

Чинники автономії працівника за умов глобальної інформатизації: теоретичні уявлення та українські реалії

Анотація

У статті розглянуто теоретичні інтерпретації праці за умов інформатизації суспільства, що належать Е.Тоффлеру, Й.Масуді, М.Кастельсу, К.Мею та іншим дослідникам. Узагальнено передумови, зовнішні вияви та психологічні наслідки автономії працівника. На цьому концептуальному підґрунті висунуто гіпотезу про імовірні соціально-економічні, фахово-освітні, інформаційно-технологічні та особистісно-інноваційні передумови автономії працівників в Україні за умов глобальної інформатизації. Слушність цієї гіпотези значною мірою підтверджено емпіричним тестуванням її з використанням моделі множинної лінійної регресії. Встановлено, що в сучасному українському суспільстві переважає соціально-економічне зумовлення автономії працівників. Головні соціально-економічні чинники цієї автономії в Україні — приватне володіння засобами виробництва, високоліквідний фаховий капітал та особистий менеджерський хист. Порівняно меншою мірою автономію особи у трудових відносинах зумовлює використання нею ІКТ та інтенсивність підвищення кваліфікації. Вплив особистісно-інноваційного чинника виявився статистично незначимим у межах загальної вибірки.

Ключові слова: автономія працівника, інформатизація, інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ), глобалізація, Інтернет, комп'ютер

Вступ

Упродовж останніх десятиліть різні царини діяльності у світі та в Україні дедалі більше зазнають інформатизації, тобто уgruntовуються на ін-

формаційно-комунікаційних технологіях (ІКТ). Комп'ютеризуються і набувають доступу до електронних комунікаційних мереж державні установи, організації та підприємства, приватно-корпоративний сектор економіки та населення.

Дані соціологічного моніторингу Інституту соціології НАН України¹ показують залученість українських громадян у практики використання ІКТ — побутовий ужиток, вміле користування і використання у роботі комп'ютерів, користування Інтернетом вдома, на роботі, в Інтернет-кафе, комп'ютерному клубі тощо, використання Інтернету з інформативною, навчальною, комунікативною і трудовою цілями (табл. 1).

Таблиця 1

**Розподіли первинних показників залученості
у практики використання ІКТ за загальною вибіркою, %**

Первинні показники залученості у практики використання ІКТ	
Чи плануєте Ви найближчим часом придбати для себе (для Вашої сім'ї) комп'ютер?	
Так, планую	10,5
Ні (вже маю)	34,2
Ні (немає потреби)	30,2
Ні (не маю можливостей)	20,5
Важко сказати	4,5
Чи вмієте Ви користуватися комп'ютером?	
Не вмію і ніколи не користуюсь	54,7
Вмію працювати на комп'ютері, іноді користуюсь	29,4
Вмію і постійно використовую в роботі	15,2
Чи користуєтесь Ви Інтернетом? (Відзначте всі відповіді, що підходять)	
Не маю потреби і ніколи не користуюсь	59,8
Маю потребу, але не маю можливості	9,8
Користуюся вдома	21,4
Користуюся на роботі	9,6
Користуюся в Інтернет-кафе, комп'ютерному клубі тощо	4,7

¹ У статті оприлюднюються результати вторинного аналізу масиву емпіричних соціологічних даних, отриманих у межах реалізації Інститутом соціології НАН України проекту “Українське суспільство: моніторинг соціальних змін” (керівник проекту — В.Ворона, автори програми проекту — Є.Головаха і Н.Паніна). Зокрема, проаналізовано окремі дані загальнонаціонального опитування, проведеного у березні–квітні 2010 року (N = 1800). Вибірка триступенева, стратифікована, випадкова, із квотним скринінгом на останньому щаблі, пропорційно репрезентує доросле (віком понад 18 років) населення 24 областей України, АР Крим та м. Києва (автори вибірки — Н.Паніна і М.Чурилов). Опитування проводилися за методом самозаповнення анкет. Статистичний аналіз даних здійснено з використанням можливостей програмних пакетів OSA для Windows (автор — А.Горбачик) та SPSS v. 17.0.

Закінчення табл. 1

З якою метою Ви використовуєте Інтернет? (Відзначте всі відповіді, що підходять)	
Шукаю інформацію для навчання/підвищення кваліфікації	13,1
Шукаю інформацію, потрібну для виконання професійних обов'язків	11,7
Шукаю інформацію про вакансії, можливості працевлаштування	8,7
Шукаю однодумців, партнерів для реалізації нових ідей, проектів, ініціатив	2,2
Підробляю (створюю сайти на замовлення, поширюю рекламу тощо)	1,1

Комп'ютеризація та інтернетизація змінюють умови праці окремих категорій працівників в Україні. Наразі оцінити переваги від застосування ІКТ можуть передусім працівники, що зайняті розумовою працею — аналітико-синтетичною розумовою діяльністю, спрямованою на розв'язання різних інтелектуальних завдань на підставі розмірковувань та інтуїції. Виробничі можливості цих працівників у самостійному використанні, творенні, обробленні та передаванні певним чином систематизованої інформації суттєво розширилися завдяки сучасним ІКТ. Розумова праця стала більш незалежною від бібліотек, архівів, паперових примірників періодичних друкованих видань, обчислювальних центрів та корпоративних офісів. Неабиякі технічні можливості в роботі з художніми образами з'явилися й у представників творчих професій та мистецтв. Персональні комп'ютери із різноманітними периферійними та сумісними пристроями і приватний доступ до інформаційних ресурсів Інтернету забезпечують пошук замовлень, інформаційної “сировини” та програмних засобів, комунікацію із замовниками і канал передавання їм виконаних замовлень у вигляді інформаційних продуктів. Використання працівником можливостей ІКТ може збільшити його фахову автономію — самостійне впорядкування власної праці. У підсумку не виключене посилення особистісних передумов інноваційного розвитку економіки, зокрема, гнучкості мислення, запозичуваності, схильності продукувати, запозичувати й утілювати нові ідеї. Адже професійна самостійність сприяє не лише виявам трудової ініціативи, а й самостійності мислення та незалежності суджень у фаховій діяльності [Соціальні структури та особистість, 2007: с. 78]. А залучення працівника до управління власними виробничими діями збільшує його інтерес до праці та її результатів, його ефективність в економічному та соціальному плані [Подмарков, 2001: с. 173]. Загалом автономія дає працівникові усвідомлення дійсної особистої відповідальності за власну працю, можливість особистісного творчого самовираження у праці, що може виявлятися у творенні різноманітних інновацій.

Оскільки імовірно зростання автономії працівників в Україні внаслідок інформатизації може посилити особистісні чинники інноваційного розвитку національної економіки, передумови та можливість зазначеного зростання варті емпіричного аналізу. Концептуальне підґрунтя останнього окреслене на підставі огляду теоретичних підходів до праці, усамом-

стійнення працівника та його інноваційної діяльності за умов інформатизації.

Теоретичні підходи

Теоретизування із приводу праці за умов інформатизації започаткувалося у річищі теорій, що наголошують прийдешнє домінування інформаційного виробництва. Ще на початку 1970-х В.Хмелько концептуально виокремив аграрний, індустріальний та інформаційний етапи виробництва предметних засобів існування життя [Хмелько, 1973: с. 49]. Емпірична підстава виокремлення цих етапів — переважання у макроструктурі суспільної праці часток витрат останньої на виробництво і відтворення відповідно харчових, речових та інформаційних засобів життя.

Власне бачення особливостей суспільства та економіки за інформаційної доби виробництва пропонували й інші дослідники. Зокрема, Д.Белл описав настання “постіндустріального суспільства” із оновленою структурою економіки, у якій сфера послуг домінує над сільським господарством, гірничодобувною справою, риболовством, обробною та переробною промисловістю. Відповідно інформаційні технології домінують над сировинними та енергетичними технологіями: “головне значення мають вже не мускульна сила і не енергія, а інформація”, а чільне становище внаслідок зростання значущості фахових знань і досвіду посідає професіонал [Белл, 1999: с. 171]. Структурні й технологічні зміни зумовлюють нові риси праці — здебільше її інтелектуальний характер, визначальну роль професійної освіти й компетентності.

Е.Тоффлер спостеріг докорінні та глибинні зміни організаційних і побутово-виробничих особливостей праці в надрах індустріального суспільства. Він завважив “відновлення системи виробництва, яка існувала до індустріальної революції, але тепер відновлюється на основі найпередовішої, складної технології” [Тоффлер, 2000: с. 165]. Зокрема, відбувається “децентралізація та деурбанізація виробництва”, “повернення до домашнього виробництва на новій, вищій, електронній основі”, перехід “від централізованої праці до роботи в “електронному котеджі”, тобто “начиненому електронікою котеджі” [Тоффлер, 2000: с. 174, 176, 179]. Виробничі підрозділи подрібнюються, зростає автономність їхнього функціонування та індивідуальної праці. Інформація і творча уява працівника стає “фундаментальною сировиною” нового виробництва. Внаслідок цього праця власне й набуває приватно-побутового характеру. Робочі місця, пов’язані з опрацюванням інформації, та інформаційна виробнича інфраструктура переносяться до приватних помешкань. Відповідних змін зазнають і умови праці: “...праця стає менш, а не більш монотонною. Вона стає менш подрібненою на фрагменти, а кожен індивід виконує радше більше, ніж менше завдань. Гнучкий графік та саморегулювання темпу змінюють колишню потребу в масовій синхронізації поведінки” [Тоффлер, 2000: с. 340]. Персональний комп’ютер та приватний доступ до інформаційних мереж уможливають гнучкість ритму та графіка роботи завдяки полегшенню пошуку даних та синхронному або асинхронному обміну ними. Відтак структура робочого часу працівника індивідуалізується, графік його роботи персоналізується, її ритм

уповільнюється, а пунктуальність у трудових відносинах стає дедалі ситуаційнішою. Набувають поширення неповний робочий день та нічна праця, збільшується розмаїття видів праці та її оплати. Нові умови праці вимагають і нових вмінь та навичок працівників: "...все більше потрібні чоловіки й жінки, які вміють взяти на себе відповідальність, які розуміють, як їхня праця узгоджується з працею інших, які можуть упоратися навіть із більшими завданнями, які пристосовуються до швидких змін обставин і чутливо настроєні до людей, що працюють із іншими", "потрібні працівники, які менше запрограмовані й меткіші на своїх ногах" [Тоффлер, 2000: с. 340]. Потреба у працівниках, спроможних бути винахідливими та самостійно ухвалювати відповідальні виробничі рішення за умов обмежень в часі, зумовлює нові вимоги до загальної та професійної освіти. Нова освіта покликана формувати не механічних виконавців, а допитливих, схильних до сумнівів, спроможних дошукуватися сенсу, здатних скористатися свободою дій, соціально відповідальних особистостей. Здобування освіти не обмежується часом перебування людини у навчальних закладах, а поширюється на весь період її дієздатного життєвого часу.

Й. Масуда концептуально описав характеристики та структуру імовірного "інформаційного суспільства", у якому вирішального значення набуває виробництво інформаційних і нематеріальних цінностей на основі ІКТ. Новий технологічний рівень виробництва зумовлює відповідну зміну умов праці: "Розвиток інформаційно-продуктивних сил поряд із швидким зростанням унаслідок автоматизації матеріальної продуктивної сили веде до звільнення людини, зменшення її залежності від безпосередньої праці і збільшення кількості її вільного часу" [Масуда, 1993: с. 43]. Комп'ютери, комунікаційні мережі та банки інформації, що покликані підсилювати або й заміщати розумову працю і пам'ять людини, перетворюються на інформаційну продуктивну силу, нове осереддя організації виробництва. Інформаційне виробництво ґрунтоване на самомноженні систематизованого знання: інформація створюється, накопичується і поширюється власне у перебігу її використання людьми на засадах економіки синергії. У структурі цієї економіки когнітивний капітал матиме перевагу над матеріальним капіталом. Відтак, "найбільше розвинутою стадією інформаційного суспільства буде рівень високої масової когнітивної творчості, за якого комп'ютеризація надасть можливість кожній особистості творити знання і просуватися до самореалізації" [Масуда, 1993: с. 39]. Йдеться про самореалізацію як вільне та плідне використання кожною людиною цінності часу, тобто цінності, що позначає та актуалізує досяжний майбутній час. Іншими словами, характерною рисою інформаційного суспільства стане те, що "пізнавальна творчість інтелігенції поширюється на всіх" [Масуда, 1993: с. 41]. Повноцінне людське життя за умов інформаційного суспільства передбачатиме пошук та цілеспрямований вільний вибір майбутніх можливостей, домагання щодо їх утілення. Утім, Масуда цілком свідомий позірності власних концептуальних побудов, оскільки визначає їх із натяком на "Утопію" Т.Мора "Комп'ютопією". Водночас він висловлює стурбованість небезпечними тенденціями сучасної йому, здебільше обмеженоурядової та корпоративної застосовності комп'ютерів з метою автоматичного контролю: "Якщо комп'ю-

тери використовуватимуть виключно для автоматизації, то контролююче суспільство, це відчуження й декаданс, можуть стати реальністю. Та коли використовувати їх цілком для створення знання, то виникне високорозвинуте, масове суспільство з творчим знанням, в якому всі люди відчуватимуть своє життя як цінність” [Масуда, 1993: с. 47]. Комп’ютер за потенційними наслідками використання визначений як подібний до атомної енергії: усе залежить від розважливості та цілей користувачів. Відтак, зауважено вибір, що стоїть перед людством: або “інформаційне суспільство” як утілення “Комп’ютопії”, або “контрольоване суспільство”, централізовано і досконало кероване “автоматизованою” поліційною державою. Це водночас і вибір або вільної і творчої, або автоматично контрольованої праці.

М.Кастельс зауважив сучасну структурну реорганізацію виробничих відносин на засадах ІКТ: “...ключові різновиди діяльності в усіх сферах людської практики ґрунтуються на інформаційних технологіях і глобально зорганізовані в інформаційні мережі та зосереджені навколо обробки інформації (символів)” [Кастельс, Хіманен, 2006: с. 1]. Новітні мікроелектроніка та телекомунікації технічно вможливають глобальність мереж виробництва, менеджменту і дистрибуції, тобто існування сучасної мережевої економіки загалом. Бізнес приймає мережу Інтернет не лише як середовище комунікації та опрацювання інформації, але також як форму власної організації. Набуває поширення мережеве підприємство — організація економічної діяльності, що виникає внаслідок взаємодії навколо окремих бізнес-проектів різних структурних елементів різних фірм. Мережева реорганізація не обмежується приватно-корпоративним сектором економіки: “Ця соціотехнічна трансформація пронизує всю економічну систему і впливає на всі процеси створення цінностей, їх обміну та розподілу. Отже, відбувається модифікація капіталу та праці — основних чинників усіх комерційних процесів, зазнає змін і спосіб їх функціонування” [Кастельс, 2007: с. 64]. За цих умов неабияк зростає роль робочої сили, що здійснює пошук, обробку та поширення інформації, знається на результативному застосуванні ІКТ, є джерелом інновацій, продуктивності та конкурентоспроможності. Перепусткою до мережевої економіки є спроможність потенційних інформаційних працівників відповідати цілій низці вимог:

“Така робоча сила повинна бути високоосвіченою та ініціативною. Компанії, великі чи малі, залежать від якості та автономності працівників. Якість виміряється не тільки роками, витраченими на освіту, а й типом освіти. Працівник в Інтернет-економіці повинен бути здатним сам себе репрограмувати щодо навичок, знань та способу мислення, які визначаються змінами задач у бізнес-середовищі, що постійно розвивається. Кадри, здатні до самопрограмування, вимагають особливого типу освіти, в якій запас знань та інформації, накопичений у пам’яті працівника, може збільшуватися та видозмінюватися протягом його трудового життя. Це має надзвичайні наслідки для вимог, що висуваються до системи освіти, як під час базового навчання, так і під час постійної перепідготовки та підвищення кваліфікації, які тривають усе доросле життя” [Кастельс, 2007: с. 90–91].

При цьому також ідеться про Інтернет-навчання, задля якого працівники мусять передусім “навчитися, як вчитися” за умов прискорення зміни та

старіння інформації. Це зумовлено необхідністю “мати можливість перетворювати інформацію, отриману в процесі навчання, на конкретне знання” в режимі он-лайн. Серед ознак самопрограмованої робочої сили не лише складні навички у галузі ІКТ та аналітичного опрацювання інформації (символів), а й зорганізованість у вигляді інформаційної мережі. Через мережу працівники не лише вишукують вакансії та лаштуються навколо роботодавця, а й рекрутуються та залучаються до праці на засадах тимчасової і часткової зайнятості, самозайнятості у межах певних робочих проектів. Отже, внаслідок технічних можливостей роботи он-лайн набуває поширення гнучка модель зайнятості, ознаками якої також є субпідряди, консалтинг, неофіційність трудової діяльності.

Інтернет-бізнес стає успішним завдяки інноваційним ідеям, що їх генерують талановиті працівники. Рекрутинг і залучення працівників-інноваторів — умови існування фірми у високотехнологічних секторах економіки. Отже, за обмеженої пропозиції послуг самопрограмованої робочої сили фірми конкурують між собою з приводу залучення талантів і вимушені пропонувати останнім високу оплату праці, різні корпоративні пільги та привілеї — премії, подарунки, додаткові виплати, зокрема, у фондових опціонах. Платежі у формі фондових опціонів, тобто надання можливостей придбання акцій фірми, перетворюють талановитих самопрограмованих працівників у її співвласників та співкерівників [Кастельс, 2007: с. 92]. Відтак зацікавлення та підвищення відданості працівників фірма змінює приватну форму власності на кооперативну. Водночас набувають поширення малі компанії у складі окремих осіб, що мають власні засоби інформаційного виробництва і працюють як консультанти та субпідрядники. Ці тенденції дають підстави Кастельсові твердити про “історичне відродження автономії працівників після бюрократизації індустріальної епохи”¹ [Кастельс, 2007: с. 92]. Ужитий тут концепт “автономія працівників” позначає можливості особи самостійно розв’язувати питання власної трудової, виробничої, фінансової, інноваційної, обмінної, організаційної, підприємницької та іншої соціально-економічної діяльності. Підґрунтям зазначених можливостей працівників, поряд з їхньою освітою, інтелектуальним капіталом і талантом, є також їхня приватна власність — певна належна їм частка акціонерного капіталу або їхні приватні підприємства.

На тлі становища автономної самопрограмованої робочої сили становище загальної робочої сили різко відмінне:

“Загальна робоча сила представлена тими працівниками, які не мають спеціальних навичок чи особливої здатності набувати навички у процесі виробництва, які відрізняються від тих, які є необхідними для виконання

¹ Ще раніше Г.Маркузе вказував на скорочення та втрату професійної автономії працівників унаслідок механізації та автоматизації виробництва, що призвели до підпорядкування трудівників виробничим ритмам машин в індустріальному суспільстві [Маркузе, 1994: с. 37]. А Р.Мертон узагальнено зазначав, що нові виробничі процеси та обладнання оновлюють трудові рутини, а відтак — змінюють безпосереднє соціальне середовище працівника, радіус, характер і частоту його взаємин із колегами та контролерами [Мертон, 2006: с. 783–784].

вказівок керівництва. Загальну робочу силу можна замінити машинами або загальною робочою силою будь-де у світі, а точне поєднання машин, кількості працівників на місці та кількості віддалених працівників залежить від попередніх комерційних розрахунків. Зрозуміло, належність до загальної робочої сили не залежить від особистих якостей людини. Це результат недостатніх соціальних та особистих інвестицій в інтелектуальний капітал цього окремого індивідууму” [Кастельс, 2007: с. 94].

З огляду на свою виробничу значущість, носій загальної робочої сили не може бути успішним самостійно, оскільки цілком залежний від носія самопрограмованої робочої сили та свого працедавця, тобто позбавлений особистої трудової автономії. Освітній капітал, зокрема опановані ІКТ, визначає трудову автономію, конкурентоспроможність і захищеність особи на ринку праці, лежить у підґрунті нової соціальної нерівності доби мережевої економіки. Адже, попри глобальність і всеосяжність, інформаційна економічна система діє вибірково: “Глобальна тенденція інформаційної економіки — підключати до своєї мережі тих учасників, які є для неї цінними (і додатково збільшувати їхню вартість), але виключати некорисних учасників (і, таким чином, послаблювати для них шанс набувати бодай якоїсь додаткової вартості)” [Кастельс, Хіманен, 2006: с. 7]. Здатність працівника автономно працювати в інформаційно-технологічному та мережевому середовищі визначено як передумову його добробуту. Натомість відповідну нездатність розглядають як рівнозначну нездатності змінити свою долю.

Трактування змін у сфері праці за умов інформатизації як докорінних та зумовлених власне упровадженням електронних і цифрових ІКТ зазнали гострої та нищівної критики.

За твердженням Б.Франкела, “вся методологія Тоффлера у “Третій хвилі” базується на екстраполяції невеличкої кількості соціально-економічних прикладів і поданні як норми у майбутньому” [Франкел, 2007: с. 57]. Зокрема, “Тоффлерова концепція праці в “електронному котеджі” відштовхується радше від прикладів високооплачуваних фахівців і бізнесменів, які заробляють достатньо, аби почувати себе вільними від відрядної роботи та інших форм експлуатації, і які здатні самі придумувати свою роботу, ніж від прикладів робітників, прив’язаних до терміналу (до того ж обтяжених домашньою працею), для яких принади безробіття часто є єдиною альтернативою до нудної обробки даних” [Франкел, 2007: с. 169]. Умови зайнятості та праці надомних робітників, які працюють за відрядну платню (оплату за певний обсяг виконаної роботи), набагато гірші від умов зайнятості та праці бізнесменів, які надають послуги у власному помешканні, а також від умов праці висококваліфікованих фахівців (архітекторів, бухгалтерів, брокерів). У першому випадку йдеться про виснажливе і нудне комп’ютеризоване опрацювання даних і друк за низькими розцінками, здійснювані за умов фізичної та соціальної ізоляції. Наслідками виробничої ізоляції працівників у домашніх помешканнях можуть стати зниження їхньої соціальної солідаризованості та соціальна апатія. Звідси “електронний котедж” Франкел визначає як новий “потенційний центр поневолення” працівників за умов незмінних відносин між працею і капіталом. Натомість більшість

гідних робочих місць у сферах освіти, догляду і послуг, що на них посиляється Тоффлер та інші теоретики, трактовано як насправді несумісні з прибутковим капіталістичним виробництвом і обмежені незначною часткою загальної зайнятості.

Д.Лайон загалом визнає наголошувану теоретиками інформаційного суспільства наявність значного економічного ефекту інформатики на економічному рівні та її прямого й опосередкованого впливу на виробничі відносини. Водночас він вказує на неоднозначність наслідків такого впливу, які можуть бути не лише соціально-корисними, а й шкідливими та згубними: "...той спосіб, яким розвивалася інформаційна технологія і який призводить до збільшення вже існуючого розриву між соціальними групами й націями, розширює можливості держави та інших інституцій спрямовувати й контролювати життя людей і підсилює владу постійно зростаючих економічних інтересів" [Лайон, 1996: с. 366–367]. Унаслідок інформатизації соціальний розкол між людьми, які або мають доступ до інформації й контроль над нею, або позбавлені цього, поглиблюється. Поєднання комп'ютеризації з телекомунікацією вможливує масове застосування нагляду як засобу економічної влади, небажаний моніторинг особистого життя людей та втручання у нього. Зрештою, неоднозначним за наслідками є й виробниче застосування інформатики. З одного боку, "роботи та інші форми автоматизації на заводах і в офісах часто послаблюють вплив монотонної праці, що руйнує дух людини" [Лайон, 1996: с. 378]. А з іншого боку, впровадження у промисловому виробництві автоматів та роботів призводить до втрати робочих місць і майстерності робітників. Працівник стає або зайвим, або його виробнича цінність суттєво зменшується. У підсумку Лайон висловлює сумнів у доречності теоретичного інформаційно-технологічного детермінізму, згідно з яким технологічні нововведення зумовлюють соціальні та історичні зміни, зокрема у сфері трудових відносин.

К.Мей методологічно угрунтовує власні тлумачення інформатизації на історичному матеріалізмі К.Маркса та концепції історії технологічного розвитку Л.Мамфорда. Передусім йдеться про Марксову тезу, згідно з якою соціальний, політичний і духовний процеси життя історично детерміновані способом виробництва матеріального життя – економічною структурою суспільства, його виробничими відносинами, зокрема відносинами власності як одним із виявів останніх¹. Відповідно до Мамфордової концепції,

¹ Зокрема, К.Мей безпосередньо [Мей, 2004: с. 44] керується у власних тлумаченнях ІКТ, їхнього впливу на працю та становище інформаційних працівників міркуваннями К.Маркса стосовно постійного революційного технологічного розвитку індустріального виробництва за умов капіталізму як природної властивості останнього, що забезпечує існування та панування буржуазії: "Сучасна промисловість ніколи не розглядає і не трактує існуючу форму виробничого процесу як остаточну. Через це її технічний базис революційний, тимчасом як у всіх попередніх способів виробництва базис був по суті консервативний. З допомогою запровадження машин, хімічних процесів та інших методів вона раз у раз робить перевороти в технічному базисі виробництва, а разом з тим і в функціях робітників і в суспільних комбінаціях процесу праці" [Маркс, 1963: с. 460–461].

поступу технологій притаманні діалектично пов'язані авторитарна та демократична соціальні динаміки. Притім, жодна із цих динамік не є неминучою й остаточною. Тому, попри особисті вподобання, дослідник не повинен виявляти однобокості в оцінці наслідків технології або взагалі переоцінювати соціальне значення останньої. Таку невваженість в оцінках Мей закидає теоретикам інформаційного суспільства, що наголошують лише демократичну соціальну динаміку впровадження ІКТ, зокрема, демократизацію соціально-економічних відносин і суттєве поліпшення становища інформаційних працівників. Із приводу тверджень цих теоретиків стосовно праці він зазначив, що “хоча вони й пояснюють деякі моменти сучасних перетворень у характері праці, але не враховують важливих глибинних механізмів і тільки приховують той факт, що ми насправді повертаємося до вже досить знайомих, історично пройдених практик” [Мей, 2004: с. 18]. Відтак, у залученні інформації та знання до процесу товарного виробництва вбачається поширення капіталістичних відносин на ті ареали людської життєдіяльності, що досі не були безпосередньо опановані ринком. К.Мей заперечує здатність ІКТ змінювати відтворювальний цикл капіталістичного виробництва загалом, а їх появу розцінює лише як свідчення тривкості капіталістичного розвитку. З цього погляду інформаційне суспільство постає як оновлена форма капіталістичного суспільства, що не породила докорінно нової організації економічних відносин.

К.Мей визнає зміни технологічного та практичного наповнення капіталістичних відносин за ринкових умов, але водночас вважає, що виробничі відносини — засадничі відносини власності між робітниками та власниками капіталу не зазнали докорінних змін. Звідси його негативна категоричність і глузливність в оцінках теорій інформаційного суспільства та перетворень: “Хоча ситуація є дещо спотвореною сучасним галасом навколо інформаційних перетворень, в будь-якому разі, радикальних змін не відбулося, тому практично немає підстав казати про революційний прихід інформаційної ери. Проте продовження панування капіталістичної логіки вперто намагаються приховати за розмовами про інформаційне суспільство та “нову економіку”” [Мей, 2004: с. 53]. Попри глибоке технологічне оновлення виробництва, Мей розглядає економіку інформаційного суспільства як дотепер засновану на відтворенні капіталу та потребі його власників в отриманні прибутку. Власники капіталу, зокрема інформаційних ресурсів та ІКТ, як і раніше, контролюють виробничі процеси, зокрема, і у сфері виробництва знань. Відносини між роботодавцями й найманими працівниками, зайнятими розумовою працею, і досі ґрунтуються на ринкових засадах “старого” капіталізму. Технологічне безробіття, тобто зникнення робочих місць внаслідок автоматизації та механізації виробничих процесів, подекуди охоплює й окремі царини розумової праці. Тобто соціально-економічні підвалини виробництва загалом не змінилися. Змінилася лише форма, але не сутність соціальних відносин між працівниками й роботодавцями.

Як загалом нездорові тенденції К.Мей розцінює поширення трудової зайнятості на контрактній основі, часткової й тимчасової зайнятості, а також перенесення робочих місць найманих працівників у їхні домашні по-

мешкання завдяки використанню ІКТ. На його думку, за обставин повної домашньої зайнятості інтенсивність праці лише підвищується, і роботодавець отримує максимум вигоди із такого становища своїх найманих працівників:

“Головною особливістю роботи за контрактом (домашньої роботи чи роботи над окремими проектами в приміщеннях компаній) є те, що вона юридично та соціально дистанціює працівника від роботодавця. І хоча в інтересах роботодавця вносити інвестиції в свою постійну робочу силу (і покращувати її добробут), це зацікавлення слабшає через роботу з контрактниками, яким організація “нічого не винна”. ... У цьому сенсі індивідуалізація робочої сили в інформаційному суспільстві дозволяє роботодавцям уникати відповідальності за умови праці своїх робітників (а саме за цю відповідальність боролися робітники протягом всього двадцятого століття). Тепер це відповідальність індивідів: підвищувати свою кваліфікацію і вкладати в неї гроші” [Мей, 2004: с. 84].

Висококваліфіковані працівники, що працюють у галузях науки та мистецтв, можуть бути доволі самостійними у своїй творчості, її самоорганізації та систематизації. Але за умов контрактної форми найму на роботу оплачуються здебільше конкретні кінцеві результати таких працівників, а не загальні кількісні витрати їхньої праці. Перерви у роботі впродовж робочого дня, вихідні, відпустки та лікарняні зазвичай не оплачуються. Уся відповідальність за очікувані творчі здобутки працівників лежить важким тягарем на них самих і має своїм наслідком значні стреси у перебігу трудової діяльності. Творча і висококваліфікована праця у домашніх умовах часто втрачає виразну структурованість у часовому вимірі, подібну до структурованості праці у цехах та офісах з їхнім чітким розпорядком робочого дня. Науково обґрунтовані вимоги трудової гігієни та безпеки праці часто свідомо нехтуються, виразні межі між працею та відпочинком стираються, а погіршення самопочуття та стану здоров'я не стають на заваді напруженій трудовій діяльності. Натомість роботодавці виграють від нових форм зайнятості: зникають або зменшуються їхні витрати на обладнання робочих місць та підвищення кваліфікації найманих працівників. У ліпшому разі може йтися про забезпечення працівників певною частиною технологічного обладнання, інформаційними, програмними та комунікаційними ресурсами коштом працедавця. Залучення працівників за нетривалим контрактом вможливує безперешкодну ротацію їх в інтересах роботодавця, а за умов надлишку пропозиції та широкого вибору кваліфікованої робочої сили — зниження витрат на оплату праці. Цьому сприяє також глобалізація ринку зайнятості в інформаційній сфері внаслідок розширення та ущільнення глобальних інформаційних мереж: можливості обміну масивами інформації у режимі он-лайн сприяють локалізації інформаційного виробництва у місцях з найдешевшою робочою силою.

Не оминув увагою Мей також збільшення можливостей спостереження, нагляду та контролю за працівниками з боку власників-роботодавців та менеджменту внаслідок виробничого упровадження новітніх ІКТ. Сучасні ІКТ тоталізують негласне стеження. Мей цитує вислів П.Шварца про те, що під'єднаний до Інтернету “комп'ютер на нашому столі перетво-

рюється на потенційного стукача та зрадника” [Мей, 2004: с. 176]. Комп’ютери накопичують і зберігають інформацію про роботу користувачів, електронні мережі — про своїх учасників, сайти — про відвідувачів. За таких технічних можливостей негласний дистанційний моніторинг трудової діяльності інформаційних працівників навіть у їхніх домашніх помешканнях не є фантастикою. Це відбивається на трудовій поведінці: посилюється виробнича самодисципліна і самоконтроль працівників, зростає продуктивність їхньої праці. Водночас свобода творчого вибору працівників у виробничому процесі, творчого розв’язання складних виробничих завдань обмежилася внаслідок використання стандартизованого програмного забезпечення, що певною мірою формалізувало виконання інформаційних завдань.

Як зазначалося вище, з погляду Мея, інформаційна економіка розвивається на соціальних засадах, притаманних економіці матеріальних цінностей: класовий характер відносин між найманими працівниками й роботодавцями за інформаційної ери не зазнав змін, оскільки інформаційне суспільство є соціально поділеним за принципом приватної інтелектуальної власності. Власники засобів інформаційного виробництва контролюють ресурси, необхідні для високофахової роботи, і в такий спосіб угрунтують свою владу над найманими інформаційними працівниками. Засобами контролю при цьому виступають авторське право, патенти, торгові марки та ін. Виробнича цінність потенційно досяжних усім інформаційних і наукових ресурсів спонукає капіталістів привласнювати їх та унеможливити загальний доступ до них, не добираючи засобів. Зокрема, “компанії намагаються силою привласнити будь-які ідеї та знання, створені робітниками, контролюючи їх та їхні контакти протягом усього робочого дня під приводом того, що навіть завдання, які виконує працівник, є також власністю компанії” [Мей, 2004: с. 91]. Задля захисту корпоративних технологічних секретів роботодавці юридично ускладнюють можливості працевлаштування своїх колишніх працівників з метою унеможливлення використання останніми виробничого досвіду, накопиченого на попередньому робочому місці. Тому безпосередні та справжні творці виробничих нововведень рідко мають належний зиск від результатів своєї творчості. Пересічні винахідники навіть за умови вчасного захищення свого винаходу правом інтелектуальної власності часто не в змозі самостійно тиражувати й поширювати його з огляду на відсутність необхідних засобів і тому вимушені поступатися зазначеним правом великим власникам виробничого капіталу. Іншими словами, “в реальному світі контрактної праці, дорогого дослідницького обладнання та інших перешкод незалежному винахідництву... креатори-винахідники — це лише “найманий мозок”, а не самостійні дослідники” [Мей, 2004: с. 93]. Попри оптимістичні сподівання теоретиків інформаційного суспільства, Мей не вважає його сприятливим для найманих працівників сфери знань, оскільки результати інтелектуальної праці останніх у підсумку неминуче стають приватною власністю роботодавців. Інформаційна ера не лише змінила природи капіталізму, але

навіть поширила ареал чинності приватної власності на інтелектуальну сферу, на знання та інформацію, що раніше перебували здебільше під владою громадськості або держави. Як наслідок інтелектуальна праця потерпає від негараздів, що притаманні будь-якому різновиду праці індустріальної доби.

Отже, умови праці та становище працівників в інформаційному суспільстві, за логікою Мея, безпосередньо детерміновані історично — відносинами приватної власності на засоби виробництва, зокрема інформаційного. Це певною мірою стосується й наголошуваної Кастельсом “автономії працівників”, зайнятих інформаційним виробництвом. Попри дистанційний контроль роботодавців, уґрунтований на ІКТ або на правових засадах гнучкої зайнятості, Мей не заперечує наявності очевидних ознак такої автономії. Однак у контексті його теоретизування остання постає радше як організаційна форма експлуатації. Натомість чинником автономії як гідного та вигідного соціально-економічного становища працівників в інформаційному суспільстві можна вважати приватне володіння засобами виробництва. Але в останньому випадку вже йдеться про автономію самозайнятих працівників і підприємців-роботодавців.

Відповідно, Мей заперечує технологічний детермінізм, згідно з яким ІКТ зумовлюють історичні та соціальні зміни, зокрема у сфері праці. Навпаки, він розглядає зазначені технології як породження історично утворених соціальних систем: “Технології не існують незалежно від суспільства, яке їх створило. Вони є продуктом цього суспільства, відбивають його характер, звичай та інтереси” [Мей, 2004: с. 195]. Зворотний вплив технологій на соціальні відносини, за яких вони постали, можливий, але він не є безпосереднім, автоматичним та обов’язково революційним у соціальному вимірі. Цей вплив радше опосередковується усталеними соціальними практиками і може стати предметом соціальних відносин, узятих у їхньому широкому спектрі — від протиборства до злагоди. Іншими словами, інформаційне суспільство передусім є або може бути таким, яким його створюють люди. Зокрема, певні можливості убезпечення високофахової інтелектуальної праці вбачаються у тверезій оцінці працівниками виробничої ситуації та використанні ними сприятливих для себе обставин для отримання з боку роботодавців гарантій кращих умов роботи.

Загалом, попри заявлені наміри, К.Мей не зумів дотриматися власної декларованої методологічної настанови, згідно з якою “будь-який аналіз інформаційного суспільства повинен одночасно визначати тенденції від централізації до децентралізації та навпаки” [Мей, 2004: с. 200]. Замість дослідження цілісного механізму подвійної демократично-авторитарної динаміки інформаційного суспільства, зокрема в царині трудових відносин, він однобоко зосередився суто на аналізі авторитарної складової цієї динаміки. Відтак, Мей наголошує лише соціально-руйнівні тенденції розвитку трудових відносин і автономії працівників, властиві інформаційному суспільству.

Подібна вада притаманна й теоретизуванню Д.Мартена, Ж.-Л.Мецжера та Ф.П’ера, які узагальнили риси нової культури менеджменту інфор-

маційної економіки, узасадненої на принципах організаційної гнучкості фірми та трудової зайнятості. Вони визнали головними рисами цієї культури прагнення приросту продуктивності праці за рахунок економії передусім на робочій силі, досягання швидкої окупності інвестицій та рентабельності за будь-яку ціну. Як наслідок, порівняно з попереднім періодом констатовано регрес праці: “праця, яка вважалася цінністю, знову потроху стає звичайним товаром. Або, точніше кажучи, людський ресурс стає ресурсом, перш ніж бути власне “людським”” [Мартен, 2005: с. 155]. Тобто зазначено часткове повернення до форм експлуатації ХІХ сторіччя. Зауважені різні ознаки нового перетворення праці у товар. Наприклад, від працівників наразі вимагається особиста активізація участі у виробництві, їхній трудовий внесок персоналізується, а праця набуває певної самостійності та більшої ініціативності. Поширюється практика вимірювання індивідуальної трудової ефективності, яка стає основним критерієм фахового зростання. Відповідно працівників, що припускаються помилок або працюють, на думку менеджменту, з недостатньою віддачею, швидко виявляють і за нагоди скорочують. Культивована в інтересах роботодавця і менеджменту індивідуалізація цілей, ефективності та результатів праці зумовлює трудову змагальність, а та — посилює виробничий тиск на працівників. Водночас персонал, який підприємства інформаційної економіки бажають зберегти у своїх головних осередках, підвищує кваліфікацію коштом роботодавця. Але при цьому “домінуючою культурою підприємства є культура привласнення навчання та управління компетенцією, яка для працівників часто не може бути перенесена в інші умови праці чи на інші підприємства” [Мартен, 2005: с. 157]. У підсумку зростає та усталюється незахищеність і соціальна уразливість працівників: соціальна деградація умов праці ставить під загрозу їхнє фізичне та психічне здоров'я, погіршуються умови та гарантії їхньої зайнятості, знає криз, надломів та дефіциту їхня професійна ідентичність. Відтак, за логікою Мартена, Мецжера та П'єра, автономія працівників, свідомо і цілеспрямовано запроваджувана адміністрацією, сприяє їх визискуванню і має вкрай негативні наслідки для них.

Можна вирізнити переважні методологічні орієнтації та супутні їм сприйняття соціальної дійсності у розглянутих вище теоретичних тлумаченнях праці та автономії працівників за умов інформатизації. Йдеться про інформаційно-технологічний детермінізм і соціальний оптимізм у підходах Е.Тоффлера та Й.Масуди, соціально-економічний детермінізм і соціальний песимізм у підходах Б.Франкела, К.Мея, Д.Мартена, Ж.-Л.Мецжера та Ф.П'єра, еkleктичне поєднання інформаційно-технологічного та соціально-економічного детермінізму та соціальний реалізм у підході М.Кастельса. Утім, попри методологічні розбіжності, усім цим підходам притаманна певна вибіркова концептуальна спорідненість.

Зокрема, зіставлення та часткове суміщення розглянутих теоретичних підходів можливі на підґрунті Кастельсового концепту “автономія працівників”. Відтак цей концепт реінтерпретовано за змістом у контексті решти розглянутих підходів (табл. 2).

Таблиця 2

Характеристики автономії працівників за умов інформатизації

Теоретики	Автономія працівників		
	Передумови	Зовнішні вияви	Психологічні наслідки
Е.Тоффлер	Використання ІКТ, приватний доступ до інформаційних мереж, домашня і нічна праця, неповний робочий день, безперервна освіта	Ухвалення рішень, саморегулювання темпу праці, персоніфікація і гнучкість її графіка	Критичність, відповідальність, винахідливість, адаптивність, чуйність та волелюбність
Й.Масуда	Інформаційні продуктивні сили та виробництво, масове використання ІКТ	Особистий пошук та вибір майбутніх можливостей, їх утілення у вільній праці та творчості	1. Схильність до самореалізації у пізнанні, відчування свого життя як цінності. 2. Відчуження
М.Кастельс	Використання ІКТ, освіта, підвищення кваліфікації, дефіцитність фаху, талант, створення інновацій, рекрутинг і пошук вакансій в Інтернеті, тимчасова і часткова зайнятість, самозайнятість у межах певних проєктів, субпідряди, консалтинг, висока оплата праці, корпоративні привілеї, участь у менеджменті, приватний капітал (акції або ціле підприємство)	Індивідуалізація праці та трудових відносин, самоконтроль власного трудового процесу, незалежність в економічних транзакціях	Ініціативність, розвиток здатності до самопрограмування і репрограмування навичок, знань та способу мислення
Б.Франкел	Висококваліфікована і високооплачувана праця, власний бізнес, відрядна праця та оплата	Ініціювання своєї праці, фізична і соціальна ізоляція зайнятих відрядною працею	Десолідаризація та соціальна апатія за-йнятих відрядною працею
К.Мей	Приватний капітал (власне підприємство), робота за контрактом (домашня робота і робота над окремими проєктами), винахідництво, використання ІКТ	Самоорганізація праці, особиста відповідальність за результати власної праці та інвестиції у підвищення своєї кваліфікації	Посилення самоконтролю, стреси і погіршення самопочуття найманих працівників

Д.Мартен, Ж.-Л.Мецжер, Ф.П'єр	Винагорода особистої трудової ефективності, підвищення кваліфікації коштом роботодавця як засіб привласнення навчання та управління компетенцією працівника	Індивідуалізація цілей та результатів праці, активізація особистої участі у виробництві, вияви особистої трудової ініціативи, трудова змагальність	Розлади психіки, кризи, надломи та дефіцит професійної ідентичності найманих працівників
-------------------------------------	---	--	--

Гіпотеза

Можливий сумнів в інструментально-аналітичній придатності здійсненого концептуального узагальнення (табл. 2) стосовно сучасного українського суспільства. Адже вище узагальнено теоретичні підходи до праці в різних — “постіндустріальному” та “інформаційному” — суспільствах. Натомість В.Хмелько на підставі аналізу змін макроструктури суспільної праці в Україні за 1991–2001 роки зробив висновок, що за цей період у нашому суспільстві замість просування від індустріально-аграрної стадії макросоціальної еволюції до стадії індустріально-інформаційної фактично відбувся зворотний рух до попередньої — аграрно-індустріальної стадії 1960-х років [Хмелько, 2003: с. 8–9]. І лише на початку 2000-х років спостережено ознаки певного нового наближення українського суспільства до індустріально-аграрної стадії. Однак теоретичний підхід М.Кастельса до праці у межах глобальної мережевої інформаційної економіки уможливує використання концепту автонуїї працівників за умов інформатизації й стосовно нашого суспільства. Позаяк за умов глобалізації не виключено, що висококваліфіковані інформаційні працівники одноосібно або у складі конкурентоспроможних інформаційно-виробничих осередків в Україні через електронні інформаційні мережі безпосередньо залучаються як виробники до світової інформаційної економічної системи¹. Ці працівники можуть мати неабияку автонуїю з огляду на те, що вони географічно локалізовані в Україні, а їхні працедавці — поза її межами. Подібним чином може зростати й автонуїя працівників, працевлаштованих на електронно-мережевих засадах у межах національної економіки. Відтак, з огляду на отримане концептуальне узагальнення (табл. 2), треба враховувати різні імовірні передумови цієї автонуїї:

- 1) соціально-економічні передумови, серед яких — власні засоби виробництва (акції або ціле підприємство), участь у менеджменті, гнучкість зайнятості та оплати праці (тимчасова і часткова зайнятість, самозайнятість у межах певних проектів, субпідряди, кон-

¹ Зрештою, Т.Рудницька взагалі трактує інтернетизацію нашого суспільства як початковий етап входження України у спільноту, що глобалізується [Рудницька, 2004].

- салтинг), корпоративні пільги, дефіцитність фаху, високий рівень оплати праці;
- 2) фахово-освітні передумови — освіта і підвищення кваліфікації;
 - 3) інформаційно-технологічні передумови, зокрема, досяжність і використання персонального комп'ютера та Інтернету у навчанні, підвищенні кваліфікації та роботі за фахом, для пошуку можливостей власного працевлаштування, співпраці або найму працівників;
 - 4) особистісно-інноваційні передумови — талант, спроможність створювати інновації.

Власне необхідно емпірично перевірити гіпотезу про те, що зазначені вище передумови є чинниками автономії працівника за умов інформатизації в сучасному українському суспільстві, а також порівняти міру впливу зазначених чинників.

Операціоналізація концептів

Автономія працівника може бути виміряна на підставі трьох первинних показників моніторингового дослідження 2010 року. Ці показники фіксують самооцінки опитуваними міри окремих виявів власної самостійності та самоконтролю своїх виробничих дій на наявному (останньому) робочому місці — деяких із зовнішніх виявів автономії працівника, що про них подейкували теоретики інформатизації (див. табл. 2). Шкали зазначених первинних показників перетворені таким чином, щоби забезпечити концептуально узгоджений рівневий порядок вимірювання (див. табл. 3).

Таблиця 3

Первинні показники автономії працівника, %

Наскільки наведені твердження відповідають Вашій ситуації на нинішньому місці роботи (на останньому місці роботи)?	N = 1800
Я самостійно визначаю конкретні завдання та види робіт, які я виконую впродовж дня	
1 — Зовсім не відповідає моїй ситуації на роботі	44,9
2 — Радше не відповідає	20,0
3 — Важко відповісти	5,4
4 — Радше відповідає	19,2
5 — Повністю відповідає моїй ситуації на роботі	10,6
Я самостійно вирішую (офіційно чи неофіційно), коли приходити та йти з роботи	
1 — Зовсім не відповідає моїй ситуації на роботі	61,7
2 — Радше не відповідає	19,0
3 — Важко відповісти	5,1
4 — Радше відповідає	7,0
5 — Повністю відповідає моїй ситуації на роботі	7,3

Мій керівник (роботодавець) контролює якість та швидкість моєї роботи впродовж дня	
1 – Повністю відповідає моїй ситуації на роботі	25,3
2 – Радше відповідає	34,5
3 – Важко відповісти	7,1
4 – Радше не відповідає	16,3
5 – Зовсім не відповідає моїй ситуації на роботі	16,7

Агрегування первинних показників автономії в узагальнений показник відповідного соціального явища здійснено шляхом побудови усередненого сумарного індексу. Сума значень у балах усіх трьох показників усереднюється діленням на 3. Відтак, для $N = 1695$ значення усередненого сумарного індексу варіюють у межах від 1 до 5, $M = 2,25$, $S = 1,06$, $Me = 2,00$ (тобто у половини вибірки значення індексу не більше за 2,00, а в іншій її половині — не менше за це значення). Розподіл значень індексу істотно зміщений вліво, тобто більшість значень знаходяться ближче до лівого полюса шкали (табл. 4).

Таблиця 4

Децильний розподіл значень індексу автономії працівника

1-й дециль	2-й дециль	3-й дециль	4-й дециль	5-й дециль	6-й дециль	7-й дециль	8-й дециль	9-й дециль
1,00	1,33	1,33	1,67	2,00	2,33	2,67	3,00	3,67

Вимірювально-методичні ресурси моніторингового дослідження 2010 року також уможливили операціоналізацію більшості ймовірних передумов автономії працівника, узагальнених вище на підставі аналізу теоретичних підходів до праці за умов інформатизації (див. табл. 2). Ідеться передусім про вимірювання впливу:

- 1) соціально-економічних чинників, зокрема:
 - а) приватного капіталу, тобто наявності приватних засобів виробництва (власне підприємство і/або робоча сила) — за показниками “Власний сімейний бізнес”, “Самозайнятість” та “Наймає праця” (див. Додаток);
 - б) участі у менеджменті — за показником “Керівна функція” (див. Додаток);
 - в) оплати праці — за показниками “Відсоток від прибутку” і “Місячний дохід” (див. Додаток);
 - г) ситуації на ринку праці — за показником “Дефіцитний фах” (див. Додаток);
 - д) корпоративних привілеїв — за агрегованим показником “Корпоративні пільги” (див. Додаток);

- 2) фахово-освітніх чинників — за показником “Підвищення кваліфікації” (див. Додаток);
- 3) інформаційно-технологічних чинників (досяжності й використання в роботі персонального комп’ютера, досяжності й використання Інтернету в навчанні, підвищенні кваліфікації та роботі за фахом, для пошуку можливостей власного працевлаштування, співпраці або найму працівників) — за агрегованим показником “Використання ІКТ” (див. Додаток);
- 4) особистісно-інноваційних чинників — за показником “Раціоналізаторство” (див. Додаток).

Непоодиноким є сильна кореляція між моніторинговими показниками впливу різних чинників на автономію працівників ускладнила їх сукупне використання. Подекуди кореляційні зв’язки між різними вихідними показниками чинників автономії виявилися сильнішими, ніж між окремими із цих показників, з одного боку, та індексом автономії працівників — з іншого. З цієї причини довелося: 1) відмовитися від використання показника рівня освіти, який сильно корелює із показником підвищення кваліфікації, а також із показниками, що вимірюють впливи інформаційно-технологічних чинників; 2) будувати індекс на основі: а) дихотомічних показників впливів інформаційно-технологічних чинників, між якими наявна сильна кореляція; б) сильно скорельованих дихотомічних показників впливів різних пілг, забезпечених опитуваному організацією/підприємством, де він працює (працював).

Виклад результатів аналізу

Тестування гіпотетичного припущення стосовно складу чинників автономії працівників здійснено з використанням моделі множинної лінійної регресії. Ця модель уможливорює вимірювання та порівняння впливу незалежних змінних, що ними виступають показники різних соціально-економічних, інформаційно-технологічних та інших чинників (див. Додаток), на залежну змінну — індекс автономії працівника (див. табл. 3 і 4). Побудовано регресійне рівняння для загальної вибірки опитаних, що моделює сучасне українське суспільство загалом (табл. 5).

Коефіцієнт детермінації R^2 показує частку дисперсії залежної змінної, зумовлену усіма незалежними змінними у складі рівняння регресії. Відповідно побудоване рівняння моделює 38% зумовлювання автономії працівника сукупністю операціоналізованих чинників. Тобто побудовану модель можна вважати прогностичною для українського суспільства загалом.

Стандартизовані коефіцієнти регресії β показують відносний вплив на залежну змінну окремих незалежних змінних. У цьому випадку йдеться про відносний істотний/неістотний, позитивний/негативний вплив окремих чинників на автономію працівника. Значення β у рівнянні регресії, побудованому для загальної вибірки фіксують статистично значимий вплив на автономію працівника соціально-економічних, фахово-освітніх та інформаційно-технологічних чинників. Статистично незначимим у цьому рівнянні

виявився лише вплив особистісно-інноваційного чинника. Однак в останньому випадку слід враховувати те, що внаслідок обмежених ресурсних можливостей вторинного аналізу даних соціологічного моніторингу зазначений чинник операционалізовано суто через показник залучення у практики раціоналізаторства та конструювання під час дозвілля (див. Додаток). Не виключено, що статистично значимий вплив особистісно-інноваційного чинника міг би бути зафіксований за операціонального використання більш вдалих емпіричних показників, які б вимірювали інтенсивність інноваційної діяльності працівника у його робочий час або у перебігу основної роботи за фахом, а також враховували б ширший спектр інноваційних практик. Отже, оскільки емпірично виявлено статистично значимий вплив трьох із чотирьох гіпотетичних чинників автономії працівника, а рівень вимірювання впливу четвертого чинника наразі залишає бажати кращого, є більше підстав вважати висунуту гіпотезу більшою мірою підтвердженою, ніж спростованою.

Таблиця 5

**Коефіцієнти рівняння множинної лінійної регресії:
залежна змінна — індекс автономії працівників, $N = 1800$**

Незалежні змінні	Коефіцієнти регресії β	Стандартна похибка	Стандартизовані коефіцієнти регресії β	t	Значимість
(Константа)	1,593	0,108	–	14,705	0,000
Власний сімейний бізнес	1,139	0,202	0,134	5,632	0,000
Самозайнятість	1,016	0,130	0,221	7,799	0,000
Найма на праця	–0,332	0,092	–0,105	–3,608	0,000
Керівна функція	0,161	0,028	0,125	5,718	0,000
Дефіцитний фах	0,190	0,017	0,240	11,244	0,000
Місячний дохід	7,407E-5*	0,000	0,076	3,463	0,001
Відсоток від прибутку	0,343	0,112	0,067	3,063	0,002
Корпоративні пільги	–0,090	0,021	–0,093	–4,389	0,000
Підвищення кваліфікації	0,044	0,019	0,050	2,275	0,023
Використання ІКТ	0,054	0,014	0,090	3,992	0,000
Раціоналізаторство	0,259	0,232	0,022	1,117	0,264
$R^2 = 0,386$ R^2 Adjusted = 0,381 F - критерій Фішера: 88,061 при значимості 0,000					

* Мале значення коефіцієнта регресії β наведене в E -форматі, що використовується у математиці та при виведенні результатів розрахунків у SPSS.

Разом із тим у межах побудованої регресійної моделі для загальної вибірки на самооцінку опитуваними власної автономії найбільше вплива-

ють соціально-економічні чинники. Зокрема, найістотніше зумовлюють автономію працівників сприятлива кон'юнктура на ринку праці, що спричинює дефіцитність їхнього фаху та підвищує його цінність для економіки, а також їхня трудова самозайнятість. Дефіцитність фаху вможливує гарантування його представникам гідних та вигідних умов праці з боку роботодавців, зокрема автономії у трудових відносинах, а самозайнятість робить відповідальним за ці умови власне самого працівника.

Вагомо, але меншою мірою автономію працівників спричинює також наявність у них власного сімейного бізнесу та їхня участь у менеджменті (виконання керівної функції): працівник-власник і працівник-менеджер за визначенням мають неабияку автономію у трудових відносинах, а також самі визначають її межі для найманих і підлеглих працівників.

Ще менше підвищенню самооцінки опитуваними міри їхньої автономії у трудових відносинах сприяють чинники оплати праці, зокрема, збільшення місячного доходу та отримання відсотка від прибутку. Висока оплата праці не лише сприяє підвищенню зазначеної самооцінки як складової почуття фахової та трудової самоповаги загалом, а й також є атрибутом високого фахового статусу, що передбачає належний високий рівень автономії. Водночас отримання відсотка від прибутку може свідчити також про належність опитуваного працівника до категорій співвласників (акціонерів) та представників вищої ланки менеджменту підприємства, котрі, як зазначалося вище, мають неабияку автономію у праці.

Натомість залучення до найманої праці, а також відповідно користування корпоративними пільгами, наданими роботодавцем, є чинниками, що обмежують автономію працівника. Становище найманого працівника за визначенням передбачає певне добровільне обмеження власної фахової та трудової автономії на користь працедавця внаслідок підпорядкування працівника виробничому розпорядку, трудовим завданням і вимогам стосовно їх виконання. А користування корпоративними пільгами від роботодавця — один із атрибутів підлеглого становища найманого працівника, що також свідчить про його обмежену автономію, визнання та прийняття патронажу над собою.

У кількісному вимірі зафіксований вплив інформаційно-технологічних та фахово-освітніх чинників є меншим порівняно із впливом соціально-економічних структурних (статусних) чинників (приватний капітал, причетність до менеджменту, дефіцитний фах). Таке поточне співвідношення значених впливів цілком очікуване, оскільки комп'ютеризація та інтернетизація станом на час опитування не охопила й половини населення України, а застосовність комп'ютера та Інтернету у виробничих та навчальних цілях не сягає вище 15-відсоткової межі (див. табл. 1). Можна припустити, що вплив чинників використання ІКТ на автономію працівників зростає і зростатиме мірою розширення і поглиблення інформатизації та інтернетизації українського суспільства. Слід зважати й на особливість використаного показника інтенсивності підвищення кваліфікації: вимірюється інтенсивність підвищення кваліфікації працівника коштом працедавця. Можна припустити, що інколи використання працівником чужих коштів для підвищення власної кваліфікації може зменшувати його автономію на користь того, хто

надає ці кошти. Не виключено, що вищу міру впливу чинника підвищення кваліфікації можна було б зафіксувати в регресійній моделі за операціонального використання емпіричного показника, який би вимірював інтенсивність підвищення кваліфікації працівника за рахунок його особистих ресурсів.

Висновки

Гіпотеза про чинники автономності працівників у сучасному українському суспільстві, концептуально уgruntована на узагальненні теоретичних підходів до праці за умов інформатизації, у більшості своїх аспектів емпірично підтвердилася. Зокрема, підтверджено наявність соціально-економічних, фахово-освітніх та інформаційно-технологічних передумов автономії працівника в Україні. Працівники, залучені у використання ІКТ, справді мають більшу автономність у трудових відносинах, але у межах їхньої категорії міру цієї автономності визначають інші чинники. Загалом автономію працівників найсильніше зумовлюють соціально-економічні чинники — посідання ними високих соціально-економічних статусів, уgruntованих на приватному володінні засобами виробництва, високоліквідному фаховому капіталі та особистому менеджерському хисті. Порівняно із соціально-економічними чинниками, опанування і трудове застосування працівниками ІКТ зумовлює їхню автономію у трудових відносинах значно меншою мірою. Продовження інформатизації суспільства, виробничого і загалом господарського впровадження ІКТ у перспективі може посилити вплив цього чинника автономії працівників. Своєю чергою, імовірно зростання автономії працівників внаслідок інформатизації може посилити особистісні передумови інноваційного розвитку національної економіки.

ДОДАТОК

Незалежні змінні, використані у рівнянні лінійної регресії

Власний сімейний бізнес: фіктивна дихотомічна змінна, яка набуває значення 1 для тих, хто відповів, що на основному місці роботи працює (працював) у власному сімейному бізнесі, і значення 0 — для решти опитаних.

Самозайнятість: фіктивна дихотомічна змінна, яка набуває значення 1 для тих, хто відповів, що на основному місці роботи працює (працював) на себе (самозайнятість), і значення 0 — для решти опитаних.

Наймана праця: фіктивна дихотомічна змінна, яка набуває значення 1 для тих, хто відповів, що на основному місці роботи є (був) найманим працівником, і значення 0 — для решти опитаних.

Керівна функція: зафіксована на підставі запитання “Чи доводиться (доводилось) Вам на Вашій основній роботі керувати співробітниками і відповідати за їхню роботу?” із можливими варіантами відповіді “1 — ні; 2 — важко сказати; 3 — так”.

Дефіцитний фах: вимірювана на основі запитання щодо відповідності наведеного у таблиці твердження з приводу ситуації на нинішньому (останньому) місці роботи опитуваного: “Якщо я вирішу звільнитися з роботи, мій керівник (роботодавець) зможе легко знайти людину з моїм рівнем кваліфікації та професійних навичок” з можливими варіантами відповіді “1 — повністю відповідає моїй ситуації на роботі, 2 — радше відповідає, 3 — важко відповісти, 4 — радше не відповідає, 5 — зовсім не відповідає моїй ситуації на роботі”.

Місячний дохід: фіксує грошову суму в гривнях, отриману опитуваним в якості заробітної плати, стипендії, пенсії (варіація значень змінної — від 0 до 15000 гривень, $M = 1166$, $S = 1055$, $Me = 900$, $N = 1694$). Розподіл значень істотно зміщений до лівого полюса шкали (табл. А).

Таблиця А

Децильний розподіл значень місячного доходу, грн

1-й дециль	2-й дециль	3-й дециль	4-й дециль	5-й дециль	6-й дециль	7-й дециль	8-й дециль	9-й дециль
130	630	700	800	900	1030	1300	1600	2100

Відсоток від прибутку: фіктивна дихотомічна змінна, яка набуває значення 1 для тих, хто відповів, що його роботу оплачують (оплачували) у формі відсотка від прибутку, і значення 0 — для решти опитаних.

Корпоративні пільги: адитивний індекс, утворений додаванням значень семи фіктивних дихотомічних змінних:

- 1) набуває значення 1 для тих, хто відповів, що організація/підприємство, де він працює (працював), забезпечує (забезпечувала) оплачуваний лікарняний, і значення 0 — для решти опитаних;
- 2) набуває значення 1 для тих, хто відповів, що організація/підприємство, де він працює (працював), забезпечує (забезпечувала) оплачувану відпустку до 2-х тижнів, і значення 0 — для решти опитаних;

- 3) набуває значення 1 для тих, хто відповів, що організація/підприємство, де він працює (працював), забезпечує (забезпечувала) оплачувану відпустку 2 тижні та більше, і значення 0 — для решти опитаних;
- 4) набуває значення 1 для тих, хто відповів, що організація/підприємство, де він працює (працював), забезпечує (забезпечувала) медичну страховку за рахунок організації/підприємства, і значення 0 — для решти опитаних;
- 5) набуває значення 1 для тих, хто відповів, що організація/підприємство, де він працює (працював), забезпечує (забезпечувала) заняття спортом за рахунок організації/підприємства, і значення 0 — для решти опитаних;
- 6) набуває значення 1 для тих, хто відповів, що організація/підприємство, де він працює (працював), забезпечує (забезпечувала) безкоштовні обіди для працівників, і значення 0 — для решти опитаних;
- 7) набуває значення 1 для тих, хто відповів, що організація/підприємство, де він працює (працював), забезпечує (забезпечувала) мікrokредити, і значення 0 — для решти опитаних.

Загалом значення індексу відбиває міру користування корпоративними пільгами. Варіація значень індексу — від 0 до 6, $M = 1,26$, $S = 1,10$, $Me = 1,00$, $N = 1800$. Розподіл значень зміщений до правого полюса шкали (табл. Б).

Таблиця Б

Децильний розподіл значень індексу корпоративних пільг

1-й дециль	2-й дециль	3-й дециль	4-й дециль	5-й дециль	6-й дециль	7-й дециль	8-й дециль	9-й дециль
0	0	0	1	1	2	2	2	3

Підвищення кваліфікації: вимірювана на підставі запитання “Як часто Ви підвищуєте свою кваліфікацію (берете участь у тренінгах, семінарах, конференціях, курсах підвищення кваліфікації) за рахунок організації/підприємства, де ви працюєте (працювали)?” із можливими варіантами відповіді “1 — жодного разу, 2 — один раз після влаштування на роботу, 3 — один раз на кілька років, 4 — один раз на рік, 5 — 2–3 рази на рік, 6 — 3–5 разів на рік чи більше”.

Використання ІКТ: адитивний індекс, утворений додаванням значень 10 фіктивних дихотомічних змінних:

- 1) набуває значення 1 для тих, хто відповів, що вже має комп’ютер, і значення 0 — для решти опитаних;
- 2) набуває значення 1 для тих, хто відповів, що постійно використовує комп’ютер у роботі, і значення 0 — для решти опитаних, які не зазначили цього;
- 3) набуває значення 1 для тих, хто відповів, що користується Інтернетом вдома, і значення 0 — для решти опитаних;
- 4) набуває значення 1 для тих, хто відповів, що користується Інтернетом на роботі, і значення 0 — для решти опитаних;

- 5) набуває значення 1 для тих, хто відповів, що користується Інтернетом в Інтернет-кафе, комп'ютерному клубі тощо, і значення 0 — для решти опитаних;
- 6) набуває значення 1 для тих, хто відповів, що використовує Інтернет з метою пошуку інформації для навчання/підвищення кваліфікації, і значення 0 — для решти опитаних;
- 7) набуває значення 1 для тих, хто відповів, що використовує Інтернет з метою пошуку інформації, потрібної для виконання професійних обов'язків, і значення 0 — для решти опитаних;
- 8) набуває значення 1 для тих, хто відповів, що використовує Інтернет з метою пошуку інформації про вакансії, можливості працевлаштування, і значення 0 — для решти опитаних;
- 9) набуває значення 1 для тих, хто відповів, що використовує Інтернет з метою пошуку однодумців, партнерів для реалізації нових ідей, проєктів та ініціатив, і значення 0 — для решти опитаних;
- 10) набуває значення 1 для тих, хто відповів, що використовує Інтернет з метою підробітку — створення сайтів на замовлення, поширення реклами тощо, і значення 0 — для решти опитаних¹.

Загалом значення індексу відбиває міру використання ІКТ. Варіація значень індексу — від 0 до 9, $M = 1,22$, $S = 1,77$, $Me = 0$, $N = 1781$. Розподіл значень зміщений до лівого полюса шкали (табл. В).

Таблиця В

Розподіл значень індексу використання ІКТ, n , %

Значення індексу	n	%
0	980	55,0
1	276	15,5
2	140	7,9
3	148	8,3
4	106	6,0
5	69	3,9
6	39	2,2
7	16	0,9
8	5	0,3
9	2	0,1

¹ Усі зазначені дихотомії є похідними від показників моніторингу, відсоткові розподіли за якими наведено у вступі цієї статті (табл. 1): перша дихотомія виокремлює один із варіантів шкали показника намірів стосовно придбання комп'ютера, друга дихотомія — один із варіантів шкали показника міри володіння комп'ютером, третя, четверта і п'ята дихотомії — три варіанти шкали показника потреби та місця користування Інтернетом, шоста, сьома, восьма, дев'ята і десята — п'ять варіантів шкали показника мети використання Інтернету.

Раціоналізаторство: фіктивна дихотомічна змінна, яка набуває значення 1 для тих, хто відповів, що у вільний від основної та домашньої роботи час хоча б одного разу упродовж останніх 7 днів (разом із вихідними) займався раціоналізаторством, конструюванням.

Джерела

- Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Даниел Белл ; пер. с англ. — М. : Academia, 1999. — 956 с.
- Кастельс М.* Интернет-галактика. Міркування щодо Інтернету, бізнесу і суспільства / Кастельс М. ; пер. з англ. — К. : Ваклер, 2007. — 304 с.
- Кастельс М.* Інформаційне суспільство та держава добробуту. Фінська модель / М. Кастельс, П. Хіманен ; пер. з англ. — К. : Ваклер, 2006. — 256 с.
- Лайон Д.* Інформаційне суспільство: проблеми та ілюзії / Девід Лайон // Сучасна зарубіжна соціальна філософія. Хрестоматія : навч. посібник ; [упоряд. В. Лях]. — К. : Либідь, 1996. — С. 362–380.
- Маркс К.* Капітал. Критика політичної економії. Т. 1. Кн. 1. Процес виробництва капіталу / К. Маркс, Ф. Енгельс // Твори ; [пер. з 2-го рос. вид.]. — К. : Держполітвидав УРСР, 1963. — Т. 23. — VII, 848 с.
- Маркузе Г.* Одномерный человек. Исследование идеологии Развитого Индустриального Общества / Герберт Маркузе ; пер. с англ. — М. : REFL-book, 1994. — 368 с.
- Мартен Д.* Метаморфози світу: Соціологія глобалізації / Домінік Мартен, Жан-Люк Мецжер, Філіп П'єр ; пер. з франц. — К.: Вид. дім "КМ Академія", 2005. — 302 с.
- Масуда Й.* Комп'ютопія / Йонезі Масуда // Філософська і соціологічна думка. — 1993. — № 6. — С. 36–50.
- Мей К.* Інформаційне суспільство. Скептичний погляд / Кристофер Мей ; пер. з англ. — К. : К.І.С., 2004. — XIV, 220 с.
- Мертон Р.* Социальная теория и социальная структура / Роберт Мертон. — М.: АСТ; АСТ МОСКВА; ХРАНИТЕЛЬ, 2006. — 873, [7] с.
- Подмарков В.* Проблема ефективного працівника / В. Подмарков // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. — 2001. — № 1. — С. 173–174.
- Рудницька Т.* Інтернетизація як початковий етап входження України у світову спільноту, що глобалізується: позитиви й ризики / Т. Рудницька // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. — 2004. — № 1. — С. 73–88.
- Соціальні структури та особистість: дослідження Мелвіна Л. Кона і його співробітників / пер. з англ. за наук. ред. В.Є. Хмелька ; Київ. міжнар. ін-т соціології. — К. : Вид. дім "Києво-Могилянська академія", 2007. — 559 с.
- Тоффлер О.* Третья хвиля / Елвін Тоффлер ; пер. з англ. — К. : Вид. дім "Всесвіт", 2000. — 480 с.
- Франкел Б.* Постиндустриальні утопісти / Борис Франкел ; пер. з англ. — К. : Ніка-Центр, 2005. — 304 с.
- Хмелько В.Є.* Виробничі відносини і суспільне виробництво життя / В.Є. Хмелько // Вісник Київського університету. — 1973. — № 7. — С. 44–50. — (Серія філософії).
- Хмелько В.* Макросоціальні зміни в українському суспільстві за роки незалежності / В. Хмелько // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. — 2003. — № 1. — С. 5–23.