

УДК 316.324.8

В. С. Резнік, *д-р соціол. наук*
Інститут соціології НАН України

ГЛОБАЛЬНА ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ТА АВТОНОМІЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЗАЙНЯТИХ РОЗУМОВОЮ ПРАЦЕЮ В УКРАЇНІ

У статті 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 за допомогою використання моделі множинної лінійної регресії. Встановлено, що в сучасному українському суспільстві переважає соціально-економічне зумовлювання автономії працівників.

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

Вступ

Розумова праця – аналітико-синтетична розумова діяльність, спрямована на розв'язання різних інтелектуальних завдань на основі розмірковувань та інтуїції – упродовж останніх десятиліть дедалі більше зазнає інформатизації, тобто ґрунтується на інформаційно-комунікаційних технологіях (ІКТ). Завдяки сучасним ІКТ виробничі можливості працівників у самостійному використанні, творенні, обробленні та передаванні певним чином систематизованої інформації суттєво розширилися. Розумова праця стала більш незалежною від бібліотек, архівів, паперових примірників періодичних друкованих видань, обчислювальних центрів та корпоративних офісів. Персональні комп'ютери з 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.

Зазначені глобальні тенденції дали підстави М. Кастельсові твердити про "історичне відродження автономії працівників після бюрократизації ін-

дустріальної епохи"* [1, с. 92]. Вжитий ним концепт "автономія працівників" позначає можливості особи самостійно розв'язувати питання впорядкування власної трудової, виробничої, фінансової, інноваційної, обмінної, організаційної, підприємницької та іншої соціально-економічної діяльності.

З огляду на тенденцію зростання автономії працівників, зайнятих розумовою працею, не виключене й посилення особистісних передумов інноваційного розвитку економіки, зокрема, гнучкості мислення, заповзятливості, 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 [4, 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 [5, 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.

В Україні теж 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 України**, показують залученість працівників, зайнятих розумовою працею, у практики використання ІКТ (табл. 1).

* Ще раніше Г. Маркузе вказував на протилежну тенденцію – скорочення та втрату професійної автономії працівників унаслідок механізації та автоматизації виробництва, що призвели до підпорядкування трудівників виробничим ритмам машин в індустріальному суспільстві [2, 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 [3, с. 783–784].

** У статті оприлюднюються результати вторинного аналізу масиву емпіричних соціологічних даних, отриманого в 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 р. (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 ОСА для Windows (автор – А. Горбачик) та SPSS v. 17.0.

Для емпіричного аналізу в наведеній розвідці із загальної вибірки виокремлено підвибірку зайнятих розумовою працею (n = 355) у складі тих, хто визначив тип власної зайнятості (роботи) у момент опитування як: 1) професійний політик, керівний працівник держапарату (n = 1); 2) керівник або заступник керівника підприємства, установи, сільгоспідприємства (n = 20); 3) службовець держапарату або посадова особа (n = 9); 4) спеціаліст технічного профілю з вищою або середньою спеціальною освітою (n = 87); 5) спеціаліст у галузі науки, культури, охорони здоров'я, освіти, дошкільного виховання з вищою або середньою спеціальною освітою (n = 89); 6) працівник правоохоронних органів, військовослужбовець (n = 22); 7) підприємець у великому або середньому бізнесі (n = 20); 8) службовець з числа допоміжного персоналу (n = 106); 9) фермер (n = 1) тощо.

Таблиця 1

Розподіли первинних показників залученості в практики використання ІКТ зайнятих розумовою працею, %

Первинні показники залученості в практики використання ІКТ	n = 355
Чи плануєте Ви найближчим часом придбати для себе (для Вашої сім'ї) комп'ютер?	
Так, планую	14,2
Ні (вже маю)	54,1
Ні (немає потреби)	12,7
Ні (не маю можливостей)	13,9
Важко сказати	5,1
Чи вмієте Ви користуватися комп'ютером?	
Не вмію і ніколи не користуюсь	23,9
Вмію працювати на комп'ютері, іноді користуюсь	38,3
Вмію і постійно використовую в роботі	37,5
Чи користуєтесь Ви Інтернетом? (Відзначте всі відповіді, що підходять)	
Не маю потреби і ніколи не користуюсь	31,0
Маю потребу, але не маю можливості	11,8
Користуюся вдома	35,5
Користуюся на роботі	31,8
Користуюся в інтернет-кафе, комп'ютерному клубі тощо	4,5
З якою метою Ви використовуєте Інтернет? (Відзначте всі відповіді, що підходять)	
Шукаю інформацію для навчання/підвищення кваліфікації	25,1
Шукаю інформацію, потрібну для виконання професійних обов'язків	31,5
Шукаю інформацію про вакансії, можливості працевлаштування	10,1
Шукаю однодумців, партнерів для реалізації нових ідей, проектів, ініціатив	2,5
Підробляю (створюю сайти на замовлення, поширюю рекламу тощо)	2,0

Можна припустити, що комп'ютеризація та інтернетизація змінюють умови розумової праці в Україні, зокрема, через оновлення рутин роботи із інформацією внаслідок застосування ІКТ зростає рівень автономності працівників у виробничих процесах та взаєминах із керівництвом. Оскільки таке імовірне зростання автономії працівників в Україні може посилити особистісні передумови інноваційного розвитку національної економіки, передумови зазначеного зростання варті емпіричного аналізу.

Концептуальні підвалини. Концептуальні підвалини емпіричного аналізу визначені на підставі огляду теоретичних підходів до праці, усамостійнення працівника та його інноваційної діяльності за умов інформатизації, започаткованих у річці теорій, що наголошують прийдешнє домінування інформаційного виробництва (безпосередньо це завдання було розв'язане в: [6, с. 12–22]). Йдеться про підходи: 1) Е. Тоффлера і Й. Масуди, які оптимістично наголосили благотворний вплив інформатизації на розумову працю та соціальне становище працівників, зайнятих нею; 2) Б. Франкела, К. Мея, Д. Мартена, Ж.-Л. Мецжера та Ф. П'єра, які доволі песимістично оцінюють соціальні наслідки інформати-

зації, зокрема, відзначають серед останніх відчутне погіршення умов праці та становища найманих працівників; 3) М. Кастельса, який загалом зважено проаналізував і реалістично оцінив позитивні й негативні впливи інформатизації на становище найманих працівників. У підсумку здійснено зіставлення та часткове суміщення зазначених підходів на підґрунті згаданого вище Кастельсового концепту "автономія працівників". Тобто цей концепт реінтерпретовано за змістом у контексті підходів інших теоретиків (табл. 2).

Таблиця 2

Характеристики автономії працівників за умов інформатизації [6, с. 23–24]

Теоретики	Автономія працівників		
	Передумови	Зовнішні вияви	Психологічні наслідки
Е. Тофлер	Використання ІКТ, приватний доступ до інформаційних мереж, домашня і нічна праця, неповний робочий день, безперервна освіта	Ухвалення рішень, саморегулювання темпу праці, персоналіфікація 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 в пізнанні, відчуження 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 проектів, 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 трансакціях	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 зайнятих відрядною працею
К. Мей	Приватний капітал (власне підприємство), робота за контрактом (домашня робота і робота над окремими проектами), 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

З огляду на зміст виокремлених передумов, зовнішніх виявів та психологічних наслідків автономії працівників, було вирішено переважні теоретико-методологічні орієнтації в тлумаченнях зумовленості останньої, притаманні різним теоретикам:

1) інформаційно-технологічний детермінізм у підходах Е. Тоффлера та Й. Масуди;

2) соціально-економічний детермінізм у підходах Б. Франкела, К. Мея, Д. Мартена, Ж.-Л. Мецжера та Ф. П'єра;

3) еkleктичне поєднання інформаційно-технологічного та соціально-економічного детермінізму в підході М. Кастельса [6, с. 22].

Попри теоретико-методологічні розбіжності, усім цим підходам притаманна певна вибіркова концептуальна спорідненість, що й уможливила їх узагальнення.

Гіпотеза. Можливий сумнів в інструментально-аналітичній придатності здійсненого концептуального узагальнення (табл. 2) стосовно сучасного українського суспільства. Адже йдеться про 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 рр. зробив висновок, що за цей період у нашому суспільстві замість просування від індустріально-аграрної стадії макросоціальної еволюції до стадії індустріально-інформаційної фактично відбувся зворотній рух до попередньої – аграрно-індустріальної стадії 1960-х рр. [7, с. 8–9]. І лише на початку 2000-х рр. спостережено ознаки певного нового наближення українського суспільства до індустріально-аграрної стадії. Однак теоретичний підхід М. Кастельса до праці в межах глобальної мережевої інформаційної економіки уможливорює використання концепту автономії працівників за умов інформатизації й стосовно нашого суспільства. Позаяк за умов глобалізації не виключено, що висококваліфіковані інформаційні працівники одноосібно або в складі конкурентоспроможних інформаційно-виробничих осередків в Україні через електронні інформаційні мережі безпосередньо залучаються як виробники до світової інформаційної економічної системи*. Ці працівники можуть мати неабияку автономію з огляду на те, що вони географічно локалізовані в Україні, а їхні працедавці – поза її межами. Подібним чином може зростати й автономія працівників, працевлаштованих на електронно-мережевих засадах у межах національної економіки. Відтак, з огляду на отримане концептуальне узагальнення (табл. 2), треба враховувати різні ймовірні передумови цієї автономії:

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

* Зрештою, Т. Рудницька взагалі трактує інтернетизацію нашого суспільства як початковий етап входження України в спільноту, що глобалізується [8].

певних проєктів, субпідряди, консалтинг), 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 в 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, зайнятого розумовою працею 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 р. 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 подекували теоретики інформатизації (див. табл. 2). Шкали зазначених первинних показників перетворені таким чином, щоб забезпечити концептуально узгоджений рівневий порядок вимірювання (див. табл. 3).

Таблиця 3

Первинні показники автономії працівника, зайнятого розумовою працею, %

У таблиці нижче наведено низку тверджень із приводу роботи. Наскільки ці твердження відповідають Вашій ситуації на нинішньому місці роботи (на останньому місці роботи)?	n = 355
Я самостійно визначаю конкретні завдання та види робіт, які я виконую впродовж дня	
1 – Зовсім не відповідає моїй ситуації на роботі	30,4
2 – Радше не відповідає	21,1
3 – Важко відповісти	2,0
4 – Радше відповідає	31,0
5 – Повністю відповідає моїй ситуації на роботі	15,5
Я самостійно вирішую (офіційно чи не офіційно), коли приходити та йти з роботи	
1 – Зовсім не відповідає моїй ситуації на роботі	58,8
2 – Радше не відповідає	22,0
3 – Важко відповісти	2,0
4 – Радше відповідає	9,6
5 – Повністю відповідає моїй ситуації на роботі	7,6
Мій керівник (роботодавець) контролює якість та швидкість моєї роботи впродовж дня	
1 – Повністю відповідає моїй ситуації на роботі	17,7
2 – Радше відповідає	31,8
3 – Важко відповісти	4,8
4 – Радше не відповідає	26,2
5 – Зовсім не відповідає моїй ситуації на роботі	19,4

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 $n = 354$ значення цього індексу для підвибірки зайнятих розумовою працею варіюють у межах від 1 до 5 балів, $M = 2,54$, $S = 1,04$ і $Me = 2,33$ (тобто у половини вибірки значення індексу не більше за 2,33, а в іншій її половині – не менше за це значення). Розподіл значень індексу автономності працівників дещо зміщений вліво – ближче до лівого полюса шкали із її мінімальними бальними позиціями (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
1,33	1,67	2,00	2,33	2,33	2,67	3,00	3,33	4,00

Вимірювально-методичні ресурси моніторингового дослідження 2010 р. 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 "Найма на праця" (див. Додаток);

б) участі в 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 пільг, забезпечених опитуваному організацією/підприємством, де він працює (працював).

Виклад результатів аналізу. Тестування гіпотетичного припущення стосовно складу чинників автономії працівників здійснено за допомогою використання моделі множинної лінійної регресії. Ця модель уможливила 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 підвибірki зайнятих розумовою працею, що моделює відповідну соціальну верству в Україні (табл. 5).

Таблиця 5

**Коефіцієнти рівняння множинної лінійної регресії:
залежна змінна – індекс автономії працівників**

Незалежні змінні	Коефіцієнти регресії B	Стандартна похибка	Стандартизовані коефіцієнти регресії beta	t	Значущість
(Константа)	1,450	0,303	–	4,783	0,000
Власний сімейний бізнес	1,576	0,450	0,201	3,500	0,001
Самозайнятість	1,546	0,310	0,361	4,989	0,000
Наймана праця	0,107	0,260	0,033	0,414	0,679
Керівна функція	0,159	0,050	0,147	3,204	0,001
Дефіцитний фах	0,155	0,038	0,190	4,076	0,000
Місячний дохід	7,979E-5	0,000	0,122	2,479	0,014
Відсоток від прибутку	0,126	0,289	0,021	0,434	0,665
Корпоративні пільги	-0,139	0,048	-0,134	-2,928	0,004
Підвищення кваліфікації	0,038	0,034	0,052	1,137	0,256
Використання ІКТ	0,048	0,022	0,098	2,140	0,033
Раціоналізаторство	1,214	0,481	0,110	2,522	0,012
R ² = 0,404 R ² Adjusted = 0,383 F- критерій Фішера: 19,598 при значимості 0,000					

* Мале значення коефіцієнта регресії B наведене в E-форматі, властивому для середовища мови програмування Фортран (Fortran) та вікон виведення результатів розрахунків у SPSS.

Коефіцієнт детермінації R^2 показує частку (відсоток) дисперсії залежної змінної, зумовлену всіма незалежними змінними в складі рівняння регресії. Відповідно побудоване рівняння моделює 40% зумовлювання автономії працівника сукупністю операціоналізованих чинників. Тобто побудована модель може вважатися прогностичною для верстви працівників, зайнятих розумовою працею у межах українського суспільства.

Стандартизовані коефіцієнти регресії β показують відносний вплив на залежну змінну окремих незалежних змінних. В цьому випадку йдеться про відносний істотний/неістотний, позитивний/негативний вплив окремих чинників на автономію працівника. Зокрема, значення β фіксують статистично значущий вплив на автономію працівника інформаційно-технологічних, особистісно-інноваційного та більшості соціально-економічних чинників. Водночас вплив фахово-освітнього чинника виявився статистично незначущим. Імовірно, в даному випадку дається взнаки особливість операціоналізації зазначеного чинника: використаний емпіричний показник вимірює інтенсивність підвищення кваліфікації працівника коштом працедавця (див. Додаток). Інколи використання працівником чужих коштів для підвищення власної кваліфікації робить його залежним від того, хто надає ці кошти. За цієї обставини кваліфікаційне зростання працівника не супроводжується очікуваним зростанням його автономії. Не виключено, що статистично значущий вплив чинника підвищення кваліфікації на автономію працівника можна було б зафіксувати у регресійній моделі за операціонального використання емпіричного показника, який би вимірював інтенсивність підвищення кваліфікації працівником за рахунок його особистих ресурсів. Позаяк емпірично виявлено статистично значимий вплив трьох із чотирьох гіпотетичних чинників автономії працівника, а рівень вимірювання виявленого статистично незначущого впливу фахово-освітнього чинника наразі залишає бажати кращого, висунуту гіпотезу можна вважати більшою мірою підтвердженою, ніж спростованою для верстви зайнятих розумовою працею в межах сучасного українського суспільства.

У кількісному вимірі зафіксований вплив інформаційно-технологічних, фахово-освітніх та особистісно-інноваційного чинників є меншим порівняно із впливом соціально-економічних структурних (статусних) чинників (приватний капітал, причетність до менеджменту, дефіцитний фах). Таке поточне співвідношення зазначених впливів очікуване в межах даної регресійної моделі: станом на час опитування комп'ютеризація охопила ледь більше половини зайнятих розумовою працею в Україні, інтернетизація охопила третину цієї фахової верстви, а застосовність комп'ютера та Інтернету у виробничих та навчальних цілях серед її представників не сягає вище 40-відсоткової межі (див. табл. 1). Можна припустити, що вплив чинників використання ІКТ на автономію працівників, зайнятих розумовою працею, зростає і зростатиме в міру розширення та поглиблення інформатизації українського суспільства.

Слід враховувати й те, що внаслідок обмежених ресурсних можливостей вторинного аналізу даних соціологічного моніторингу вплив зазначеного особистісно-інноваційного чинника виміряний виключно за допомогою показника залучення опитуваного в практики раціоналізаторства та конструювання під час дозвілля (див. Додаток). Не виключено, що більший вплив особистісно-інноваційного чинника міг би бути зафіксований за операціонального використання вдаліших емпіричних показників, які б вимірювали інтенсивність інноваційної діяльності працівника в його робочий час або в перебігу основної роботи за фахом, а також враховували б ширший спектр інноваційних практик.

На самооцінку опитуваними власної автономії найбільше впливають соціально-економічні чинники. Зокрема, найістотніше зумовлюють автономію працівників їхня трудова самозайнятість та наявність у них власного сімейного бізнесу, що за визначенням передбачають власне цілковиту господарську самостійність працівників в організації власної підприємницької, виробничої, фінансової, інноваційної, обмінної та іншої соціально-економічної діяльності.

Вагомо, але меншою мірою автономію працівників зумовлює сприятлива кон'юнктура на ринку праці, що спричинює дефіцитність їхнього фаху та підвищує його цінність для економіки. Дефіцитність фаху уможлиблює гарантування його представникам гідних та вигідних умов співробітництва, співпраці та праці з боку ділових партнерів або роботодавців, зокрема автономії в трудових відносинах.

Ще меншою мірою автономію працівників спричинює їх участь у менеджменті (виконання керівної функції): працівник-менеджер за визначенням має певну автономію в трудових відносинах, оскільки власне сам визначає її межі для безпосередньо підлеглих працівників, а також отримує відповідні адміністративні повноваження у сфері особистої службової відповідальності від свого роботодавця або менеджера вищого (за свій) рівня.

Найменшою мірою автономія працівників позитивно зумовлена таким чинником, як оплата праці (збільшенням місячного доходу), і негативно – чинником користування корпоративними пільгами від роботодавця. Ріст оплати праці не лише сприяє підвищенню самооцінки опитуваними міри їхньої автономії в трудових відносинах як складової почуття фахової та трудової самоповаги, а й може свідчити про підвищення фахового статусу та пов'язаної з ним трудової автономії. Натомість залучення у користування корпоративними пільгами, наданими роботодавцем, зменшує автономію найманого працівника, оскільки є одним із атрибутів підлеглого становища останнього, що свідчить про його обмежену самостійність у трудових відносинах, визнання та прийняття патронажу над собою.

Статистично незначущим виявилися впливи на автономію в трудових відносинах залучення до найманої праці та отримання працівником відсотка

від прибутку. Ця тенденція підкреслює та увиразнює переважну зумовленість автономії працівника його приватним одноосібним або сімейним (фамільним) виробничим капіталом. Адаже становище найманого працівника навіть попри отримання ним відсотка від прибутку за визначенням передбачає певне добровільне обмеження власної трудової автономії на користь працедавця внаслідок підпорядкування виробничому розпорядку, трудовим завданням і вимогам стосовно їх виконання на робочому місці.

Висновки. Гіпотеза про чинники автономності працівників, зайнятих розумовою працею у сучасному українському суспільстві, концептуально ґрунтована на узагальненні теоретичних підходів до праці за умов інформатизації, у більшості своїх аспектів емпірично підтвердилася. Зокрема, підтверджено наявність соціально-економічних, інформаційно-технологічних та особистісно-інноваційних передумов автономії працівників зазначеної фахової верстви в Україні. Працівники, залучені в практики використання ІКТ, раціоналізаторства та конструювання справді мають більшу автономність у трудових відносинах на тлі загалу. Але за станом на момент опитування автономію працівників найсильніше зумовлюють соціально-економічні чинники – приватне підприємництво (власний сімейний бізнес і трудова самозайнятість) та висока ліквідність фахового капіталу, похідна з дефіцитності відповідного фаху. Порівняно із соціально-економічними чинниками, опанування і трудове застосування працівниками ІКТ зумовлює їх автономію в 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.

1. *Кастельс М.* Інтернет-галактика. Міркування щодо Інтернету, бізнесу і суспільства : пер. з англ. / М. Кастельс. – К. : Ваклер, 2007. – 304 с.
2. *Маркузе Г.* Одномерный человек. Исследование идеологии Развитого Индустриального Общества : пер. с англ. / Герберт Маркузе. – М. : REFL-book, 1994. – 368 с.
3. *Мертон Р.* Социальная теория и социальная структура : пер. с англ. / Роберт Мертон. – М. : АСТ: АСТ ; ХРАНИТЕЛЬ, 2006. – 873 [7] с.
4. 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.
5. *Подмарков В.* Проблема ефективного працівника / Валентин Подмарков // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2001. – № 1. – С. 173–174.

6. Резнік В. Чинники автономії працівника за умов глобальної інформатизації: теоретичні уявлення та українські реалії / Володимир Резнік // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2012. – № 2. – С. 9–34.
7. Хмелько В. Макросоціальні зміни в українському суспільстві за роки незалежності / Валерій Хмелько // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2003. – № 1 – С. 5–23.
8. Рудницька Т. Інтернетизація як початковий етап входження України у світову спільноту, що глобалізується: позитиви й ризики / Тетяна Рудницька // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2004. – № 1. – С. 73–88.

Транслітерований список джерел

1. Kastel's M. Internet-g'alaktyka. Mirkuvannja shhodo Internetu, biznesu i suspil'stva : per. z angl. / M. Kastel's. – K. : Vakler, 2007. – 304 s. [in Ukrainian]
2. Markuze G. Odnomernyj chelovek. Issledovanie ideologii Razvitogo Industrial'nogo Obwestva : per. s angl. / Gerbert Markuze. – M. : REFL-book, 1994. – 368 s. [in Russian]
3. Merton R. Social'naja teorija i social'naja struktura : per. s angl. / Robert Merton. – M. : AST: AST ; HRANITEL", 2006. – 873 [7] s. [in Russian]
4. Social'ni struktury ta osobystist': doslidzhennja Melvina L.Kona i jogo spivrobitnykiv / per. z angl. za nauk. red. V.Je.Hmel'ka ; Kyi'v. mizhnar. in-t sociologii'. – K. : Vyd. dim "Kyjevo-Mogyljans'ka akademija", 2007. – 559 s. [in Ukrainian]
5. Podmarkov V. Problema efektyvnogo pracivnyka / Valentyn Podmarkov // Sociologija: teorija, metody, marketyng. – 2001. – № 1. – S. 173–174. [in Ukrainian]
6. Reznik V. Chynnyky avtonomii' pracivnyka za umov global'noi' informatyzacii': teoretychni ujavlennja ta ukrai'ns'ki realii' / Volodymyr Reznik // Sociologija: teorija, metody, marketyng. – 2012. – № 2. – S. 9–34. [in Ukrainian]
7. Hmel'ko V. Makrosocial'ni zminy v ukrai'ns'komu suspil'stvi za roky nezalezhnosti / Valerij Hmel'ko // Sociologija: teorija, metody, marketyng. – 2003. – № 1 – S. 5–23. [in Ukrainian]
8. Rudnyc'ka T. Internetyzacija jak pochatkovyj etap vhozdhennja Ukrai'ny u svi-tovu spil'notu, shho globalizujet'sja: pozytyvy j ryzyky / Tetjana Rudnyc'ka // Sociologija: teorija, metody, marketyng. – 2004. – №.1 – S. 73–88. [in Ukrainian]

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 в 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 як заробітну плату, стипендії, пенсії.

У межах підвибірки зайнятих розумовою працею ($n = 339$) варіація значень змінної – від 0 до 15 000 гривень, $M = 1835$, $S = 1591$, $Me = 1500$. Розподіл значень зміщений до лівого полюсу 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
760	980	1100	1200	1500	1600	2000	2400	3000

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, серед яких:

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 двох 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.

У межах підвибірки зайнятих розумовою працею ($n = 355$) варіація значень індексу – від 0 до 5, $M = 1,65$, $S = 1,01$, $Me = 2,00$. Розподіл значень зміщений до лівого полюсу шкали (табл. Б).

Таблиця Б

Децильні розподіли 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	1	1	2	2	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, серед яких:

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, проектів 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 опитаних*.

Загалом значення індексу відбиває міру використання ІКТ.

У межах підвибірки зайнятих розумовою працею ($n = 352$) варіація значень індексу – від 0 до 9, $M = 2,36$, $S = 2,12$, $Me = 2,00$). Розподіл значень істотно зміщений до лівого (нульового) полюсу шкали (табл. В).

Таблиця В

Розподіл значень індексу використання ІКТ, n, %

Значення індексу	n	%
0	102	29,0
1	51	14,5
2	41	11,6
3	44	12,5
4	50	14,2
5	34	9,7
6	20	5,7
7	7	2,0
8	2	0,6
9	1	0,3

* 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 впродовж останніх 7 днів (разом із вихідними) займався раціоналізаторством, конструюванням.

Отримано 23.07.12

В. С. Резник

ГЛОБАЛЬНАЯ ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И АВТОНОМИЯ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ УМСТВЕННЫМ ТРУДОМ В УКРАИНЕ

В статье выдвинута гипотеза о возможных социально-экономических, профессионально-образовательных, информационно-технологических и личностно-инновационных предпосылках автономии работников в Украине в условиях глобальной информатизации. Правильность этой гипотезы в значительной мере подтверждается эмпирическим тестированием ее за счет использования модели множественной линейной регрессии. Установлено, что в современном украинском обществе преобладает социально-экономическое обуславливание автономии работников.

Ключевые слова: автономия работника, умственный труд, информатизация, информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), глобализация, Интернет, компьютер.

V. S. Reznik

GLOBAL INFORMATIZATION AND AUTONOMY OF WORKERS ENGAGED IN MENTAL WORK IN UKRAINE

The paper deals with hypothesis for probable socio-economic, professional-educational, information-technological and personal-innovational preconditions of employee's autonomy in Ukraine under global informatization. This hypothesis correctness is confirmed to a considerable extent by its empirical testing with the use of the model of multiple linear regression. It is established that socio-economic predetermining of employees' autonomy prevails in the contemporary Ukrainian society.

Key words: employee's autonomy, mental work, informatization, information-communication technologies (ИКТ), globalization, Internet, computer.