

УДК 316.324.8

ВЛАДИМИР РЕЗНИК,

доктор социологических наук, старший научный сотрудник отдела экономической социологии Института социологии НАН Украины

Факторы автономии работника в условиях глобальной информатизации: теоретические представления и украинские реалии

Аннотация

В статье рассмотрены теоретические интерпретации труда в условиях информатизации общества, принадлежащие Э.Торффлеру, Е.Масуде, М.Кастельсу, К.Мэю и другим исследователям. Обобщены предпосылки, внешние проявления и психологические последствия автономии работника. На этой концептуальной почве выдвинута гипотеза о вероятных социально-экономических, профессионально-образовательных, информационно-технологических и личностно-инновационных предпосылках автономии работников в Украине в условиях глобальной информатизации. Правильность данной гипотезы в значительной мере подтверждена ее эмпирическим тестированием с использованием модели множественной линейной регрессии. Установлено, что в современном украинском обществе автономия работников преимущественно обусловлена социально-экономическими причинами. Главные социально-экономические факторы этой автономии в Украине — частное владение средствами производства, высоколиквидный профессиональный капитал и личный менеджерский талант. В сравнительно меньшей степени автономию индивида в трудовых отношениях обуславливает использование им ИКТ и интенсивность повышения квалификации. Влияние личностно-инновационного фактора оказалось статистически незначимым в пределах общей выборки.

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

Введение

В последние десятилетия разные сферы деятельности в мире и в Украине все больше информатизируются, то есть внедряют информационно-ком-

муникационные технологии (ИКТ). Компьютеризируются и получают доступ к электронным коммуникационным сетям государственные учреждения, организации и предприятия, частно-корпоративный сектор экономики и население.

Данные социологического мониторинга Института социологии НАН Украины¹ показывают вовлеченность украинских граждан в практики использования ИКТ — бытовой обиход, умелое использование и применение в работе компьютеров, использование Интернета дома, на работе, в Интернет-кафе, компьютерном клубе и т.п., использование Интернета с информативной, учебной, коммуникативной и трудовой целями (табл. 1).

Таблица 1

Распределение первичных показателей вовлеченности в практики использования ИКТ на основе общей выборки, %

Первичные показатели вовлеченности в практики использования ИКТ	
Планируете ли Вы в ближайшее время приобрести для себя (для Вашей семьи) компьютер?	
Да, планирую	10,5
Нет (уже имею)	34,2
Нет (нет потребности)	30,2
Нет (не имею возможностей)	20,5
Трудно сказать	4,5
Умеете ли Вы пользоваться компьютером?	
Не умею и никогда не пользуюсь	54,7
Умею работать на компьютере, иногда пользуюсь	29,4
Умею и постоянно использую в работе	15,2
Пользуетесь ли Вы Интернетом? (<i>Отметьте все подходящие ответы</i>)	
Не имею потребности и никогда не пользуюсь	59,8
Имею потребность, но не имею возможности	9,8
Пользуюсь дома	21,4
Пользуюсь на работе	9,6
Пользуюсь в Интернет-кафе, компьютерном клубе и т.п.	4,7

¹ В статье приводятся результаты вторичного анализа массива эмпирических социологических данных, полученных в рамках реализации Институтом социологии НАН Украины проекта «Украинское общество: мониторинг социальных изменений» (руководитель проекта — В.Ворона, авторы программы проекта — Е.Головаха и Н.Панина). В частности, проанализированы отдельные данные общенационального опроса, проведенного в марте–апреле 2010 года ($N = 1800$). Выборка трехступенчатая, стратифицированная, случайная, с квотным скринингом на последней ступени, пропорционально репрезентирует взрослое (старше 18 лет) население 24 областей Украины, АР Крым и г. Киева (авторы выборки — Н.Панина и Н.Чурилов). Опрос проводился методом самозаполнения анкет. Статистический анализ данных осуществлен с использованием возможностей программных пакетов ОСА для Windows (автор — А.Горбачик) и SPSS v. 17.0.

Окончание табл. 1

С какой целью Вы используете Интернет? (Отметьте все подходящие ответы)	
Ищу информацию для обучения/повышения квалификации	13,1
Ищу информацию, нужную для выполнения профессиональных обязанностей	11,7
Ищу информацию о вакансиях, возможности трудоустройства	8,7
Ищу единомышленников, партнеров для реализации новых идей, проектов, инициатив	2,2
Подрабатываю (создаю сайты на заказ, распространяю рекламу и т.п.)	1,1

Компьютеризация и интернетизация изменяют условия труда отдельных категорий работающих в Украине. В данное время оценить преимущества от применения ИКТ могут прежде всего работники умственного труда — люди, занимающиеся аналитико-синтетической умственной деятельностью, направленной на решение различных интеллектуальных задач путем рассуждений и интуиции. Производственные возможности этих работников в самостоятельном использовании, создании, обработке и передаче определенным образом систематизированной информации существенно расширились благодаря современным ИКТ. Умственный труд стал более независимым от библиотек, архивов, бумажных экземпляров периодических печатных изданий, вычислительных центров и корпоративных офисов. Широкие технические возможности в работе с художественными образами появились и у представителей творческих профессий и искусства. Персональные компьютеры с разнообразными периферийными и совместимыми устройствами и частный доступ к информационным ресурсам Интернета обеспечивают поиск заказов, информационного “сырья” и программных средств, коммуникацию с заказчиками и канал передачи им выполненных заказов в виде информационных продуктов. Использование работником возможностей ИКТ может увеличить его профессиональную автономию — самостоятельное упорядочение собственного труда. В итоге не исключено усиление личностных предпосылок инновационного развития экономики, в частности, гибкости мышления, предприимчивости, склонности к продуцированию, заимствованию и реализации новых идей. Ведь профессиональная самостоятельность способствует не только проявлениям трудовой инициативы, но и самостоятельности мышления и независимости суждений в профессиональной деятельности [Соціальні структури та особистість, 2007: с. 78]. А привлечение работника к управлению собственными производственными действиями усиливает его интерес к работе и ее результатам, его эффективность в экономическом и социальном плане [Подмарков, 2001: с. 173]. В целом автономия дает работнику осознание действительной личной ответственности за свою работу, возможность личного творческого самовыражения в труде, что может проявляться в созидании разнообразных инноваций.

Поскольку вероятный рост автономии работников в Украине вследствие информатизации может усилить личностные факторы инновационного развития национальной экономики, предпосылки и возможность данного роста заслуживают эмпирического анализа. Концептуальная основа по-

следнего очерчена путем обзора теоретических подходов к трудовой активности, формирования самостоятельности работника и его инновационной деятельности в условиях информатизации.

Теоретические подходы

Теоретизирование по поводу трудовой активности в условиях информатизации формировалось в русле теорий, акцентирующихся на грядущем доминировании информационного производства. Еще в начале 1970-х годов В.Хмелько концептуально выделил аграрный, индустриальный и информационный этапы производства предметных средств существования жизни [Хмелько, 1973: с. 49]. Эмпирическое основание выделения этих этапов — преобладание в макроструктуре общественного труда доли затрат его на производство и воспроизводство соответственно пищевых, вещественных и информационных средств жизни.

Собственное видение особенностей общества и экономики в информационную эпоху производства предлагали и другие исследователи. В частности, Д.Белл описал наступление “постиндустриального общества” с обновленной структурой экономики, в которой сфера услуг доминирует над сельским хозяйством, горнодобывающим делом, рыболовством, обрабатывающей и перерабатывающей промышленностью. Соответственно информационные технологии доминируют над сырьевыми и энергетическими технологиями: “главное значение имеют уже не мускульная сила и не энергия, а информация”, а главенствующее положение в результате усиления значимости профессиональных знаний и опыта занимает профессионал [Белл, 1999: с. 171]. Структурные и технологические изменения обуславливают новые черты труда — его преимущественно интеллектуальный характер, определяющую роль профессионального образования и компетентности.

Э.Тоффлер заметил коренные и глубинные изменения организационных и производственно-бытовых особенностей труда в недрах индустриального общества. Он предвосхитил “восстановление системы производства, существовавшей до индустриальной революции, которая в данное время восстанавливается на основе наиболее передовой, сложной технологии” [Тоффлер, 2000: с. 165]. В частности, происходит “децентрализация и деурбанизация производства”, “возврат к домашнему производству на новой, высшей, электронной основе”, переход “от централизованного труда к работе в “электронном коттедже””, то есть “начиненном электроникой коттедже” [Тоффлер, 2000: с. 174, 176, 179]. Производственные подразделения дробятся, возрастает автономность их функционирования и индивидуального труда. Информация и творческое воображение работника становятся “фундаментальным сырьем” нового производства. В результате этого труд собственно и приобретает частно-бытовой характер. Рабочие места, связанные с обработкой информации, и информационная производственная инфраструктура переносятся в частные жилища. Соответствующие изменения претерпевают и условия труда: “...работа становится менее, а не более монотонной. Она становится менее фрагментированной, а каждый индивид выполняет скорее больше, чем меньше задачи. Гибкий график и саморегулирование темпа идут на смену прежней потребности в массовой синхронизации поведения” [Тоффлер, 2000: с. 340]. Персональный компьютер и частный

доступ к информационным сетям делают возможной гибкость ритма и графика работы благодаря облегчению поиска данных и синхронному или асинхронному обмену ими. В итоге структура рабочего времени работника индивидуализируется, график его работы персонифицируется, ее ритм замедляется, а пунктуальность в трудовых отношениях становится все более ситуативной. Получают распространение неполный рабочий день и ночной труд, увеличивается разнообразие видов труда и его оплаты. Новые условия труда требуют и новых умений и навыков работников: "...все больше нужны мужчины и женщины, способные взять на себя ответственность, понимающие, как их работа согласуется с работой других, способные справиться и с большими задачами, приспособляющиеся к быстрой смене обстоятельств и чутко воспринимающие людей, которые работают с другими", "нужны работники, менее запрограммированные и более легкие на подъем" [Тоффлер, 2000: с. 340]. Потребность в изобретательных и самостоятельно принимающих ответственные производственные решения в условиях временных ограничений работников выдвигает новые требования к общему и профессиональному образованию. Новое образование призвано формировать не механических исполнителей, а пытливых, склонных к сомнениям, способных докапываться до смысла, умеющих воспользоваться свободой действий, социально ответственных личностей. Получение образования не ограничивается временем пребывания человека в учебных заведениях, а распространяется на весь период его дееспособного жизненного срока.

Е. Масуда концептуально описал характеристики и структуру вероятно "информационного общества", в котором решающее значение приобретет производство информационных и нематериальных ценностей на основе ИКТ. Новый технологический уровень производства обуславливает соответствующее изменение условий труда: "Развитие информационно-производительных сил наряду с быстрым ростом в результате автоматизации материальной производительной силы ведет к освобождению человека, уменьшению его зависимости от непосредственного труда и увеличению количества его свободного времени" [Масуда, 1993: с. 43]. Компьютеры, коммуникационные сети и банки информации, призванные усиливать или даже заменять умственную работу и память человека, превратятся в информационную производительную силу, в новое средоточие организации производства. Информационное производство базируется на самоприумножении систематизированного знания: информация создается, накапливается и распространяется непосредственно в процессе ее использования людьми на основе экономики синергии. В структуре этой экономики когнитивный капитал будет преобладать над материальным капиталом. В итоге, "наиболее развитой стадией информационного общества будет уровень высокого массового когнитивного творчества, когда компьютеризация даст возможность каждой личности создавать знание и продвигаться к самореализации" [Масуда, 1993: с. 39]. Речь идет о самореализации как свободном и плодотворном использовании каждым человеком ценности времени, то есть ценности, определяющей и актуализирующей обозримое будущее. Иными словами, характерной особенностью информационного общества станет то, что "познавательное творчество интеллигенции распространится на всех" [Масуда, 1993: с. 41]. Полноценная человеческая жизнь в условиях информационного общества будет предполагать поиск и целенаправленный свободный

выбор будущих возможностей, притязания в плане их реализации. Впрочем, Масуда полностью отдает себе отчет в иллюзорности собственных концептуальных построений, поскольку обозначает их с намеком на “Утопию” Т.Мора как “Компьютопию”. Вместе с тем он выражает обеспокоенность опасными тенденциями современной ему, по большей части узкоправительственной и корпоративной применимости компьютеров с целью автоматического контроля: “Если компьютеры будут использоваться исключительно для автоматизации, то контролирующее общество, это отчуждение и декаданс, могут стать реальностью. Но если использовать их только для создания знания, то возникнет высокоразвитое, массовое общество с творческим знанием, в котором все люди будут воспринимать свою жизнь как ценность” [Масуда, 1993: с. 47]. Компьютер по потенциальным результатам его использования уподобляется атомной энергии: все зависит от взвешенности и целей пользователей. Следовательно, автор предрекает выбор, стоящий перед человечеством: либо “информационное общество” как реализация “Компьютопии”, либо “контролируемое общество”, централизованно и в совершенстве управляемое “автоматизированным” полицейским государством. Это одновременно и выбор либо свободного и творческого, либо автоматически контролируемого труда.

М.Кастельс говорил о современной структурной реорганизации производственных отношений на основе ИКТ: “...ключевые виды деятельности во всех сферах человеческой практики основываются на информационных технологиях и глобально организованы в информационные сети и сосредоточены вокруг обработки информации (символов)” [Кастельс, Хіманен, 2006: с. 1]. Новейшие микроэлектроника и телекоммуникации технически делают возможной глобальность сетей производства, менеджмента и дистрибуции, то есть существование современной сетевой экономики в целом. Бизнес воспринимает сеть Интернет не только как среду коммуникации и обработки информации, но и как форму собственной организации. Получает распространение сетевое предприятие — организация экономической деятельности, возникающая в результате взаимодействия вокруг отдельных бизнес-проектов различных структурных элементов разных фирм. Сетевая реорганизация не ограничивается частно-корпоративным сектором экономики: “Эта социотехническая трансформация пронизывает всю экономическую систему и влияет на все процессы создания ценностей, их обмена и распределения. То есть происходит модификация капитала и труда — основных факторов всех коммерческих процессов, изменяется и способ их функционирования” [Кастельс, 2007: с. 64]. В этих условиях ощутимо возрастает роль рабочей силы, осуществляющей поиск, обработку и распространение информации, освоившей результативное применение ИКТ, являющейся источником инноваций, производительности и конкурентоспособности. Пропуском в сетевую экономику служит способность потенциальных информационных работников соответствовать целому ряду требований:

“Эта рабочая сила должна быть высокообразованной и инициативной. Компании, крупные или мелкие, зависят от качества и автономности работников. Качество измеряется не только годами, потраченными на образование, но и типом образования. Работник в Интернет-экономике должен уметь сам себя репрограммировать в плане навыков, знаний и способа мышления, которые определяются изменениями задач в постоянно развиваю-

щейся бизнес-среде. Кадры, способные к самопрограммированию, требуют особого типа образования, в котором запас знаний и информации, накопленный в памяти работника, может увеличиваться и видоизменяться на протяжении его трудовой жизни. Это имеет крайне важные последствия для требований, выдвигаемых к системе образования, как во время базового обучения, так и в процессе непрерывной переподготовки и повышения квалификации, продолжающихся всю взрослую жизнь” [Кастельс, 2007: с. 90–91].

При этом также речь идет об Интернет-обучении, для чего работники должны прежде всего “научиться учиться” в условиях ускоренного изменения и устаревания информации. Это обусловлено необходимостью “иметь возможность превращать полученную в процессе обучения информацию в конкретное знание” в режиме он-лайн. Среди признаков самопрограммируемой рабочей силы не только сложные навыки в области ИКТ и аналитической обработки информации (символов), но и организованность в виде информационной сети. Посредством сети работники не только ищут вакансии и собираются вокруг работодателя, но и рекрутируются и привлекаются к работе на началах временной и частичной занятости, самозанятости в рамках определенных рабочих проектов. Таким образом, благодаря техническим возможностям работы он-лайн получает распространение гибкая модель занятости, признаками которой также являются субподряды, консалтинг, неофициальность трудовой деятельности.

Интернет-бизнес становится успешным благодаря инновационным идеям, генерируемым талантливыми работниками. Рекрутинг и привлечение работников-инноваторов — условия существования фирмы в высокотехнологических секторах экономики. Поэтому при ограниченном предложении услуг самопрограммируемой рабочей силы фирмы конкурируют между собой за привлечение талантов и вынуждены предлагать последним высокую оплату труда, различные корпоративные льготы и привилегии — премии, подарки, дополнительные выплаты, в том числе и в фондовых опционах. Платежи в форме фондовых опционов, то есть предоставление возможности приобретения акций фирмы, превращают талантливых самопрограммируемых работников в ее совладельцев и соуправляющих [Кастельс, 2007: с. 92]. В итоге ради заинтересованности и повышения лояльности работников фирма меняет частную форму собственности на кооперативную. В то же время распространяются малые компании в составе отдельных лиц, имеющих собственные средства информационного производства и работающих в качестве консультантов и субподрядчиков. Эти тенденции дают основания Кастельсу говорить об “историческом возрождении автономии работников после бюрократизации индустриальной эпохи”¹ [Кастельс, 2007: с. 92]. Использованный здесь концепт “автономия работников” обозначает возможности человека самостоятельно решать вопрос собствен-

¹ Еще раньше Г.Маркузе указывал на сокращение и потерю профессиональной автономии работников в результате механизации и автоматизации производства, приведших к подчинению работающих производственным ритмам машин в индустриальном обществе [Маркузе, 1994: с. 37]. Р.Мертон обобщенно отмечал, что новые производственные процессы и оборудование приносят новизну в трудовую рутину, а значит — изменяют непосредственную социальную среду работника, радиус, характер и частоту его взаимоотношений с коллегами и контроллерами [Мертон, 2006: с. 783–784].

ной трудовой, производственной, финансовой, инновационной, обменной, организационной, предпринимательской и другой социально-экономической деятельности. Основой указанных возможностей работников, наряду с их образованием, интеллектуальным капиталом и талантом, является также их частная собственность — определенная принадлежащая им доля акционерного капитала либо их частные предприятия.

На фоне положения автономной самопрограммируемой рабочей силы положение общей рабочей силы кардинально разнится:

“Общая рабочая сила представлена теми работниками, которые не имеют специальных навыков или особенной способности приобретать в процессе производства навыки, отличающиеся от необходимых для выполнения указаний руководства. Общую рабочую силу можно заменить машинами или общей рабочей силой где угодно в мире, а точное сочетание машин, количества работников на местах и количества отдаленных работников зависит от предварительных коммерческих расчетов. Разумеется, принадлежность к общей рабочей силе не зависит от личных качеств человека. Это результат недостаточных социальных и личных инвестиций в интеллектуальный капитал этого отдельного индивидуума” [Кастельс, 2007: с. 94].

В силу своей производственной значимости, носитель общей рабочей силы не может быть успешным самостоятельно, поскольку полностью зависит от носителя самопрограммируемой рабочей силы и своего работодателя, то есть лишен личной трудовой автономии. Образовательный капитал, включая усвоенные ИКТ, определяет трудовую автономию, конкурентоспособность и защищенность человека на рынке труда, лежит в основе нового социального неравенства эпохи сетевой экономики. Ведь несмотря на глобальность и всеобщность информационная экономическая система действует избирательно: “Глобальная тенденция информационной экономики — подключать к своей сети тех участников, которые имеют для нее ценность (и дополнительно увеличивать их стоимость), но исключать бесполезных участников (и, таким образом, ослаблять для них шанс получить хоть какую-нибудь дополнительную стоимость)” [Кастельс, Химанен, 2006: с. 7]. Способность работника автономно работать в информационно-технологической и сетевой среде определяется как предпосылка его благосостояния. Тогда как соответствующая неспособность рассматривается как равносильная неспособности изменить свою судьбу.

Трактовки изменений в сфере труда в условиях информатизации как коренных и обусловленных собственно внедрением электронных и цифровых ИКТ подверглись острой и сокрушительной критике.

По утверждению Б.Франкела, “вся методология Тоффлера в “Третьей волне” базируется на экстраполяции небольшого количества социально-экономических примеров и представлении в качестве нормы в будущем” [Франкел, 2007: с. 57]. В частности, “Тоффлерова концепция труда в “электронном коттедже” отталкивается скорее от примеров высокооплачиваемых специалистов и бизнесменов, которые зарабатывают достаточно, чтобы чувствовать себя свободными от подрядной работы и прочих форм эксплуатации, и способны сами придумывать себе работу, чем от примеров рабочих, привязанных к терминалу (да еще и отягощенных домашней работой), для которых радости безработицы зачастую оказываются единственной альтернативой монотонной обработке данных” [Франкел, 2007: с. 169]. Условия

занятости и труда надомных работников, работающих на началах подряда (оплаты за определенный объем выполненной работы), гораздо хуже условий занятости и труда бизнесменов, предоставляющих услуги в собственном жилище, а также от условий труда высококвалифицированных специалистов (архитекторов, бухгалтеров, брокеров). В первом случае речь идет об изнурительной и монотонной компьютеризированной обработке данных и печати по низким расценкам, осуществляемых в условиях физической и социальной изоляции. Следствиями производственной изоляции работников в домашних помещениях могут стать снижение их социальной солидаризованности и социальная апатия. Отсюда “электронный коттедж” Франкел определяет как новый “потенциальный центр порабощения” работников в условиях неизменных отношений между трудом и капиталом. В то же время большинство престижных рабочих мест в сферах образования, ухода и услуг, на которые ссылаются Гоффлер и другие теоретики, трактуются как в действительности несовместимые с прибыльным капиталистическим производством и ограниченные незначительной частью общей занятости.

Д.Лайон в целом признает акцентуруемое теоретиками информационного общества наличие значительного экономического эффекта информатики на экономическом уровне и ее прямого и опосредованного влияния на производственные отношения. Вместе с тем он указывает на неоднозначность последствий такого влияния, которые могут быть не только социально-полезными, но и вредными и губительными: “...тот способ, каким развивалась информационная технология и который ведет к увеличению уже существующего разрыва между социальными группами и нациями, расширяет возможности государства и других институтов направлять и контролировать жизнь людей и усиливает власть постоянно растущих экономических интересов” [Лайон, 1996: с. 366–367]. В результате информатизации социальный раскол между людьми, имеющими доступ к информации и контроль над ней, и лишенными этого углубляется. Сочетание компьютеризации с телекоммуникацией делает возможными массовое применение надзора как средства экономической власти, нежелательный мониторинг личной жизни людей и вмешательство в нее. Наконец, неоднозначным по результатам оказывается и производственное применение информатики. С одной стороны, “роботы и другие формы автоматизации на заводах и в офисах часто ослабляют влияние монотонного труда, разрушающего дух человека” [Лайон, 1996: с. 378]. А с другой стороны, внедрение в промышленное производство автоматов и роботов ведет к потере рабочих мест и мастерства рабочих. Работник становится либо лишним, либо его производственная ценность существенно уменьшается. В итоге Лайон выражает сомнение в уместности теоретического информационно-технологического детерминизма, согласно которому технологические нововведения обуславливают социальные и исторические изменения, в том числе в сфере трудовых отношений.

К.Мэй методологически основывается в своих толкованиях информатизации на историческом материализме К.Маркса и концепции истории технологического развития Л.Мамфорда. Прежде всего речь идет о Марксовом тезисе, согласно которому социальный, политический и духовный процессы жизни исторически детерминированы способом производства материальной жизни — экономической структурой общества, его производственными отношениями, в частности отношениями собственности как

одним из проявлений последних¹. Согласно концепции Мамфорда, развитию технологий присущи диалектически связанные авторитарная и демократическая социальные динамики. Причем ни одна из этих динамик не является неизбежной и окончательной. Поэтому, несмотря на личные предпочтения, исследователь не должен проявлять односторонность в оценке последствий технологии или вообще переоценивать социальное значение последней. В подобной легковесности оценок Мэй обвиняет теоретиков информационного общества, которые замечают только демократическую социальную динамику внедрения ИКТ, в частности, демократизацию социально-экономических отношений и существенное улучшение положения информационных работников. По поводу утверждений этих теоретиков в отношении труда он отметил, что “хотя они и объясняют некоторые моменты современных преобразований в характере труда, но не учитывают важных глубинных механизмов и только скрывают тот факт, что мы в действительности возвращаемся к уже весьма знакомым, исторически пройденным практикам” [Мей, 2004: с. 18]. Таким образом, в вовлечении информации и знания в процесс товарного производства усматривается распространение капиталистических отношений на те ареалы человеческой жизнедеятельности, которые до сих пор не были непосредственно охвачены рынком. К.Мэй отрицает способность ИКТ изменять воспроизводственный цикл капиталистического производства в целом, а их появление расценивает исключительно как свидетельство устойчивости капиталистического развития. С этой точки зрения информационное общество предстает как обновленная форма капиталистического общества, не породившая качественно новой организации экономических отношений.

К.Мэй признает изменения технологического и практического наполнения капиталистических отношений в рыночных условиях, но в то же время полагает, что производственные отношения — основоположные отношения собственности между рабочими и собственниками капитала — коренным образом не изменились. Отсюда его негативная категоричность и издевка в оценках теорий информационного общества и преобразований: “Хотя ситуация несколько искажена современной шумихой вокруг информационных преобразований, во всяком случае, радикальных изменений не произошло, поэтому практически нет оснований говорить о революционном наступлении информационной эры. Однако сохранение господства капиталистической логики упорно пытаются скрыть за разговорами об информационном обществе и “новой экономике”” [Мей, 2004: с. 53]. Несмотря

¹ В частности, К.Мэй непосредственно [Мей, 2004: с. 44] руководствуется в своих толкованиях ИКТ, их влияния на труд и положение информационных работников соображениями К.Маркса, касающимися постоянного революционного технологического развития индустриального производства в условиях капитализма как естественного свойства последнего, обеспечивающего существование и господство буржуазии: “Современная промышленность никогда не рассматривает и не трактует существующую форму производственного процесса как окончательную. Поэтому ее технический базис революционен, между тем как у всех прежних способов производства базис был по существу консервативен. Посредством внедрения машин, химических процессов и других методов она постоянно производит перевороты в техническом базисе производства, а вместе с тем и в функциях рабочих и в общественных комбинациях процесса труда” [Маркс, 1963: с. 460–461].

на глубокое технологическое обновление производства, Мэй рассматривает экономику информационного общества как все еще основывающуюся на воспроизводстве капитала и потребности его собственников в получении прибыли. Собственники капитала, в том числе и информационных ресурсов и ИКТ, по-прежнему контролируют производственные процессы, в частности в сфере продуцирования знаний. Отношения между работодателями и наемными работниками, занятыми умственным трудом, до сих пор базируются на рыночных началах “старого” капитализма. Технологическая безработица, то есть исчезновение рабочих мест в результате автоматизации и механизации производственных процессов, порой охватывает и отдельные сферы умственного труда. То есть социально-экономические основы производства в целом не изменились. Изменилась только форма, а не суть социальных отношений между работниками и работодателями.

Как в целом нездоровые тенденции К.Мэй расценивает распространение трудовой занятости на контрактной основе, частичной и временной занятости, а также перенесение рабочих мест наемных работников в их домашние помещения благодаря использованию ИКТ. По его мнению, в условиях полной домашней занятости интенсивность труда только повышается, и работодатель получает максимум выгоды из такого положения своих наемных работников:

“Главной особенностью работы по контракту (надомной работы или работы над отдельными проектами в помещениях компаний) является то, что она юридически и социально дистанцирует работника от работодателя. И хотя в интересах работодателя вносить инвестиции в свою постоянную рабочую силу (и улучшать ее благосостояние), эта заинтересованность слабеет благодаря работе с контрактниками, которым организация “ничего не должна”. ... В этом смысле индивидуализация рабочей силы в информационном обществе позволяет работодателям избежать ответственности за условия труда своих работников (а именно за эту ответственность боролись рабочие на протяжении всего двадцатого века). Теперь это ответственность индивидов: повышать свою квалификацию и вкладывать в нее деньги” [Мей, 2004: с. 84].

Высококвалифицированные работники, работающие в сфере науки и искусства, могут быть весьма самостоятельными в своем творчестве, его самоорганизации и систематизации. Но в условиях контрактной формы найма на работу оплачиваются преимущественно конкретные конечные результаты этих работников, а не общие количественные затраты их труда. Перерывы в работе в течение рабочего дня, выходные, отпуска и больничные обычно не оплачиваются. Вся ответственность за ожидаемые творческие достижения работников тяжким бременем ложится на них самих и имеет своим последствием значительные стрессы в процессе трудовой деятельности. Творческий и высококвалифицированный труд в домашних условиях часто утрачивает выраженную структурированность во временном измерении, подобную структурированности труда в цехах и офисах с их четким распорядком рабочего дня. Научно обоснованные требования трудовой гигиены и безопасности труда нередко сознательно нарушаются, четкие границы между трудом и отдыхом стираются, а ухудшение самочувствия и состояния здоровья не становится помехой напряженной трудовой деятельности. Работодатели, напротив, выигрывают от новых форм занятости: ис-

чезают или уменьшаются их затраты на оборудование рабочих мест и повышение квалификации наемных работников. В лучшем случае речь может идти об обеспечении работников определенной частью технологического оснащения, информационными, программными и коммуникационными ресурсами за средства работодателя. Привлечение работников по непродолжительному контракту делает возможной их беспрепятственную ротацию в интересах работодателя, а в условиях избытка предложения и широкого выбора квалифицированной рабочей силы — снижение затрат на оплату труда. Этому способствует также глобализация рынка занятости в информационной сфере в результате расширения и уплотнения глобальных информационных сетей: возможности обмена массивами информации в режиме онлайн содействуют локализации информационного производства в местах с самой дешевой рабочей силой.

Не обошел вниманием Мэй и увеличение возможностей наблюдения, надзора и контроля за работниками со стороны собственников-работодателей и менеджмента вследствие производственного внедрения новейших ИКТ. Современные ИКТ тотализируют негласное слежение. Мэй цитирует слова П.Шварца о том, что подсоединенный к Интернету “компьютер на нашем столе превращается в потенциального стукача и предателя” [Мей, 2004: с. 176]. Компьютеры накапливают и сохраняют информацию о работе пользователей, электронные сети — о своих участниках, сайты — о посетителях. При таких технических возможностях негласный дистанционный мониторинг трудовой деятельности информационных работников даже у них дома не является фантастикой. Это отражается на трудовом поведении: усиливается производственная самодисциплина и самоконтроль работников, растет производительность их труда. Вместе с тем свобода творческого выбора работников в производственном процессе, творческого решения сложных производственных задач ограничилась в результате использования стандартизированного программного обеспечения, которое в определенной мере формализовало решение информационных задач.

Как отмечалось выше, по мнению Мэя, информационная экономика развивается на социальных основах, присущих экономике материальных ценностей: классовый характер отношений между наемными работниками и работодателями в информационную эру не претерпел изменений, поскольку информационное общество социально разделено по принципу частной интеллектуальной собственности. Собственники средств информационного производства контролируют ресурсы, необходимые для высокопрофессиональной работы, и таким образом утверждают свою власть над наемными информационными работниками. Средствами контроля при этом выступают авторское право, патенты, торговые марки и др. Производственная ценность потенциально доступных для всех информационных и научных ресурсов побуждает капиталистов присваивать их и препятствовать общему доступу к ним всеми средствами без разбора. В частности, “компании пытаются силой присвоить любые идеи и знания, созданные работниками, контролируя их и их контакты на протяжении всего рабочего дня под предлогом того, что даже выполняемое работником задание также является собственностью компании” [Мей, 2004: с. 91]. С целью защиты корпоративных технологических секретов работодатели юридически усложняют возможности трудоустройства своих бывших работников, чтобы предотвратить

использование последними производственного опыта, накопленного на предыдущем рабочем месте. Поэтому непосредственные и настоящие создатели производственных нововведений редко получают должную выгоду от результатов своего творчества. Рядовые изобретатели даже при условии своевременной защиты своего изобретения правом интеллектуальной собственности часто не в состоянии самостоятельно тиражировать и распространять его из-за отсутствия необходимых средств и потому вынуждены уступать указанное право крупным собственникам производственного капитала. Иными словами, “в реальном мире контрактного труда, дорогого исследовательского оборудования и прочих препятствий независимому изобретательству... креативщики-изобретатели — это всего лишь “наемный мозг”, а не самостоятельные исследователи” [Мей, 2004: с. 93]. Несмотря на оптимистические надежды теоретиков информационного общества, Мэй не считает его благоприятным для наемных работников сферы знаний, поскольку результаты интеллектуального труда последних в итоге неминуемо становятся частной собственностью работодателей. Информационная эра не только не изменила природы капитализма, но даже распространила ареал действия частной собственности на интеллектуальную сферу, на знания и информацию, которые раньше находились преимущественно под властью общественности или государства. В итоге интеллектуальный труд страдает от тех же бед, что свойственны любому виду труда индустриальной эпохи.

Таким образом, условия труда и положение работников в информационном обществе, по логике Мэя, непосредственно детерминированы исторически — отношениями частной собственности на средства производства, в том числе информационного. Это в определенной мере касается и акцентируемой Кастельсом “автономии работников”, занятых информационным производством. Несмотря на дистанционный контроль работодателей, базирующийся на ИКТ или на правовых основаниях гибкой занятости, Мэй не отрицает наличия очевидных признаков такой автономии. Однако в контексте его теоретизирования последняя предстает скорее в виде организационной формы эксплуатации. А вот фактором автономии как достойного и выгодного социально-экономического положения работников в информационном обществе можно считать частную собственность на средства производства. Но в последнем случае речь уже идет об автономии самозанятых работников и предпринимателей-работодателей.

Соответственно, Мэй отрицает технологический детерминизм, согласно которому ИКТ обуславливают исторические и социальные изменения, включая сферу труда. Наоборот, он рассматривает указанные технологии как порождение исторически сложившихся социальных систем: “Технологии не существуют независимо от создавшего их общества. Они являются продуктом этого общества, отражают его характер, обычаи и интересы” [Мей, 2004: с. 195]. Обратное влияние технологий на социальные отношения, при которых они возникли, возможно, однако оно не является непосредственным, автоматическим и обязательно революционным в социальном измерении. Это влияние скорее опосредовано устоявшимися социальными практиками и может быть предметом социальных отношений, взятых в их широком спектре — от противоборства до согласия. Иными словами, информационное общество прежде всего является либо может быть таким, каким его создают люди. В частности, определенные возможности в плане

защиты высокопрофессионального интеллектуального труда усматриваются в трезвой оценке работниками производственной ситуации и использовании ими благоприятных для себя обстоятельств для получения со стороны работодателей гарантий лучших условий работы.

В целом, несмотря на заявленные намерения, К.Мэй не смог соблюсти декларируемую методологическую установку, согласно которой “любой анализ информационного общества должен одновременно определять тенденции от централизации к децентрализации и наоборот” [Мей, 2004: с. 200]. Вместо исследования целостного механизма двойной демократическо-авторитарной динамики информационного общества, в том числе и в сфере трудовых отношений, он односторонне сосредоточился сугубо на анализе авторитарной составляющей этой динамики. В итоге Мэй подчеркивает только социально-разрушительные тенденции развития трудовых отношений и автономии работников, присущие информационному обществу.

Аналогичный недостаток свойственен и теоретизированию Д.Мартена, Ж.-Л.Мецжера и Ф.Пьера, которые обобщили черты новой культуры менеджмента информационной экономики, основывающейся на принципах организационной гибкости фирмы и трудовой занятости. Они признали главными чертами этой культуры стремление к приросту производительности труда за счет экономии прежде всего на рабочей силе, достижения быстрой окупаемости инвестиций и рентабельности любой ценой. Как следствие, по сравнению с предыдущим периодом констатируется регресс труда: “труд, который считался ценностью, снова понемногу становится обычным товаром. Или, точнее говоря, человеческий ресурс становится ресурсом, прежде чем стать собственно “человеческим”” [Мартен, 2005: с. 155]. То есть отмечено частичное возвращение к формам эксплуатации XIX века. Указываются различные признаки нового превращения труда в товар. К примеру, от работников теперь требуется личная активизация участия в производстве, их трудовой вклад персонализируется, а трудовая деятельность приобретает определенную самостоятельность и большую инициативность. Распространяется практика измерения индивидуальной трудовой эффективности, которая становится основным критерием профессионального роста. Соответственно работников, которые допускают ошибки или работают, по мнению менеджмента, с недостаточной отдачей, быстро обнаруживают и при случае сокращают. Культивируемая в интересах работодателя и менеджмента индивидуализация целей, эффективности и результатов труда обуславливает трудовую состязательность, а та, в свою очередь, усиливает производственное давление на работающих. В то же время персонал, который предприятия информационной экономики желают сохранить в своих главных подразделениях, повышает квалификацию за средства работодателя. Но при этом “доминирующей культурой предприятия является культура присвоения обучения и управления компетенцией, которая для работников часто не может быть перенесена в другие условия труда или на другие предприятия” [Мартен, 2005: с. 157]. В итоге усиливаются и закрепляются незащищенность и социальная уязвимость работников: социальная деградация условий труда ставит под угрозу их физическое и психическое здоровье, ухудшаются условия и гарантии их занятости, развиваются кризисы, надломы и дефицит их профессиональной идентичности. Поэтому, согласно логике Мартена, Мецжера и Пьера, автономия работников, созна-

тельно и целенаправленно внедряемая администрацией, способствует их эксплуатации и имеет крайне негативные последствия для них.

Можно выделить преобладающие методологические ориентации и сопутствующие им восприятия социальной действительности в рассмотренных выше теоретических трактовках труда и автономии работников в условиях информатизации. Речь идет об информационно-технологическом детерминизме и социальном оптимизме в подходах Э.Тоффлера и Е.Масуды, социально-экономическом детерминизме и социальном пессимизме в подходах Б.Франкела, К.Мэя, Д.Мартена, Ж.-Л.Мецжера и Ф.Пьера, эклектическом сочетании информационно-технологического и социально-экономического детерминизма и социальном реализме в подходе М.Кастельса. Впрочем, несмотря на методологические расхождения, всем этим подходам присуще некое избирательное концептуальное сродство.

Так, сопоставление и частичное сращение рассмотренных теоретических подходов возможны на основе Кастельсового концепта “автономия работников”. Поэтому данный концепт содержательно реинтерпретирован в контексте остальных рассмотренных подходов (табл. 2).

Таблица 2

Характеристики автономии работников в условиях информатизации

Теоретики	Автономия работников		
	Предпосылки	Внешние проявления	Психологические последствия
Э.Тоффлер	Использование ИКТ, частный доступ к информационным сетям, надомная и ночная работа, неполный рабочий день, непрерывное образование	Принятие решений, саморегулирование темпа работы, персонализация и гибкость ее графика	Критичность, ответственность, изобретательность, адаптивность, чуткость и свободолюбие
И.Масуда	Информационные производительные силы и производство, массовое использование ИКТ	Личный поиск и выбор будущих возможностей, их внедрение в свободном труде и творчестве	1. Склонность к самореализации в познании, ощущение своей жизни как ценности. 2. Отчуждение
М.Кастельс	Использование ИКТ, образование, повышение квалификации, дефицитность специальности, талант, создание инноваций, рекрутинг и поиск вакансий в Интернете, временная и частичная занятость, самозанятость в рамках определенных проектов, субподряды, консалтинг, высокая оплата труда, корпоративные привилегии, участие в менеджменте, частный капитал (акции или целое предприятие)	Индивидуализация труда и трудовых отношений, самоконтроль собственного трудового процесса, независимость в экономических трансакциях	Инициативность, развитие способности к самопрограммированию и репрограммированию навыков, знаний и способа мышления

Б.Франкел	Высококвалифицированный и высокооплачиваемый труд, собственный бизнес, подрядная работа и оплата	Инициирование своего труда, физическая и социальная изоляция занятых подрядной работой	Десолидаризация и социальная апатия занятых подрядной работой
К.Мэй	Частный капитал (собственное предприятие), работа по контракту (работа дома и работа над отдельными проектами), изобретательство, использование ИКТ	Самоорганизация труда, личная ответственность за результаты собственного труда и инвестиции в повышение своей квалификации работника	Усиление самоконтроля, стрессы и ухудшение самочувствия наемных работников
Д.Мартен, Ж.-Л.Мецжер, Ф.Пьер	Вознаграждение личной трудовой эффективности, повышение квалификации за средства работодателя как способ присвоения обучения и управления компетенций	Индивидуализация целей и результатов труда, активизация непосредственного участия в производстве, проявление личной трудовой инициативы, трудовая состязательность	Расстройства психики, кризисы, надломы и дефицит профессиональной идентичности наемных работников

Гипотеза

Можно усомниться в инструментально-аналитической пригодности осуществленного концептуального обобщения (табл. 2) применительно к современному украинскому обществу, поскольку выше обобщены теоретические подходы к труду в разных — “постиндустриальном” и “информационном” — обществах. В свою очередь, В.Хмелько на основе анализа изменений макроструктуры общественного труда в Украине в течение 1991–2001 годов пришел к выводу о том, что за данный период в нашем обществе вместо продвижения от индустриально-аграрной стадии макросоциальной эволюции к стадии индустриально-информационной фактически происходило обратное движение к предыдущей — аграрно-индустриальной стадии 1960-х годов [Хмелько, 2003: с. 8–9]. И только в начале 2000-х наблюдаются признаки определенного нового приближения украинского общества к индустриально-аграрной стадии. Однако теоретический подход М.Кастельса к труду в пределах глобальной сетевой информационной экономики делает возможным использование концепта автономии работников в условиях информатизации и применительно к нашему обществу. Поскольку в условиях глобализации не исключено, что высококвалифицированные информационные работники одинолично или в составе конкурентоспособных информационно-производственных центров в Украине через электронные информационные сети непосредственно вовлекаются как производители в мировую информационную экономическую систему¹. Эти работники могут иметь значительную автономию, поскольку они географически локализо-

¹ Например, Т.Рудницкая вообще трактует интернетизацию нашего общества как начальный этап вхождения Украины в глобализирующееся сообщество [Рудницкая, 2004].

ваны в Украине, а их работодатели — за ее пределами. Аналогично может возрасти автономия работников, трудоустроенных на электронно-сетевых началах в пределах национальной экономики. Таким образом, исходя из полученного концептуального обобщения (табл. 2), нужно учитывать разные вероятные предпосылки данной автономии:

- 1) социально-экономические предпосылки, среди которых — собственные средства производства (акции или целое предприятие), участие в менеджменте, гибкость занятости и оплаты труда (временная и частичная занятость, самозанятость в рамках конкретных проектов, субподряды, консалтинг), корпоративные льготы, дефицитность специальности, высокий уровень оплаты труда;
- 2) профессионально-образовательные предпосылки — образование и повышение квалификации;
- 3) информационно-технологические предпосылки, включая доступность и использование персонального компьютера и Интернета в обучении, повышении квалификации и работе по специальности, для поиска возможностей собственного трудоустройства, сотрудничества или найма работников;
- 4) личностно-инновационные предпосылки — талант, способность создавать инновации.

Собственно необходимо эмпирически проверить гипотезу о том, что перечисленные предпосылки являются факторами автономии работника в условиях информатизации в современном украинском обществе, а также сравнить уровень влияния указанных факторов.

Операционализация концептов

Автономию работника можно измерить на основе трех первичных показателей мониторингового исследования 2010 года. Эти показатели фиксируют самооценки респондентами уровня отдельных проявлений собственной самостоятельности и самоконтроля своих производственных действий на имеющемся (последнем) рабочем месте — некоторых внешних проявлений автономии работника, о которых говорили теоретики информатизации (см. табл. 2). Шкалы указанных первичных показателей преобразованы так, чтобы обеспечить концептуально согласованный уровневый порядок измерения (см. табл. 3).

Таблица 3

Первичные показатели автономии работника, %

Насколько приведенные утверждения соответствуют Вашей ситуации на нынешнем месте работы (на последнем месте работы)?	N = 1800
Я самостоятельно определяю конкретные задачи и виды работ, которые я выполняю в течение дня	
1 — Совсем не соответствует моей ситуации на работе	44,9
2 — Скорее не соответствует	20,0
3 — Затрудняюсь ответить	5,4
4 — Скорее соответствует	19,2
5 — Полностью соответствует моей ситуации на работе	10,6

Я самостоятельно решаю (официально или неофициально), когда приходит и уходит с работы	
1 – Совсем не соответствует моей ситуации на работе	61,7
2 – Скорее не соответствует	19,0
3 – Затрудняюсь ответить	5,1
4 – Скорее соответствует	7,0
5 – Полностью соответствует моей ситуации на работе	7,3
Мой руководитель (работодатель) контролирует качество и скорость моей работы в течение дня	
1 – Полностью соответствует моей ситуации на работе	25,3
2 – Скорее соответствует	34,5
3 – Затрудняюсь ответить	7,1
4 – Скорее не соответствует	16,3
5 – Совсем не соответствует моей ситуации на работе	16,7

Агрегирование первичных показателей автономии в обобщенный показатель соответствующего социального явления осуществлено путем построения усредненного суммарного индекса. Сумма значений в баллах всех трех показателей усреднена делением на 3. Таким образом, для $N = 1695$ значения усредненного суммарного индекса варьируют в пределах от 1 до 5, $M = 2,25$, $S = 1,06$, $Me = 2,00$ (то есть у половины выборки значения индекса не больше 2,00, а у другой ее половины – не меньше этого значения). Распределение значений индекса существенно смещено влево, то есть большинство значений находятся ближе к левому полюсу шкалы (табл. 4).

Таблица 4

Децильное распределение значений индекса автономии работника

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

Измерительно-методические ресурсы мониторингового исследования 2010 года также сделали возможной операционализацию большинства вероятных предпосылок автономии работника, обобщенных выше на основе анализа теоретических подходов к труду в условиях информатизации (см. табл. 2). Прежде всего речь идет об измерении влияния:

- 1) социально-экономических факторов, в том числе:
 - а) частного капитала, то есть наличия частных средств производства (собственное предприятие и/или рабочая сила) – по показателям “Собственный семейный бизнес”, “Самозанятость” и “Наемный труд” (см. Приложение);
 - б) участия в менеджменте – по показателю “Руководящая функция” (см. Приложение);

- в) оплаты труда — по показателям “Процент от прибыли” и “Месячный доход” (см. Приложение);
- г) ситуации на рынке труда — по показателю “Дефицитная специальность” (см. Приложение);
- д) корпоративных привилегий — по агрегированному показателю “Корпоративные льготы” (см. Приложение);
- 2) профессионально-образовательных факторов — по показателю “Повышение квалификации” (см. Приложение);
- 3) информационно-технологических факторов (доступности и использования в работе персонального компьютера, доступности и использования Интернета в обучении, повышении квалификации и работе по специальности, для поиска возможностей собственного трудоустройства, сотрудничества или найма работников) — по агрегированному показателю “Использование ИКТ” (см. Приложение);
- 4) личностно-инновационных факторов — по показателю “Рационализаторство” (см. Приложение).

Неоднократная сильная корреляция между мониторинговыми показателями влияния различных факторов на автономию работников усложнила их совокупное использование. Иногда корреляционные связи между разными исходными показателями факторов автономии оказывались более сильными, чем между отдельными показателями, с одной стороны, и индексом автономии работников — с другой. По этой причине пришлось: 1) отказаться от использования показателя уровня образования, сильно коррелирующего с показателем повышения квалификации, а также с показателями, измеряющими влияние информационно-технологических факторов; 2) строить индекс на основе: а) дихотомических показателей влияний информационно-технологических факторов, между которыми существует сильная корреляция; б) сильно скоррелированных дихотомических показателей влияний различных льгот, обеспечиваемых респонденту организацией/предприятием, где он работает (работал).

Изложение результатов анализа

Тестирование гипотетического предположения относительно состава факторов автономии работников осуществлено с применением модели множественной линейной регрессии. Эта модель позволяет измерять и сравнивать влияние независимых переменных, каковыми выступают показатели разных социально-экономических, информационно-технологических и других факторов (см. Приложение), на зависимую переменную — индекс автономии работника (см. табл. 3 и 4). Построено регрессионное уравнение для общей выборки опрошенных, моделирующей современное украинское общество в целом (табл. 5).

Коэффициент детерминации R^2 показывает долю дисперсии зависимой переменной, обусловленную всеми независимыми переменными в составе уравнения регрессии. Соответственно построенное уравнение моделирует 38% обусловленности автономии работника совокупностью операционализированных факторов. То есть построенную модель можно считать прогностической для украинского общества в целом.

Таблица 5

**Коэффициенты уравнения множественной линейной регрессии:
зависимая переменная — индекс автономии работников, $N = 1800$**

Независимые переменные	Коэффициент регрессии β	Стандартная погрешность	Стандартизированные коэффициенты регрессии β	t	Значимость
(Константа)	1,593	0,108	–	14,705	0,000
Собственный семейный бизнес	1,139	0,202	0,134	5,632	0,000
Самозанятость	1,016	0,130	0,221	7,799	0,000
Наемный труд	–0,332	0,092	–0,105	–3,608	0,000
Руководящая функция	0,161	0,028	0,125	5,718	0,000
Дефицитная специальность	0,190	0,017	0,240	11,244	0,000
Месячный доход	7,407E-5*	0,000	0,076	3,463	0,001
Процент от прибыли	0,343	0,112	0,067	3,063	0,002
Корпоративные льготы	–0,090	0,021	–0,093	–4,389	0,000
Повышение квалификации	0,044	0,019	0,050	2,275	0,023
Использование ИКТ	0,054	0,014	0,090	3,992	0,000
Рационализаторство	0,259	0,232	0,022	1,117	0,264
$R^2 = 0,386$; $R^2 \text{ Adjusted} = 0,381$; F -критерий Фишера: 88,061 при значимости 0,000					

* Малое значение коэффициента регрессии β приведено в E -формате, принятом в математике и используемом при выводе результатов расчетов в SPSS.

Стандартизированные коэффициенты регрессии β показывают относительное влияние на зависимую переменную отдельных независимых переменных. В этом случае речь идет об относительном существенном/несущественном, положительном/отрицательном влиянии отдельных факторов на автономию работника. Значения β в уравнении регрессии, построенном для общей выборки, фиксируют статистически значимое влияние на автономию работника социально-экономических, профессионально-образовательных и информационно-технологических факторов. Статистически незначимым в этом уравнении оказалось только влияние личностно-инновационного фактора. Однако в последнем случае нужно учитывать то, что в силу ограниченности ресурсных возможностей вторичного анализа данных социологического мониторинга этот фактор операционализирован исключительно через показатель вовлечения в практики рационализаторства и конструирования в процессе досуга (см. Приложение). Не исключено, что статистически значимое влияние личностно-инновационного фактора могло быть зафиксировано при операциональном использовании более удачных эмпирических показателей, которые бы измеряли интенсивность инновационной деятельности работника в его рабочее время или в процессе основной работы по специальности, а также учитывали бы более широкий спектр инновационных практик. Итак, поскольку эмпирически обнаружено

статистически значимое влияние трех из четырех гипотетических факторов автономии работника, а уровень измерения влияния четвертого фактора сейчас оставляет желать лучшего, есть много оснований считать выдвинутую гипотезу в большей мере подтвержденной, нежели опровергнутой.

Вместе с тем в рамках построенной регрессионной модели для общей выборки на самооценку опрашиваемыми собственной автономии больше всего влияют социально-экономические факторы. Существеннее всего обуславливают автономию работников благоприятная конъюнктура на рынке труда, задающая дефицитность их специальности и повышающая его ценность для экономики, а также их трудовая самозанятость. Дефицитность специальности позволяет гарантировать ее представителям достойные и выгодные условия труда со стороны работодателей, включая автономию в трудовых отношениях, а самозанятость делает ответственным за эти условия собственно самого работника.

Весомо, но в меньшей степени автономию работников обуславливает наличие у них собственного семейного бизнеса и их участие в менеджменте (выполнение руководящей функции): работник-собственник и работник-менеджер по определению имеют значительную автономию в трудовых отношениях, а также сами определяют ее рамки для наемных и подчиненных работников.

Еще меньше повышению самооценки респондентами степени их автономии в трудовых отношениях способствуют факторы оплаты труда, в частности увеличение месячного дохода и получение процента от прибыли. Высокая оплата труда не только содействует повышению указанной самооценки как составляющей чувства профессионального и трудового самоуважения в целом, но также является атрибутом высокого профессионального статуса, что предполагает должный высокий уровень автономии. Одновременно получение процента от прибыли может свидетельствовать и о принадлежности опрашиваемого работника к категориям совладельцев (акционеров) и представителей высшего звена менеджмента предприятия, которые, как отмечалось выше, имеют значительную автономию в работе.

Напротив, привлечение к наемному труду, а также соответственно пользование корпоративными льготами, предоставляемыми работодателем, представляют собой факторы, ограничивающие автономию работника. Положение наемного работника по определению предполагает определенное добровольное ограничение собственной профессиональной и трудовой автономии в пользу работодателя в результате подчинения работника производственному распорядку, трудовым заданиям и требованиям по их выполнению. А пользование корпоративными льготами от работодателя — один из атрибутов подчиненного положения наемного работника, что также свидетельствует о его ограниченной автономии, признании и принятии патронажа над собой.

В количественном измерении зафиксированное влияние информационно-технологических и профессионально-образовательных факторов меньше по сравнению с влиянием социально-экономических структурных (статусных) факторов (частный капитал, принадлежность к менеджменту, дефицитная специальность). Такое текущее соотношение указанных влияний вполне ожидаемо, поскольку компьютеризация и интернетизация на момент опроса не охватывала и половины населения Украины, а использо-

вание компьютера и Интернета в производственных и учебных целях не превышает 15-процентной отметки (см. табл. 1). Можно предположить, что влияние факторов использования ИКТ на автономию работников возрастает и будет возрастать по мере расширения и углубления информатизации и интернетизации украинского общества. Необходимо учитывать и особенность использованного показателя интенсивности повышения квалификации: измеряется интенсивность повышения квалификации работника за счет работодателя. Можно предположить, что иногда использование работником чужих средств для повышения собственной квалификации может уменьшать его автономию в пользу того, кто предоставляет эти средства. Не исключено, что более высокий уровень влияния фактора повышения квалификации можно было бы зафиксировать в регрессионной модели при операциональном использовании эмпирического показателя, который бы измерял интенсивность повышения квалификации работника за счет его личных ресурсов.

Выводы

Гипотеза о факторах автономности работников в современном украинском обществе, концептуально основанная на обобщении теоретических подходов к труду в условиях информатизации, в большинстве своих аспектов эмпирически подтвердилась. Так, подтверждено наличие социально-экономических, профессионально-образовательных и информационно-технологических предпосылок автономии работника в Украине. Работники, использующие ИКТ, действительно имеют большую автономию в трудовых отношениях, но в пределах их категории меру этой автономности определяют другие факторы. В целом автономию работников сильнее всего обуславливают социально-экономические факторы — высокий социально-экономический статус, основывающийся на частном владении средствами производства, высоколиквидном профессиональном капитале и личном менеджерском таланте. Если сравнить с социально-экономическими факторами, то овладение и трудовое применение работниками ИКТ обуславливает их автономию в трудовых отношениях в значительно меньшей степени. Дальнейшая информатизация общества, производственное и в целом хозяйственное внедрение ИКТ в перспективе может усилить влияние этого фактора автономии работников. В свою очередь, вероятное увеличение автономии работников в результате информатизации может усилить личностные предпосылки инновационного развития национальной экономики.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Независимые переменные, использованные в уравнении линейной регрессии

Собственный семейный бизнес: фиктивная дихотомическая переменная, принимающая значение 1 для тех, кто ответил, что на основном месте работы работает (работал) в собственном семейном бизнесе, и значение 0 — для остальных опрошенных.

Самозанятость: фиктивная дихотомическая переменная, принимающая значение 1 для тех, кто ответил, что на основном месте работы работает (работал) на себя (самозанятость), и значение 0 — для остальных опрошенных.

Наемный труд: фиктивная дихотомическая переменная, принимающая значение 1 для тех, кто ответил, что на основном месте работы является (был) наемным работником, и значение 0 — для остальных опрошенных.

Руководящая функция: фиксируется на основе вопроса “Приходится (приходилось) ли Вам на Вашей основной работе руководить сотрудниками и отвечать за их работу?” с возможными вариантами ответа “1 — нет; 2 — трудно сказать; 3 — да”.

Дефицитная специальность: измеряется на основе вопроса о соответствии приведенного в таблице утверждения по поводу ситуации на нынешнем (последнем) месте работы опрашиваемого: “Если я решу уволиться с работы, мой руководитель (работодатель) сможет легко найти человека с моим уровнем квалификации и профессиональных навыков” с возможными вариантами ответа “1 — полностью соответствует моей ситуации на работе, 2 — скорее соответствует, 3 — затрудняюсь ответить, 4 — скорее не соответствует, 5 — абсолютно не соответствует моей ситуации на работе”.

Месячный доход: фиксирует денежную сумму в гривнях, полученную опрашиваемым в качестве заработной платы, стипендии, пенсии (вариации значений переменной — от 0 до 15000 гривень, $M = 1166$, $S = 1055$, $Me = 900$, $N = 1694$). Распределение значений существенно смещено к левому полюсу шкалы (табл. А).

Таблица А

Децильное распределение значений месячного дохода, 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

Процент от прибыли: фиктивная дихотомическая переменная, принимающая значение 1 для тех, кто ответил, что его работу оплачивают (оплачивали) в форме процента от прибыли, и значение 0 — для остальных опрошенных.

Корпоративные льготы: аддитивный индекс, образованный сложением значений семи фиктивных дихотомических переменных:

- 1) принимает значение 1 для тех, кто ответил, что организация/предприятие, где он работает (работал), обеспечивает (обеспечивала) оплачиваемый больничный, и значение 0 — для остальных опрошенных;

- 2) принимает значение 1 для тех, кто ответил, что организация/предприятие, где он работает (работал), обеспечивает (обеспечивала) оплачиваемый отпуск до 2-х недель, и значение 0 — для остальных опрошенных;
- 3) принимает значение 1 для тех, кто ответил, что организация/предприятие, где он работает (работал), обеспечивает (обеспечивала) оплачиваемый отпуск сроком 2 недели и больше, и значение 0 — для остальных опрошенных;
- 4) принимает значение 1 для тех, кто ответил, что организация/предприятие, где он работает (работал), обеспечивает (обеспечивала) медицинскую страховку за счет организации/предприятия, и значение 0 — для остальных опрошенных;
- 5) принимает значение 1 для тех, кто ответил, что организация/предприятие, где он работает (работал), обеспечивает (обеспечивала) занятие спортом за счет организации/предприятия, и значение 0 — для остальных опрошенных;
- 6) принимает значение 1 для тех, кто ответил, что организация/предприятие, где он работает (работал), обеспечивает (обеспечивала) бесплатные обеды для работников, и значение 0 — для остальных опрошенных;
- 7) принимает значение 1 для тех, кто ответил, что организация/предприятие, где он работает (работал), обеспечивает (обеспечивала) микрокредиты, и значение 0 — для остальных опрошенных.

В целом значение индекса отражает уровень пользования корпоративными льготами. Вариация значений индекса — от 0 до 6, $M = 1,26$, $S = 1,10$, $Me = 1,00$, $N = 1800$. Распределение значений смещено к правому полюсу шкалы (табл. Б).

Таблица Б

Децильное распределение значений индекса корпоративных льгот

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

Повышение квалификации: измеряется на основе вопроса “Как часто Вы повышаете свою квалификацию (участвуете в тренингах, семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации) за счет организации/предприятия, где вы работаете (работали)?” с возможными вариантами ответа “1 — ни разу, 2 — один раз после того, как устроился на работу, 3 — один раз в несколько лет, 4 — один раз в год, 5 — 2–3 раза в год, 6 — 3–5 раз в год или больше”.

Использование ИКТ: аддитивный индекс, образованный сложением значений 10 фиктивных дихотомических переменных:

- 1) принимает значение 1 для тех, кто ответил, что уже имеет компьютер, и значение 0 — для остальных опрошенных;
- 2) принимает значение 1 для тех, кто ответил, что постоянно использует компьютер в работе, и значение 0 — для остальных опрошенных, которые не указали этого;

- 3) принимает значение 1 для тех, кто ответил, что пользуется Интернетом дома, и значение 0 — для остальных опрошенных;
- 4) принимает значение 1 для тех, кто ответил, что пользуется Интернетом на работе, и значение 0 — для остальных опрошенных;
- 5) принимает значение 1 для тех, кто ответил, что пользуется Интернетом в Интернет-кафе, компьютерном клубе и т.п., и значение 0 — для остальных опрошенных;
- 6) принимает значение 1 для тех, кто ответил, что использует Интернет с целью поиска информации для обучения/повышения квалификации, и значение 0 — для остальных опрошенных;
- 7) принимает значение 1 для тех, кто ответил, что использует Интернет с целью поиска информации, необходимой для выполнения профессиональных обязанностей, и значение 0 — для остальных опрошенных;
- 8) принимает значение 1 для тех, кто ответил, что использует Интернет с целью поиска информации о вакансиях, возможности трудоустройства, и значение 0 — для остальных опрошенных;
- 9) принимает значение 1 для тех, кто ответил, что использует Интернет с целью поиска единомышленников, партнеров для реализации новых идей, проектов и инициатив, и значение 0 — для остальных опрошенных;
- 10) принимает значение 1 для тех, кто ответил, что использует Интернет с целью подработки — создания сайтов на заказ, распространения рекламы и т.п., и значение 0 — для остальных опрошенных¹.

В целом значение индекса отражает степень использования ИКТ. Вариация значений индекса — от 0 до 9, $M = 1,22$, $S = 1,77$, $Me = 0$, $N = 1781$. Распределение значений смещено к левому полюсу шкалы (табл. В).

Таблица В

Распределение значений индекса использования ИКТ, n , %

Значения индекса	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 Все указанные дихотомии являются производными от показателей мониторинга, процентные распределения по которым приведены во введении к этой статье (табл. 1): первая дихотомия выделяет один из вариантов шкалы показателя намерений насчет приобретения компьютера, вторая дихотомия — один из вариантов шкалы показателя степени овладения компьютером, третья, четвертая и пятая дихотомии — три варианта шкалы показателя потребности и места пользования Интернетом, шестая, седьмая, восьмая, девятая и десятая — пять вариантов шкалы показателя цели использования Интернета.

Рационализаторство: фиктивная дихотомическая переменная, принимающая значение 1 для тех, кто ответил, что в свободное от основной и домашней работы время хотя бы раз в последние 7 дней (с выходными включительно) занимался рационализаторством, конструированием.

Источники

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.