

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

DOI: 10.19181/vis.2019.31.4.619

Самостоятельность в работе: взгляд на долговременные тенденции

Ссылка для цитирования: *Попова И. П.* Самостоятельность в работе: взгляд на долговременные тенденции // Вестник Института социологии. 2019. Том 10. № 4. С. 249–267. DOI: 10.19181/vis.2019.31.4.619

For citation: Popova, I. P. Autonomy in work: glance at long-term trends. *Vestnik instituta sotziologii*. 2019. Vol. 10. No. 4. P. 249–267. DOI: 10.19181/vis.2019.31.4.619



**Попова
Ирина Петровна**

Институт социологии ФНИСЦ РАН,
Москва, Россия

irina_popova@list.ru

AuthorID РИНЦ: [121917](#)

Самостоятельность в работе: взгляд на долговременные тенденции

Аннотация. В статье рассматриваются тенденции самостоятельности в работе на основе данных мониторинга «Социальные различия в современном российском обществе» на протяжении более полутора десятков лет. Самостоятельность рассматривается в различных аспектах: как показатель профессиональной автономии и профессионального контроля, а также как форма занятости и организации профессиональной деятельности. Сделаны выводы о том, что степень и характер самостоятельности в работе зависят от внешних условий и по-разному проявляются в различные периоды, водоразделом которых является конец 1990-х гг.; показаны устоявшиеся тенденции в степени проявления различных видов самостоятельности в работе. Характерно зафиксированное противоречие между оценками своей самостоятельности и ограничивающих рамок её проявления: в 1999 г. работники оценивали её в сравнении с 2015 г. заметно выше, что можно объяснить необходимостью адаптации к меняющимся условиям в сфере труда и занятости. Организация рабочего места, по оценкам работников, не предоставляет больших возможностей проявлять самостоятельность, что фиксируется на протяжении всех лет опроса. Степень своей самостоятельности работники всё чаще считают незначительной. Подтвердилась взаимосвязь самостоятельности в трудовых отношениях с профессионально-должностным статусом: высоким уровнем власти, образования, благосостояния. При этом отмечается снижение самостоятельности у руководителей организаций и управленцев низшего звена. В тенденциях самостоятельности важны также условия работы: формы найма, контракта, оплаты труда. Определённую роль играют личностные качества, связанные с установками на изменения в своей жизни. Характеристики «возраст» и «гендер» не столь существенны. Отмечены тенденции в ситуации самостоятельной занятости: рост масштабов, профессионально-квалификационного соответствия. Это подтверждает предположение о том, что в отличие от 1990-х гг., вынужденность перестаёт быть определяющей характеристикой. В целом самостоятельность в работе в трудовых отношениях и занятости представляется характеристикой более привилегированного социального положения работников, а также формирующихся в сфере занятости новых социальных групп – самозанятых.

Ключевые слова: самостоятельность, занятость, профессиональная автономия, профессиональный контроль, самозанятость

Тенденции самостоятельности в работе в целом могут рассматриваться как показатели комплексных изменений современных социальных процессов в различных аспектах. Мы обратимся к анализу некоторых из этих тенденций, фиксируемых на протяжении 16 лет в рамках мониторинга «Социальные различия в современном российском обществе»¹. Самостоятельность, анализируемая на основе этих данных, проявляется в двух основных аспектах – степени *самостоятельности* в социально-трудовых отношениях, а также *самозанятости*, когда работник институционализирует свою самостоятельность, получая соответствующий статус занятости². Можно выделить несколько направлений рассмотрения самостоятельности в работе, которые могут быть показателями различных социальных процессов и с позиции которых могут быть интерпретированы полученные данные.

Проблематика самостоятельности в работе, рассматриваемой как показатель *профессиональной автономии/профессионального контроля*, сформировала широкий спектр исследовательских позиций. Центральным остаётся вопрос властных ресурсов, определяющих степень и характер самостоятельности, которые проявляются в многообразных видах и уровнях профессионального контроля и профессиональной автономии. Проблема *распределения власти (контроля) в трудовых отношениях* рассматривается с различных позиций, подходов, различающихся по методологии анализа их значения для общества. Можно выделить те из них, которые связаны с процессами стратификации и классовообразования, и те, которые сосредоточиваются на организации труда работников, но при этом принимается во внимание статус профессиональных групп.

Интерес к проблематике самостоятельности/автономии связан с развитием различных взглядов на факторы, тенденции и субъекты социальных изменений. Так, в развитии марксистских взглядов на процессы классовообразования в современных условиях и, соответственно, подходов к объяснению социальных изменений самостоятельность в выполнении трудовых функций играет особую роль. Она рассматривается как показатель контроля условий труда и своей непосредственной трудовой деятельности, т. е. отношений *распоряжения* – одного из критериев выделения конкретных классов в рамках классовой структуры капиталистических обществ наряду с отношениями реальной экономической собственности. Это позволило Э. Райту выделить людей, обладающих таким контролем, в особую группу «работников с противоречивыми классовыми позициями», т. е. тех, кому присущи характеристики обоих основных классов – буржуазии и рабочего класса. Работники с такой характеристикой

¹ Исследование проводилось в три этапа (1999, 2008 и 2015 гг.) по общероссийской репрезентативной выборке (1999 – N=2506; 2008 – N= 2014; 2015 – N=5335) в Институте социологии РАН под руководством М. Ф. Черныша.

² Существует немало определений понятия «самозанятость». Одно из них даётся Госкомстатом РФ: «Самозанятость – организация безработными гражданами или гражданами, ищущими работу, собственного дела с оформлением государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя или созданием юридического лица» // Федеральная служба государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/free_doc/new_site/quality/survey0/data/Results/Instructions_1_\(initial%20stage\).pdf](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/quality/survey0/data/Results/Instructions_1_(initial%20stage).pdf) (Дата посещения: 15.04.2019).

занятости приобретают особую значимость в исследовании специфики развития центральной социальной коллизии – классового конфликта пролетариата и буржуазии [Райт 2000]. Профессиональная автономия применительно к социальным классам и слоям рассматривалась как одна из характеристик труда так называемого служебного класса (service class). Это понятие Дж. Голдторп развивал для выделения широкого ряда различных социально-классовых групп, в числе критериев при этом было положение в системе власти и контроля процессов производства, в которое они были вовлечены, т. е. степень их автономии в выполнении своих трудовых обязанностей и ролей [Goldthorpe 1995]. В её регулировании использовались те виды трудовых контрактов, которые предоставляют профессионалам большую степень свободы в определении условий и результативности их труда вследствие высокого уровня его специализации и квалификации.

Самостоятельность в работе рассматривается также как *профессиональная автономия* – способ организации профессиональной деятельности. Как правило, она означает, что члены профессиональной группы (профессионального сообщества) принимают решения и действуют самостоятельно в рамках своего профессионального контекста и ответственны за эти действия. В социологии профессий профессиональная автономия стала важным элементом концепций профессионализма – определяющим каркасом подхода, который называют властным (power approach) [Abbot 1988; Freidson 1994]. Этот подход исходит из понимания профессий как способа регулирования работы, при котором профессия (понимаемая как занятие, occupation) в большей степени, чем индивидуальные потребители или посредничающие между ними агентства, выполняет контроль над работой [Freidson 1994]. Роль власти и влияния группы в установлении и поддержании такого контроля весьма значима – чем они выше, тем выше статус профессиональной группы. Так, процессы депрофессионализации чаще всего рассматриваются как сокращение или потеря профессиональной автономии, т. е. возможностей контроля и руководства организации труда профессионалов и статуса самой профессии. Профессиональная автономия – неоднородное и сложное явление. Исследователи выделяют различные её уровни и виды. Например, коллегиальный и индивидуальный. Э. Фрейдсон в качестве видов выделял экономическую, административную, техническую автономии. Он отмечал также важность исследования условий для поддержания профессионализма – как в индивидуальных, самозанятых, так и в организованных масштабных практиках, контролируемых самими профессионалами, государством или частными предприятиями [Freidson 1994].

Наконец, самостоятельность в работе рассматривается с точки зрения анализа *самостоятельной занятости*. Это явление стало весьма противоречиво развиваться в России начиная с 1990-х гг. Исследователи отмечали эту противоречивость как основную характеристику самозанятости, роль которой в социальных процессах оценивалась неоднозначно. С одной стороны, это альтернатива отчуждению труда, но с другой – расширяясь во время кризисов, самозанятость «вынужденно» обслуживала «деструктивные процессы», что определяло её неспособность «стать локо-

мотивом экономического роста» [Токсанбаева 1998]. При этом уровень и факторы самозанятости не могут быть однозначно проинтерпретированы с точки зрения качества социальных процессов не только в России, но и в других странах [Аистов 2005: 186].

В социальном плане она также играет противоречивую роль. Самостоятельную занятость часто рассматривают как способ смягчения проблемы безработицы, хотя и весьма противоречивый по своим характеристикам и результатам: рост масштабов самозанятости в период кризисов носит вынужденный характер [Вишневская 2013], её отличают неустойчивость и незащищённость, риск быть постоянным источником для пополнения прекариата [Тоценко 2018]. В социальном плане самозанятые – социальная группа, характеристики которой и её положение в обществе во все периоды советского/российского общества зависели от политики государства, соответствующего законодательства и социально-правовых рамок [Ильин, Ильина 1999]. Это усложняет определение её границ, тем более что самозанятость – часть неформальной экономики [Барсукова 2012]. В последнее время тема самозанятости и статуса самостоятельно занятых приобрела актуальность в связи с новым налоговым законодательством¹. Сегодняшнее состояние самозанятости по-прежнему весьма проблематично: она по-прежнему остаётся в тени, отсутствуют точные данные о самозанятых², актуальные данные не отражают истинной картины³.

Другие аспекты самостоятельности в трудовой сфере исследуются как отдельная тема (например, в рабочем классе, где самостоятельность на уровне рабочего места рассматривается в качестве установки, мотива, определяющего производственную ситуацию, или индикатора характеристики работников как субъектов труда [Бессокирная 2017; Темницкий 2011]). В нашем предыдущем исследовании самостоятельность в работе, проанализированная на данных первых двух волн указанного исследования, рассматривалась с учётом гибкости в занятости [Попова 2008].

Обратимся к данным мониторинга для обзора тенденций различных аспектов самостоятельности в работе, которая рассматривалась на индивидуальном уровне в двух аспектах: 1) самостоятельность в организации труда работников; 2) самостоятельность, рассматриваемая с позиций способа занятости (самозанятость). Анализировались ответы работников на вопросы о степени и характере самостоятельности в своей работе, т. е. самооценки, что предопределяет известную условность выводов.

¹ Госдума приняла закон о налоге для самозанятых // Интерфакс. URL: <https://www.interfax.ru/russia/637958> (Дата посещения: 15.04.2019).

² Порочный круг самозанятости: остаться без налогов, соцзащиты и стабильности // Regnum. 24.11.2017. URL: <https://regnum.ru/news/2349399.html> (Дата посещения: 15.04.2019).

³ Согласно данным ФНС, по состоянию на 1 октября 2017 г. было официально зарегистрировано 595 самозанятых граждан, в то время как через год их стало уже 2587 чел. / Число самозанятых россиян выросло за последний год в четыре раза // Известия. 25.10.2018. Известия iz. URL: <https://iz.ru/804414/2018-10-25/chislo-samozaniatykh-rossiian-vyroslo-zaposednii-god-v-chetyre-raza> (Дата посещения: 15.04.2019).

Самостоятельность в трудовых отношениях

Самостоятельность/автономия в работе как характеристика труда наёмных работников исследовалась в трёх аспектах: 1) как общая характеристика работы – *возможность решать, как и что делать самостоятельно* (учитывались положительные ответы на вопрос: «Позволяет ли Вам работа самостоятельно решать, как и что делать, воплощать в жизнь свои идеи?»); 2) как *самостоятельность в содержании работы* – возможность определять характер продукта или услуги (в ответах на вопрос: «В какой степени Вы можете определить характер продукта или услуги, производимой Вами?» респондентами отмечалась одна из указанных позиций: «в очень значительной степени», «частично да, частично нет», «очень незначительно»); 3) как *самостоятельность в организации работы* – возможность определять, как работать, в каком темпе, в какое время (в ответах также отмечалась одна из трёх позиций).

Эти виды самостоятельности взаимосвязаны. Попытка выделить «идеальные», «чистые» их типы (высокая оценка самостоятельности одного вида при низкой оценке другого, без учёта промежуточного ответа «частично да, частично нет») показала, что они встречаются редко (см. рис. 1). Так, самая высокая степень самостоятельности по содержанию работы в 2015 г. касается лишь около 7% работников, а самостоятельности по организации работы – около 4%. Наиболее велика группа утверждающих, что проявляют высокую степень самостоятельности в работе как относительно содержания, так и её организации, – 47,4%. Иными словами, реально чаще всего работник, проявляющий самостоятельность в содержании работы, скорее всего самостоятелен и в её организации – такой «смешанный» тип является наиболее распространённым. Уверенные в том, что их самостоятельность и в содержании, и в организации работы минимальна, составляют лишь немногим меньшую группу (42%).

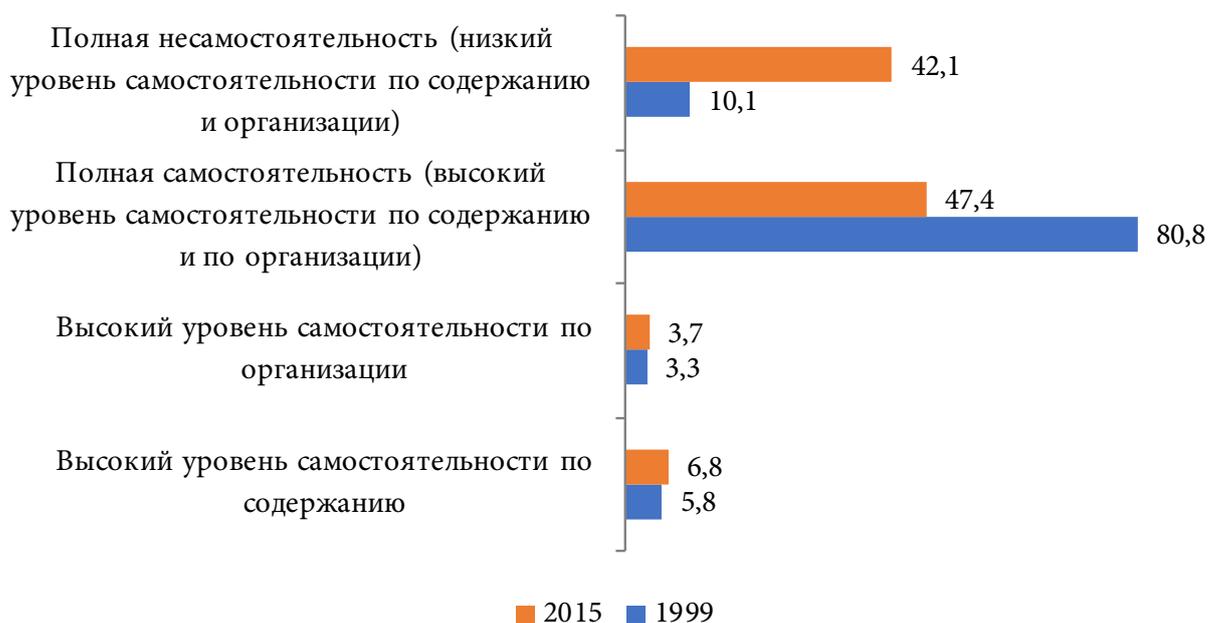


Рис. 1. «Идеальные типы» самостоятельности в работе в 1999 и 2015 гг., %
 Figure 1. “Ideal types” of independence in professional activity in 1999 and 2015, %

Если говорить о самостоятельности как об *общей характеристике работы*, то следует отметить, что она довольно распространена: почти половина опрошенных признают, что их работа позволяет им самостоятельно решать, как и что делать; примерно столько же считают, что у них нет такой возможности. В целом это близко к показателям предыдущих исследований. С этой точки зрения значительных изменений нет, хотя можно отметить тенденцию к росту первой группы (см. таблицу 1).

Таблица 1 (Table 1)

Степень самостоятельности в принятии решений на работе, % по годам
Degree of independence when making decisions at work, % by year

Ответы на вопрос: «Позволяет ли работа самостоятельно решать, как и что делать?»	1999	2007	2015
Да	40,0	44,3	48,2
Нет	52,3	49,3	47,2
Затрудняюсь ответить	7,7	6,5	4,6

Если же говорить о *различных видах самостоятельности*, то ситуация с их распространённостью заметно менялась (см. таблицу 2). Особенно отличается период конца 1990-х: в это время максимальный уровень оценки самостоятельности, прежде всего по содержанию работы, особенно распространён, а минимальный – рекордно низок. Это может быть обусловлено общей неопределённой ситуацией в стране, в том числе в сфере трудовых отношений, необходимостью быстро приспосабливаться к изменениям. В последующие точки мониторинга ситуация изменяется и далее сохраняется, что может быть свидетельством определённой нормы, сбалансированности в структуре видов самостоятельности.

Таблица 2 (Table 2)

Виды самостоятельности по содержанию и организации работы, % по годам
Types of independence based on content and work organization, % by year

Виды самостоятельности	1999	2007	2015
По содержанию работы (В какой степени Вы можете определять характер продукта или услуги, производимой Вами?)			
В очень значительной степени	49,9	33,5	34,6
Частично да, частично нет	26,0	27,3	29,6
Очень незначительно	8,7	25,3	28,4
Затруднились ответить	15,4	13,9	7,4
По организации работы (В какой степени Вы можете определять, как работать, в каком темпе, в какое время?)			
В очень значительной степени	45,8	29,1	31,8
Частично да, частично нет	31,3	33,1	34,4
Очень незначительно	11,8	32,3	30,9
Затруднились ответить	11,0	5,6	3,0

Возможности принятия самостоятельных решений в сфере труда во многом зависят от статусных характеристик работников, связанных прежде всего с уровнем их образования и степенью власти (см. таблицу 3). Чем выше уровень образования, тем в большей степени респонденты признают возможность самостоятельно принимать решения на работе. Такие возможности в 2015 г. отмечают 47,5% работников с высшим образованием и немногим более 17,9% со средним специальным. Отметим, что этот разрыв в 2007 г. был существенно меньше: 37,7 против 23,1% соответственно.

Таблица 3 (Table 3)

Оценка общей самостоятельности, 1999–2015 гг., %
Evaluation of independence in general, 1999–2015, %

Положительные ответы на вопрос: «Позволяет ли работа самостоятельно решать, как и что делать?»	1999	2007	2015
Неполное среднее	4,5	2,1	2,0
Общее среднее	9,0	10,5	8,1
Среднее специальное	19,0	23,1	17,9
Среднее техническое	21,2	26,6	19,5
Высшее	42,3	37,7	47,5

Другая характеристика, определяющая степень самостоятельности, – профессионально-должностной статус. Сравнение данных 2007 и 2015 гг. показывает устойчивость тенденции высокого уровня самостоятельности среди специалистов. Позиции, связанные с руководящими функциями на предприятиях, более ограничены в этом смысле (см. таблицу 4). Следует отметить снижение самостоятельности, отмечаемой руководителями и управленцами низшего звена.

Таблица 4 (Table 4)

Оценка общей самостоятельности по профессионально-должностным группам,
% по строке
Evaluation of independence in general by professional/official group, % by row

Положительные ответы на вопрос: «Позволяет ли работа самостоятельно решать, как и что делать?»	2007	2015
Предприниматели	82,2	87,5
Руководители	67,9	53,8
Специалисты	100,0	100,0
Управленцы низшего звена	70,5	55,4
Квалифицированные рабочие	29,0	32,7
Неквалифицированные рабочие	25,5	25,5
Другие	21,4	12,9

Вообще наличие и степень *властных полномочий* наиболее существенно влияют на уровень самостоятельности в работе в различных её проявлениях, что наглядно показывают различия видов самостоятельности в зависимости от того, является ли руководство людьми официальной функциональной обязанностью работника (см. таблицу 5).

Таблица 5 (Table 5)

Самостоятельность в работе в зависимости от наличия властных полномочий,
2015, %

Independence in professional activity depending on the possession of authority, 2015, %

Входит ли руководство другими людьми в официальные обязанности	Работа позволяет самостоятельно решать, как и что делать, воплощать в жизнь свои идеи		В какой степени работник может определять характер продукта или производимой услуги			В какой степени работник может определять, как работать, в каком темпе, в какое время		
	Да	Нет	Очень незначительно	Частично да, частично нет	В очень значительной степени	Очень незначительно	Частично да, частично нет	В очень значительной степени
Да	68,3	27,9	14,0	32,4	48,7	14,6	36,9	47,2
Нет	37,6	57,3	35,3	30,5	25,5	39,1	35,3	21,9

Степень самостоятельности, как общей, так и относительно содержания и организации работы, выстраивается в порядке убывания в полном соответствии с объёмом власти работников. Подобная тенденция характеризует взаимосвязь самостоятельности в работе и уровня благосостояния: чем выше самостоятельность, тем выше и группа по уровню благосостояния, к которой отнёс себя респондент, а также тем чаще оценки улучшения материального положения за последние 5 лет (с 2010 г.).

Выявилась и значимая связь между самостоятельностью в работе и отраслью экономики. Доля работников, позитивно оценивших возможность работать самостоятельно (более 50% в группе), устойчиво отличает сферы образования, культуры и досуга, финансов, государственного и муниципального управления, а также компьютерные и интернет-технологии (в 2015 г.). Можно отметить отраслевые изменения: уровень положительных оценок этого показателя стал заметно выше в 2015 г. по сравнению с 1999 г. соответственно на транспорте (25,5 и 46,6%) и в строительстве (35 и 48%).

Различия в степени самостоятельности в работе связаны также с её условиями и характером. Среди них – способ оформления трудовых отношений. Исследование показало, что формы трудовых контрактов, не относящиеся к обычным способам оформления трудовых отношений (на постоянной основе; по контракту; на основании устной договорённости; по договору подряда), отличают тех работников, у которых высока степень общей самостоятельности в труде (рис. 2). При этом позицию «ко мне не относится» в отношении трудовых контрактов выбирали в основном предприниматели (78%), а также руководители, специалисты и квалифицированные работники. Это обстоятельство сближает положение этих групп работников с самозанятыми (подробнее в отношении последних речь пойдёт ниже).

Способ оплаты также тесно связан с самостоятельностью в работе. Это прежде всего оплата, связанная с прибылью предприятия (64%), а также с объёмом сделанной работы.



Рис. 2. Способ оформления трудовых отношений, 2015 г., % по строке
 Figure 2. Type of employment registration, 2015, % by row

С уровнем самостоятельности работника при выполнении задания вполне ожидаемо связан творческий характер работы. У отметивших высокую степень востребованности на рабочем месте новых идей и нестандартных решений степень самостоятельности довольно высока – 78% (против 22% у признавших низкую степень инновационного характера своего труда). Эта же тенденция относится к обоим видам самостоятельности – по содержанию и по организации труда.

Полнота *профессиональной реализации* – также сопутствующая характеристика самостоятельности, проявляемой в работе, включая различные её виды. Те, кто считают, что их работа наиболее полно позволяет использовать квалификацию и знания, самостоятельны в большей степени (63 против 20% среди тех, кто счёл степень использования квалификации и знаний низкой). Оценка улучшения ситуации с использованием *квалификации и знаний* также напрямую связана с оценкой самостоятельности в работе. Среди отметивших положительную динамику две трети признали, что они самостоятельны в своей работе; в то же время отрицательная динамика или её отсутствие характеризуют тех, кто считают, что самостоятельность в их работе отсутствует. Взаимосвязь с наличием самостоятельности напрямую связана и с тенденцией в изменении оплаты труда, отношениями между работниками и работодателями, возможностями карьерного роста, техническим обеспечением труда.

Что касается других сторон связи ситуации на работе с проявлением самостоятельности, то можно отметить, что не обнаружилось выраженного влияния *стабильности в работе* (т. е. отсутствия опыта безработицы и пережитого увольнения), а также перемены профессии за последние 10 лет. В то же время наличие дополнительной работы сопровождается бóльшую степенью самостоятельности.

В оценке самостоятельности определённым образом отразились личностные характеристики работников. Это касается роли индивидуальных установок в отношении возможности изменения своей судьбы, наличие воли для этого (по собственной оценке), т. е. определённой степени уверенности в себе, чтобы радикально изменить свою жизнь в случае необходимости. Чем выше эта степень, тем выше оценка возможности проявить самостоятельность в различных её видах. Ответы на вопрос «Достаточно ли у вас воли, чтобы радикально изменить свою жизнь в случае необходимости» представлены на рис. 3. Отметим также, что возраст и пол оказались незначимыми для того или иного проявления самостоятельности в работе.



Рис. 3. Взаимосвязь личностных установок и самостоятельности в работе, 2015 г., %

Figure 3. The link between personal attitudes and independence in professional activity, 2015, %

Таким образом, тенденции самостоятельности в трудовых отношениях проявляются главным образом во взаимовлиянии характеристик профессионально-должностного статуса и рабочего места. Это

уровень образования и должностная позиция, связанная прежде всего с властными функциями, возможностями профессиональной реализации. Следует подчеркнуть, что самостоятельность в труде в наибольшей степени опирается на ресурс власти. Важны также условия работы: формы найма, контракта, оплаты труда. Самостоятельность в труде/ профессиональная автономия – косвенные характеристики положения, достаточно привилегированного. Они тесно связаны с трудовой активностью и статусом.

Самостоятельность как характеристика занятости

Группа самостоятельно занятых представляет собой случай индивидуальной профессиональной автономии, когда работник самостоятельно организует своё рабочее место. В исследовании она определялась с помощью ответа на вопрос «Работаете ли вы в организации или самостоятельно?» Это сравнительно небольшая группа работающего населения, которая постоянно росла: в конце 1990-х гг. она составляла в выборке занятого населения около 3%, в 2007 – 6%, а в 2015 г. уже почти десятую часть выборки (см. таблицу 6).

Таблица 6 (Table 6)

Динамика уровня самостоятельной занятости, 1999–2015 гг., %
The dynamic of the scale of independent employment, 1999–2015, %

Работающие самостоятельно или в организации	1999	2007	2015
В организации	97,2	93,9	91,6
Самостоятельно	2,8	6,1	8,4
Итого	100	100	100

Работающие самостоятельно сосредоточены прежде всего в отраслях, производящих услуги. В 1999 г. сферы торговли и услуг были основными (51 и 16% соответственно), в 2015 г. занятость по отраслям стала более диверсифицированной – кроме торговли (28%) и сферы услуг (19%) достаточно широко представлены строительство (19%) и транспорт (15%).

Путь к самостоятельной занятости имеет ряд особенностей, связанных скорее со сложившимися обстоятельствами, хотя собственные усилия и установки в этом отношении весьма значимы. Основными причинами, по которым люди становились самозанятыми, в 2015 г. чаще всего были «внешние» – отсутствие других вариантов трудоустройства, стремление получать более высокий доход, возможность использовать свою квалификацию, знания; и лишь затем следовали причины, связанные с ценностью самостоятельности самой по себе (возможность самому выбирать, где работать и когда, возможность ни от кого не зависеть). Следует отметить, что в 2015 г. самозанятые несколько чаще имели опыт безработицы с 2008 г. (24 против 19% у остальных работников).

Трудоустройство на первое рабочее место имеет некоторые отличия по основным способам: в основном их структура совпадает у самозанятых и занятых в организациях, но доля тех, кто уже в этот период создал своё рабочее место самостоятельно, заметно выше у первых (в 2015 г. – 6% против 1% соответственно). К моменту своей нынешней занятости самостоятельное создание своего рабочего места отметили уже 68%, тогда как у всех остальных работающих лидирует «помощь друзей и родственников в трудоустройстве» (36%); определённую самостоятельность (прежде всего в предложении своих услуг предприятиям) проявил лишь каждый пятый из них.

В целом же самостоятельно занятые по многим характеристикам близки к работающим в организациях. Так, по уровню *образования* (своего и родителей) работники, выбравшие путь самозанятости, не отличаются от других (см. таблицу 7). Самым распространённым типом диплома, как и среди других работников, является диплом о высшем образовании – его сейчас имеют более трети самозанятых. В 1999 г. уровень их образования был несколько ниже (30%), но, как и в 2015 г., заметных различий в уровне образования с остальным работающим населением не было.

Таблица 7 (Table 7)

Уровень образования в группах занятых в организации и самостоятельно, %

*Education level among groups of people working
for organizations and self-employed individuals, %*

Уровень образования	1999		2007		2015	
	В орг.	Самост.	В орг.	Самост.	В орг.	Самост.
Неполное среднее	6,0	2,7	3,6	2,7	2,7	4,3
Общее среднее	16,8	13,5	15,2	8,2	11,0	13,6
Среднее специальное	26,3	29,7	27,3	27,4	20,2	21,8
Среднее техническое	21,4	24,3	27,2	39,7	23,2	16,7
Незаконченное высшее	2,8	–	3,2	0	4,7	4,3
Высшее	26,2	29,7	23,2	21,9	38,1	39,3

Социально-профессиональный состав этой группы мало отличается от структуры остального занятого населения. В 2015 г. его большинство определяют рабочие высшей и средней квалификации (низший слой «белых воротничков» – 23% и квалифицированных рабочих – 30%). Высший и средний слои наёмных работников составляют вместе около трети этой группы.

Социально-демографические признаки лишь частично и вариативно отличали самозанятых. Это касалось главным образом пола: доля мужчин среди самозанятых больше, чем женщин. Но здесь не обнаруживается строго выраженной тенденции. Если в 1999 г. мужчины составляли 62% среди них, то в 2007 г. это различие практически исчезло – доля снизилась до 55% среди самозанятых, что было близко к доле мужчин в выборке остальных работников. В 2015 г. соответствующая доля вновь увеличилась – она составила уже 70%. В то же время по воз-

расту значимых отличий между этими группами занятых нет. Место жительства оказывает некоторое влияние: самозанятость в большей степени становится заметным явлением в крупных российских городах (2007 г.) (в отличие от мегаполисов и малых городов). Возможно, эти данные свидетельствуют о том, что условия крупных городов в большей степени способствуют такому типу профессиональной автономии.

Относительно личностного типа можно сказать, что различия в установках на изменения в жизни хотя и отмечаются, но не столь разительно разделяют две группы занятых, чтобы говорить об особом характере работника этого типа занятости¹. Можно лишь отметить, что самозанятые несколько чаще выражают уверенность в наличии воли для серьёзного изменения своей жизни.

Значимые различия концентрируются в *условиях работы*, рабочего места. Самозанятых отличает прежде всего способ правового оформления трудовых отношений. В 2015 г. больше двух третей сочли, что обычные способы оформления трудовых отношений «не относятся» к их трудовой ситуации (69%); лишь 11% отметили, что работают на постоянной основе (в отличие от остальных работающих, среди которых этот способ оформления трудовых отношений основной – 80%). Каждый десятый работает на основании устной договорённости, у 3% заключены трудовые контракты, а 4% работают по договорам подряда (см. таблицу 8). Это позволяет соотнести их положение с характеристиками прекариата.

Таблица 8 (Table 8)

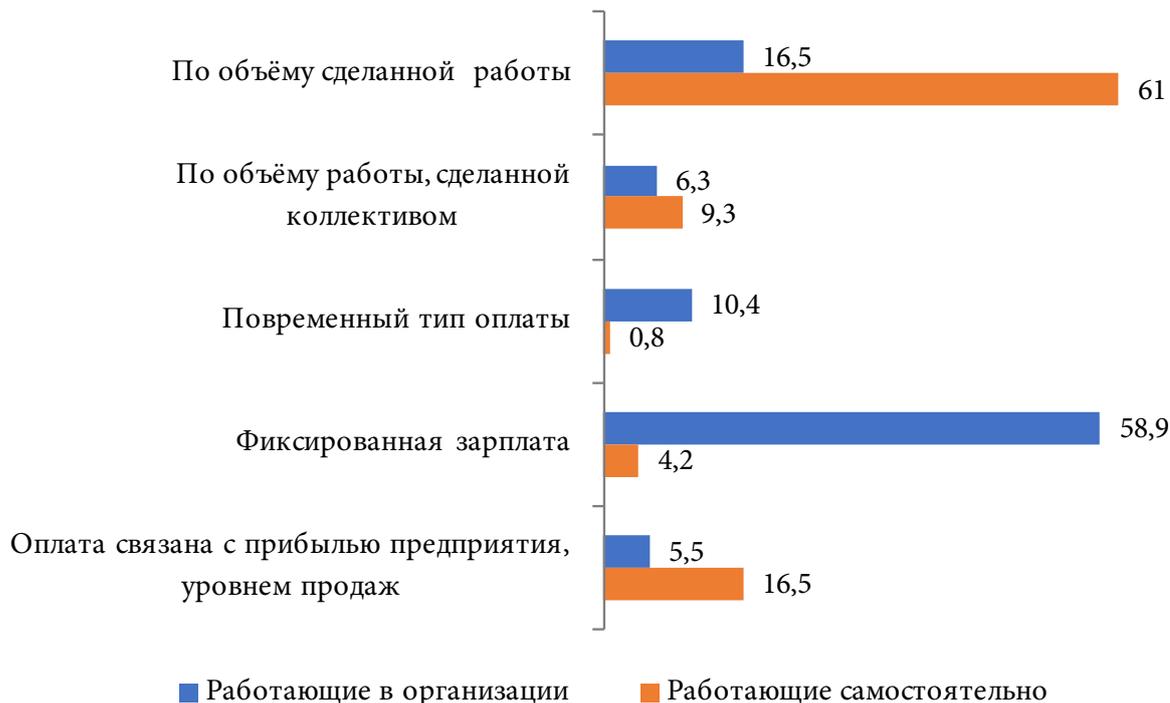
Способы оформления трудовых отношений с нанимателем
в различных группах занятого населения, % по группе
*Types of employment registration
for various groups of the working population, % by group*

Способ оформления трудовых отношений	1999*		2007		2015	
	Работающие в орг.	Работающие самост.	Работающие в орг.	Работающие самост.	Работающие в орг.	Работающие самост.
На постоянной основе	82,5	-	79,8	11,0	79,5	11,3
Работаю по контракту	10,4	-	11,0	2,7	8,8	3,1
На основании устной договорённости	3,9	-	4,1	13,7	5,6	10,1
Работаю по договору подряда	0,9	-	4,6	6,8	3,6	3,9
Ко мне не относится	2,2	-	0,3	63,0	1,8	68,9

*В 1999 г. вопрос об оформлении трудовых отношений самостоятельно занятым не задавался.

Трудовые отношения в рассматриваемых группах отличаются и принципы оплаты труда: для работающих в организациях обычной её формой является фиксированная оплата, а среди самозанятых распространён принцип оплаты по объёму сделанной работы (рис. 4*).

¹ Речь идёт об ответах на вопрос: «По вашему мнению, у вас достаточно воли, чтобы, если того потребует ситуация, радикально изменить свою жизнь?».



*Ответы на вопрос о том, как оплачивается труд респондента по основному месту работы.

Рис. 4. Принципы оплаты труда работающих в организациях и самостоятельно, 2015 г., % по группе
Figure 4. Salary guidelines for people working at organizations and self-employed individuals, 2015, % by group

Можно отметить ряд преимуществ, которые даёт самозанятость в профессиональной деятельности. Этот вид занятости действительно позволяет чувствовать высокий уровень контроля в своей сфере деятельности – почти 88% в 2015 г. (82% в 2007) ответили, что работа позволяет самостоятельно решать, как и что делать, и это в два раза выше, чем у остальных работников. В одинаковой мере самозанятые чувствуют большую степень свободы в определении содержания работы (характера товара и услуги) и её организации (темпа работы) – около двух третей ответов в обоих случаях в 2015 г., что практически совпадает с показателями 2007 г. Высокие оценки этим характеристикам давали лишь около четверти в группе остальных занятых в 2015 г. (что также близко к значениям 2007 г.). Примерно такое же соотношение среди обеих групп занятых обнаружилось в оценке возможностей планировать свою работу: высоко оценивают такие возможности самозанятые (78%), ответить так же смогли лишь 30% работающих в организациях.

Самостоятельная занятость даёт заметные преимущества и в *профессиональной самореализации*. В конце 1990-х гг. работники, занятые самостоятельно, не отличались от других в уровне сохранения квалификации на своём рабочем месте (немногим менее двух третей); среди них меньше тех, кто сохранили прежнюю квалификацию (18 и 8% соответственно). Ситуация в сфере занятости была достаточно неопределённой, и в этой группе чаще затруднялись ответить и соотнести с ней вопрос о стабильности использования собственной квалификации.

Однако в 2015 г. самозанятые гораздо выше оценили возможности использования квалификации и знаний на рабочем месте (65 против 49% у остальных работников). В то же время различия в соответствии полученной специальности и работы не столь велики – высокие оценки соответствия близки, хотя работники организаций чаще оценивают это соответствие как незначительное (38 и 29% соответственно).

Самооценки напряжённости и нагрузок (усталости, умственного и физического напряжения, авральности) близки в обеих группах, что характерно для ситуации как в 2007 г., так и в 2015 г. Несмотря на самостоятельную занятость, каждый десятый в этой группе имеет дополнительную работу, что близко к практике занятых в организациях.

Надо отметить, что самозанятость радикально не влияет на сохранение или изменение профессии. Среди самозанятых на вопрос о смене профессии в последние 10 лет в 2015 г. положительно ответили 36%, что примерно совпадает с ответами остальных занятых.

Таким образом, профессиональная автономия на индивидуальном уровне, институционализируемая в самостоятельной занятости, на протяжении почти двадцатилетия постепенно развивается и приобретает устойчивые характеристики. Её границы не столь широки – после постепенного роста доля таких занятых достигла лишь около 10% в целом от работающих. На протяжении последних 15 лет можно говорить о том, что этот вид занятости развивается главным образом в сфере услуг (при этом отрасли в ней диверсифицируются) и даёт большие возможности для профессиональной реализации и профессионального контроля.

Уровень образования (точнее, уровень дипломов) растёт вместе с ростом показателей образования в работающем населении (немного опережая его). Заметно, что за время после 1990-х гг. статус группы по этому показателю повысился, судя по снижению доли работников со средним специальным образованием в пользу доли имеющих высшее образование.

Выводы

Тенденции в самостоятельности в работе разнообразны, так же как многообразно и противоречиво само явление. Исследование показало прежде всего, что степень и характер самостоятельности в работе зависят от сложившихся внешних условий. Период 1990-х гг. представляется весьма специфическим по отношению к более позднему времени по масштабам и «расцвету» различных видов самостоятельности в работе в самооценках работников. Эти самооценки выглядят противоречивыми. Основное противоречие – между оценками своей самостоятельности и ограничивающих рамок её проявления. Работники оценивали свою самостоятельность в 1999 г. по отношению к 2015 г. значительно выше и по содержанию работы, и по её организации, что можно объяснить в общем необходимостью в большей степени адаптировать свою трудовую ситуацию к меняющимся условиям в сфере труда и занятости. И это при том, что сама организация работы (рабочего места) в оценках работников не даёт больших возможностей к проявлению их самостоятельности – это обстоятельство мало

меняется на протяжении всех лет мониторинга. Тенденции в степени проявления различных видов самостоятельности в работе (и по содержанию, и по организации), зафиксированные в последних двух точках опроса, представляются устоявшимися, поскольку близки по основным параметрам. Их отличает от предыдущего периода то, что работники заметно *чаще ощущают незначительность уровня своей самостоятельности*.

Другим значимым результатом исследования является эмпирическое подтверждение устойчивых взаимосвязей самостоятельности в трудовых отношениях с профессионально-должностным статусом: высокий уровень власти и образования – неизменно её главные ресурсы. Степень влияния этих ресурсов неравномерна. Если говорить о значимости ресурса власти, то особенно высок и стабилен уровень самостоятельности в работе у предпринимателей. При этом отмечается заметное снижение самостоятельности у руководителей организаций и управленцев низшего звена. Эта тенденция, по-видимому, обозначилась не так давно. Если же говорить об уровне образования, то стабильна тенденция высокой степени автономии у специалистов с высшим образованием. Ещё одной характеристикой социального положения работников с большей самостоятельностью в работе является более высокий уровень благосостояния. Немаловажными оказываются личностные характеристики – стремление работников к изменению своей ситуации, воли к этому в собственных оценках. Примечательно, что условия труда, оформления их положения на работе (типы трудовых контрактов) также отличаются от распространённых, что сближает работников организаций и самозанятых.

Самостоятельная занятость также заметно меняла свои параметры на протяжении этих лет: постепенно росли её масштабы, улучшались социально-профессиональные характеристики в сторону большего профессионально-квалификационного соответствия. Можно предположить, что формируется более устойчивая социальная группа работников, в положении которых, в отличие от 1990-х гг., вынужденность перестаёт быть значимой характеристикой.

Исследование выявило совпадения в социальном положении работников по показателю самостоятельности в работе в различных её ипостасях. Так, более высокая степень самостоятельности и её связь с властью и образованием характеризуют высокостатусные группы как предпринимателей на производстве, так и самозанятых, которые в большинстве являются предпринимателями. И те, и другие в большей степени используют свои профессионально-квалификационные ресурсы. Важен характер динамики инновационности, творческого характера работы – это также отличительная характеристика работников с растущей степенью самостоятельности.

Таким образом, самостоятельность тесно связана с социальными процессами, происходящими в российском обществе в последние десятилетия. Это характеристика более привилегированного социального положения работников в целом, а также формирующихся в сфере занятости социальных групп. Является ли она следствием такого положения или в большей степени фактором, влияющим на его достижение и формирование, – важный вопрос и может стать предметом более глубоких исследований.

Библиографический список

Аистов А. А. 2005. О развитии некоторых форм самозанятости в России в 1994–2002 годах // Экономический журнал ВШЭ. № 2. С. 185–215.

Барсукова С. Ю. 2012. Неформальная экономика: понятие, история изучения, исследовательские подходы // Социологические исследования. № 2. С. 31–39.

Бессокирная Г. П. 2017. Изменились ли мотивы труда рабочих в постсоветской России? // Социологические исследования. № 1 (393). С. 94–105.

Вишневецкая Н. 2013. Самозанятость в переходных экономиках // Мировая экономика и международные отношения. № 10. С. 58–67.

Ильин В. И., Ильина М. А. 1999. Самозанятость как социальный феномен российского общества // Рубеж. № 13–14. С. 201–218.

Попова И. П. 2008. Самостоятельность в работе: тенденции десятилетия // Мир России. № 4. С. 135–151.

Райт Э. О. 2000. Марксистские концепции классовой структуры // Рубеж. № 15. С. 36–85.

Темницкий А. Л. 2011. Самостоятельность в работе как фактор формирования субъектности рабочих России // Социологические исследования. № 12(332). С. 35–42.

Токсанбаева М. С. 1998. Самозанятость и её противоречия // Экономическая наука современной России. № 3. С. 32–45.

Тощенко Ж. Т. 2018. Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография: Институт социологии ФНИСЦ РАН, РГГУ. М.: Наука. 350 с.

Abbot A. 1988. The System of Professions: an essay on the division of expert labour. Chicago: University of Chicago Press. 452 p.

Freidson E. 1994. Professionalism reborn: Theory, prophecy and policy. University of Chicago Press. 238 p.

Goldthorpe J. H. 1995. The service class revisited // Social change and the middle classes / Ed. Butler T., Savage M. London: UCL Press. P. 313–329.

Статья поступила: 22.06.2019

DOI: 10.19181/vis.2019.31.4.619

Autonomy in Work: Glance at Long-Term Trends

Irina P. Popova

Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russia

E-mail: irina_popova@list.ru

ORCID ID: 0000-0002-6907-3094

For citation: : Popova, I. P. Autonomy in work: glance at long-term trends. *Vestnik instituta sotziologii*. 2019. Vol. 10. No. 4. P. 249–267. DOI: 10.19181/vis.2019.31.4.619

Abstract. This article considers the autonomy at work trends in Russia for more than 15 years on the basis of monitoring data "Social differences in modern Russian society". A degree and characteristics of autonomy in work depend on external conditions and are manifested differently in different periods. The 1990s are a watershed of these periods. The established trends in the degree of manifestation of different types of autonomy in work are shown. There is a marked contradiction between the assessment of their autonomy and limiting framework of its manifestation: in comparison with 2015, in 1999, employees evaluated it significantly higher. This can be explained by adaptation to changing conditions of work and employment. At the same time, the organization of the workplace, according to the estimates of workers, does not give great opportunities to show their autonomy. This trend has been observed throughout the years of the survey. Meanwhile, workers are noticeably more likely to feel the insignificance of their level of autonomy. The study confirmed the relationship of autonomy in labour relations with professional status: a high level of power, education, well-being. There is a decrease in autonomy of the heads of organizations and managers of the lower level. Working conditions are also important: forms of employment, contract, remuneration. Personal characteristics associated with attitudes to change in their lives, play a role. The influence of age and sex is not so significant. Trends in the situation of self-employment are noted: the growth of the scale, professional and qualification compliance. This confirms the assumption that compulsion characterizes self-employment to a lesser extent than in the 1990. It is concluded that autonomy in work is a characteristic of a more privileged social position of workers, as well as emerging social groups of self-employed.

Keywords: autonomy, employment, professional autonomy, professional control, self-employment.

References

- Abbot A. The System of Professions: an Essay on the Division of Expert Labour. Chicago: University of Chicago Press, 1988: 452.
- Aistov A. A. On the development of some forms of self-employment in Russia in 1994–2002. *Economicheskyy zhurnal VShE = Economics Journal of the HSE*, 2005; 2: 185–215 (In Russ.).
- Barsukova S.Y. Informal economy: concept, study history, research approaches. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*, 2012; 2: 31–39 (In Russ.).
- Bessokirnaja G.P. Have the motives of workers ' labour changed in post-Soviet Russia? *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*, 2017; 1: 94–105 (In Russ.).
- Freidson E. Professionalism Reborn: Theory, Prophecy and Policy. Chicago (Mi): University of Chicago Press, 1994: 238.
- Goldthorpe J.H. The service class revisited. In: Social change and the middle classes. Ed. by T. Butler, M. Savage. London: UCL Press, 1995: 313–329.
- Il'in V.I., Il'ina M.A. Self-employment as a social phenomenon of Russian society. *Rubezh = A Border*, 1999; 13–14: 201–218 (In Russ.).
- Popova I.P. Self-dependence at Work: Trends of the Decade. *Mir Rossii = Universe of Russia*, 2008; 4: 135–151 (In Russ.).
- Temnitzky A.L. Independence in work as a factor of formation of subjectivity of Russian workers. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*, 2011; 12: 35–42 (In Russ.).
- Toksanbaeva M.S. Self-employment and its contradictions. *Economicheskaja nauka sovremennoy Rossii = Economics of the Modern Russia*, 1998; 3: 32–45 (In Russ.).
- Toshchenko Zh. T. Precariat: from protoclass to new class. Moscow: Nauka, 2018: 350 (In Russ.).
- Vishnevskaja N. Self-employment in transition economies. *Mirovaja ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya = World economy and international relations*, 2013; 10: 58–67 (In Russ.).
- Wright E.O. Marxist concepts of class structure. *Rubezh = A Border*, 2000; 15: 36–85 (In Russ.).

The article was submitted on: June 22.2019