

Самостоятельность в работе: тенденции десятилетия*

И.П. ПОПОВА

Самостоятельность в работе связывается в статье с проблематикой гибкой занятости (флексibility) — важной черты глобальных постиндустриальных тенденций. Гибкая занятость в российских условиях — ее масштабы, роль и институционализация — во многом остается белым пятном в общем полотне исследований современных процессов. В то же время в российской ситуации актуальны вопросы не только ресурсов и потенциала гибких форм организации труда, но и характера этой гибкости, ее влияния на различные социальные процессы, в том числе эволюцию социально-профессиональной структуры. На некоторые из вопросов дает ответы исследование тенденций самостоятельности в работе как характеристики гибкой занятости, проведенное на базе данных международного мониторингового исследования «Социальные различия в современной России» (опросы 1999 г. и 2007 г. проведены Институтом социологии РАН по сопоставимой методике на общероссийской выборке). Анализировались три типа самостоятельности (на основе самооценок работников) — в содержании работы, в ее организации, а также полная самостоятельность. Проведенный анализ позволяет сделать заключение об изменениях в развитии выделенных типов самостоятельности за прошедшие почти 10 лет, характере этих изменений.

Задачи данной статьи ограничиваются возможностями эмпирического анализа такой характеристики работников, как самостоятельность в работе. Однако контекст, в котором она рассматривается, позволяет придать ей более широкий смысл — это включение в проблематику гибкой занятости (флексibility).

Интерес к данной проблематике связан с общим интересом к постиндустриальным тенденциям в современной России, что особенно актуально при соотнесении с глобальными процессами. Среди них развитие гибких форм занятости и организации труда, базирующихся на информационно-коммуникационных технологиях и новых формах управления трудовыми процессами, — весьма заметное явление. Оно стало одним из ключевых в попытках осмыслить современные изменения исходя из влияния технологического прогресса на социальную жизнь. Весьма широкое понимание различных аспектов гибкой занятости и организации труда определяет и широкое поле исследований социальных изменений, которые с ними тесно связаны: новых форм менеджмента, социальных последствий для различных категорий работников, новой сегментации рынка труда, развития новых отраслей и секторов экономики,

* Анализ проведен на основе мониторингового исследования «Социальные различия в современной России» (1991–2007 гг.) (ИС РАН, координатор проекта — М.Ф. Черныш) в рамках проекта «Интеллектуальный потенциал развития профессиональной структуры российского общества: состояние, проблемы, тенденции» (грант РФФИ 06-06-80529, руководитель — И.П. Попова).

прежде всего IT-сектора. Все исследования объединяют взаимосвязанные вопросы: как меняются социальные отношения и структуры? каким становится новый тип работника в них? Общим примером являются постфордистские исследования нового типа социальных отношений, возникших в результате революционных процессов в сфере занятости [Уэбстер 2004]. В основе этих процессов — гибкая специализация, гибкая фирма, идущая на смену массовому производству [Kumar 2005, p. 82]. Результатом становится новое разделение рабочей силы на «ядро» — квалифицированных, многофункционально ориентированных работников, соответствующих задачам внутренней (функциональной) флексибельности, и «периферию» — менее квалифицированных работников, соответствующих внутренней (количественной) флексибельности¹.

Относительно самостоятельным, получившим широкую известность направлением стали исследования новых форм управления и трудовых процессов с точки зрения теорий информационного общества. Так, М. Кастельс описывает современные тенденции к «многоликой обобщенной гибкости» с точки зрения фундамента трансформаций работы, работников и организаций под влиянием технологических процессов, что в свою очередь влияет на модели эволюции профессиональных структур современных обществ [Кастельс 2000, с. 216, 255, 262]. Современные исследования отдельных сегментов профессиональной структуры показывают влияние формирования новых принципов организации профессий, более широкой профессиональной идентичности. В частности, на примере веб-производства можно видеть, как гибкий труд, гибкие рабочие места, предполагающие автономию в производстве, но небольшой контроль за широкой организацией работы, несут изменения в определении самих профессий и генерирование профессиональных структур [Damarin 2006, p. 429].

Распространенные сегодня определения гибкой занятости подчеркивают два основных момента: 1) формы трудоустройства рабочей силы, основанные на применении нестандартных организационно-правовых условий занятости работников; 2) практики занятости, допускающие большую степень свободы действия, самостоятельности при значительно меньшей (по сравнению со стандартной, традиционной занятостью) внешней регламентации в организации труда и производства, принятии хозяйственных решений. Однако подчеркиваемый исследователями *неформальный* характер российской гибкой занятости предполагает, что ее формы могут созревать и развиваться и в условиях традиционной (постоянной) занятости, что особенно актуально для России с ее высокой адаптивностью рынка труда к меняющимся условиям и нормам через неформальные практики занятости. Поэтому обращение к самостоятельности в работе как к одной из ключевых характеристик гибких форм занятости представляется правомерным. Эта характеристика может рассматриваться, с одной стороны, как их проявление, а с другой — как ресурс развития гибкой занятости. Конечно, следует учитывать некоторую условность такого допущения. Это связано с

¹ В первом случае основная востребованная способность работника — переключение на новые задачи и многофункциональную деятельность, что должно способствовать цели быстрого передислоцирования работников в нужном направлении. Во втором случае работники, занятые на гибкой основе неполное рабочее время, представляют собой «резерв», периодически, по мере необходимости, используемый организацией. И в том и в другом случае это дает возможность организациям быстро реагировать на возникающие новые задачи, оперативно концентрируя силы на нужных направлениях развития, и в то же время контролировать условия и степень конкуренции рабочей силы. Некоторые работники, особенно относящиеся к функциональной флексибельности, становятся привилегированными, другие же получают дополнительные социальные ограничения. О современных тенденциях этих видов гибкой занятости на Западе см. [Kalleberg 2003, p. 154–175].

разнообразием подходов к рассмотрению самостоятельности в труде и актуализации ее аспектов в современных российских исследованиях.

В 1990-е годы самостоятельность в тех или иных проявлениях затрагивалась во многих исследованиях новых социальных явлений и процессов в России. Однако отдельных работ, посвященных анализу этого понятия, мало. Среди них можно отметить оригинальное исследование феномена свободы М.А. Шабановой, в котором самостоятельность анализируется как важная характеристика (составная часть, условие или ограничитель) индивидуальной свободы и определяется как «действия по собственной инициативе и на основе собственных сил», что придает достаточно широкий смысл этому понятию. Исследуя взаимосвязь свободы и самостоятельности в трансформирующемся обществе на основе эмпирического материала, автор приходит к выводу, что самостоятельность в рассматриваемый период носила вынужденный характер «независимости» от власти и не вела к росту индивидуальной свободы [Шабанова 2000, с. 197–209]. Эта тема получает развитие в более поздней работе, в которой вынужденный характер самостоятельности большинства населения рассматривается как важная контекстуальная особенность становления российского рынка [Шабанова 2005].

В то же время феномен расширения самостоятельности привлекает внимание во многих аспектах и интерпретациях. В исследовании 1990-х годов на базе данных ВЦИОМ расширение возможностей для инициативы и самостоятельности (или, по крайней мере, ощущение этих возможностей) анализировалось с точки зрения постиндустриальных тенденций. Оно было отмечено у достаточно большой доли — в целом у трети — опрошенных, а среди «людей умственного и организаторского труда» (руководителей, специалистов, вообще людей с высшим образованием) — у 40–45% [Гордон, Клопов 2001, с. 139–144]. Однако многозначность понятия привела к тому, что в разных интерпретациях оно принимает различные смыслы. Наиболее теоретически проработанным представляется направление, рассматривающее самостоятельность/автономию в работе как важный индикатор современных социальных неравенств: в теоретических дискуссиях о критериях средних классов на Западе [Шкаратан, Иняевский 2007] и эмпирических попытках выверить эти критерии в российском среднем классе [Обыденнова 2000, с. 33–42], рассмотреть особенности автономии рабочего места как признака более высокой социальной позиции в новых социальных группах [Черныш 2002], большего материального успеха различных социально-профессиональных групп [Попова 2004]. Тема самостоятельности достаточно часто связывается с проблематикой адаптации населения к реформам, причем во многих исследованиях эта связь прямая — чем больше самостоятельность, тем выше адаптация (правда, обладателями высокого уровня самостоятельности и адаптации оказываются чаще всего предприниматели) [Беляева 2001; Козырева 2005]. В то же время существуют исследования, в которых самостоятельность рассматривается как характеристика новых, хотя и трансформированных российской институциональной средой гибких форм занятости. С одной стороны, это достаточно общие представления о росте технологической детерминированности современных трудовых процессов: интеллектуализации и цельности как новых черт производственного процесса [Тощенко 2005, с. 91], организационного детерминизма в производстве, стимулирующего социально-профессиональную реструктуризацию рабочей силы [Вильховченко 2003]. С другой стороны — это исследования практикуемых форм гибкости в специфическом институциональном контексте.

Современные российские исследования практик гибкой занятости показывают ее значительные масштабы и институциональную непроявленность ни в формах нестандартной (непостоянной) занятости [Нестандартная занятость... 2006], ни в законах и формальных правилах, которые помогли бы регулировать «пластичность» наемных работников на российских предприятиях [Клеман 2003; 2007; Становление трудовых отношений... 2004]. Во многом это следствие вынужденности предприятий адаптироваться к кризису путем манипулирования различными формами флексибилности — численной и функциональной — в отношении разных групп работников, относимых к ядру или периферии [Механизмы адаптации... 1995]. Неформальность, неинституционализованность — основные характеристики специфики «флексибилности по-русски», сложившейся как адаптационная реакция и на командную советскую экономику, и на переход к рынку в условиях правового вакуума [Клеман 2007]. Однако по сути и социальным последствиям тенденции в развитии гибкой занятости близки тем, что наблюдаются на Западе [Становление трудовых отношений... 2004, с. 188].

Таким образом, исследования самостоятельности как характеристики гибкой занятости, значением которой в современных социальных процессах подтверждается выводами исследований, затрагивающих тему самостоятельности в иных интерпретациях и направлениях, представляют картину, где что-то прорисовано ярче, а что-то нуждается в детализации. Заполнение этих пробелов — важная задача дальнейших эмпирических изысканий. Одно из направлений определяется следующими соображениями.

В российской ситуации, на наш взгляд, актуальными становятся вопросы не только ресурсов и потенциала гибких форм организации труда, но и характера этой гибкости. В 1990-е годы гибкость в формах организации носила в основном приспособительный характер и отвечала задачам демпфирования кризиса (например, известные административные отпуска, неполные рабочие недели по инициативе администрации и т. д.). Изменение социально-экономической ситуации в 2000-е годы дает основание предполагать изменение функции и характера гибкости организации труда и занятости в развитии структуры занятости и социально-профессиональной структуры российского общества. Однако изменение это происходит неравномерно и противоречиво. Противоречивость заключается в том числе и в том, что развитие гибких форм занятости не имеет четких институциональных механизмов, которые отвечали бы сценарию постиндустриального характера развития общества.

Соответственно в нашем исследовании изучение самостоятельности как характеристики гибкой занятости преследовало две главные цели: 1) проследить изменение характера самостоятельности/гибкости в занятости за прошедшие почти 10 лет; 2) выявить ее «точки роста», которые в настоящее время особенно актуальны и имеют благоприятные социально-экономические перспективы.

Базой исследования стали данные международного мониторингового исследования «Социальные различия в современной России», проведенного в 1999 г. и 2007 г. Институтом социологии РАН по сопоставимой методике. И в том и в другом случае в исследовании применялась общероссийская случайная стратифицированная выборка. Первичной единицей отбора (ПЕО) являлся район. Все районы были объединены в страты по региональному признаку, а затем, на следующем этапе — в страты по преобладающему поселенческому типу (городские, сельские, смешанные). В каждой из страт, сформированных таким образом, случайным образом отбирались два

района. Наряду с отобранными районами в выборке присутствовали саморепрезентирующиеся единицы (СРЕ), представленные крупными городами РФ — Москвой, Санкт-Петербургом и Нижним Новгородом. На следующей ступени отбирались домохозяйства и их члены, которые становились респондентами. В 1999 г. ее объем составил 2506 респондентов, в 2007 г. — 2014 респондентов. Точность при распределении 50 : 50 при 95%-м интервале доверия составляет 3,25%. Метод опроса — формализованная анкета, часть основных блоков которой была включена в оба опроса в одинаковой формулировке. В опросе 1999 г. анкета была особенно подробной и включала блоки вопросов, подробно освещающих трудовую биографию и ситуацию респондентов (детство; образование и профессиональная подготовка; трудовая биография; работа в настоящее время; вторая работа; самостоятельность в труде; участие в руководстве и принятии решений; семья и досуг; материальное положение; политика и общество; ценности и убеждения). Блок, посвященный самостоятельности в работе, был весьма детальным. В опросе 2007 г. многие блоки и вопросы были повторены, хотя и в усеченном виде (были исключены разделы, посвященные профессиональной подготовке, второй работе, добавлен блок вопросов об источниках информации). Блок о самостоятельности в работе уже не был столь развернутым, но сохранил основные вопросы, по которым проводилось сравнение.

Задачами исследования на этом этапе становится описание в динамике за 8 лет видов самостоятельности, их основных характеристик, а также типов работников, которые их практикуют.

Основным объектом стали группы работающего населения, отвечавшие на вопросы о степени и характере самостоятельности в своей работе и оценившие ее положительно. Это также предопределяет известную условность выводов. Общий вопрос формулировался следующим образом: «Позволяет ли Вам ваша работа самостоятельно решать, как и что делать, воплощать в жизнь свои идеи?» В 1999 г. этот вопрос выполнял функцию фильтра для «разведения» самостоятельности по двум видам (вопросы были повторены в 2007 г.). Один из них относился к самостоятельности в содержании работы и формулировался следующим образом: «В какой степени Вы можете определить характер продукта или услуги, производимой вами?» Мы определили этот вид как *самостоятельность в содержании работы*. Другой вопрос выявлял степень самостоятельности в организации своего труда по времени: «В какой степени Вы можете определять, как работать, в каком темпе, в какое время?» В нашем исследовании этот вид был обозначен как *самостоятельность в организации работы*. Такие виды выделялись нами при условии их преобладания в уровне самостоятельности, т. е. когда респондент указывал высокую степень самостоятельности по одному из этих видов и низкую в той или иной степени — по другому. Случаи, когда респонденты отмечали оба вида самостоятельности, обозначались как *полная самостоятельность*.

Итак, на какие вопросы дал ответы наш анализ?

Каковы основные тенденции самостоятельности в работе?

Согласно данным исследования, рост самостоятельности в работе за прошедшее десятилетие был значительным. И в 1999 г. это была достаточно распространенная самооценка рабочих мест — самостоятельность в целом отмечали 26% работников, — а в 2007 г. доля таких работников выросла почти до 40%. При этом заметны изменения в

соотношении выделенных видов самостоятельности. Несколько снизилась доля полной самостоятельности — с 60% в 1999 г. до 51% в 2007 г. При этом почти на столько же выросла самостоятельность в содержании работы (с 22% до 30%). Наименее многочисленной и более устойчивой оказалась группа самостоятельности по организации работы — ее доля варьировала от 14% до 18% за годы исследования.

Особый интерес представляло выяснение того, как соотносится самостоятельность в работе с различными формами занятости.

В исследовании, помимо найма на условиях постоянной занятости, фиксировались наем по контракту и устной договоренности, на условиях подряда, а также самозанятость. Безусловно, первый из названных видов найма преобладал, касаясь подавляющего большинства респондентов — 82,5% в 1999 г. и 75,6% в 2007 г. Однако за прошедшие годы проявились некоторые тенденции, позволяющие говорить об усилении регулирования полной самостоятельности по формам и типам занятости. Возможным следствием этого регулирования и является отмечаемый в исследовании рост самостоятельности в содержании работы.

Эту тенденцию иллюстрируют данные о включении разных групп самостоятельных работников² в различные формы найма. В целом за годы между двумя временными точками исследования произошли заметные изменения и в структуре найма, и в фиксировании трудовой самостоятельности в его формах. Сама структура практически не менялась: наем на условиях постоянной занятости был преобладающей формой занятости, доли других видов найма (по контракту и на основе устной договоренности) оставались, по сути, неизменными (можно говорить лишь о росте доли подряда — с менее 1% до почти 5%).

В то же время происходила дифференциация видов самостоятельности по их закреплению в различных формах найма. В структуре работы на постоянной основе снизилась доля полностью самостоятельных, зато существенно выросла доля самостоятельных в содержании работы — как среди занятых на постоянной основе, так и — в значительно большей степени (более чем в 2 раза) — на альтернативной (табл. 1).

Таблица 1. Распределение групп по самостоятельности в работе в группах найма, %

Группы самостоятельности в работе	Работа на постоянной основе		Работа на непостоянной основе (по контракту, договору)	
	1999 г.	2007 г.	1999 г.	2007 г.
Самостоятельность полная	60,8	50,8	66,0	40,2
Самостоятельность в содержании	24,6	30,6	18,9	39,2
Самостоятельность в организации	14,6	18,7	15,1	20,6

Изменения в распределении полностью самостоятельных среди самозанятых и работающих в организациях подтверждают эту тенденцию в отношении видов само-

² Здесь и далее термин «самостоятельный работник» употребляется условно, только в отношении респондентов, оценивших свою самостоятельность в труде, а не в статистическом смысле данной категории занятости, соответствующем понятию самозанятости.

стоятельности. В целом доля самозанятых в выборке незначительна, хотя отмечен ее рост — с 2,8% до 6,1%. Однако заметно, что среди них растет полная самостоятельность. В то же время среди работающих в организациях (особенно с ростом числа занятых на них) она заметно снижается при одновременном росте самостоятельности в содержании работы.

Таким образом, самостоятельность в работе и нестандартные формы найма, пусть и не связанные напрямую, начинают проявлять признаки взаимного регулирования. Это регулирование касается в первую очередь полной самостоятельности — ее уровень снижается среди всех групп по форме найма. Возможной компенсацией полной самостоятельности становится самостоятельность в содержании работы, которая все чаще фиксируется в формах нестандартной (на непостоянной основе) занятости.

Особый интерес с точки зрения соответствия тенденциям структурных сдвигов в экономике и занятости представляют изменения трудовой самостоятельности в различных сегментах экономики по отраслям и форме собственности. В них концентрируются и особенности российского кризиса, и общие, глобальные тенденции. Их переплетение закладывает основу противоречий, которые сохраняются в 2000-е годы и отражаются в структуре занятости.

Данные по отраслям дают представление о наиболее характерных сегментах самостоятельности в работе и общих направлениях их изменений. Как и ожидалось, эта характеристика отличается прежде всего сферы торговли, услуг, образования, науки, культуры и досуга, государственного управления. Согласно полученным результатам, за годы исследования самостоятельность выросла в сфере услуг, строительстве, сократилась в органах государственного и муниципального управления и осталась на практически неизменном уровне в торговле, образовании, обрабатывающей промышленности, на транспорте, в сельском хозяйстве.

Что же касается двух основных выделенных тенденций в видах самостоятельности, то можно отметить следующее. Снижение полной самостоятельности происходило в большинстве ведущих отраслей экономики, и особенно в обрабатывающей промышленности, сельском хозяйстве, образовании, здравоохранении, государственных и муниципальных учреждениях, сфере услуг. Рост самостоятельности в содержании работы, характерный для большинства отраслей, проявился в обрабатывающей промышленности, сельском хозяйстве, торговле, здравоохранении, сфере услуг, коммунальном хозяйстве.

Изменения в пропорциях форм собственности предприятий, на которых работали респонденты, были наиболее радикальными. Доля предприятий государственной формы собственности, согласно данным исследования, сократилась за 8 лет в 1,5 раза (с 65,6% до 45,1%), а доля предприятий частной формы собственности увеличилась в 3 раза — с 10,7% до 33,2%. Соответственно в структуре самостоятельности значительно сократилась группа работников государственных предприятий и увеличилась группа работников частных предприятий. На акционерных предприятиях ситуация в этом смысле практически не изменилась.

Итак, самостоятельность в работе перераспределяется в частную сферу экономики вслед за ее ростом, но при этом заметны различия в регулировании видов самостоятельности работников (табл. 2).

Таблица 2. Уровень самостоятельности в работе на предприятиях различной формы собственности, %

Формы самостоятельности	Форма собственности предприятия					
	Государственное		Частное		Акционерное	
	1999 г.	2007 г.	1999 г.	2007 г.	1999 г.	2007 г.
Полная самостоятельность	60,1	45,5	65,8	59,9	65,5	48,1
Самостоятельность в содержании работы	26,9	34,9	18,4	24,6	16,4	32,9
Самостоятельность в организации работы	13,0	19,6	15,8	15,6	18,2	19,0

Данные табл. 2 показывают сокращение полной самостоятельности на предприятиях государственной и акционерной форм собственности и сохранение ее уровня практически неизменным на частных предприятиях. Рост удельного веса самостоятельности в содержании работы – характеристика предприятий всех форм собственности. Таким образом, за прошедшие годы произошли вполне отчетливые изменения в отношении различных видов самостоятельности на предприятиях государственной и акционерной форм собственности, тогда как на частных предприятиях ситуация существенно не изменилась. Характер этих изменений в первом случае определяет общую тенденцию, отмеченную выше, из чего можно сделать вывод о ведущей роли регулирования самостоятельности на государственных и акционерных предприятиях (при сокращении роли государственного сектора в экономике в целом).

Кто обладает самостоятельностью в работе?

Изменения, которые произошли в составе работников, проявляющих, по их самооценкам, самостоятельность в работе, представляют собой другую сторону исследуемого явления. Они позволяют увидеть, кто является носителем отмеченных выше тенденций и, соответственно, определить «качество» процессов, происходящих в этой сфере.

Если говорить об основных социально-демографических характеристиках, то можно отметить их устойчивость на протяжении периода исследования. Так, распределение по полу осталось практически неизменным. В группе полной самостоятельности мужчин и женщин примерно поровну, но в группе тех, кто проявляет самостоятельность преимущественно в содержании работы, женщин значительно больше, чем мужчин – примерно в 1,5 раза. Среди тех, кто самостоятелен в организации по времени, женщин также несколько больше.

Структура возрастных групп в группах самостоятельности также принципиально не изменилась, хотя следует отметить ее некоторое «постарение». Самая крупная группа среди работников с полной самостоятельностью – люди в возрасте 40–49 лет (причем отмечалось снижение доли молодых людей до 30 лет в 2007 г.). Среди самостоятельных в содержании работы наиболее представительна возрастная группа 30–39 лет (правда, в 2007 г. по сравнению с 1999 г. выросла группа старшего поколения – 50–59 лет). Самостоятельность в организации работы распределена по воз-

растным группам достаточно равномерно, но здесь также отмечается рост старших возрастных групп в 2007 г.

Работники, проявляющие самостоятельность, отличаются сравнительно высоким уровнем образования, однако тенденции его изменения весьма специфичны. В целом структура образования всех респондентов за прошедшие 8 лет, по данным исследования, улучшилась. Это улучшение касалось работников со средним и средним профессиональным образованием — значительно сократилось количество людей с начальным и неполным средним образованием (более чем в 2 раза — с 19% до 9%), выросли доли имеющих среднее специальное и среднее техническое образование. Доля лиц с высшим образованием (включая высшее научное) практически не изменилась.

На этом фоне изменение структуры образования самостоятельных работников было довольно существенным и характеризовало специфику изменений профессионального статуса групп по видам самостоятельности (табл. 3).

Таблица 3. Изменения в образовании среди групп работников по видам самостоятельности в работе (1999 г., 2007 г.), %

Уровень образования	Полная самостоятельность		Самостоятельность в содержании работы		Самостоятельность в организации работы	
	1999 г.	2007 г.	1999 г.	2007 г.	1999 г.	2007 г.
Неполное среднее	3,6	,8	6,3	2,1	4,1	4,7
Общее среднее	8,5	7,8	15,2	12,4	10,2	17,4
Среднее специальное	16,6	20,9	19,0	29,7	14,3	15,1
Среднее техническое	13,9	30,7	21,5	24,8	26,5	26,7
Высшее (включая неполное высшее и научное)	57,4	39,8	38,0	31,0	44,9	36,0

Общей тенденцией здесь остается сокращение долей работников с неполным средним и средним общим образованием. Исключение составляет группа работников, проявляющих самостоятельность в организации работы, которые сохранили не слишком высокий уровень образования (в этой группе показатель неполного среднего образования остался прежним, а общего — вырос). Высшее образование несколько (а в некоторых случаях — весьма заметно) теряет свою роль характеристики самостоятельности труда. Это касается прежде всего работников, проявляющих полную самостоятельность, в отношении которых уже отмечались тенденции наиболее существенных количественных перемен — доля высшего образования среди них снизилась значительно, почти в 1,5 раза. Характеристикой этого вида самостоятельности становится среднее техническое образование, доля которого выросла более чем 2 раза. Заметно снизилась доля высшего образования в группе самостоятельных в организации своей работы — с 44,9% в 1999 г. до 36% в 2007 г., скорее всего, за счет роста в этой группе работников с общим средним образованием. В группе самостоятельности в содержании работы структура изменилась не столь значительно, можно отметить только заметный рост в ней работников со средним специальным образо-

ванием (при незначительном снижении доли работников с высшим и средним образованием).

Существенные изменения в социально-профессиональном положении работников с самостоятельным характером работы происходят также в структуре руководящих позиций, которые они занимают. Это важная характеристика исследуемых групп. Одно из первоначальных предположений о функциональной предопределенности самостоятельности в структуре занятости заключалось в том, что эта черта присуща руководителям. И действительно, взаимосвязь между наличием руководящей позиции и самостоятельностью весьма высока. Но доля руководителей разных рангов составляет около 40% в среднем по группам самостоятельности, в том числе руководители высокого ранга (руководители руководителей) – 7%. Большая часть этих работников – рядовые сотрудники. Такая структура достаточно устойчива, она сохранилась спустя 8 лет. И прежде всего устойчивость продемонстрировала группа работников с полной самостоятельностью (табл. 4). Здесь наиболее высока доля первых лиц предприятия – директоров, а также руководителей высоких рангов – заместителей, начальников цехов, и эта структура существенно не меняется.

Таблица 4. Изменения в образовании среди групп работников по видам самостоятельности в работе (1999 г., 2007 г.), %

Позиция в управлении	Полная самостоятельность		Самостоятельность в содержании работы		Самостоятельность в организации работы	
	1999 г.	2007 г.	1999 г.	2007 г.	1999 г.	2007 г.
Руководитель руководителей	9,5	8,4	–	3,5	8,9	,0
Руководитель неруководителей	37,8	39,6	16,7	23,4	31,1	25,3
Рядовой работник	52,7	52,0	83,3	73,0	60,0	74,7

В то же время в других видах самостоятельности произошли изменения в структуре по объему власти. Это касается самостоятельности в содержании работы – здесь выросла доля руководителей среднего уровня и сократилась доля рядовых работников, хотя она и остается самой большой. В группе самостоятельности в организации работы, в которой доля руководителей среднего уровня несколько выше, наблюдается противоположная тенденция: выросла доля рядовых работников и снизилась доля руководителей среднего уровня. Однако «качественный» состав и тенденции изменения среднего управленческого звена в этих подгруппах самостоятельности существенно различаются. В первой подгруппе он был существенно ниже в 1999 г. – в основном это были работники низшего уровня управления, однако спустя 8 лет ранги средних руководителей несколько подросли. Вторая группа включала больше руководителей более высоких рангов – однако в 2007 г. эти группы стали размываться по более низким управленческим категориям, и особенно увеличилась группа низшего уровня управления. Группа рядовых работников существенно увеличилась – в 1,4 раза. Итак, самостоятельность в содержании работы все больше становится характеристикой руководителей среднего звена, а самостоятельность в ее организации – рядовых работников. Уточнить различия в положении этих двух групп помогает анализ их положения по доходам.

Материальное положение самостоятельных работников, в основе которого лежит среднемесячный доход, достаточно благополучно. За прошедшие годы в нем произошли любопытные изменения. В 1990-е годы оно весьма заметно отличалось в лучшую сторону от положения остального работающего населения. Это подтверждает и тот факт в исследовании, что на фоне обычных для работающего населения нарушений с зарплатой этим работникам ее чаще выплачивали вовремя. В 1999 г. самостоятельные работники в целом реже попадали в самую низкую группу по доходу по сравнению с работающим населением, хотя при этом дифференциация по видам самостоятельности была значительной (табл. 5). Все группы самостоятельных работников в большей степени, чем работающие в целом, попадали в группу с высоким уровнем дохода, но что касается низкодходной группы, то здесь положение было иным. Работники с полной самостоятельностью попадали в нее значительно реже, а вот положение работников, самостоятельных в организации своей работы, в этом отношении почти не отличалось от остального работающего населения — они почти в такой же мере попадали в самую низкодходную группу населения, что и работающие в целом.

Таблица 5. Изменения в уровне дохода по квинтилям среди групп работников по видам самостоятельности в работе в сравнении с работающим населением в целом (1999 г., 2007 г.), %

Квинтили по доходам	Год опроса	Группы по видам самостоятельности				Работающее население в целом
		Полная	В содержании работы	В организации работы	Всего	
Низкий доход	1999	10,1	15,6	17,0	12,3	19,5
	2007	3,1	2,9	7,4	3,8	4,9
Ниже среднего	1999	11,1	9,1	6,4	10,0	10,5
	2007	7,1	6,4	13,6	8,1	10,9
Средний	1999	8,3	10,4	10,6	9,1	11,0
	2007	23,0	30,7	25,9	26,0	26,4
Выше среднего	1999	23,5	26,0	25,5	24,3	26,8
	2007	28,8	35,7	30,9	31,3	33,0
Высокий	1999	47,0	39,0	40,4	44,3	32,2
	2007	38,1	24,3	22,2	30,9	24,9

В 2007 г. ситуация выравнивается, и по среднемесячным доходам самостоятельные работники приближаются к работающему населению в целом, хотя группа работников с полной самостоятельностью в работе по-прежнему остается наиболее высокодходной (что легко объясняется отмеченным выше высоким статусом ее представителей).

При этом собственные оценки изменения своего материального положения среди групп самостоятельных работников сохраняют позитивный характер. В 1999 г. среди них (как и среди работающего населения в целом) преобладали констатации его ухудшения по сравнению с десятилетием назад — от 70% полностью самостоя-

тельных до 90% самостоятельных в содержании работы говорили о его ухудшении в той или иной степени (уровень негативных оценок среди работающих в целом достигал 75%). О значительном улучшении почти никто не упоминал. В 2007 г. ситуация изменилась, положение и самостоятельных работников, и работающего населения по сравнению с 1999 г. главным образом улучшилось.

Похожим образом изменилась самооценка перспектив материального благополучия в ближайшем году как самостоятельных работников, так и работающего населения в целом — в 1999 г. оценки были в основном негативными и мало отличались от самооценок работающего населения (исключение составляли лишь работники, проявляющие полную самостоятельность); в 2007 г. самооценки изменили свою направленность, и их позитивный характер у групп самостоятельных работников во многом совпадает с общей позитивной оценкой перспектив своего материального положения всего работающего населения.

Таким образом, группы самостоятельных работников дифференцируются по доходу. Наиболее благополучным и устойчивым является положение работников с полной самостоятельностью в работе — они чаще попадают в высокодоходную группу и реже в группу низкого уровня доходов. Самым неустойчивым остается положение группы работников с самостоятельностью в организации труда. Ее представители мало отличаются от остального работающего населения в отношении попадания в группу с наиболее низким и наиболее высоким доходом. Положение группы с самостоятельностью в содержании работы имеет промежуточный характер, по некоторым параметрам оно приближается к первой из них, а по другим — ко второй. Но заметно, что в результате прошедших лет это положение становится более сходным с положением группы самостоятельных в организации труда. В то же время материальное положение этих групп все больше сравнивается с материальным положением работающего населения в целом — и по самооценкам, и по распределению по квинтилям среднемесячного дохода респондентов.

В целом процессы регулирования самостоятельности привели к тому, что определенная привилегированность социально-профессионального положения (по образованию и должностному статусу) становится в большей степени характеристикой групп, самостоятельных в содержании работы. Статус групп, отличающихся полной самостоятельностью, скорее снижается. Положение самостоятельных в организации труда остается прежним и, возможно, становится все в большей степени характеристикой работников с невысоким уровнем образования и статусом на работе.

Каковы условия труда работников, проявляющих самостоятельность в работе?

Наконец, важная группа характеристик положения самостоятельных работников связана с *условиями труда и рабочим местом*, их динамикой в 2000-е годы.

Условия труда за прошедшие 8 лет существенно изменились. Возможно, усиливает наблюдаемую контрастность сложная последефолтная ситуация 1999 г., в которой проходил опрос. Сравнение оценок 1999 г. и 2007 г. представлено в табл. 6. Практически по всем показателям цифры контрастируют как по годам, так и по различным группам самостоятельных работников и работающего населения в целом. И хотя в отношении негативных оценок различных сторон условий труда самостоятельные

работники близки к работающему населению в целом, хорошо заметно, что позитивные в целом изменения 2007 г. для этих групп работников гораздо более интенсивны. Наиболее благоприятны для них перемены в возможностях использования квалификации, знаний – их оценки значительно выше по сравнению с работающим населением в целом. Это важный показатель качества происходящих процессов, и он, судя по всему, характеризует их положительный вектор. В оценке остальных сторон (оплаты труда, социальных льгот, возможностей получить повышение по работе) оценки самостоятельных работников и работающего населения сходны и контрастируют с показателями 1999 г., что подтверждает сходство во влиянии происходящих процессов на положение работников в целом.

Таблица 6. Изменения в условиях труда среди групп работников по видам самостоятельности в работе в сравнении с работающим населением в целом (1999 г., 2007 г.), %

Условия работы	Характер изменения ситуации	Год опроса	Группы по видам самостоятельности в работе				Работающее население в целом
			Полная	В содержании работы	В организации работы	Всего	
Возможность использовать свою квалификацию, знания	К худшему	1999	15,8	17,6	29,3	18,0	22,0
		2007	3,4	4,9	8,3	4,7	4,9
	Не изменилась	1999	41,6	55,9	41,5	44,7	51,5
		2007	39,7	43,9	41,7	41,3	9,7
	К лучшему	1999	36,1	19,1	22,0	30,5	17,9
		2007	55,5	47,6	47,9	51,8	29,8
Уровень оплаты труда	К худшему	1999	52,5	55,9	63,4	54,7	59,0
		2007	7,5	7,3	10,4	8,0	9,7
	Не изменился	1999	14,9	17,6	9,8	14,8	18,5
		2007	21,9	29,3	18,8	23,6	29,8
	К лучшему	1999	28,7	20,6	22,0	26,0	17,6
		2007	68,5	63,4	68,8	67,0	59,3
Отношения между рядовыми работниками и руководителями	К худшему	1999	11,4	13,2	19,5	12,9	15,7
		2007	4,1	9,8	12,5	7,2	7,9
	Не изменились	1999	59,9	69,1	51,2	60,8	64,4
		2007	56,8	59,8	68,8	59,8	65,5
	К лучшему	1999	20,8	14,7	22,0	19,6	10,0
		2007	33,6	29,3	16,7	29,3	24,1
Социальные льготы	К худшему	1999	54,0	39,7	41,5	49,2	49,4
		2007	15,8	15,9	29,2	18,1	17,7
	Не изменились	1999	34,2	48,5	43,9	38,6	37,0
		2007	56,2	59,8	54,2	56,9	63,3
	К лучшему	1999	2,5	4,4	4,9	3,2	2,4
		2007	15,8	12,2	4,2	12,7	10,2

Окончание табл. 6

Условия работы	Характер изменения ситуации	Год опроса	Группы по видам самостоятельности в работе				Работающее население в целом
			Полная	В содержании работы	В организации работы	Всего	
Возможность получить повышение	К худшему	1999	25,7	14,7	29,3	23,8	26,5
		2007	8,2	3,7	14,6	8,0	8,5
	Не изменилась	1999	42,6	58,8	51,2	47,3	48,6
		2007	58,9	67,9	54,2	60,7	67,8
	К лучшему	1999	12,4	13,2	7,3	11,9	7,6
		2007	25,3	17,3	22,9	22,5	16,8
Техническое обеспечение труда	К худшему	1999	47,0	35,3	48,8	44,7	43,4
		2007	6,8	7,3	6,3	6,9	8,7
	Не изменилось	1999	47,0	35,3	48,8	44,7	35,6
		2007	46,6	41,5	43,8	44,6	50,1
	К лучшему	1999	16,8	14,7	14,6	16,1	12,1
		2007	43,8	48,8	41,7	44,9	37,9

Определенная дифференциация между группами работников, проявляющих различные виды самостоятельности в работе, прослеживается и по условиям работы. Так, выделяется положение самостоятельных в организации работы – оно сравнительно менее устойчиво, поскольку ухудшилось по многим параметрам (по возможности использовать свою квалификацию, по уровню оплаты труда) в большей степени, чем у других самостоятельных работников.

Еще одной важной характеристикой качества изменений стало улучшение технического обеспечения труда, которое отметили все группы работников, и особенно самостоятельные в содержании работы, где доля положительных оценок приближается к 50%. (В 1999 г. оценки его ухудшения были полярно противоположными.)

Каков же характер произошедших изменений? Чтобы ответить на этот вопрос, обратимся к данным об изменениях в техническом оснащении рабочих мест за время исследования (табл. 7). Анализ фокусировался на двух основных группах характеристик – дистанционности руководства/исполнения и информационном/традиционном характере труда. В первом случае имелись в виду изменения в технической оснащенности работы, которые свидетельствовали бы о дистанционном характере ее руководства и об определенной гибкости в средствах исполнения. Во втором – активная включенность в информационные потоки и сети посредством использования новых технологий.

Прежде всего, отметим изменения в оснащенности оборудованием самостоятельных работников (и работающего населения в целом), хотя и не столь контрастные, как в их общих оценках. Тенденции наблюдаемых изменений свидетельствуют о том, что происходит (пусть не революционное) улучшение технической оснащенности руководства производственными процессами. Характер труда самостоятельных работников отличается некоторой нацеленностью на дистанционные методы руко-

Таблица 7. Изменения в оснащенности оборудованием среди групп работников по видам самостоятельности в работе в сравнении с работающим населением в целом (1999 г., 2007 г.), %

Вид оборудования	Год опроса	Группы по видам самостоятельности				Работающее население в целом
		Полная	В содержании работы	В организации работы	Всего	
Пишущая машинка, калькулятор	1999	45,7	31,6	34,7	41,0	31,1
	2007	38,5	29,0	32,6	34,5	27,2
Телефон	1999	53,4	34,2	67,3	51,0	39,5
	2007	60,7	51,0	44,2	54,7	46,8
Компьютерная рабочая станция в сети	1999	6,7	7,6	14,3	8,0	4,1
	2007	18,4	9,7	10,5	14,3	9,8
Персональный компьютер	1999	16,6	15,2	24,5	17,4	11,2
	2007	38,5	24,8	32,6	33,3	25,6
Стационарный компьютер, мейнфрейм	1999	2,2	,0	2,0	1,7	,6
	2007	10,2	6,2	9,3	8,8	5,1
Станок с числовым программным управлением	1999	–	–	–	–	,5
	2007	2,9	2,1	3,5	2,7	2,2
Оборудование программного контроля над производством	1999	,9	2,5	,0	1,1	1,0
	2007	4,1	2,1	3,5	3,4	3,8
Другое оборудование, использующее программирование	1999	1,3	5,1	2,0	2,3	1,4
	2007	6,6	6,2	3,5	5,9	4,3
Простой станок без программирования	1999	4,5	1,3	4,1	3,7	4,4
	2007	6,1	2,8	3,5	4,6	3,9
Тяжелое строительное оборудование: кран, бульдозер и т. д.	1999	3,6	2,5	4,1	3,4	3,2
	2007	3,7	4,1	3,5	3,8	5,0
Химическое оборудование	1999	1,3	5,1	4,1	2,6	3,4
	2007	7,8	8,3	3,5	7,2	5,2
Простые ручные инструменты: отвертка, молоток, лопата и др.	1999	35,9	44,3	28,6	36,8	39,3
	2007	22,5	22,8	29,1	23,8	28,5
Транспортное оборудование, например, грузовик	1999	17,5	7,6	26,5	16,5	15,1
	2007	21,3	10,3	9,3	15,8	16,8
	2007	2,5	2,1	2,3	2,3	2,2
Доступ в Интернет	1999	–	–	–	–	–
	2007	24,6	15,9	18,6	20,8	14,5
Мобильный телефон	1999	–	–	–	–	–
	2007	52,9	35,9	33,7	44,2	37,8

водства и исполнения работы. Здесь в большей степени используют в целом телефон, пишущую машинку, калькулятор (хотя использование двух последних снижается и среди самостоятельных работников, и среди работающего населения в целом), выше уровень использования персонального компьютера (хотя его рост среди работающего населения в целом происходит практически в том же темпе).

Использование оборудования, которое характеризует дистанционный (руководящий) труд, в различных группах по самостоятельности в работе имеет специфику. Работники, обладающие полной самостоятельностью (в большей степени руководители), особенно часто используют традиционные телефон, пишущую машинку, калькулятор, а также новые технологии — персональный компьютер, Интернет и мобильный телефон, среди них растет пользование транспортными средствами. Отметим и сближение характеристик группы самостоятельных в содержании труда работников с полностью самостоятельными, что подтверждает сходство тенденций в стиле руководящей работы на различных уровнях.

Что касается группы работников, самостоятельных в организации труда, то, судя по снижению высокого прежде уровня использования телефона и транспортных средств и росту пользования компьютером и Интернетом (его уровень также был в 1999 г. выше по сравнению с другими группами работающего населения), мобильность этих работников все больше основывается на использовании новых технологий и, соответственно, новых гибких форм профессиональной деятельности.

Заключение

Самостоятельность в работе как существенная характеристика гибкой занятости претерпела за прошедшие годы ряд изменений. Общий характер изменений в структуре самостоятельности по некоторым чертам можно определить как переход от кризисной к более регулируемой ситуации.

Прежде всего, произошла дифференциация различных ее видов. Полная самостоятельность, которая была ведущим типом в 1990-е годы и характеризовала в основном руководителей достаточно высоких рангов в управленческой иерархии, постепенно теряет свои позиции. Она уменьшается не только количественно, но и качественно: по уровню образования, объему власти на предприятии (хотя материальное положение остается прочным).

Скорее всего, она редуцируется в отношении большей регламентации своей работы по времени и трансформируется в самостоятельность по содержанию работы, т. е. определению характера продукта и услуг. С другой стороны, этот вид самостоятельности работников все отчетливее становится самостоятельностью работников среднего уровня управления. Он более диверсифицирован и в отношении форм найма — чаще закрепляется в найме на непостоянной основе, т. е. приобретает более разнообразные нормативно-регулируемые формы занятости.

Самостоятельность в организации работы по многим параметрам остается неизменной. Очевидно, она все больше концентрирует тип работника не очень высокого уровня образования, дистанционного, всегда востребованного, но не слишком хорошо оплачиваемого характера работы. Положение этих работников выглядит менее устойчивым и благополучным: уровень дохода и условия труда здесь в худшем состоянии по сравнению с другими группами самостоятельных работников. Данный тип работников близок к типу внешней, или численной, гибкости в занятости.

Регулирование самостоятельности в работе скорее всего определяется ужесточением законодательства о нормах работы, которое в большей степени исполняется на предприятиях государственной и акционерной форм собственности.

Данные о характере рабочих мест самостоятельных работников, о развитии ее видов в различных отраслях экономики позволяют говорить о том, что самостоятельность развивается в направлении постиндустриальных тенденций. Тем не менее эти изменения не приобрели четко выраженного характера и существенных качественных изменений.

Литература

- Беляева Л.А. Стратегии выживания, адаптации, преуспевания // Социологические исследования. 2001. № 6.
- Вильховченко Э. Постиндустриальные модели труда: социоорганизационный прогресс на рубеже XXI века // Мировая экономика и международные отношения. 2003. № 3.
- Гордон Л.А., Клопов Э.В. Потери и обретения в России девяностых. Т. 2. Меняющаяся жизнь в меняющейся стране: занятость, заработки, потребление. М.: Эдиториал УРСС, 2001.
- Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура / Пер. с англ. под ред. О.И. Шкаратана. М.: ГУ ВШЭ, 2000.
- Клеман К. Работа не на рабочем месте // Отечественные записки. 2007. № 4.
- Клеман К. Неформальные практики российских рабочих // Социологические исследования. 2003. № 5.
- Козырева П.М. Некоторые тенденции адаптационных процессов в сфере труда // Социологические исследования. 2005. № 9.
- Механизмы адаптации внутреннего рынка труда предприятий к новым экономическим условиям: Научный доклад для обсуждения на Ученом совете Отдела экономической социологии и экономики труда / Авт. колл.: Л.Д. Лакунина, А.А. Московская, П.Г. Смирнов, К.М. Толстова, Т.Я. Четвернина (рук.). М., 1995.
- Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.И. Гимпельсона и Р.И. Капелюшников. М.: ГУ ВШЭ, 2006.
- Обыденнова Т.Б. Средний класс и его работа // Социологические исследования. 2000. № 3.
- Попова И.П. Профессионализм – путь к успеху? // Социологические исследования. 2004. № 3.
- Становление трудовых отношений в постсоветской России. М.: Академический Проект, 2004.
- Тощенко Ж.Т. Социология труда: опыт нового прочтения. М.: Мысль, 2005.
- Уэбстер Ф. Теории информационного общества / Пер. с англ. под ред. Е.Л. Вартановой. М.: Аспект-Пресс, 2004.
- Черныш М.Ф. Новая социальная группа – «информационные работники» // Социологические исследования. 2002. № 11.
- Шабанова М.А. Проблема встраивания рынка в «нерыночное» общество // Социологические исследования. 2005. № 12.
- Шабанова М.А. Социология свободы. М.: МОНФ, 2000.
- Шкаратан О.И., Инясевский С.А. Новый средний класс на Западе (Полвека дискуссий, полвека перемен) // Общественные науки и современность. 2007. № 4.
- Damarin A.K. Rethinking Occupational Structure: The Case of Web Site Production Work (Electronic resource) // Work and Occupations. Thousand Oaks. 2006. Vol. 33. Issue 4. № 1.
- Kalleberg A. Flexible Firms and Labor Market Segmentation. Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers // Work and Occupations. 2003 (May).
- Kumar K. From Post-Industrial to Post-Modern Society. Oxford: Blackwell Publishing, 2005.