

Косова Л.Б.
(Москва)

КАК ОЦЕНИТЬ НЕРАВЕНСТВО: АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ПОДХОДОВ К ИЗМЕРЕНИЮ СОЦИАЛЬНОЙ СТРАТИФИКАЦИИ

В статье рассматриваются как «субъективный», так и «объективный» подходы к измерению социальной стратификации. Основное внимание уделяется методикам, основанным на социально-профессиональной иерархии. Следуя принятым традициям, автор рассматривает три больших группы методов: шкалы престижа профессий, социально-экономические индексы, разбиение на социальные классы. Приводится подробное описание методик и полученных результатов.

Ключевые слова: социальная стратификация, методики измерения социальной стратификации, «субъективные» и «объективные» оценки статуса, шкалы престижа профессий, социально-экономический индекс, типологии социальных классов.

Введение

Социальная стратификация – тема, обладающая множеством коннотаций как исследовательского, так и социального плана. Здесь мы хотим остановиться на методической стороне вопроса – инструментари, который был разработан для измерения неравенства.

Лариса Борисовна Косова – кандидат технических наук, директор Единого архива экономических и социологических данных НИУ ВШЭ, доцент кафедры методов сбора и анализа социологической информации НИУ ВШЭ. E-mail: lkosova@hse.ru.

Методики, которые будут описаны ниже, возникли и использовались в зарубежной исследовательской практике. Аналоги в советской социологии появились позже и развивались в условиях жесткого идеологического пресса. В то время как западные социологи обсуждали и проверяли разрабатываемый инструментарий измерения социального неравенства, советские социологи продирались сквозь идеологические рогатки, вынужденно оставаясь в горизонтах, заданных цензурными ограничениями. З.Голенкова и Е.Игитханян так описывают результаты первой научной конференции «Изменения социальной структуры советского общества», состоявшейся в 1966 г. в Минске: «...после бурных дискуссий участники конференции вынуждены были согласиться с тем, что понятие “социальная стратификация” не вписывается в марксистскую схему и должно быть отторгнуто». И далее: «Полемика в среде социологов о новых формах социальной дифференциации... вызвала возражения “научных коммунистов”. Сам вопрос был назван “надуманным”. В соответствии с тезисом о “ведущей роли рабочего класса”, по утверждению оппонентов, следовало акцентировать внимание не на процессах дифференциации, но, напротив, – на преодолении различий внутри самого рабочего класса» [1, с. 92–93, 95].

В зарубежных работах, посвященных проблемам измерения неравенства, упоминаются исследования советских авторов [2; 3]. Однако отмечается их специфика, связанная как с особенностями выборки (опросы проводились среди школьников и/или их родителей), так и с бытованием результатов исследования: результаты этих работ не стали базой для создания инструментальных переменных, позволяющих формализовать процедуру измерения социального неравенства. И понятно, почему этого не могло произойти: обществу объявленного равенства были ни к чему инструменты, предназначенные для изучения реальной иерархии социальных позиций.

Российская социология, получившая свободу от идеологического пресса, но оказавшаяся в жестких рамках экономических

обстоятельств, просто не смогла (да и не успела) выполнить столь же неспешные и обстоятельные работы по созданию формального инструментария, как это сделали зарубежные исследователи за несколько десятилетий интенсивной коллективной работы. Исследования стратификации российского общества, выполненные в постперестроечные годы, базируются либо на субъективных оценках респондентами своего социального и имущественного статуса, досуговой активности, качества образования и т.д. [4; 5], либо на кодификаторе профессий, опираясь на который исследователь выстраивает социальные классы [6]. В последние годы заметно усилился интерес молодых исследователей к методической стороне измерения стратификации. Так, в [7] подробно рассмотрен один из подходов к измерению социальной стратификации – разработка шкал престижа профессий. Автор отмечает, что в России подобные исследования практически отсутствуют [7]. К этим же выводам приходит и Бессуднов [8].

В данной статье мы постараемся частично заполнить существующую лауну, представив аналитический обзор основных методов и алгоритмов измерения социальной стратификации, введенных в оборот зарубежными авторами. В анализируемом корпусе работ подход к понятию «стратификация» – инструментальный: стратификация понимается как переменная, категориальная или интервальная, причем все эти значения однозначно определяют позиции актора в социальном пространстве.

Построение шкал статусов: «объективный» и «субъективный» подходы

Прежде всего отметим, что подходы к измерению социальной стратификации принято разделять на «объективный» и «субъективный» [9; 10]. «Субъективный» подход подразумевает, что респондент сам определяет свое место на шкале статусов или относит себя к какой-либо социальной страте. В качестве примера одной

из первых работ в рамках данного подхода обычно приводят исследование Сентерса [11]. Опираясь на данные, собранные методом личного формализованного интервью в ходе опроса, проведенного летом 1945 г., автор анализирует межпоколенческую мобильность.

К «субъективному» методу построения оценки социального статуса часто прибегают российские социологи. Выше мы уже упоминали исследования, посвященные социальной стратификации российского общества, базирующиеся именно на оценках респондентами различных аспектов собственного социального и экономического статуса. Отметим также, что ряд ведущих российских опросных центров включил в свои анкеты вопросы, позволяющие в дальнейшем реализовать «субъективный» подход к измерению статуса. В качестве примера можно привести мониторинговое исследование «Вестник общественного мнения»¹ или «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения»². Иными словами, методики построения стратификационных схем на основе «субъективного» статуса известны и широко применяются в российской практике, поэтому в рамках данной статьи мы сосредоточимся на методиках, принятых в рамках «объективного» подхода.

«Объективный» подход предполагает, что исследователь сам относит респондента к той или иной страте/статусу, опираясь на выбранные им основания [9; 12; 13]. Однако разделение на «объективный» и «субъективный» подходы довольно условно. Практически всегда (как будет показано ниже) исследователь проводит «объективную» процедуру стратификации, опираясь на шкалу престижа профессий, которая фактически служит резуль-

¹ Исследование проводит АНО «Левада-центр».

² Исследование совместно проводят Национальный исследовательский университет – Высшая школа экономики и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН.

тирующей массовых стереотипов по поводу престижности того или иного ряда занятий, бытующих в данном обществе. Как отмечали Голторп и Хоуп: «Респонденты... оценивают род занятий по своим представлениям о совокупности атрибутов, присущим этим занятиям, в терминах обычной шкалы “лучше–хуже” или в терминах желательности» [14, р. 11–12].

Вместе с тем нельзя не отметить, что «объективный» метод опирается на ряд весьма веских оснований. Профессия, точнее – связанные с ней образование, доход и характер выполняемой работы определяют и стиль жизни, и объем властных полномочий, и структуру мотиваций, и жизненные перспективы социальных акторов. Не удивительно, что большинство принятых в зарубежной практике способов измерения социальной стратификации базируется именно на профессии (точнее, роде занятий) респондента. Объяснения и резоны этого подхода наиболее полно изложены Хаузером и Физерманом [15]. Кратко их можно сформулировать следующим образом.

1. Практически всё взрослое население современных обществ работает, причем занимаемая профессиональная позиция определяет и то, как мы проводим большую часть отпущенного нам времени, и те обстоятельства, которые сопутствуют нашей работе.

2. Занимаемая позиция многое говорит о технических и социальных навыках того, кто эту позицию занимает. Позиция эта существенно определяет экономическую ситуацию и социальную позицию как индивидуумов, так и домохозяйств, как в текущий момент, так и в перспективе.

3. Поскольку гендерные различия на современных рынках труда постепенно сходит на нет, становится возможным описывать в терминах профессии социальные позиции как мужчин, так и женщин.

4. Если у нас есть полное описание профессий, мы можем создать на их основе карту социального пространства, строить шкалы и другие меры, которые дают нам больше информации об экономическом положении респондентов, чем если бы мы их непосредственно спрашивали о доходе или имуществе.

5. Меры, основанные на профессии, позволяют избежать проблем, связанных с отказами, припоминанием – следовательно, с надежностью и валидностью данных. Такие проблемы обычно возникают, когда респондентов спрашивают о доходе или имуществе. Поскольку описание работы не столь «чувствительный» вопрос, как вопрос о доходах, надежность и валидность собранных данных выше и, как показывают методические исследования, описания профессии (или работы) устойчивы во времени. Это дает нам возможность строить траектории карьеры, основываясь на *ретроспективных* вопросах, чего нельзя делать, опираясь на динамику доходов как отдельных респондентов, так и домохозяйств.

Вместе с тем «объективный» подход сталкивается с рядом серьезных критических замечаний, связанных как с методологическими его основаниями, так и с методическими особенностями. Прежде всего, дискутируется сама возможность описать феномен социальной стратификации одной, пусть и комплексной переменной. Понятно желание получить инструмент, значения которого будут однозначно определять позиции актора в социальном пространстве, но вызывает сомнения само существование такой возможности. Методические претензии, предъявляемые «объективному» подходу, связаны с целым рядом факторов: существованием значимых групп населения, не занятых в трудовой деятельности; изменением номенклатуры профессий и форм занятости; спорными процедурами приписывания баллов и взвешивания результатов при построении шкал престижа профессий и т.д. [16] Однако, хотя базовые работы, посвященные описанию и построению шкал престижа профессий, были выполнены в 70-е гг. XX в., традиция продолжается.

Новые исследования сосредоточены в основном на двух направлениях. Во-первых, это модификация классических шкал престижа для конкретных регионов и обществ [17–19] и, во-вторых, расширение предложенных методик на смежные предметные области. Очень интересны с этой точки зрения исследования социальных историков из Университета Утрехта, которые пытаются

создать исторический кодификатор профессий – HISCO. Они, опираясь на результаты своих исследований, пришли к выводу, что существует схожая во времени иерархия статусов, которую можно описать на основе профессиональных позиций социальных акторов [20]. Причину этого феномена авторы видят в единых системных функциях различных обществ, которые они считают социальными и историческими инвариантами.

Основные методы измерения социальной стратификации в русле «объективного» подхода

Всю совокупность методов измерения социальной стратификации в русле «объективного» подхода принято делить на три больших группы [21]:

- шкалы престижа;
- социально-экономические индексы;
- разбиение на социальные классы.

Напомним, что наиболее распространенным – можно сказать, базовым – методом признаются шкалы престижа. Поэтому основное внимание мы уделим здесь именно этому методу, рассматривая остальные либо как дополнение, либо как альтернативу.

3.1. Шкалы престижа профессий

Основателем данного подхода к измерению социального статуса считают Джорджа Каунтса [12]. Суть метода состоит в том, чтобы построить на базе опросов экспертов и/или населения систему рангов профессий, опираясь на которую можно было бы оценивать статусы социальных акторов. Подчеркнем, что целью работ данного класса выступает именно инструментарий.

Как понимают престиж в рамках данного подхода? В литературе встречается ряд определений, которые можно свести в две группы [3; 22]:

– престиж – концептуальное основание иерархии, базирующееся на массовых представлениях о «стоимости» и «достоинстве» профессии;

– престиж – это мера желательности профессии.

Было показано, что большинство участников опросов воспринимают престиж как результирующую дохода и образования. Однако ряд респондентов, особенно среди рабочих, оказались носителями морализаторских установок – для них важно, какую пользу данная профессия приносит обществу. Поэтому они ранжируют, скажем, докторов, выше, чем юристов, несмотря на превосходство в доходах и очень высокий уровень образования последних.

Существуют разные техники построения шкалы престижа профессий. Особняком стоит подход, который используется в Бюро переписей населения США. Начало ему было положено в 1943 г., когда Эдвардс [23] предложил свою классификационную схему. В рамках этого метода все наименования профессий, полученные в ходе переписей населения, группировались в укрупненные категории по следующим основаниям:

– тип активности (профессия включает в себя работу с данными, людьми или предметами);

– обеспечиваемый доход;

– необходимое образование;

– престиж профессии.

Далее укрупненные категории ранжировались с учетом сложности работы и сферы деятельности. Классификации этого типа очень подробны, стремятся охватить полную номенклатуру профессий, но они практически не применимы в прикладных исследованиях [10]. Поэтому появились подходы, в основе которых лежат опросы респондентов.

Наиболее известные шкалы престижа профессий базируются на данных Национального центра изучения общественного мнения (*National Opinion Research Center, NORC*). В 1947 г. NORC провел исследование, ставшее водоразделом в изучении и измерении

социальной стратификации (руководителями исследования были Сесил Норт и Пол Хэтт). Опрос проводился по репрезентативной выборке, было опрошено 2 920 респондентов. Их просили указать позицию каждой из 90 профессий на пятипозиционной шкале со следующими градациями: «отличная позиция», «хорошая позиция», «средняя позиция», «позиция ниже среднего», «плохая позиция». Была доступна и альтернатива «затрудняюсь ответить», но доля респондентов, которые не смогли определиться с ответом, оказалась невысока. Полученным ответам были приписаны весовые коэффициенты (100 – для ответа «отличная позиция», 20 – для ответа «плохая позиция»), после чего результаты были пересчитаны в средние баллы для каждой профессии. Самый высокий показатель (96 баллов) оказался у судьи Верховного суда, а самый низкий (33 балла) у чистильщика обуви. Эта шкала получила название шкала Норта-Хэтта (*North-Hatt scale*) [24].

Кроме оценки престижа профессий, в анкете содержится блок социально-демографических вопросов: возраст, образование, доход, род занятий самого респондента, что позволило проанализировать связи между социально-демографическими характеристиками ранжирующих и позициями, которые они приписывали различным профессиям. Кроме того, присутствовал открытый вопрос «Если Вы считаете, что эта профессия имеет высокий статус, почему Вы так думаете?», который был включен в анкету, чтобы попытаться определить критерии ранжирования профессий респондентами. Когда полученные ответы проанализировали, оказалось, что практически все они укладываются в следующие четыре категории:

- «за эту работу хорошо платят»;
- «это престижная работа»;
- «эта работа требует образования или напряженных усилий»;
- «эта работа направлена на службу людям».

При этом вне зависимости от выбранного критерия ранжирования, респонденты упорядочивали профессии сходным образом – корреляция между шкалами составила 0,96 [24].

В 1963 г. NORC провел вторую волну исследования (руководители Роберт Ходж, Питер Зигель и Питер Росси). Техника построения шкалы престижа профессий была изменена. В этот раз респондентам предъявлялась большая карточка, на которой была изображена лестница из 9 ступеней. Первая, пятая и девятая ступень были помечены как низкий статус, средний статус и высокий статус соответственно. Названия профессий были напечатаны на маленьких карточках, которые респонденты должны были разместить на соответствующих ступеньках лестницы. Результаты ранжирований, проведенных в 1963 и 1947 г., показали высокую консистентность: коэффициент корреляции между шкалами, полученными с интервалом в 16 лет, составил 0,99 [25].

В 1974 г. Голторп и Хоуп предприняли попытку модернизировать поход к построению шкал престижа профессий [14]. Исследование проводилось в Оксфорде. Одну выборку респондентов попросили ранжировать профессии исходя из общих представлений, не конкретизируя основания. Другой выборке было предложено проводить ранжирование, руководствуясь четырьмя параметрами:

- уровень жизни, связанный с профессией;
- влияние и власть над людьми;
- уровень необходимой квалификации;
- значимость для общества.

Регрессионная модель, построенная на базе полученных результатов, объяснила 97% вариации ответов респондентов. Авторы считают, что это позволяет говорить о едином базисе всех шкал престижа профессий, который они назвали «общая желательность профессии».

Одной из проблем шкал престижа профессий, построенных на базе опросов, считается их дискретность – в процедуру ранжирования попадает лишь небольшая часть профессий, присутствующих на рынке труда, поскольку в ходе опроса нет возможности просить респондентов проранжировать все занятия. Но это означает, что в русле данного подхода далеко не любому социальному актору можно

приписать статус. Данную проблему попытался решить П. Зигель [26]. Он свел данные опросов, проводившихся в 1963, 1964 и 1965 гг. и на их базе построил первую шкалу престижа для *всех* профессий, указанных в классификации профессий переписи населения США 1960 г. Оценка профессий, отсутствовавших в данных опросов, экстраполировалась на основе имеющихся данных. Особо отметим еще один результат, полученный Зигелем – исследователь сумел показать, что в США нет групп, которые ранжировали бы профессии радикально не так, как остальная часть населения. Зигель подтвердил результат, полученный немного ранее для более чем 20 стран [27].

Шкала престижа, построенная Зигелем, активно использовалась на протяжении почти двух десятилетий. Однако в 1980 г. Бюро по переписям США существенно изменило классификатор профессий, что сделало практически невозможным использование классификаций, построенных на основе более ранних версий списка профессий, в том числе и шкалы Зигеля, поскольку не было алгоритмов, позволяющих сопоставить новые и старые категории профессий. В связи с этим в 1989 г. NORC провел новую волну исследования, целью которого была модернизация шкалы престижа профессий. Опрос проводился в рамках проекта *General Social Survey*, руководили работой Р. Ходж, Ю. Треас и К. Накао. Результаты работы описаны в [28]. Было выбрано примерно 740 наименований профессий, что обеспечивало покрытие 503 категорий классификатора профессий Бюро по переписям населения. Выборка включала 1166 респондентов, каждого из которых просили проранжировать примерно 110 профессий. Использовались та же методика ранжирования, что и в 1963 г. Список 20 самых престижных профессий, полученный на базе проведенных исследований, приведен в *табл. 1*.

Таблица 1

ДВАДЦАТЬ НАИБОЛЕЕ ПРЕСТИЖНЫХ ПРОФЕССИЙ В
США ПО ДАННЫМ 1989 г.

Профессия	Показатель престижа
Врач	86,05
Юрист	74,77
Системный аналитик, ученый – компьютерщик	73,70
Преподаватель в колледже	73,51
Физик, астроном	73,48
Химик (кроме биохимиков)	73,33
Инженер-химик	73,30
Архитектор	73,15
Биолог, специалист в науках о жизни	73,14
Зубной врач	71,79
Судья	71,49
Инженер, не попавший в другие позиции классификации	70,69
Исполнительный директор или главный администратор в публичной сфере	70,45
Геолог, геодезист	69,75
Психолог	69,39
Менеджер в сфере медицины и здоровья	69,22
Инженер в сфере аэрокосмических исследований	69,22
Священник	68,96
Инженер-строитель	68,81

Источник: [28], перевод автора статьи.

Многочисленные исследования шкал престижа профессий, проведенные в разное время и в разных странах, дают несколько важных результатов.

а. Несмотря на разные методы построения, полученные шкалы престижа профессий консистентны

Например, в исследовании Норта и Хэтта 1947 г. респондентов просили оценить каждую профессию по пятипозиционной шкале

от значений «совсем не престижная» до «очень престижная», а в исследовании 1963 г. воспользовались методикой, известной как «размещение профессий на шкале социального положения» (*placing jobs in a «ladder of social standing»*) – набором карточек с названиями профессий, которые нужно было разместить на лестнице престижа из 9 ступеней. Как уже упоминалось, коэффициент корреляции между полученными шкалами превысил 0,9.

Даже в том случае, когда респондентов просили сгруппировать профессии «по схожести», многомерное шкалирование показывало, что существует общий организующим принцип группировки, и это – престиж. [29].

б. Престиж профессий демонстрирует стабильность во времени

В [25] приводятся данные о коэффициенте корреляции, равном 0,99, между данными исследования, проведенного в середине 1960-х гг., и данными уже упоминавшегося исследования 1947 г. Накао и Треас [28] обнаружили корреляцию 0,96 между исследованием 1960-х гг. и исследованием, проведенном в 1989 г. (см. табл. 2). Авторы объясняют такую стабильность следующими причинами. Во-первых, относительный доход и уровень образования, связанные с различными профессиями, достаточно стабильны во времени [30]. Кроме того, престиж профессии связан с разделением труда и авторитетом рабочего места, которые также меняются медленно.

Конечно, нельзя сказать, что престиж профессий абсолютно не меняется. В упомянутых выше работах отмечается некоторая динамика позиций существующих профессий. Нельзя забывать также, что появляются новые профессии, а также меняется функциональное наполнение старых. Так, в [28] отмечено, что, скажем, фермеры всё чаще воспринимаются в новом ключе – как владельцы сельскохозяйственного бизнеса. Подобные изменения в отношении к профессиям связаны не только со сменой поколений, выводящей на авансцену новую систему представлений и оценок, но и с изменением взглядов старших возрастных групп.

Таблица 2

БАЛЛЫ НЕКОТОРЫХ ПРОФЕССИЙ НА ШКАЛАХ ПРЕСТИЖА
1964 и 1989 г. (ИСПОЛЬЗУЮТСЯ КАТЕГОРИИ ПЕРЕПИСИ 1980 г.)

Профессия	Год	
	1964	1989
	Балл	
Глава департамента федерального правительства	80	76
Банкир	72	63
Руководитель производства	64	62
Персонал столовой	31	27
Бухгалтер	57	65
Химик	69	73
Учитель в школе	60	64
Священнослужитель	69	67
Юрист	76	75
Музыкант симфонического оркестра	59	59
Медицинский персонал (не врач)	61	68
Менеджер супермаркета	47	48
Страховой агент	47	46
Туристический агент	43	41
Кассир в супермаркете	31	33
Агент по распространению заказов по телефону	26	22
Секретарь	46	46
Служащий почты	43	42
Служащий таможенного склада	29	33
Инкассатор	26	24
Служащий банка по продвижению новых продуктов и сервисов клиентам	50	43
Домработница в частном доме	25	34
Полицейский	48	59
Бармен	20	25
Повар в ресторане	26	34
Привратник	16	22
Парикмахер	38	36
Владелец или управляющий фермы	44	53

Окончание табл. 2

Профессия	Год	
	1964	1989
	Балл	
Садовник	23	29
Лесоруб	26	31
Авиамеханик	48	53
Начальник стройки	51	57
Маляр	30	34
Булочник	34	35
Точильщик	19	23
Сварщик	40	42
Рабочий на конвейере	27	35
Водитель автобуса	32	32
Машинист поезда	48	48
Сотрудник автозаправки	22	21

Источник: [28], перевод автора статьи.

с. Шкалы престижа профессий в разных обществах схожи

Еще Росси и Инкелес [31] показали, что престиж профессий в различных индустриальных обществах совпадает. Трейман объясняет данный феномен тем, что индустриализация создает схожие типы рынков труда и системы производственных отношений [3]. Интересно, что высокая степень совпадения была зафиксирована не только для обществ, проходящих схожую фазу развития. В своей работе Трейман использовал данные 85 исследований, проведенных в 60 национальных государствах, племенных обществах и административных территориях. Трейман, осуществив корреляционный анализ, сравнил США с остальными странами и пришел к выводу, что примерно 70% вариации в оценках престижа в США совпадает с оценками престижа в других обществах (исследовательские материалы по которым были ему доступны). Максимальные совпадения были с Канадой (коэффициент корреляции 0,98), самый низкий уровень схожести с Заиром (коэффициент корреляции 0,54).

Разумеется, иерархии представлений о престиже в различных обществах схожи, однако они не идентичны – основные различия связаны с уровнем экономического развития. В *табл. 3* приведены некоторые оценки престижа профессий для США и других стран.

Таблица 3

ОЦЕНКИ ПРЕСТИЖА ПРОФЕССИЙ ДЛЯ США И ДРУГИХ СТРАН

Ранг	Профессия	США, в баллах	Среднее по 60 странам, в баллах
1	Ректор	82	86
2	Судья Верховного суда	85	82
3	Врач	82	78
4	Космонавт	80	80
5	Профессор университета	78	78
6	Юрист	75	83
7	Зубной врач	74	70
8	Архитектор	71	72
9	Инженер-строитель	68	70
10	Психиатр	71	66

Источник: [3], перевод автора статьи.

d. Подгруппы внутри одного и того же общества проявляют высокую степень согласия по поводу престижа профессий

Исследования показали, что позиция самого респондента на социальной лестнице не оказывает влияния на то, как он выстраивает шкалу престижа профессий [14; 29]. Безусловно, некоторые различия фиксируются. Так, низкостатусные группы оценивают ранги доступных им профессии выше, чем группы, занимающие более высокий статус, однако межгрупповая дисперсия при этом ниже, чем внутригрупповая. Отметим, что дети воспроизводят иерархию престижа профессий, существующую во «взрослом» обществе [32].

е. Основные факторы, определяющие престиж профессии – образование и уровень дохода

В [33] было показано, что примерно 80% вариации в показателях престижа, приписываемых тем или иным профессиям, объясняются именно этими двумя факторами. Те же результаты были получены в [34], где, основываясь на данных переписи населения, авторы построили несколько моделей и показали, что от 70 до 80% вариации в оценках престижа профессий объясняются образованием и уровнем дохода.

Однако уровень образования, требующийся для исполнения профессиональных обязанностей, и экономическое вознаграждение за работу – не единственные факторы, определяющие престиж профессий. Так, Зигель [26] показал, что даже при контроле по образованию и доходу, расовый фактор имеет значение при определении престижа профессий – профессии, где занято больше чернокожих работников получают более низкий статус. Схожая взаимосвязь была обнаружена и для возраста: позиции, занятые в большей мере молодыми или пожилыми работниками, имеют более низкий рейтинг [ibid.]. Что касается гендерных различий, то были получены противоречивые результаты. В [35; 36] таких различий не обнаружено, тогда как в [37] сообщается, что мужчины-респонденты склонны снижать статус профессий, где много рабочих мест занимают женщины. Возможно, различия в полученных результатах связаны с быстрой динамикой представлений о гендерных ролях и реальными изменениями в положении женщин на рынке труда.

3.2. Социально-экономические индексы

Социально-экономические индексы – способ определения иерархических позиций внутри социального континуума, где престиж считается непрерывным показателем. Данный подход самым тесным образом связан со шкалами престижа профессий,

фактически выступая продолжением и развитием описанного в предыдущем разделе метода. Одна из наиболее известных попыток разработки индекса данного рода – социально-экономический индекс Данкена (*Duncan's Socioeconomic Index, SEI*), алгоритм построения которого был предложен в 1961 г. [38]. Этот индекс используется чаще других, он сыграл базовую роль в таких исследованиях социальной стратификации, как [10; 24; 39]. Индекс Данкена позволяет приписать каждой профессиональной категории показатель престижа, вычисленный на базе образования и показателей дохода. Алгоритм предполагает контроль по возрасту.

Первый вариант *SEI* был построен на основе данных уже упоминавшегося исследования *NORC* 1947 г. и переписи населения США, проведенной в 1950 г. Выделив для анализа подвыборку белых мужчин с образованием не ниже чем 11 лет (*high school education*) и доходом от \$3500, Данкен построил регрессионную модель на основе 45 профессий, ранги которым были присвоены респондентами в ходе опроса. Далее последовала экстраполяция полученных результатов на 425 профессий, упомянутых в классификаторе профессий переписи 1950 г. Модель Данкена представляла собой простую линейную комбинацию двух показателей:

$$SEI\ score = b + b1[Income] + b2[Education],$$

где *SEI score* – сумма ответов «отлично» и «хорошо» в опросе *NORC* 1947 г. о престиже профессии;¹ *Income* и *Education* – средние значения дохода и образования по каждой из профессий. В результате расчетов Данкен получил следующие коэффициенты:

$$SEI\ score = 0,59[Income] + 0,55[Education] - 6,0.$$

Построение *SEI* повторялись разными авторами неоднократно на базе опросов, проведенных в разное время – в 1947, 1963, 1971 и 1989 гг. [28; 40]. Было показано, что относительное положение большинства профессий сохраняет стабильность во времени.

¹ Напомним, что респондентов просили оценить престиж профессий по пятипозиционной шкале со следующими градациями: «отличная позиция», «хорошая позиция», «средняя позиция», «позиция ниже среднего», «плохая позиция».

Методика, предложенная Данкеном, послужила основой для создания еще одного способа измерения социальной дифференциации – социально-экономического статуса (*Socioeconomic status, SES*), который используется не только в академических исследованиях, но и в маркетинге. Для его расчета была предложена модель, в основе которой лежали характеристики родительской семьи: образование родителей респондента, их доход и род занятий [41]. В дальнейшем этот подход был модернизирован [28]. Окончательного согласия о том, как следует измерять *SES*, нет, однако, в настоящее время для построения этого индекса чаще всего используются такие показатели, как образование респондента, доход, владение недвижимостью, род занятий и собственный капитал, социальные связи. Для контаминации показателей обычно применяют факторный анализ [42]. При анализе семейного статуса принято учитывать параметры обоих партнеров, хотя в британской исследовательской литературе по этому вопросу уже давно продолжаются дебаты [43]. Там до сих пор сохраняет свои позиции традиционный подход – строить показатели семейного статуса на основе положения кормильца семьи.

3.3. Разбиение на социальные классы

Подход, предусматривающий выделение классов для понимания структуры общества и определения позиций социального актора, имеет марксистские корни, однако традиция претерпела существенные изменения. Все чаще в основе разбиения общества на классы лежат не отношения собственности на средства производства, а квалификация социального актора, характер выполняемой им работы, его позиция внутри производственных единиц, иными словами – условия найма и те отношения, которые они порождают. Фокус исследовательского внимания сместился с анализа классового сознания и коллективных действий (т.е. макроуровня) на объяснения различий в стилях жизни, индивидуальных установках, особенностях поведения [44]. В совре-

менных исследованиях социальный класс всё чаще рассматривается как предиктор поведения, базирующийся на совокупности всех доступных социальному актору капиталов – не только материального, но и социального, а также культурного. Возник даже специальный термин – культурный анализ классов [45].

Мы не станем здесь вступать в дискуссию о принципиальной возможности (или невозможности) редуцировать сложный феномен социального поведения к классовым отношениям. Наша цель – показать основные методики, которые используются зарубежными исследователями для построения классов в целях анализа стратификации. Отметим, что этот путь, выступая, с одной стороны, альтернативой измерению социальной стратификации с помощью шкал престижа, с другой – тем не менее продолжает традицию построения статуса на базе профессий: большинство классовых схем строится на основе кодификатора профессий ISCO. Можно сказать, что и в этом подходе основой классификации служит престиж профессий, но степень престижности определяется не в результате опроса, а самими исследователем.

Наиболее часто в исследовательской литературе упоминаются две схемы построения классов – Райта [46] и Голдторпа [22; 47]. Традиционно классификацию Райта относят к марксистской традиции, а классификацию Голдторпа – к веберийской [48]. Обе схемы часто обвиняют в том, что они не более чем удобная агрегация переменных [49; 50], что оба автора категорически отрицают.

В своем подходе к пониманию класса Райт подчеркивает важность следующих аспектов:

- возможность контроля над экономическими ресурсами/средствами производства;
- положение в системе производственных отношений;
- роль рынка в изменении производственных отношений;
- степень контроля над доходами, связанная с различиями в использовании средств производства;
- степень контроля над рабочей силой.

Согласно Райту, наемные работники востребованных профессий и высокой квалификации находятся в более привилегированных условиях в системе эксплуатации труда, поскольку они, хотя и не являются капиталистами, имеют возможность получить больше привилегий от собственников средств производства, потому, что их работу сложнее контролировать в терминах затрат труда. Собственникам средств производства и/или нанимателям приходится оказывать им больше доверия и «покупать» их лояльность, либо доверяя им больше контроля над другими работниками, либо предоставляя им больше самостоятельности в их собственной работе. Таким образом, высококвалифицированные менеджеры и эксперты оказываются ближе к классу собственников, чем к классу наемных работников.

В своей схеме, согласно марксистской традиции Райт в первую очередь выделяет класс эксплуататоров и эксплуатируемых в зависимости от отношений собственности на средства производства. Менеджеры и управленцы в русле его подхода образуют противоречивый класс, поскольку, хотя они и доминируют над пролетариатом, но находятся в подчинении у буржуазии. Самозанятые, даже если они не владеют средствами производства, оказались в более выгодном положении, чем пролетариат, потому что обладают большей автономией в работе. И если эксплуатация определяется владением средствами производства, то доминирование (господство) – объемом самостоятельности, которой обладает работник и степенью контроля, осуществляемого над процессом его работы.

При создании своей классовой схемы Райт выделил три измерения эксплуатации:

- владение средствами производства;
- владение активами организации, позволяющими контролировать и координировать процессы производства;
- владение навыками или полномочиями.

Иными словами, классификация Райта базируется на трех составляющих – собственности на средства производства, контроль над процессами производства и квалификация работника.

Голдторп строит свою схему выделения социальных классов на основе отношений найма [47]. На первом этапе он выделяет классы нанимателей, самозанятых и наемных работников как основную сетку, которую в свою очередь разбивает на подгруппы в зависимости от объема полномочий и квалификации. Этот подход, который Голдторп и его коллеги развивали начиная с 1970-х гг. в Оксфорде, в колледже Наффилд, стал известен под названием «*Nuffield class schema*» или EGP (*Erikson-Goldthorpe-Portocarero*) схема.

Классификация Голдторпа очень широко используется в исследовательской работе [51]. В ходе переписи населения 2001 г. в Великобритании именно она стала основой схемы выделения социальных классов – *National Statistics Socio-economic Classification* (NS-SEC). Эта же схема часто используется в международных исследованиях социальной мобильности, где получила название CASMIN (*Comparative Study of Social Mobility in Industrial Nations*). В [15] приводится сопоставительный анализ схем, предложенных Райтом и Голдторпом (табл.4).

Несмотря на частое использование в исследовательской работе приведенных выше схем выделения классов, интеллектуальная неудовлетворенность описанным подходом растет. Под сомнение ставится сама возможность описывать и понимать социальную реальность в рамках данного подхода. Так, Кларк и Липсет [52] отмечают, что в самом широком диапазоне тем исследований – в изучении политического и экономического поведения, семейных отношений, социальной мобильности – классовый анализ теряет свою объясняющую способность. Им возражают Граски и Уиден [44], отмечая, что дело не в классовом анализе как таковом, а в том, как мы понимаем и выделяем классы. Граски и Уиден полагают, что устарела и утратила свою объясняющую силу идея «больших классов» – так называемая *big-class assumption*, поэтому возникает необходимость построить новую систему классов – «карту классов», как они ее называют. По мнению Граски и Уидена, появились новые «малые» классы, которые группируются в функциональных нишах системы разделения труда и обладают большой объяснительной силой в изучении индивидуальных установок и поведения.

Таблица 4

СРАВНЕНИЕ СХЕМ ВЫДЕЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ КЛАССОВ,
ПРЕДЛОЖЕННЫХ РАЙТОМ И ГОЛДТОРПОМ

Типология Эриксона–Голдторпа	Типология Райта
<p>I. Профессиналы, администраторы и должностные лица на руководящих позициях; руководители крупных промышленных предприятий; крупные собственники</p> <p>II. Профессиналы, администраторы и должностные лица более низкого уровня; высококачественные специалисты; управляющие небольших промышленных предприятий; супервизоры работников, занятых нефизическим трудом</p> <p>IIIa. Работники, занятые рутинным нефизическим трудом, верхняя страга – администрирование и коммерция</p>	<p>Собственники:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Буржуазия 2. Владельцы небольших предприятий 3. Мелкая буржуазия

Окончание табл. 4

Типология Эриксона–Голдторпа	Типология Райта
IIIb. Работники, занятые рутинным нефизическим трудом, нижняя страта – продажи и сервис	Не собственники.
IVa. Мелкие собственники, ремесленники и т.д., использующие наемный труд	4. Высококвалифицированные менеджеры
IVb. Мелкие собственники, ремесленники и т.д., не использующие наемный труд	5. Высококвалифицированные супервизоры
IVc. Фермеры и арендаторы; прочие самозанятые работники в производстве необработанных продуктов	6. Высококвалифицированные работники
V. Специалисты низкой квалификации; контролеры работников, занятых физическим трудом	7. Менеджеры на средних позициях
VI. Квалифицированные рабочие	8. Супервизоры на средних позициях
VIIa. Неквалифицированные рабочие (кроме сельского хозяйства и т.д.)	9. Рабочая аристократия
VIIb. Сельскохозяйственные и прочие рабочие в производстве необработанных продуктов	10. Организаторы работ без властных полномочий
	11. Контролеры работ без властных полномочий
	12. Пролетарии

Источник: [15], перевод автора статьи.

Заключение

Мы рассмотрели основные подходы к измерению социальной стратификации, принятые в зарубежной практике, уделив особое внимание так называемым объективным методам. Все описанные алгоритмы, несмотря на их видимое разнообразие, базируются фактически на одном и том же основании – профессии. Предполагается, что профессия, точнее – связанные с ней образование, доход, круг обязанностей, объем властных полномочий, определяет и стиль жизни, и структуру мотиваций, и жизненные перспективы социальных акторов, в силу чего профессия может служить основанием для построения топологии социального пространства.

Мы не планировали здесь вступать в дискуссию о принципиальной возможности (или невозможности) разработки инструментария для измерения социальной стратификации на основе фактически одной переменной, пусть даже такой многомерной, как профессиональный статус. Границы применимости описанных выше методик – предмет серьезного методологического обсуждения, которое мы сознательно вынесли за рамки данной статьи, сосредоточившись на сравнительном анализе подходов, редко встречающихся в отечественной практике. Еще раз подчеркнем, что речь идет не об исследованиях престижа профессий как таковых, а о создании инструментов, позволяющих оценить неравенство и использующих престиж профессий как основу измерений.

Мы видим несколько направлений развития данной темы. Прежде всего, как уже говорилось, необходимо прояснить методологические основания описанных здесь подходов, которые не кажутся бесспорными. Другое направление работы связано со сбором данных: до сих пор в отечественной практике отсутствуют исследования, сопоставимые с теми, что были проведены NORC и стали водоразделом в изучении стратификации, дав эмпирический материал многим поколениям исследователей. Такие данные, собранные российскими опросными агентствами, могли бы стать

бесценной базой для аналитической работы, позволив, используя принятые в мировой практике методики, поставить исследования структуры российского общества в общий контекст.

ЛИТЕРАТУРА

1. Социология в России. 2-е изд. / Под ред. В.А. Ядова. М.: Изд-во Ин-та социологии РАН, 1998.
2. *Yanowitch M., Dodge N.* The Social Evaluation of Occupations in the Soviet Union // *Slavic Review*. 1969. Vol. 28. No. 4. P. 619–643.
3. *Treiman D.* Occupational Prestige in Comparative Perspective. New York: *Academic Press*, 1977.
4. *Заславская Т.И.* Современное российское общество: социальный механизм трансформации. М.: Дело, 2004.
5. *Тихонова Н.Е.* Социальная стратификация в современной России: опыт эмпирического анализа. М.: Ин-т социологии РАН, 2007.
6. *Шкаратан О. И.* Социология неравенства: теория и реальность. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.
7. *Руднев М.Г.* Методология и основные результаты исследований престижа профессий в зарубежной социологии // *Вопр. образования*. 2008. №2. С. 217–239.
8. *Бессуднов А.П.* Социально-профессиональный статус в современной России // *Мир России*. 2009. №2. С. 89–115.
9. *Hall J., Jones D.C.* Social Grading of Occupations // *The British Journal of Sociology*, 1950. Vol. 1. No.1. P. 31–55.
10. *Haug M.* Measurement in Social Stratification // *Annual Review of Sociology*. 1977. Vol. 3. P. 51–77.
11. *Centers R.* Occupational Mobility of Urban Occupational Strata // *American Sociological Review*. 1948. Vol. 13. No.2. P.197–203.
12. *Counts J.* The Social Status of Occupations // *The School Review*. 1925. Vol. 33. No.1. P.16–27.
13. *Sorokin P.* Social Mobility. New York: Harper & Row, 1927.
14. *Goldthorpe J., Hope K.* The Social Grading of Occupations. Oxford: Clarendon Press, 1974.
15. *Hausser R., Featherman D.* The Process of Stratification: Trends and Analyses. New York: Academic Press, 1977.
16. *Bergman M., Joye D.* Comparing Social Stratification Schemata: CAMSIS, CSP-CH, Goldthorpe, ISCO-88, Treiman, and Wright // *Cambridge Studies in Social Research*. 2005. N. 10.
17. *Goyder J., Frank K.* A Scale of Occupational Prestige in Canada, Based on NOC Major Groups // *The Canadian Journal of Sociology*. 2007. Vol. 32. No. 1. P. 63–83.

18. *Jones F.L., McMillan J.* Scoring Occupational Categories for Social Research: A Review of Current Practice, with Australian Examples // *Work, Employment & Society*. 2001. Vol. 15. No. 3. P. 539–563.
19. *Koo H., Seok H.* Occupational Prestige in South Korea: 1990–2005 / Osaka University of Commerce, Proceedings of JGSS Colloquium, 2005.
20. *Lambert P.S., Zijdeman R. L., Van Leeuwen M. H. D., Maas I., Prandy K.* The Construction of HISCAM: A Stratification Scale Based on Social Interactions for Historical Comparative Research. *Historical Methods*. // *A Journal of Quantitative and Interdisciplinary History*. 2013. 46(2). P. 77–89.
21. *Ganzeboom H., De Graaf P., Treiman D.* A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status. // *Social Science Research*. 1992. Vol. 21. No. 1. P. 1–56.
22. *Goldthorpe J.* Revised class schema. London: Social and Community Planning Research, Working Paper No. 13, 1992.
23. *Edwards A. M., and U.S. Bureau of the Census.* Sixteenth Census of the United States: 1940. Population: Comparative Occupational Statistics, 1870 to 1940. Washington, DC: U.S. Government Printing Office, 1943.
24. *Reiss A., Duncan O., North C., Hatt P.* Occupations and Social Status. New York: Free Press of Glencoe, 1961.
25. *Hodge R., Siegel P., Rossi P.* Occupational Prestige in the United States, 1925–63 // *American Journal of Sociology*. 1964. Vol. 70. P. 286–302.
26. *Siegel P.* Prestige in the American Occupational Structure, doctoral diss. University of Chicago, 1971.
27. *Hodge R., Treiman D., Rossi P.* A Comparative Study of Occupational Prestige // *Class, Status and Power* / Ed. R. Bendix, S. M. Lipset. New York: Free Press, 1966. P. 309–321.
28. *Nakao K., Treas, J.* Updating Occupational Prestige and Socioeconomic Scores: How the New Measures Measure up // *Sociological Methodology*. 1994. Vol. 24. P. 1–72.
29. *Kraus V., Schild, E., Hodge R.* Occupational Prestige in the Collective Conscience. // *Social Forces*. 1978. Vol. 56. P. 900–918.
30. *Treiman D., Terrell K.* Sex and Status Attainment // *American Sociological Review*. 1975. Vol. 40. No. 1. P. 74–200.
31. *Inkeles A., Rossi P.* National Comparisons of Occupational Prestige // *American Journal of Sociology*. 1956. Vol. 61. P. 329–339.
32. *Gunn B.* Children's Conceptions of Occupational Prestige // *Personnel and Guidance Journal*. 1964. Vol. 42. P. 558–563.
33. *Hodge R.* The Measurement of Occupational Status // *Social Science Research*. 1981. Vol. 10. P. 396–415.
34. *Hauser R., Warren J.* Socioeconomic Indexes for Occupations: A Review, Update, and Critique. CDE Working Paper, 1996, N 96-01. Center for Demography and Ecology, University of Wisconsin-Madison.

35. *Bose C., Rossi P.* Prestige Standings of Occupations as Affected by Gender // *American Sociological Review*. 1983. Vol. 48. P. 316–330.
36. *Fox J., Suschnigg C.* A Note on Gender and the Prestige of Occupations // *Canadian Journal of Sociology*. 1989. Vol. 14(3). P. 353–360.
37. *Meyer J.* et al. *Environments and Organizations*, San Francisco: Jossey-Bass, 1978.
38. *Duncan O.* A Socioeconomic Index for All Occupations // *Occupations and Social Status* / Ed. Albert J. Reiss. New York: Free Press, 1961. P. 109–138.
39. *Caston R.* Dimensions of Occupational Inequality and Duncan's Socioeconomic Index // *Sociological Forum*. 1989. Vol. 4. No. 3. P. 329–348.
40. *Temme L.* *Occupation: Meanings and Measures*. Washington: Bureau of Social Science Research, 1975.
41. *Stevens G., Featherman D.* A Revised Socioeconomic Index of Occupational Status. // *Social Science Research*. 1981. Vol. 10(4). P. 364–395.
42. *Caro D., Cortés D.* Measuring Family Socioeconomic Status // *IERI Monograph Series: Issues and Methodologies in Large-Scale Assessments*. 2012. Vol. 5. P. 9–34.
43. *Goldthorpe J.* Women and Class Analysis: In Defense of the Conventional View // *Sociology*. 1983. Vol. 17. P. 465–488.
44. *Grusky D., Weeden K.* The Case for a New Class Map // *American Journal of Sociology*. 2005. Vol. 111. No. 1. P. 141–212.
45. *Atkinson W.* *Class, Individualization and Late Modernity: in Search of the Reflexive Worker*. Basingstoke: Palgrave, 2010.
46. *Wright E.* *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1997.
47. *Goldthorpe J.* *The Economic Basis of Social Class*. London: Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics, 2004.
48. *Grusky D.* *Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective* (3rd Edition), 2008.
49. *Halaby Ch.* Reply to Wright // *American Sociological Review*. 1993. Vol. 58 (February). P. 35–36.
50. *Hout M., Hauser R.* Symmetry and Hierarchy in Social Mobility: A Methodological Analysis of the CASMIN Model of Social Mobility // *European Sociological Review*. 1992. Vol. 8 (December). P. 239–266.
51. *Evans G.* Testing the Validity of the Goldthorpe Class Schema // *European Sociological Review*. 1992. Vol. 8 (3). P. 211–232.
52. *Clark T., Lipset S.* Are Social Classes Dying? // *International Sociology*. 1991. Vol. 6. P. 397–410.