

**Д. М. Романюк,**  
аспірант кафедри управління персоналом  
та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана

## **ПРОФЕСІЙНА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЯК ЧИННИК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СТРАТИФІКАЦІЇ**

**АНОТАЦІЯ:** Стаття присвячена аналізу основних концепцій професійної стратифікації, проблем соціально-економічної нерівності та ролі професій у соціальній позиції індивіда.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** професійна стратифікація, професійні страти, міжпрофесійна стратифікація, внутрішньо професійна стратифікація, соціально-економічний індекс професійного статусу.

**АННОТАЦИЯ:** Статья посвящена анализу основных концепций профессиональной стратификации, проблем социально-экономического неравенства и роли профессий в социальной позиции индивида.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** профессиональная стратификация, профессиональные страты, межпрофессиональная стратификация, внутрипрофессиональная стратификация, социально-экономический индекс профессионального статуса.

**ANNOTATION:** This paper analyzes the basic concepts of professional stratification of socio-economic inequality and the role of professions in the social position of the individual.

**KEY WORDS:** professional stratification, professional groups, stratification between the professions, internal professional stratification, socio-economic index of occupational status.

**Постановка проблеми.** Стратифікаційний розподіл населення базується на врахуванні тих чи інших ознак, функцій, ресурсів, якими володіють індивіди і які визначаються як соціальна цінність у даний період. Історія людства демонструє, як переваги щодо фізичної сили і витривалості, швидкості реакцій механічного типу, які визначали умови доступу до основних соціальних благ на більш ранніх етапах суспільного розвитку, у сучасному постіндустріальному суспільстві вирішальною мірою «здали свої позиції» в якості соціальної цінності розумово-інтелектуальним можливостям, здатності до сприйняття інновацій та адаптації у мінливому технологічному й економічному середовищі.

Нинішній етап соціально-економічного поступу характеризується й тим, що в умовах багатокладної економіки високих технологій, за переважно корпоративної форми організації значної частини власності, самі відносини власності певною мірою втрачають свою визначальну стратифікаційну силу. У суспільстві з високою продуктивністю праці і загальним достатнім рівнем матеріального добробуту нерівність, звісно, залишається, проте втрачає своє колишнє значення нерівність щодо розподілу матеріальних благ, натомість у центр нерівності стає розвиток особистості, у першу чергу професійний.

Трансформаційні процеси, притаманні сучасному суспільству, супроводжуються соціально-структурними перетвореннями, формуванням нових прошарків, зміною місця вже існуючих груп у стратифікаційній системі. Ці процеси детермінують формування нових статусно-рольових відносин індивідів, маргіналізацію та зміну соціальної самоідентифікації [2, с. 44].

Важливим критерієм стратифікації сучасних суспільств стає така статусна ознака, як професія.

**Аналіз останніх джерел чи публікацій.** Стратифікація на основі професійних критеріїв розглядалася в роботах О. Данкена [9], Д. Фітермана [12], Р. Хаузера [12], Д. Спефа [14] та ін. Їхні дослідження базуються на соціально-економічному статусі, у які дослідники вкладають різноманітні рівні, притаманні індивідам у відповідності з багатьма іншими соціальними характеристиками, але з особливим виділенням професії, як критерію стратифікації.

Особливої популярності цей критерій стратифікації набув у межах структурно-функціонального підходу, представники якого розглядали професію як важливий ресурс, що детермінує соціальну позицію індивіда в індустріальних суспільствах [1, с. 58]. Професія в якості критерію стратифікації розглядається і в межах так званого реалістичного підходу, представниками якого є Е. О. Райт та Дж. Голдторп [10, с. 386]. Вони зазначають, що зайнятість і професія стали одним з найважливіших чинників не лише доходу, але й власності [3, с. 61].

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Загалом, розглядаючи професію, можна говорити про ті можливості, які надає та чи інша професійна зайнятість для здобуття певних ресурсів, у першу чергу, економічних, а також рівень поваги та престижу, який приписується громадськістю певній статусно-професійній позиції [10, с. 387].

Професійна стратифікація складається із двох основних груп факторів. По-перше, певні професійні групи складають відповідні соціальні страти, коли одні професійні групи завжди відносилися до верхніх соціальних прошарків, а інші майже завжди знаходилися біля основи соціального конусу. По-друге, феномен професійної стратифікації виявляється й усередині кожної професійної сфери, де зайняті в них люди стратифіковані на багато рангів і рівнів. Професійна стратифікація, таким чином, виявляється в двох основних формах: у формі ієрархії основних професійних груп (міжпрофесійна стратифікація) і у формі стратифікації всередині кожної професійної групи (внутрішньо-професійна стратифікація) [7, с. 209].

Основа міжпрофесійної стратифікації включає дві основні умови:

- 1) важливість заняття (професії) для виживання й функціонування групи та індивіду цілому;
- 2) рівень інтелекту, необхідний для успішного виконання професійних обов'язків.

Соціально значимі професії — це ті професії, котрі пов'язані з функціями організації і контролю групи. Виконання цих функцій, за П. Сорокіним, вимагає високого рівня інтелекту, а високий рівень інтелекту проявляється в професійній освіті й досягненнях, що пов'язані з організацією та контролем групи. Таким чином, у будь-якому суспільстві, вважає Сорокін, більш професійна робота полягає:

- у здійсненні функцій організації й контролю;
- у більш високому рівні інтелекту, необхідного для її виконання;
- у більшій винятковості групи;
- у більш високому ранзі, що вона займає у міжпрофесійній ієрархії, і навпаки [7, с. 281].

Уже починаючи з 1960-х років при описі та аналізі соціальної стратифікації, дослідники в основному користувалися об'єктивними матеріальними критеріями (професія, дохід, освіта). Але й особливу увагу науковців, які вивчали стратифікацію та мобільність населення, привернула знову ж професійна диференціація. Вона може впливати на дохід і престиж, обмежувати можливості як самого індивіда, так і його близького оточення. Професійні ознаки стали одними із провідних критеріїв соціальної диференціації не тільки тому, що представники професійних груп демонструють подібну соціальну поведінку і займають близькі, часом ідентичні соціальні позиції, чим пояснюється та причина, за якої

вони попали до цієї групи, але й тому, що в сучасному організаційному стратифікаційному суспільстві члени професійних груп в значній мірі схильні до впливу «свого» середовища. При вивченні соціальної стратифікації необхідно враховувати й ту роль, яку відіграє професійна соціалізація у формуванні особистості та структури суспільства.

Важливу роль у професійній стратифікації відіграє: 1) професія, як сукупність певних функцій та завдань, які виконуються на даному робочому місці, а також співвідношення розумових та фізичних навантажень і 2) професійний престиж, як суб'єктивний показник ставлення людей до даного виду діяльності, який встановлюється опитуванням та визначається у спеціальному рейтингу. Престиж (або репутація), як суб'єктивний чинник, виражає суспільню думку щодо оцінки статусних позицій.

Професійна диференціація є найзагальнішим критерієм стратифікації більшості сучасних суспільств. Вона базується на соціально-економічному статусі, під яким розуміють різноманітні рівні, приписані людям відповідно до безлічі їх соціальних характеристик, але з особливим виділенням самої професії та рівня її доходів. Професії можуть ранжуватися за багатьма змінними (показниками).

Дослідження професійної диференціації та її ролі в системі соціально-економічної стратифікації безпосередньо також пов'язані з роботами Т. Парсонса.

В 1951 році Парсонс писав, що статті, опубліковані ним у 1937, 1939 та 1941 роках, стали початковим етапом створення його концепцій, що були теоретично аргументовані в цих трьох публікаціях та присвячені проблемам професійної зайнятості суспільства [4, с. 134].

Професійний характер зайнятості, на протигагу комерційному, представлений Парсонсом «як відсторонений від «особистого інтересу з помилковою дихотомією конкретних егоїстичних та альтруїстичних мотивів». Цей професійний тип був охарактеризований Парсонсом у деталях, включаючи такі основні елементи, як: раціональність, розподіл функцій та універсалізм.

Визначний науковець О. Данкен у другій половині 60-х років розробив ідею інтегрального соціо-економічного індексу професійного статусу (SEI шкали).

Мабуть, ця ідея набула найширшого розповсюдження в 1960-х роках. Класифікація професій на основі соціально-економічного індексу професійного статусу О. Д. Данкена визначила ту обставину, що здійснювати класифікацію професій на основі прямих престижних оцінок, як це робилося до цього, недоцільно. Він запропо-

нував використовувати дані переписів населення по повному списку професій, а останні класифікувати двома параметрами: доходу (частка осіб серед професій із рівнем заробітної плати не нижче певної суми) та рівня освіти (частка осіб серед професій з вищою освітою тощо). Обидва ці показники корегуються також за віком. Однак, О. Д. Данкен на основі проведених розрахунків зауважив, що віковий аналіз є не надто важливим у цьому контексті [9, с. 129].

Індекс розраховується на основі рівняння регресії. Досить цікаві зауваження автора цієї методики, що навряд чи може існувати єдиний індекс, придатний для різних цілей та умов його застосування. Сам Данкен та його послідовники інтерпретують даний індекс як непрямую оцінку престижу професій [9, с. 116].

Сучасна класифікація професій, прийнята західними дослідниками, передбачає такий розподіл: нагорі професійної ієрархії знаходиться група професій, що включає високопоставлених посадових осіб і великих бізнесменів; за нею випливає клас «напівпрофесіоналів» із дрібних бізнесменів і службовців; нижче знаходиться клас «кваліфікованої праці»; далі йде клас «напівкваліфікованої праці»; і, нарешті, клас «некваліфікованої праці». Легко можна побачити, що ця класифікація заснована на принципі зменшення інтелекту і контролюючої сили професії, що одночасно збігається зі зменшенням оплати праці та зі зниженням соціального статусу професії в ієрархії. Це підтверджується і «шкалою професійного статусу», побудованою з точки зору рівня інтелекту, необхідного для задовільного заняття професією.

Другим видом професійної стратифікації є внутрішньо професійна ієрархія. Члени майже кожної професійної групи підрозділяються на три основних верстви. Перша включає підприємців чи власників, які економічно незалежні у своїй діяльності та чия діяльність полягає, в основному, в організації та контролі своєї «справи» й своїх службовців. Другу верству складають службовці вищої категорії, такі як директори, менеджери, головні інженери, члени ради директорів корпорацій тощо. Усі вони не є власниками «справи», але відіграють важливу роль у її організації, за що одержують високу заробітну плату. Третя верства — наймані робітники, що, як і службовці високого рангу, продають свою працю, але значно дешевше. Кожна з цих верств-класів підрозділяється на безліч підкласів.

Незважаючи на різні назви цих внутрішньо професійних верств, вони існували й існують, на думку П. Сорокіна, в усіх розвинутих суспільствах. Наприклад, у римських професійних асоціаціях розрізняли підмайстрів, майстрів і магістрів різних рангів; у се-

редньовічних гільдіях — метрів, учнів і підмайстрів. Уданий час ці верстви представлені підприємцями, службовцями і найманими робітниками. Іншими словами, сьогодні у вигляді внутрішньо-професійної стратифікації ми маємо нову форму професійного феодалізму, що реально існує й проявляється в різниці зарплати і соціального становища.

Для того, щоб виміряти збільшення чи скорочення професійної стратифікації, необхідно, за Сорокіним, вивчити [7, с. 461]: по-перше, висоту професійної стратифікації через: а) різницю в підпорядкуванні нижчих підгруп вищій у межах певної професійної групи; б) ступінь залежності нижніх прошарків від верхніх; в) ступінь оплати верхніх і нижніх верств); по-друге, поверховість (внутрішню градацію) професійної стратифікації, що заміряється кількістю рангів в ієрархії «босів»; по-третє, профіль професійної стратифікації, що, у свою чергу, відповідає визначеному відношенню кількості людей у кожній професійній підгрупі до всіх членів цієї професійної групи чи до кількості людей інших професійних груп.

Висота професійної стратифікації змінюється, згідно з Сорокіним, залежно від типу організації: приватне підприємство, урядова установа, громадська організація. При цьому будь-який крок до обмеження прав і волі керівників професійної організації повинен розглядатися як зменшення висоти професійної стратифікації. Але доки існують професійні установи з їхнім сучасним складним механізмом виробництва, будь-яка організація праці, за переконаннями Сорокіна, приречена на стратифікацію. При цьому існують об'єктивні умови, що не допускають необмеженого збільшення висоти стратифікації: обмежені здібності керівника як індивіда та схильність людей згладжувати будь-яку надмірну форму нерівності.

Поверховість (градація) професійної стратифікації залежить від двох основних чинників: природи професії та розмірів професійної організації. За інших рівних умов професійні організації, в основному з виконавчими функціями, робота яких полягає переважно в діях (армія, уряд, промисловість), мають тенденцію до більш чіткої внутрішньої градації. За спостереженнями Сорокіна, вони стають більш централізованими, ніж організації, основна функція яких полягає в дослідженні та творчості (професійні групи вчених, учителів, лікарів, художників, музикантів, акторів, письменників тощо). Другий чинник градації — розміри професійної установи: чим більше число службовців, тим більше потрібно керівників різних рангів, тим більшою є поверховість професійної стратифікації.

На процес професійної диференціації населення має істотний вплив освітній рівень працівників. Те, наскільки набута населенням освіта конвертується у професійні навички, певний кваліфікаційний рівень і професіоналізм, а останні, у свою чергу — у доходи й матеріальний добробут, залежить від умов включення індивідів у економічну діяльність, надалі — від їх професійно-посадової позиції в сфері зайнятості. Зайнятість економічною діяльністю являє собою основний спосіб і водночас середовище використання освітньо-професійних ресурсів, той «передаточний механізм», що пов'язує якість людського капіталу з результатами маркерами стратифікації (дохід, обсяг влади й контролюючих функцій тощо). Саме умови зайнятості визначають ефективність використання освіти, знань і вмінь працівників і, відповідно, можливості подальшого нарощування якісних людських ресурсів, місце їх носіїв у соціально-економічній структурі.

Групи зайнятих диференціюються за місцем у суспільному поділі праці, рівнем технічної оснащеності, умовами праці, ролі в управлінні тощо. Ці відмінності відбиває розподіл зайнятого економічною діяльністю населення за заняттями. На наш погляд, дані перепису населення найбільш придатні для характеристики міжпрофесійної стратифікації, в основі якої лежать відмінності щодо характеру праці, рівня знань та інтелекту, необхідних для виконання професійних обов'язків, та різний ступінь «наближення» до функцій соціальної організації й контролю. Як зазначав свого часу ще П. Сорокін, усі ці три «змінні» паралельні і взаємопов'язані [7, с. 356], причому мірою соціально-економічного прогресу, зв'язок між розумовим характером праці, необхідним для виконання роботи, професійним й інтелектуальним рівнем і здійсненням престижних функцій соціального управління, організації й контролю виявляється все чіткіше.

Відмінності між групами зайнятого населення, пов'язані з характером праці, виявляються одночасно з розбіжностями в інших площинах соціально-економічної диференціації, причому найтісніше вони пов'язані з розбіжностями в освітньому рівні.

Якщо для представників страти інтелектуальної праці модальною є повна вища освіта, то для зайнятих переважно фізичною працею — повна загальна середня. Найосвіченіша група зайнятих — професіонали, практично суцільно з вищою освітою різних рівнів, переважно мають повну вищу освіту.

В елітній групі законодавців, вищих державних службовців і керівників, більше половини представників якої мають повну вищу освіту та майже третина — базову і неповну вищу, рівень

освіти зростає у міру підйому по щаблях соціально-професійної ієрархії:

**Висновки з проведеного дослідження.** У цілому ж нині ті працівники, що відносяться до освітньо-професійної верхівки суспільства (керівники першої ланки, державні службовці, які обіймають посади вищих категорій, «нові» професіонали, управлінці приватного сектора) переважно представлені жителями великих міст, особами з вищою освітою (однією або й з двома), які часто мають сімейну базу і традиції накопичення освітньо-професійних ресурсів, подеколи — досвід навчання за кордоном та (або) роботи у цивілізованому зарубіжному бізнесі, добре володіють сучасними навичками професійної діяльності (робота на персональному комп'ютері, знання іноземних мов, нова спеціальність або зайнятість у інноваційному виді діяльності тощо). При цьому серед представників інноваційних професій, пов'язаних з появою нових технологій (на жаль, контингент зайнятих у них в Україні вельми нечисленний), а також у складі керівників приватного сектора переважають працівники молодого та середнього працездатного віку, а серед законодавців, вищих державних службовців і в окремих підгрупах професіоналів — помітно старші працівники.

Слід зазначити, що, як представники старого середнього класу (керівники малих підприємств, середнього бізнесу тощо), так і ті зайняті, привілейована позиція яких визначається наявністю освіти та рівнем професіоналізму, серед умов вдалого старту у бізнесі чи ж поштовху у професійній кар'єрі на чільне місце ставлять, окрім власних освітньо-професійних ресурсів та індивідуально досяжних установок, ще й знайомства та зв'язки, соціальне походження тощо.

Отже, в умовах все більшого переважання вагомості інтелектуальних ресурсів над фізичними, професійна диференціація усе більше детермінує соціально-економічну стратифікація населення.

Встановлюючи вагомість і значення різноманітних критеріїв стратифікації для сучасних суспільств, роль професійних критеріїв є одним із найбільш актуальних і вагомих у цих умовах. Професійна диференціація є найбільш загальним критерієм стратифікації більшості сучасних суспільств.

Аналізуючи основні елементи професійної диференціації у контексті стратифікаційних процесів, можна виділити наступні найбільш значимі 2 групи факторів: 1) формування професійних груп на основі поділу їх за характером праці — функціями та завдання-



ми, що виконуються на робочому місці (розумові, фізичні) та 2) статусом професійного напрямку діяльності (професійного престижу).

Загалом у суспільстві чітко проявляється пряма залежність матеріального достатку і соціального статусу від рівня професійного розвитку індивіда. Винагорода за працю дозволяє певній соціальній страті підтримувати відповідний рівень, спосіб і якість життя. Оскільки у сучасному суспільстві економічні і соціальні умови характеризуються нестабільністю, невизначеністю, для того, щоб зайняти свою позицію в соціальній структурі і на ринку праці, необхідно постійно підтверджувати свій професіоналізм, компетентність і конкурентноздатність.

### **Література**

1. *Абрамов Р. Н.* Профессиональный комплекс в социальной структуре общества (по Парсонсу) // Социологические исследования. — 2005. — № 1. — С. 54—65.
2. *Бродська С. С., Оксамитна С. М.* Класова самоідентифікація населення України // Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки. — Т. 19. — 2001. — С. 44—50.
3. *Классовое общество. Теория и эмпирические реалии* / Под.ред. С. Макеева. — К.: Институт социологии НАН Украины, 2003. — 258 с.
4. *Парсонс Т.* О структуре социального действия / Под общ. ред. В. Ф. Чесноковой, С. А. Белановского. — М.: Академический проект, 2000. — 879 с.
5. *Сорокин П.* Социальная и культурная динамика / Пер. с англ. В. В. Сапова. — СПб.: Изд-во Русского Христианского гуманитарного Института, 2000. — 1054 с.
6. *Сорокин П.* Система социологии. — Социальная аналитика. — Т. 2. — Петроград: Издательское т-во «Колос», 1920. — 640 с.
7. *Сорокин П.* Социальная стратификация и мобильность / Человек. Цивилизация. Общество. — М.: Политиздат, 1992. — 630 с.
8. *Blau P. M. and Dunkan O. D.* The American Occupational Structure. — N.Y. 1969.
9. *Dunkan O. D.* Socioeconomic Index for all Occupations (Occupations and Social Status) // №4. 1961. P. 109—138.
10. *Goldthorpe J. Hope K.* The Social Grading of Occupations. — Oxford: Clarendon Press, 1974. — P. 385—387.
11. *Hall Richard M.* Occupations and Social Structure. — N.Y., 1969.
12. *Hauser R. M., Featherman D. L.* Opportunity and Change. — N.Y., 1978.
13. *Kohn Melvin L. & Schooler Carm.* Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification. Norwood, New Jersey, 1983.
14. *Spaeth Joe L.* Vertical Differentiation among Occupations // American Sociological Review. 1979. — Vol.44. — № 5 (October). — P. 746—762.

Статтю подано до редакції 14.05.12