

В. АНУРИН

Профессиональная стратификация и закон перемены труда

Как известно, одну из первых наиболее развернутых и подробных концепций социальной стратификации разработал Питирим Сорокин. Он ввел понятие *социального пространства*, называя этим термином совокупность всех социальных статусов данного общества. При этом, убедительно и настойчиво предостерегая от смешивания и отождествления социального пространства и социальной дистанции с геометрическим пространством и геометрической дистанцией, он в то же время прибегает к аналогии, указывая, что “определение более или менее удовлетворительного геометрического положения требует учета целой системы пространственных координат геометрической вселенной. То же относится и к определению социального положения индивида”¹. Воспользовавшись этой аналогией, мы попытались в целях наглядности изобразить социальное пространство в осях декартовой системы координат. Пространство это трехмерное – в соответствии с основными тремя формами социальной стратификации, определяемыми Сорокиным, и поэтому описывается тремя осями координат – *экономический статус, политический статус, профессиональный статус*².

Каждый из этих статусов, в свою очередь, для более четкого описания и эмпирического измерения можно развернуть в относительно самостоятельное “подпространство”, описываемое тремя собственными координатными осями³. Так, экономический статус (позиция в экономическом подпространстве) индивида или группы описывается с помощью следующих координат: отношение к собственности на средства производства, место в организации труда, доход. Для измерения политического статуса (места в политическом подпространстве) используются координаты: ранг в государственной иерархии, партийная принадлежность, ранг в партийной иерархии. В свое время мы предпринимали попытки эмпирического измерения и описания стратификации в этих двух подпространствах⁴. Здесь хотелось бы поразмышлять о проблемах измерения профессиональной стратификации.

Когда мы выделяем профессиональное подпространство в качестве самостоятельной сферы социальной жизнедеятельности, следует учесть, по меньшей мере, два момента. Во-первых, переменные, с помощью которых будет измеряться профессиональный статус, должны быть иными, нежели переменные двух подпространств, рассмотренных выше; другими словами, здесь уже неправомерно было бы прибегать ни к денежной оценке труда (это не что иное, как координата “доход” в экономическом подпространстве), ни к должностной или властной иерархии (которая измеряется координатами “место в организации труда” в экономическом подпространстве или “ранг в го-

сударственной иерархии” в политическом подпространстве). Во-вторых, операционализацию переменных целесообразно проводить таким образом, чтобы они были доступны более или менее прямому эмпирическому измерению. Поэтому нам представляются не вполне убедительными те шкалы, которые предлагает в своей работе сам П. Сорокин для измерения профессиональной стратификации.

Он описывает, например, классификацию профессора Ф. Тоуссига, которая, по его словам, “признается почти всеми исследователями”⁵ и представляет собою некую пирамиду, на вершине которой размещается группа профессий, включающая высокопоставленных официальных лиц и крупных бизнесменов; далее следует класс “полупрофессионалов”, мелких бизнесменов и служащих; затем идет класс работников квалифицированного труда (по всей вероятности – ручного); еще ниже расположены профессиональные группы “полуквалифицированного и неквалифицированного труда”. Эта классификация, отмечает Сорокин, основана “на принципе уменьшения интеллекта и контролирующей силы профессии, одновременно совпадающей с уменьшением оплаты труда и с понижением социального статуса профессии в иерархии”⁶. Однако, если исключить из перечисленного набора параметров измерение *уровня интеллекта*, то нам придется иметь дело с переменными из экономического подпространства (*доход, место в организации труда* и, отчасти, *отношение к собственности*) и в какой-то степени – политического (*ранг в государственной иерархии*)⁷.

Несколько слов о правомерности использования интеллекта в качестве координатной оси при измерении профессионального статуса. Сорокин упоминает “шкалу профессионального статуса” Ф. Барра, которая построена на выявлении *уровня интеллекта, требуемого для выполнения тех или иных профессиональных обязанностей*. Он приводит составленную Барром таблицу таких “индексов интеллекта” – см. табл. 1.

Таблица 1

Индексы интеллекта различных профессий (по Ф. Барру)⁸

Индексы интеллекта	Профессия
от 0 до 4,29	Случайная работа, странствующие рабочие, собирание отходов, ремонтники, подневные занятия, простой крестьянский труд, работа в прачечной и т.п.
от 5,41 до 6,93	Водитель, разносчик, сапожник, парикмахер и т.п.
от 7,05 до 10,83	Ремонтник широкого профиля, повар, фермер, полицейский, строитель, почтальон, каменщик, водопроводчик, ковровых дел мастер, гончар, портной, телеграфист, молочник, линотипист и т.п.
от 10,86 до 16,28	Детектив, клерк, служащий транспортной компании, прораб, стенографистка, библиотекарь, медсестра, редактор, учитель в средней школе, фармацевт, преподаватель вуза, проповедник, инженер, артист, архитектор и т.п.
от 16,58 до 17,50	Оптовый торговец, инженер-консультант, администратор системы образования, врач, журналист, издатель и т.п.
от 17,81 до 20,71	Профессор университета, крупный делец, великий музыкант, общена-

Резюмируя эту таблицу, Сорокин приходит к выводу о трех координатах профессионального подпространства: характер труда (ручной или интеллектуальный); уровень интеллекта, необходимый для выполнения данных профессиональных обязанностей; связь с функциями социальной организации и контроля. Таким образом, в этом наборе, помимо функций контроля (а это не что иное, как те же роль в организации труда или ранг в государственной иерархии), встает вопрос об использовании чисто интеллектуальных характеристик. Действительно, современные американские исследователи Р. Херрнстейн и Ч. Муррей в своей фундаментальной (хотя и очень спорной, по мнению американских коллег) работе “Колоколообразная кривая” довольно аргументированно доказывают, что, в самом деле, существует связь между характером профессиональной деятельности и уровнем коэффициента интеллекта тех людей, которые способны ее эффективно выполнять. Причем эта связь усиливается по мере того, как возрастают требования профессии к интеллекту. Кроме того, эта связь быстро усиливалась на протяжении второй половины двадцатого века, когда возникали все новые и новые “интеллектуальные” профессии⁹.

Тем не менее, на основе анализа огромного объема эмпирических данных, авторы приходят к выводу, что практически во всех профессиях и родах занятий имеется свое “внутреннее” распределение по интеллектуальным способностям. Как констатируют сами Херрнстейн и Муррей, “в середине века Америка все еще была обществом, в котором значительная доля людей – вероятно, даже большинство – из верхней децили IQ, были разбросаны среди населения, *не* занятого в профессиях, требующих высокого IQ, и *не* занимавшего административные и менеджерские позиции”¹⁰. И уровень IQ (продемонстрированный в ходе выполнения соответствующих тестов) пока еще не является условием занятия той или иной профессиональной позиции – ни в России, ни в более продвинутых обществах. Скорее он является необходимым условием достижения более высокого или более низкого уровня профессионального совершенства* в той или иной профессии – того, что мы ниже назовем квалификацией. Вряд ли кто-нибудь усомнится в том, что чем интеллектуальнее нанимаемый (на какую бы то ни было должностную позицию) работник, тем более умелым и, в конечном счете, успешным он окажется как профессионал.

Отметим также, что, насколько нам известно, среди существующих сегодня методик измерения интеллекта имеется немало таких, что противоречат друг другу, не говоря уже о различиях измерительных шкал (как мы могли бы, например, перевести приведенные в табл.1 “индексы интеллекта” в широко используемый ныне стандартизованный IQ?). Не говоря уже о том, что требуемые специфические когнитивные способности также варьируют от одного рода занятий к другому. Так, инженеры проявляют тенденцию к об-

* Job performance, что можно было бы перевести также, как “выполнение работы”.

ладанию более высокими оценками в аналитике и количественных испытаниях, в то время как преподаватели языка и литературы оказываются сильнее в вербальных тестах. В-третьих, все эти тесты предназначены, как правило, для измерения *наличного уровня* развития интеллекта у конкретных индивидов, а не для того чтобы зафиксировать уровень интеллекта, требуемого для исполнения каких-то профессиональных обязанностей.

И, наконец, как отмечают специалисты по изучению интеллекта, даже в высокоразвитых обществах имеются довольно обширные группы специалистов (принадлежащих, например, к самой высокой страте в таблице Ф. Барра), “чей высокий интеллект, показанный в тестах, не оплачивается обществом соразмерно вкладу их труда”¹¹. Поэтому сами по себе показатели интеллекта вряд ли могут служить показателем уровня профессионального статуса.

Тогда с помощью каких же координат мы могли бы произвести измерение профессиональной стратификации? В поисках осей координат для измерения позиций в экономическом и политическом подпространствах мы опирались на общие определения экономики и политики как особых видов социальной жизнедеятельности. Вспомним, что экономика – это система отношений между людьми и социальными группами по поводу производства, распределения и потребления материальных благ. Политика – система отношений по поводу завоевания, удержания, распределения и использования государственной власти. Видимо, и поиски системы координат профессионального подпространства было бы целесообразно начать с такого определения.

Мы не будем обращаться здесь к той традиции, которая сложилась в западной социологии вокруг употребления понятий *профессия*, *профессионал*, *профессионализм*. Отметим лишь, что в соответствии с этой традицией, берущей свое начало, вероятно, от М. Вебера, понятием “профессионал” обозначалась (и по-прежнему обозначается) самая высокая позиция в иерархии родов трудовой деятельности. Авторитетный британский социологический словарь определяет профессию как “род деятельности любой группы занятости среднего класса, характеризующийся требованиями высокого уровня интеллектуальных и технических экспертных знаний, автономией в комплектовании личного состава и обязанностью службы”¹². В соответствии с таким определением к трудовой деятельности, например, рабочего, даже высококвалифицированного, понятие “профессия” никоим образом не относится.

Мы будем все же исходить из более широкого и общего концепта профессии, которую Советский Энциклопедический Словарь определяет как любой “род трудовой деятельности, занятий, требующий определенной подготовки и являющийся обычно источником существования”¹³. Именно эти два критерия – 1) необходимость специальной подготовки и 2) функция источника средств существования – отделяют *профессионала* с одной стороны от *дилетанта*, который может блестяще овладеть какими-то навыками трудовой деятельности, но не использовать их для получения дохода, а с другой – от *неквалифицированного* работника, хотя и живущего за счет оплаты выполнения им какой-то работы, но не получившего необходимой для этой деятельности специальной подготовки и поэтому выполняющего ее гораздо ме-

нее рационально и эффективно. Понятно, что в дальнейшем изложении мы также будем использовать понятие “профессионал” именно в таком смысле. Итак, чем же определяется характер и уровень специальной подготовки? Нам представляется совершенно очевидным указать на два таких параметра.

Образование. Этот показатель можно было бы прямо измерять числом лет, затраченных индивидом на получение формального общего и специального (профессионального) образования. Таким образом, мы получим шкалу, проградуированную во временном измерении – годами. Другой способ измерения – уровень *креденциала* (диплома, аттестата, сертификата и т.п.), полученного в качестве свидетельства о прохождении обучения в учебном заведении определенного типа. Это ранговая шкала, значения которой простираются от начального образования до наличия ученой степени. Сам институт образования справедливо рассматривается как важнейший канал профессиональной мобильности, а уровень достигнутого образования – как необходимое условие для выполнения определенного вида трудовой деятельности и поэтому вполне может служить показателем отнесения к определенному уровню профессиональной стратификации.

Квалификация. Эта переменная может измеряться по ранговой шкале и характеризует *степень общепризнанного мастерства* – в тех категориях и рангах, какие приняты в данном обществе и в данной сфере трудовой деятельности. Для работников физического (ручного) труда она может измеряться разрядностью или классностью. Для работников управленческого труда это может быть официально установленный ранг (например, советник юстиции первого ранга), воинское (или приравненное к нему звание), либо разряд (наподобие принятых в России для государственных служащих разрядов ЕТС). Для интеллектуальных работников – это ученое звание (доцент, профессор). Отметим, что эта переменная в определенной степени коррелирует со значениями предыдущей координатной оси – образования, но не обязательно в точности совпадает с ними. Ярким примером здесь могла бы служить описанная Д. Граниным в романе “Зубр” затруднительная ситуация, с которой пришлось столкнуться кадровикам института, основанного Н. Тимофеевым-Ресовским. Оказалось, что общепризнанный корифей мировой науки не имел диплома о высшем образовании – обстоятельства его жизни сложились так, что, увлеченный активной научной работой, он как-то не удостоился окончить университет, сдать необходимые экзамены и получить соответствующий *креденциал*.

Определенные сложности с использованием этой шкалы состоят в проблеме сопоставления шкал разных типов, то есть сравнения квалификации работников в различных сферах профессиональной деятельности. Как сравнить между собою (и правомерно ли вообще проводить такое сравнение) по уровню ранга, скажем, квалификацию профессора и чиновника (государственного служащего) 17-го тарифного разряда? Или токаря шестого разряда и конструктора первой категории? Эту проблему в дореволюционной России пытались отчасти решить путем прямого узаконения такого рода сравнений. Согласно известной “Табели о рангах”, восходящей к временам петровских

реформ, ранг, например, статского советника гражданской службы (который автоматически присваивался университетскому профессору) соответствовал званию генерал-майора военной службы и т.д. Однако такая градация принималась только для “служилых” людей, то есть для тех, кто формально находился на государственной службе. Правда, бюрократический гений не мог смириться с тем, что вне ранжировки оставалась огромная масса населения, и поэтому, например, в России, начиная с 1775 г., для семейств и лиц купеческого сословия был принят гильдейский принцип: привилегированное купечество в зависимости от размеров капитала подразделялось на три гильдии – первую, вторую и третью. Хотя, конечно, радикального упорядочения в легальную типологию различных страт тогдашнего российского общества это внести не могло.

В качестве одной из разновидностей восходящего продвижения вдоль этой координатной оси, то есть повышения квалификации, можно, вероятно, рассматривать служебную карьеру, совершаемую в рамках одной и той же профессии. Действительно, по мере накопления профессионального опыта, например, конструктор может стать ведущим конструктором, начальником отдела, директором НИИ и т.д. В самом деле, здесь молчаливо предполагается, что руководитель подразделения, для того чтобы грамотно направлять работу коллектива, должен хорошо представлять себе все детали работы своих подчиненных, а значит, иметь какой-то практический опыт работы на их должностях.

П. Сорокин выделял также две формы профессиональной стратификации – *внутрипрофессиональную* и *межпрофессиональную*. Понятно, что описанные выше координатные оси образования и квалификации выступают параметрами внутрипрофессиональной стратификации, поскольку служат для сравнения статусных позиций людей, принадлежащих к одной и той же профессии. Схема же межпрофессиональной стратификации, по Сорокину, заключается в сопоставлении между собою различных родов и видов занятий. Она основывается на том, что “определенные *классы профессий* всегда составляли верхние социальные страты, в то время как другие профессиональные группы почти всегда находились у основания социального конуса (курсив мой. – В.А.)”¹⁴. Так как же сравнить между собою позиции, которые занимают в профессиональном подпространстве два человека с одинаковыми уровнями образования и квалификации, но принадлежащие к разным профессиональным группам? Здесь и возникает необходимость выбора особого параметра межпрофессиональной стратификации.

Престиж профессии. По аналогии с *партийной принадлежностью* в политических осях координат мы могли бы назвать эту переменную просто “профессиональной принадлежностью”. Однако хотелось бы подчеркнуть, что мы стремимся зафиксировать расположение профессий в ранжированном ряду, по шкале, организованной по принципу “выше-ниже” в соответствии с тем или иным критерием сравнения. Другими словами, нас интересует престиж конкретной профессии в данном социуме, характерный для данного периода времени. В чем может проявляться такого рода престиж? Вероятно,

прежде всего – в тех позициях, которые занимают представители той или иной профессии *на рынке труда*. Здесь всегда спрос на одни профессии превышает спрос на другие (а значит – и цена этого труда, выражаемая в назначаемой заработной плате). Соответственно возрастает и привлекательность данной профессии в глазах широких слоев населения, выражаемая, в частности, в конкурсе на те или иные специальности при поступлении в вуз.

Здесь многое, конечно, зависит от общей политической и экономической ситуации в обществе. В тридцатые годы в СССР чрезвычайно престижной была профессия военного (в особенности летчика). Четыре-пять десятилетий назад чрезвычайно возрос престиж физиков, авиастроителей, создателей космической техники – вообще всех профессий и специальностей, требовавшихся в оборонном комплексе. Сегодня, в условиях нарастающей коммерциализации народного хозяйства, резко повышается спрос на юристов, банкиров, маркетологов, а также на специалистов по менеджменту, бухгалтерскому учету и экономическому анализу.

При всей субъективности такого рода оценок они имеют под собой, вероятно, и объективные основания. Во всяком случае, именно так утверждает так называемая технико-функциональная теория стратификации, согласно которой во всех обществах в различные периоды развития возникают потребности в профессиональных позициях, объективно обладающих в данный момент большей важностью для общества, нежели другие, и требующих особых умений для своего адекватного исполнения¹⁵. Однако эти умения дефицитны, потому что талант встречается редко, а обучение – по времени и по затратам средств – стоит дорого и не каждому доступно по его способностям. Потому и вознаграждения – не только в форме денежного стимулирования, но и в виде высокого социального престижа – должны быть адекватны, чтобы побуждать тех, кто обладает соответствующими способностями, получать знания, умения и навыки именно требуемого профиля.

Насколько применимы избранные критерии для изучения различных аспектов профессиональной стратификации конкретного общества и какими могут быть эти изучаемые аспекты? В качестве эмпирического “полигона” мы обратились к базе данных широкомасштабного социологического исследования “Социальная стратификация российского общества”, проведенного Институтом общественного проектирования в ноябре 2004 года по репрезентативной выборке. Опросом было охвачено 15200 человек в 54 республиках, краях и областях России¹⁶. Анкета, по которой проводился опрос, включала 123 вопроса, среди которых был и блок, охватывавший профессиональную деятельность. Здесь и далее мы будем пользоваться результатами расчетов полученных на основе базы данных, любезно предоставленных Институтом общественного проектирования.

Начнем с некоторых общих характеристик. Доля работающих – постоянно и временно – составила среди опрошенных 55,4 процентов. Одним из интересных моментов, характеризующих различные типы обществ, является *структура занятости*. В свое время мы пытались показать, что в укрупненном виде можно выделить четыре основных сектора занятости – аграрный,

индустриальный (в традиционных обществах – ремесленный), сервисный, информационный¹⁷. Распределение работающих по этим секторам в России, согласно результатам опроса, выглядело следующим образом (табл.2). Для сравнения в последнем столбце мы привели данные о структуре занятости в США в 1994 году (эта информация прозвучала в лекции профессора С. Макдоналдса во время моей стажировки в США).

Таблица 2

Распределение по секторам занятости

(в процентах от общего числа работающих)

<i>Сектор занятости</i>	<i>Доля занятых в РФ (2004 г.)</i>	<i>Доля занятых в США (1994 г.)</i>
Аграрный	5,2	2,5
Индустриальный	25,3	21,0
Сервисный	43,1	50,0
Информационный	20,3	26,5
Другое	5,1	-
Затруднились ответить	1,0	-
<i>Всего</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Мы ограничимся приведенными данными, не комментируя их, хотя в приведенном распределении таятся довольно многозначительные тенденции, отражающие, в частности, не только тип общества, но и тенденции перехода его на более высокий уровень развития. В контексте обсуждаемой проблемы нас интересуют скорее другие моменты. Так, можно отметить, что, в соответствии с распределениями ответов, приведенными в табл.3, наиболее высокий образовательный уровень работников наблюдается в информационном секторе, а самый низкий – в аграрном. Однако сопоставление с размерами средневзвешенных доходов работающих в каждом из секторов опять наводит на мысль о статусной несовместимости. Самый низкий средний личный доход (3213,90 руб.) наблюдался в аграрном секторе, где и уровень образования ниже других. Однако в информационном секторе с его самым высоким уровнем образования доход был в полтора раза выше аграрного, в то время как в индустриальном – в два раза.

Таблица 3

Образование в различных секторах занятости

(в процентах от числа работающих в каждом секторе)

<i>Уровень образования работников</i>	<i>Сектор занятости</i>			
	<i>Аграрный</i>	<i>Индустриальный</i>	<i>Сервисный</i>	<i>Информационный</i>
Начальное	0,9	0,5	0,3	0,3
Неполное среднее	9,6	3,5	2,6	1,7
Среднее	36,0	26,2	20,7	13,4
ПТУ	17,3	19,6	13,8	7,5
Среднее специальное	26,2	31,0	36,9	38,0
Незаконченное высшее	2,3	3,3	4,0	4,6
Высшее	7,7	15,8	21,0	33,7
Ученая степень	-	-	0,4	0,7
Степень магистра	-	-	-	0,2

Не дали ответа	-	-	,2	-
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

Если взять более детальную дифференциацию – по отраслям, входящим в различные сектора, то можно обнаружить, что самый высокий средний личный доход наблюдается в таких отраслях как туризм и гостиничный бизнес, компьютерное обеспечение и информационные технологии, СМИ и реклама. Соответственно самый низкий средний доход выявлен в сельскохозяйственном производстве, в образовании и здравоохранении, в общественных и благотворительных организациях.

Анкета предлагала респондентам оценить степень престижности выполняемой ими трудовой деятельности по 10-балльной шкале. Полученные ответы позволяли вычислить средний балл престижа по каждой из отраслей и сравнить его с уровнем личного дохода (см. табл.4). Распределение оценок престижности несколько отличается от распределения средних доходов. Первое место в рейтинге по доходам занимает туризм и гостиничный бизнес, в то время как в рейтинге самооценок престижности своей профессии эта отрасль делит скромные 12-13 места с общественным питанием. Сотрудники органов юстиции, выше всех оценившие престиж своей профессии (1 место), по уровню личных доходов занимают лишь седьмую строчку. Тем не менее, расчет связи между средними личными доходами и престижностью дает коэффициент ранговой корреляции Спирмена, равный 0,6318, то есть демонстрирует довольно значимый уровень взаимоотношения между этими переменными.

Таблица 4

Средний балл оценки престижа и средний личный доход в различных отраслях

	Доход (руб.)	Престиж (ср. балл)
Органы государственного управления	6242,28	7,10
Армия, МВД, другие силовые ведомства	5945,66	6,14
Органы юстиции	7086,28	7,78
Промышленность	6783,52	5,91
Производство сельскохозяйственной продукции	3213,90	5,39
Строительство	8306,91	6,33
Транспорт	7799,40	6,12
Связь	6620,77	6,18
Финансы, кредит, страхование	8373,68	7,42
Торговля	6307,77	5,98
Туризм, гостиничное хозяйство	11062,50	6,03
Общественное питание	5497,52	6,03
Жилищно-коммунальное хозяйство	4801,50	5,38
Бытовое обслуживание, услуги населению	6451,89	6,02
Образование	4739,11	5,46
Здравоохранение	4737,35	5,20
Наука и научное обслуживание	5752,78	6,40
Культура и искусство	5646,01	6,40
Средства массовой информации и реклама	8452,82	6,68

Общественные и благотворительные организации	4300,00	5,87
Компьютерное обслуживание, ИТ	9940,91	7,07

Выше мы упоминали, что, в отличие от такого, например показателя профессиональной стратификации как образование, объективное эмпирическое измерение по координатной оси “престиж профессии” чаще всего недоступно прямому и непосредственному замеру (самооценка носит, как правило, весьма субъективный характер) и нуждается в каких-то косвенных и в то же время достаточно убедительных индикаторах. Сопоставление самооценки престижа рода занятий и уровня личного дохода, выраженное коэффициентом ранговой корреляции дает основания предполагать, что оба эти показателя могут выступать в качестве параметров межпрофессиональной стратификации.

А когда мы попытались выявить аналогичную связь для различных категорий работников (см. табл.5), то выявили еще более сильную корреляцию ($r_s = 0,9161$). Хотя здесь мы имеем дело не столько с межпрофессиональной стратификацией, сколько с внутрипрофессиональной. Таким образом, есть основания считать, что уровень личного дохода, который у абсолютного большинства работающих в России образует заработная плата (доля предпринимателей среди занятых составляет менее 5 процентов), может выступать достаточно надежным индикатором межпрофессиональной стратификации.

Таблица 5

Средний балл оценки престижа и средний личный доход в различных отраслях

	Ср. личный доход (руб.)	Престиж (ср. балл)
Топ-менеджеры	16795,60	7,7
Менеджеры среднего звена	9703,41	7,0
Менеджеры низшего звена	7317,19	6,5
Интеллектуальные работники высшей квалификации	7434,66	6,8
Квалифицированные интеллектуальные работники	5341,94	6,2
Малоквалифицированные интеллектуальные работники	4238,50	5,3
Высококвалифицированные работники физического труда	6236,18	6,2
Квалифицированные работники физического труда	5563,72	5,7
Работники неквалифицированного физического труда	3798,62	3,9
Высококвалифицированные сельские работники	3713,33	5,9
Квалифицированные сельские работники	3068,06	5,1
Неквалифицированные сельские работники	1952,15	3,3

Как можно убедиться из гистограммы на рис.1, существует довольно устойчивая связь между уровнем образования и личным доходом. И вряд ли вызовет удивление, что самый высокий уровень личного дохода наблюдается в группе работников с высшим образованием. В то же время доходы в образовательной группе наивысшего уровня – среди обладателей докторских и кандидатских ученых степеней – несколько уступают даже доходам выпуск-

ников ПТУ. Здесь и проявляется межпрофессиональная стратификация. Дело в том, что большинство респондентов с учеными степенями сосредоточены в отрасли “наука и научное обслуживание”, где их удельный вес составляет, кстати, не столь уж и большую величину – 8,9% (в образовании – 1,5%, в других отраслях – в лучшем случае доли процента, а чаще всего вообще отсутствует). Между тем в сегодняшней России наука не принадлежит к наиболее преуспевающим отраслям, занимая, по данным настоящего опроса, 14-е место по уровню доходов и 6-е по оценке престижности. Однако и в самой научной отрасли средний личный доход остепененных специалистов находится примерно на том же уровне, что и доходы специалистов с высшим и средним специальным образованием. Во всех остальных отраслях (за исключением финансово-кредитной и образовательной) доходы специалистов с учеными степенями находятся примерно на том уровне, который отображен на рис.1.

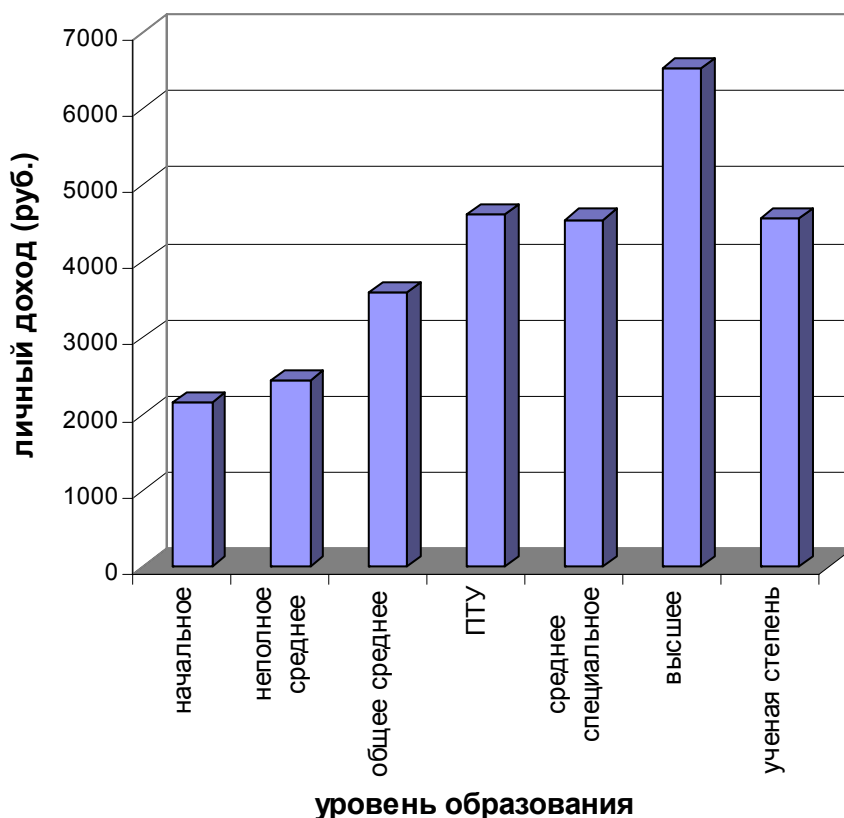


Рис.1. Средний личный доход в образовательных группах.

Разумеется, профессиональная стратификация, будучи частью социальной структуры в целом, не являет собою нечто застывшее и неподвижное. Это весьма подвижное, динамичное, непрерывно изменяющееся образование, испытывающее на себе мощное воздействие самых разнообразных социальных изменений. И, конечно же, профессиональная стратификация России, наряду с экономической и политической, не могла не претерпеть огромных изменений в течение последних полутора десятилетий. Понятно, что эти изменения не могли остаться вне сферы внимания социологов. Процессы пере-

стройки профессионального подпространства последних лет нашли свое отражение в целом ряде социологических работ последнего времени¹⁸. Основательный количественный и качественный анализ этих трансформаций проводит, например, И.П. Попова в своей монографии о профессиональном статусе специалистов в современной России¹⁹. Отдавая должное глубине и масштабам изучения проблемы реструктуризации профессионального подпространства во всех этих работах, хотелось бы взглянуть на эту проблему в аспекте, не получившем пока еще должного внимания в социологических работах, – через призму действия *закона перемены труда*.

Ограниченные рамки журнальной статьи не дают возможности основательного обсуждения его²⁰. Тем не менее, необходимо хотя бы в общих чертах изложить суть этого закона и различных форм его проявления. Закон перемены труда, введенный в научный оборот Марксом в первом томе “Капитала”²¹, устанавливает зависимость и соответствие между техническим и технологическим уровнем развития производительных сил, с одной стороны, и характером профессии, а также уровнем квалификации включенных в производственный процесс работников – с другой. Суть закона перемены труда может быть выражена в виде следующих основных положений.

1) Интересы прогрессивного развития общественного производства требуют постоянного приведения характера рабочей силы (образовательного, квалификационного, психологического и т.п.) в соответствие с действующим и быстро изменяющимся техническим и организационно-технологическим уровнем производства.

2) Это, в свою очередь, обуславливает необходимость постоянной готовности участников производственного процесса к тому, чтобы привести в такое же соответствие свои знания, умения и навыки, как в количественном, так и в качественном отношении (вплоть до смены специальности или даже профессии) – то, что Маркс называет *всесторонней подвижностью*.

3) Закон этот *объективен*, то есть действует вне и независимо от воли отдельных людей, того, чего они хотят или не хотят, осознают или не осознают, – со слепой, иногда даже “разрушительной”, по выражению Маркса, силой естественного закона. Отменить, уничтожить или хотя бы затормозить его действие не дано никому, его можно и должно лишь учитывать, приспособляться к нему. Его сила будет действительно разрушительной – до тех пор, пока мы не сумеем раскрыть его механизмы и приспособить к ним свою жизнь, либо направить их действие в выгодное для субъекта производственных отношений русло.

4) Закон перемены труда вступает в полную силу на стадии появления *крупной промышленности* и, по мере развития индустриальной, а затем и информационной революции, заявляет о себе все более мощно. В наибольшей степени характер действия и проявление его зависят главным образом от качества производительных сил, поскольку в нем отражается именно характер и темпы их развития.

5) Действие этого закона, как никакого другого, *стимулирует развитие интеллекта*. Оно, “как вопрос жизни и смерти”, по выражению Маркса, ста-

вит такого рода задачу: “частичного рабочего, простого носителя известной частичной общественной функции заменить *всесторонне развитым индивидуумом*, для которого различные общественные функции суть сменяющие друг друга способы жизнедеятельности (курсив мой. – В.А.)”²².

Обратим внимание на то, что понятие “всестороннего развития” имеет здесь не тот возвышенный смысл, который придавали ему некоторые советские обществоведы в эпоху хрущевской эйфории ожидания скорого наступления коммунизма. Как следует из общего контекста, это гораздо более приземленная характеристика, суть которой состоит в готовности работника быстро изменить род своей деятельности в том или ином направлении, обучиться выполнению новых технических функций, когда этого потребует изменение технико-технологических условий общественного производства.

В эпоху зрелой индустриализации (конец XIX – первая половина XX вв.) закон перемены труда наиболее явно выразался в стремительном процессе развития системы общего и профессионального образования и быстром нарастании того специфического для индустриального общества явления, которое Р. Арон назвал *массовой грамотностью*. Одновременно наблюдается диверсификация межпрофессиональной стратификации – быстрый рост и разветвление множества новых профессий, специальностей и специализаций (наряду с отмиранием, исчезновением некоторых старых). Вряд ли еще три-четыре десятилетия назад кто-то мог предположить столь быстрое нарастание спроса на программистов, провайдеров, маркетологов или синергетиков даже на рынках труда наиболее продвинутых обществ.

Ситуация в России девяностых, конечно, отличалась своей спецификой. Реструктуризация экономики была обусловлена быстрым (и к тому же довольно хаотичным) переводом ее на рыночные рельсы. Всего за полтора десятка лет – с 1985 по 2002 гг. – доля занятости на предприятиях, находящихся в частной собственности, возросла с 8,9 до 49,7 процентов²³. И это не могло не вызвать радикальных трансформаций рынка труда. К примеру, одна из наиболее востребованных сегодня профессий – юрист. Однако, как справедливо отметил один из моих коллег, если бы завтра отменили частную собственность, кому бы эти юристы были нужны? В самом деле, чем более сложными и запутанными становятся правила игры, управляющие деятельностью частных предприятий, тем более востребованными становятся профессии юриста, бухгалтера, аудитора.

В то же время большое число специалистов и обладателей профессий, еще двадцать лет назад пользовавшихся большим спросом, оказались практически не у дел. Понятно, что молодежь, находящаяся на стадии вторичной социализации и только еще готовящаяся перейти в разряд самостоятельных экономических агентов, пыталась сориентироваться в этой ситуации, насколько возможно, быстро. А что оставалось делать тем, кто перевалил на вторую половину своего трудового стажа? Альтернатива выглядела довольно жестко: либо прозябание, либо коренная переквалификация: инженеры становились брокерами, педагоги – риэлтерами, инженеры – юристами и издателями. Так – довольно неожиданно – проявлял свое действие закон переме-

ны труда. Не столько тяга к новым знаниям, сколько суровая жизненная необходимость побуждала миллионы россиян срочно переучиваться, покидая привычные трудовые ниши, обжитые порою много лет назад, и пытаясь внедриться в новоиспеченные ниши, создаваемые изменяющимися экономическими отношениями.

По данным опроса, о котором шла речь выше, через второе профессиональное образование (после уже полученного ранее) прошли 24,9% от числа давших ответ на вопрос об этом. Каждый шестой в составе действующей рабочей силы прошел, как минимум, курсы повышения квалификации; более 6 процентов получили второе среднее специальное, 2 процента – второе высшее образование (а от числа уже имевших ранее высшее образование *второе высшее* получили более 6 процентов). Нам думается, в учебные аудитории этих, уже вполне зрелых людей (доля получивших второе профессиональное образование примерно одинакова во всех возрастных группах старше 25 лет – в том числе и среди тех, кому сейчас более 60 лет, что вряд ли удивительно, поскольку начало рыночных реформ застало их 45-летними) приводила не столько жажда новых знаний, сколько стремление приспособить свою трудовую ситуацию к изменившимся условиям. Кроме того, почти половина тех, кто имеет незаконченное высшее образование (а значит, с большой степенью вероятности приобретает его на момент опроса), принадлежат к возрастным группам старше 25 лет²⁴, то есть получают образование без отрыва от работы. Наибольший удельный вес получивших второе высшее образование отмечено в органах государственного управления, а также в сфере компьютерного обслуживания, финансово-кредитных организациях и органах юстиции.

Понятно, что наименьшая доля получивших дополнительное профессиональное образование наблюдалась среди самых молодых, в возрасте до 24 лет – вероятно, потому, что у большинства из них это еще впереди. Тем не менее, наши собственные наблюдения показывают, что некоторые из нынешних студентов уже обучаются одновременно в двух вузах, возможно, стараясь получить запасной вариант трудоустройства в случае потенциального изменения конъюнктуры на рынке труда. Немалая доля их, поступивших даже в вузы с высоким конкурсом, уже сейчас не намерена работать по получаемой специальности. Так, по некоторым данным, сегодня реально становятся врачами лишь 10 процентов выпускников Нижегородской медицинской академии²⁵.

Оказывает ли получение второго профессионального образования какое-то влияние на изменение трудовой ситуации работников? Если мы обратимся к данным о том, какие категории работников проходили переподготовку, то убедимся, что наибольший удельный вес получивших второе высшее образование наблюдается среди топ-менеджеров (15,9%) и среди тех, кто причисляет себя к работникам интеллектуального труда высшей квалификации (10,9%), а наибольшее число получивших второе среднее специальное образование – среди относящих себя к высококвалифицированным работникам сельского труда (16,7%). Трудно сказать, что здесь выступает причиной, а что следствием, но определенная связь просматривается достаточно четко.

Давайте обратимся к тем параметрам, которые мы определили выше как значимые для оценки характера профессиональной стратификации – среднему уровню личного дохода и оценке престижа своей профессии. В табл.5 приведены данные о средневзвешенных личных доходах среди получивших второе профессиональное образование и не получивших его. Нетрудно убедиться, что средний личный доход тех, кто прошел различные формы профессиональной переподготовки, почти на тысячу рублей превышает доход тех, кто отказался от нее (или по каким-то причинам не имел такой возможности). Если же мы обратимся к приведенному в той же таблице распределению оценок престижа специальности, полученной в результате первого образования, с одной стороны, и оценок престижа той профессии, которой обладает респондент ныне (полученной, с большой долей вероятности, после завершения второго профессионального образования) – с другой, то нетрудно убедиться в следующем. Обе сравниваемые категории респондентов оценили престиж своей специальности, полученной по первому образованию, совершенно одинаково. При этом оценка престижа профессии, по которой продолжает работать обладатель этой специальности, практически не изменилась. А вот оценка престижа новой профессии ее обладателями заметно возросла.

Таблица 5

Второе профессиональное образование, доход и престиж профессии

	Получение второго образования	
	Получили	Не получили
Средневзвешенный доход (руб.)	5744,32	4783,70
Престиж специальности по образованию (баллов)	5,78	5,78
Престиж нынешней профессии (баллов)	6,14	5,79

К сказанному следует добавить, что, помимо тех, кто уже прошел переподготовку, еще почти 20 процентов от общего числа респондентов на момент опроса получали второе профессиональное образование или намерены получить его в ближайшем будущем. Причем почти две трети из них (63,2%) ориентируются на получение второго высшего образования, и около 15 процентов – на второе среднее специальное.

Понятно, что особый интерес может вызвать вопрос о том, какие именно профессии постепенно уходят в небытие, а какие всплывают на поверхность, привлекая все большее внимание людей, выходящих на рынки труда. Провести здесь точный и детальный анализ представляется довольно затруднительным. Представления о том, как соотносятся между собою понятия “род занятий”, “профессия”, “специальность”, “специализация”, не получили пока еще необходимой точности и единогласия даже среди исследователей и чиновников. Вряд ли следовало ожидать большей четкости у рядовых членов общества: на вопрос о том, какую специальность респонденты получили по диплому об образовании, было приведено 437 наименований (нередко перекрывающихся и получающих различные названия для одной и той же специальности²⁶). А на вопрос о том, как называется та профессия, по которой они

работают сегодня, было приведено в общей сложности 449 наименований. Понятно, что произвести соответствующую кросстабуляцию было бы весьма затруднительно. Поэтому мы ограничились теми специальностями, по которым получили свое профессиональное образование наибольшее число опрошенных – это в общей сложности почти 27 процентов общего объема выборки (а от числа давших ответ о наименовании своей профессии – 32 процента). При этом мы пользовались обобщенными категориями: например в категорию “инженер” мы зачислили и “инженеров-металлургов”, и “инженеров-технологов”, и “инженеров-пилотов”, и “инженеров-судоводителей” и т.п. То же самое касалось и врачей (врач-терапевт, врач-гинеколог, врач-отоларинголог и т.п.), и учителей, преподающих различные предметы.

Таблица 6

Профессиональная мобильность обладателей наиболее распространенных специальностей по диплому

Специальность по диплому	Всего в выборке	Дали ответы о нынешней профессии	Распределение (в процентах от общего числа давших ответы о нынешней профессии)		
			Работают по специальности	Прошли переподготовку	Понизили статус
Инженер	1001	733	33,8	41,1	25,1
Учитель	822	503	67,2	16,1	16,7
Бухгалтер	484	293	59,7	6,8	33,5
Экономист	382	244	70,9	6,6	22,5
Медсестра	308	203	75,4	7,9	16,7
Юрист	278	151	52,3	17,9	29,8
Врач	164	145	80,0	11,0	9,0
Товаровед	160	76	21,1	22,4	56,5
Техник-механик	256	189	32,3	18,5	49,2
Повар/кондитер	235	153	51,6	11,7	36,7
Всего	4090	2690	53,4	20,4	26,2

В таблице 6 приведены распределения ответов обладателей десяти наиболее многочисленных специальностей (по диплому) о характере трудовой деятельности на момент опроса. Прежде всего, не следует удивляться значительному расхождению цифр во втором и третьем столбцах таблицы. Дело в том, что более четверти опрошенных были пенсионерами, а еще 10 процентов – безработными и неработающими домохозяйками; понятно, что они не могли указать профессий, по которым они *работают в настоящее время*. Профессии тех, кто привел название своего нынешнего рода трудовой деятельности, мы разделили на три категории. Первая категория (четвертый столбец таблицы) – те, чьи нынешние профессии соответствуют специальности, указанной в дипломе. При этом мы учитывали и служебное продвижение, когда получивший диплом инженера мог стать начальником отдела, участка или директором, а бухгалтер – главным бухгалтером или аудитором: мы рассматривали их всех как сохранивших свою специальность. Вторая категория включала в себя тех, кто полностью сменил специальность, полученную

в ходе первого профессионального образования, причем без понижения профессионального статуса. Так, многие из инженеров стали предпринимателями, государственными чиновниками, таможенниками, бухгалтерами, учителями – милиционерами, торговыми представителями, конструкторами, повара – инженерами, страховыми агентами, социальными работниками и т.п. Учитывая, что такой переход всегда обусловлен прохождением определенного переобучения (как в форме прохождения формального систематического образования или курсов переподготовки, так и обучения непосредственно на рабочем месте), мы поместили эту категорию под рубрикой “прошли переподготовку”²⁷. Третья категория охватывала тех обладателей дипломов о высшем и среднем специальном образовании, которые на момент опроса трудились на рабочих должностях (водитель, слесарь, электрик и т.п.), или являлись обслуживающим персоналом (продавец, вахтер, санитар и т.п.). При этом узкая специализация не имеет значения: если, к примеру, обладатель диплома инженера-электрика занимает должность главного энергетика, то он работает по специальности, а вот если он работает простым электромонтером, то это рассматривается как понижение профессионального статуса. Конечно, и здесь – в особенности при переходе на позиции квалифицированного рабочего – необходима определенная переподготовка, однако она сопряжена с меньшими затратами времени и энергии.

На какие размышления наводят данные, приведенные в этой таблице? Во-первых, они дают определенное представление о горизонтальной профессиональной мобильности. В общей сложности лишь немногим более половины тех, кто продолжают работать и получили дипломы по самым распространенным специальностям, сохранили профессиональные позиции, предусмотренные этими дипломами. Исходя из данных опроса, можно утверждать следующее: в общем и целом, специфика рынка труда в современной России состоит в том, что доля тех, кто понизил свой профессиональный статус, перейдя на позиции занятости, не требующие знаний, умений и навыков, которые они приобретали, получая профессиональное образование, несколько больше, чем удельный вес тех, кто прошел более основательную профессиональную переподготовку. Другими словами, многие из получивших высшее и среднее специальное образование предпочли сменить свою специальность (на приобретение которой были затрачены годы интеллектуальных усилий) на такой род трудовой деятельности, которым можно заниматься, не используя специальных знаний, умений и навыков. Правда, следует отметить, что чаще всего это относилось к специальностям, полученным выпускниками техникумов и колледжей (товаровед, техник-механик, повар).

Далее мы видим, что наиболее устойчивыми к соблазну изменить свою жизнь путем смены рода трудовой деятельности на более престижный или просто более доходный оказались представители далеко не самых высокооплачиваемых профессий – медицинские работники (врачи и медсестры) и учителя. При этом следует отметить, что средний возраст работающих обладателей дипломов учителей (37,2 лет) или медсестер (38,1 лет) меньше, чем, например, работающих обладателей дипломов инженеров (42,5 года). Так что

относительная молодость, вероятно, не относится к числу главных факторов, способствующих горизонтальной профессиональной мобильности. Отметим также, что нередко наблюдался “перекрестный” обмен, когда бухгалтеры (по диплому) работают инженерами, а инженеры – бухгалтерами.

Вообще выявление действия закона перемены труда на микроуровне, то есть на уровне индивидуальной мотивации, а также с учетом специфики различных региональных рынков труда, в рамках данного опроса представляется весьма затруднительным и, вероятно, потребует особого исследования. Поэтому ограничимся раскрытием некоторых общих тенденций. На этом уровне нам не удалось выявить никаких значимых корреляций. Попытки выявить связь между численностью притока в новые профессии представителей других специальностей с одной стороны и такими факторами, как уровень дохода в этих новых профессиях, оценкой престижа этих профессий их обладателями, перспективами служебного роста – с другой не позволили выявить сколько-нибудь значимых корреляций.

Выше мы неоднократно упоминали нашумевшую в США работу Р. Хернштейна и Ч. Муррея “Колоколообразная кривая: Интеллект и классовая структура в американской жизни”. Первая часть этой книги носит весьма многозначительное название “Возникновение когнитивной элиты”. Идея ее состоит в том, что “современные общества с все нарастающей эффективностью идентифицируют блестящих молодых людей, а затем вводят их в довольно узкие образовательные и профессиональные каналы”²⁸.

Говоря о такого рода профессиональных каналах, авторы идентифицируют несколько наиболее престижных и высокооплачиваемых профессий на рынке труда США, ссылаясь при этом на такой авторитетный источник, как Департамент труда (U.S. Department of Labor, 1991). В таблице 7 мы привели сравнение оплаты труда в некоторых из этих профессий в США и – по данным анализируемого опроса – в России.

Таблица 7

Зарботки в профессиях, требующих высокого IQ

Профессия	Еженедельный заработок в США ²⁹ (долл.)	Месячный заработок в России (руб./долл.)
Бухгалтеры	600	6155,04/217,50
Математики и компьютерщики	725	9946,15/351,46
Инженеры и архитекторы	810	7726,24/273,01
Физики	900	7750,00/273,85
Юристы	1050	8937,19/315,80

Нетрудно убедиться, что российские специалисты за месяц зарабатывают втрое меньше, чем их американские коллеги за неделю (при этом необходимо еще учесть и то, что данные по США приведены на 1990 год, а по России – на 2004), хотя по отечественным меркам эти заработки выглядят не так уж плохо, особенно в провинции.

Таким образом, мы убедились, что действие закона перемены труда проявляется сегодня как в вертикальной, так и в горизонтальной профессио-

нальной мобильности. При этом условия российской экономической жизни в последние годы были таковы, что, наряду с восходящей мобильностью, проявлялись довольно сильные тенденции мобильности нисходящей. Таким образом, можно убедиться, что перемена труда – это отнюдь не однонаправленный процесс. Впрочем, на это указывал и сам Маркс, говоря о “слепой разрушительной” силе закона перемены труда, имея в виду, что те члены общества, которые не сумеют (сознательно или бессознательно) приспособиться к его действию, подвергаются риску утратить свой статус или вообще оказаться на обочине рынка труда.

ПРИМЕЧАНИЯ

- ¹ Сорокин П. Социальная и культурная мобильность // Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. М., 1992. С.298.
- ² См. Кравченко А.И., Анурин В.Ф. Социология. М.: Питер, 2003. С.132; Анурин В.Ф. Общая социология. М.: Академический проект, 2003. С.195.
- ³ См. Анурин В.Ф. Проблема эмпирического измерения социальной стратификации и социальной мобильности // Социологические исследования, 1993, №4; Анурин В.Ф. Топологическая модель социального пространства // Питирим Сорокин и социокультурные тенденции нашего времени: Мат-лы Международного научного симпозиума, посвященного 110-летию со дня рождения П.А.Сорокина. М.-СПб., 1999.
- ⁴ См. Анурин В.Ф. Экономическая стратификация: аттитюды и стереотипы сознания // Социологические исследования, 1995, №1; Анурин В.Ф., Новичков Н.В. О политической стратификации нижегородского студенчества // Социологические исследования, 1995, №6; Анурин В.Ф. Политическая стратификация: содержательный аспект // Социологические исследования. 1996, № 12.
- ⁵ Сорокин П. Социальная и культурная мобильность. С.355.
- ⁶ Там же.
- ⁷ См. Анурин В.Ф. Общая социология. С.198-200, 206.
- ⁸ Сорокин. Социальная и культурная мобильность. С.356.
- ⁹ См. Herrnstein R., Murray Ch. The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life. N.Y.: Free Press, 1994. Chap.2.
- ¹⁰ Там же. P.62.
- ¹¹ Айзенк Г.Ю. Узнай свой собственный коэффициент интеллекта. Н. Новгород, 1993. С.18.
- ¹² David Jary & Julia Jary. Collins Dictionary of Sociology. Glasgow, 1995. P.524.
- ¹³ Советский Энциклопедический словарь. М., 1980. С.1086.
- ¹⁴ Сорокин. Социальная и культурная мобильность. С.353.
- ¹⁵ См. напр.: Collins R. Functional and Conflict Theories of Educational Stratification // American Sociological Review. 1971, Vol.36 (December).
- ¹⁶ Общий обзор результатов этого исследования см. Гурова Т., Тарусин М. Реальная Россия // Эксперт. 2005, № 19. В этом же номере журнала опубликован ряд статей по отдельным аспектам стратификации России.
- ¹⁷ См. Анурин В.Ф. Динамическая социология. М.: Академический проект, 2003. Гл.8.
- ¹⁸ См. напр. Гордон Л., Клопов Э.В. Потери и обретения в России девяностых. Т.2. М.: Эдиториал УРСС, 2001; Дудников С., Щербаков А. Скрытая безработица на московском рынке труда // Человек и труд. 2000, №2; Исупова О.Г. Недостаточно оплачиваемая работа: почему мы соглашаемся? // Социологические исследования. 2002, №3; Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. М.: Аспект-пресс, 1993.
- ¹⁹ Попова И.П. Профессиональный статус специалистов в меняющемся российском обществе. М.: Наука, 2004.

-
- ²⁰ Более подробный анализ см. Анурин В.Ф. Динамическая социология. Гл.2.
- ²¹ Маркс К. Капитал. Т.1. М.: Политиздат, 1988. С.498-99.
- ²² Там же.
- ²³ Попова И.П. Профессиональный статус специалистов. С.53.
- ²⁴ В том числе более 20 процентов – в возрасте от 35 до 59 лет.
- ²⁵ Эти данные прозвучали в выпуске региональных новостей (Вести – Приволжье, 9.04.2005).
- ²⁶ Например, “правовед” и “юрист”; впрочем, люди, вероятно, писали то, что указано у них в дипломе.
- ²⁷ Наблюдался, например, случай, когда человек, получивший диплом инженера радиосвязи и радиовещания работал на момент опроса врачом.
- ²⁸ Herrnstein R., Murray Ch. The Bell Curve. P.29.
- ²⁹ Herrnstein and Murray. P.100

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ:

АНУРИН Владимир Федорович

доктор социологических наук

профессор Нижегородского коммерческого института

дом. адрес: 603105 Нижний Новгород, ул. Б. Панина, д.5, кв.98

дом.тел.: (8312) 37-20-43