

Р.Г.ГРОМОВА

СОЦИАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ В РОССИИ: 1985–1993 ГОДЫ

Большинство исследований социальной мобильности учитывают факторы, оказывающие преимущественное влияние на индивидуальные позиции в социальной структуре в момент проведения исследования. В поле зрения социологов обычно попадают микросоциальные факторы (социальная позиция родителей, их образование или образование самого индивида). То обстоятельство, что с течением времени меняются относительные позиции групп внутри социальной структуры, что один и тот же формальный уровень образования или одна и та же профессионально-должностная позиция могут в разные периоды соответствовать различным социальным статусам, в исследованиях социальной мобильности часто остается без внимания. В стабильном обществе это не влечет за собой серьезных ошибок. Сосредоточившись на укрупненных факторах, абстрагируясь от “конкретики”, связанной с динамическими изменениями статуса социальных групп, можно, например, наглядно показать, вследствие каких причин дети рабочих поднимаются по социальной лестнице и становятся представителями среднего класса, или какие факторы способствуют успешной карьере в определенных профессиональных группах.

Чтобы оценить характер, масштабы и факторы социальной мобильности в конце 80-х – начале 90-х годов в России, необходимо установить “начало координат”, относительно которого должно фиксироваться движение.

В данной статье проверяются следующие гипотезы:

1. Специфической чертой социальной мобильности в постсоветской России первой половины 90-х годов является преобладание нисходящей социальной мобильности.

2. Преобладающая нисходящая мобильность обусловлена не перемещением респондентов из групп с более высоким статусом в группы с более низким статусом, а понижением статуса отдельных социальных групп.

3. Социальная мобильность, как восходящая, так и нисходящая, наблюдается не по всем стратификационным параметрам. В частности, существуют группы, перемещающиеся одновременно вверх по одним параметрам и вниз по другим. Такие группы имеют переходный характер, их динамика нестабильна.

Громова Регина Геннадьевна – аспирант Института социологии РАН, научный сотрудник Московской высшей школы социальных и экономических наук. Адрес: 117571 Москва, проспект Вернадского 82/2. Телефон: (095) 434-72-82. Факс: (095) 434-75-47. Электронная почта: regina@msses.co.ru

Исследование выполнено при поддержке Московского общественного научного фонда.

4. Внутрипоколенческая мобильность меньше зависит от факторов происхождения в трансформирующемся обществе, чем в обществе стабильном, а влияние факторов, отражающих индивидуальный “вклад” респондента и социальную микро- и макросреду, возрастает. (Что касается влияния макро-социальных факторов, то наши данные позволяют учитывать его только косвенно).

Статья основана на данных исследования “Социальные перемены в России”. Эти данные собраны в ходе международного исследования “Социальная стратификация в Восточной Европе после 1989 года”, проводившегося в Болгарии, Чехии, Словакии, Венгрии, Польше и России. Российская часть была выполнена ВЦИОМ. Опрошено 5 тыс. человек. Выборка репрезентативна для взрослого (старше 16 лет) населения России.

Позиции респондентов в социальном пространстве

“Начало координат”, относительно которого происходит социальная мобильность, в значительной мере зависит от того, как определены позиции социальной структуры, между которыми возможно движение.

Модель социальной структуры определяется на основе признаков, описывающих род экономической деятельности и профессионально-должностную позицию человека, полученное им образование, место жительства, уровень материальной обеспеченности и социальный статус.¹ Но для идентификации каждой социальной группы использовался не весь набор признаков, а лишь наиболее значимые. Признаки были упорядочены по значимости. Так, признак “занятость в сфере бизнеса” имел наивысший приоритет, человек, занимающийся бизнесом и имеющий свое дело, попадает в группу предпринимателей вне зависимости от уровня образования и профессии.

По роду экономической деятельности выделялись шесть укрупненных групп, внутри которых использовался постоянный набор стратифицирующих признаков: 1) бизнес-слой (сюда относятся все те, кто в той или иной форме занимается предпринимательской деятельностью, за исключением наемных менеджеров); 2) военные (все занятые в силовых структурах); 3) управленцы (директора, руководители подразделений на предприятиях, менеджеры, а также работники госаппарата); 4) работники преимущественно умственного труда (от высококлассных профессионалов до конторских служащих); 5) работники торговли и сервиса (за исключением управляющих); 6) работники преимущественно физического труда (крестьяне и рабочие разной квалификации). Перечисленные группы различаются типом социальной мобильности, движение между конечными социоструктурными группами часто замкнуто внутри укрупненной группы.

¹ Эти признаки использовались при построении модели социальной структуры, описанной Т.И.Заславской [1].

Построенная нами модель социальной структуры включает 17 групп работающего населения и, кроме того, группу неработающих.

История трудовой деятельности: способы оценки “длины пути”

Информация об истории трудовой деятельности, содержащаяся в массиве, позволяет построить аналогичную описанной выше модель социальной структуры для каждого отрезка жизненного пути респондентов, ограниченного переменными в трудовом статусе (последние могут быть связаны с изменением места работы, должности, профессии, формы занятости и т.п.)². Проблема заключается в том, что для оценки масштабов социальной мобильности недостаточно знать, сколько раз человек менял работу или сколько лет насчитывает его трудовой стаж.

Нами построена система индикаторов, позволяющих получить более полное представление о том, какую “протяженность” имеет трудовой путь, носит ли социальная мобильность восходящий или нисходящий характер, увязываются ли эти характеристики с реальным временем.

Индикаторы можно разделить на три группы. **Первая** – показатели, характеризующие длину трудового пути в терминах реального времени. Это момент начала трудовой деятельности и число лет, реально отработанных респондентами. Начало трудовой деятельности понимается как дата установления первой трудовой позиции в истории трудовой деятельности. Распределение этой переменной имеет характер, близкий к нормальному, но несколько сдвинуто в сторону двух последних десятилетий (фактически повторяет возрастную структуру массива с лагом в 15-20 лет).

Что касается количества отработанных лет, то оно варьируется в интервале от 1 до 77, и среднее значение показателя – около 22 лет. Сам по себе этот показатель использовать не следует, так как далеко не вся социальная мобильность связана с периодами активной занятости и количество отработанных лет может учитываться только как косвенная оценка “интенсивности трудового вклада” при прохождении какого-либо отрезка в системе социальных структурных групп.

² Исключение – группы бизнес-слоя. Хотя упоминания о наличии своего дела или какой-то иной форме предпринимательства встречаются в историях трудовой деятельности респондентов с 1984 года, наши данные не позволяют проследить занятия бизнесом для периодов трудовой деятельности, предшествующих текущему. Впрочем, о своей предшествующей предпринимательской деятельности говорили только 14 человек (из 5002). 12 из них имели в прошлом одну предпринимательскую позицию, 2 человека – две позиции; восемь человек попали в группы бизнес-слоя текущей структуры, двое оказались на пенсии, остальные четверо стали менеджерами.

Еще одним отличием “предыдущих” структур от “текущей” служит то, что в разное время смягчались или ужесточались требования, предъявляемые к некоторым позициям. Прежде всего это касается переменных, описывающих уровень и характер полученного респондентами образования.

Вторая группа индикаторов характеризует количество отрезков трудового пути, связанных с изменением социоструктурных позиций (в рамках построенной нами модели социальной структуры периоды в истории трудовой деятельности, в которых человек менял место работы, может быть, даже профессию, но оставался в пределах одной из выделенных групп, не учитывались при таком измерении “длины пути”).

Третья группа индикаторов связана с необходимостью определить, что означают перемещения “вверх” и “вниз”. Построенные социоструктурные группы нельзя описать даже порядковой переменной, поскольку, строго говоря, нет оснований считать (по крайней мере, для части групп), что можно расположить одну выше другой в социальной структуре. Но даже если удастся найти основания для упорядочивания всех групп, этого недостаточно для того, чтобы оценить “длину” пройденного респондентом пути. То есть нужна количественная оценка “расстояний” между позициями социальной структуры. Остановимся на этом подробнее.

Индексы престижа социоструктурных групп

Наши данные включают информацию о профессионально-должностных позициях респондентов для каждого отрезка их трудовой деятельности, закодированную по четырехзначному международному кодификатору профессий. Этот кодификатор, помимо кода, приписываемого каждой профессии, включает ряд показателей, с помощью которых можно описать каждую позицию. В систему показателей входят и переменные, обозначающие место каждой профессионально-должностной позиции с точки зрения властных отношений и квалификации по специальным шкалам. Для обозначения статуса каждой профессионально-должностной позиции в социальной системе вводится индекс престижа, варьирующийся от 1 до 100 (реально – от 12 до 78).

Каждая позиция построенной нами системы социоструктурных групп, хотя и связана с определенным квалификационным и профессиональным уровнем, имеет пеструю внутреннюю структуру профессионально-должностных позиций. Поэтому для определения группового индекса престижа структуры, зафиксированной на момент опроса, мы взяли средние значения индекса престижа каждой группы.

Поскольку речь идет о международном кодификаторе, правомерность его использования на российском материале может показаться сомнительной. Но, во-первых, этот кодификатор был адаптирован к исследованию социальных перемен в странах Центральной и Восточной Европы с конца 80-х годов – в него были введены дополнительные позиции и часть индексов была скорректирована. Во-вторых, поскольку не все группы жестко связаны с профессионально-должностными позициями входящих в них респондентов (в первую очередь группы бизнес-слоя), индексы престижа корректировались. Полученные значения индекса престижа для различных социоструктурных групп представлены в табл. 1.

Таблица 1

Значения индекса престижа социоструктурных групп для различных временных периодов, в баллах от 1 до 100*

Название группы	Текущая позиция	Предыдущие позиции для различных периодов				
		До 1941 г.	1941—1945 гг.	Конец 40-х гг.	1950-е—1984 гг.	1985—1993 гг.
Неработающие	—	—	—	—	—	—
Предприниматели, имеющие свое дело	63	—	—	—	—	—
Занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью	48	—	—	—	—	—
Полупредприниматели	45	—	—	—	—	—
Высококвалифицированные профессионалы	64	77	77	66	66	64
Массовая интеллигенция	52	45	52	55	55	53
Служащие (преимущественно без высшего образования)	47	44	45	44	48	47
Занятые в силовых структурах, офицеры	44	51	47	45	46	44
Военнослужащие срочной службы	—	—	—	—	—	—
Сотрудники государственных и административных органов	55	50	60	59	51	59
Директора и руководители подразделений крупных и средних предприятий	61	56	56	56	60	62

Р.Г.ГРОМОВА

СОЦИАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ В РОССИИ: 1985–1993 ГОДЫ

Большинство исследований социальной мобильности учитывают факторы, оказывающие преимущественное влияние на индивидуальные позиции в социальной структуре в момент проведения исследования. В поле зрения социологов обычно попадают микросоциальные факторы (социальная позиция родителей, их образование или образование самого индивида). То обстоятельство, что с течением времени меняются относительные позиции групп внутри социальной структуры, что один и тот же формальный уровень образования или одна и та же профессионально-должностная позиция могут в разные периоды соответствовать различным социальным статусам, в исследованиях социальной мобильности часто остается без внимания. В стабильном обществе это не влечет за собой серьезных ошибок. Сосредоточившись на укрупненных факторах, абстрагируясь от “конкретики”, связанной с динамическими изменениями статуса социальных групп, можно, например, наглядно показать, вследствие каких причин дети рабочих поднимаются по социальной лестнице и становятся представителями среднего класса, или какие факторы способствуют успешной карьере в определенных профессиональных группах.

Чтобы оценить характер, масштабы и факторы социальной мобильности в конце 80-х – начале 90-х годов в России, необходимо установить “начало координат”, относительно которого должно фиксироваться движение.

В данной статье проверяются следующие гипотезы:

1. Специфической чертой социальной мобильности в постсоветской России первой половины 90-х годов является преобладание нисходящей социальной мобильности.

2. Преобладающая нисходящая мобильность обусловлена не перемещением респондентов из групп с более высоким статусом в группы с более низким статусом, а понижением статуса отдельных социальных групп.

3. Социальная мобильность, как восходящая, так и нисходящая, наблюдается не по всем стратификационным параметрам. В частности, существуют группы, перемещающиеся одновременно вверх по одним параметрам и вниз по другим. Такие группы имеют переходный характер, их динамика нестабильна.

Громова Регина Геннадьевна – аспирант Института социологии РАН, научный сотрудник Московской высшей школы социальных и экономических наук. Адрес: 117571 Москва, проспект Вернадского 82/2. Телефон: (095) 434-72-82. Факс: (095) 434-75-47. Электронная почта: regina@msses.co.ru

Исследование выполнено при поддержке Московского общественного научного фонда.

4. Внутрипоколенческая мобильность меньше зависит от факторов происхождения в трансформирующемся обществе, чем в обществе стабильном, а влияние факторов, отражающих индивидуальный “вклад” респондента и социальную микро- и макросреду, возрастает. (Что касается влияния макро-социальных факторов, то наши данные позволяют учитывать его только косвенно).

Статья основана на данных исследования “Социальные перемены в России”. Эти данные собраны в ходе международного исследования “Социальная стратификация в Восточной Европе после 1989 года”, проводившегося в Болгарии, Чехии, Словакии, Венгрии, Польше и России. Российская часть была выполнена ВЦИОМ. Опрошено 5 тыс. человек. Выборка репрезентативна для взрослого (старше 16 лет) населения России.

Позиции респондентов в социальном пространстве

“Начало координат”, относительно которого происходит социальная мобильность, в значительной мере зависит от того, как определены позиции социальной структуры, между которыми возможно движение.

Модель социальной структуры определяется на основе признаков, описывающих род экономической деятельности и профессионально-должностную позицию человека, полученное им образование, место жительства, уровень материальной обеспеченности и социальный статус.¹ Но для идентификации каждой социальной группы использовался не весь набор признаков, а лишь наиболее значимые. Признаки были упорядочены по значимости. Так, признак “занятость в сфере бизнеса” имел наивысший приоритет, человек, занимающийся бизнесом и имеющий свое дело, попадает в группу предпринимателей вне зависимости от уровня образования и профессии.

По роду экономической деятельности выделялись шесть укрупненных групп, внутри которых использовался постоянный набор стратифицирующих признаков: 1) бизнес-слой (сюда относятся все те, кто в той или иной форме занимается предпринимательской деятельностью, за исключением наемных менеджеров); 2) военные (все занятые в силовых структурах); 3) управленцы (директора, руководители подразделений на предприятиях, менеджеры, а также работники госаппарата); 4) работники преимущественно умственного труда (от высококлассных профессионалов до конторских служащих); 5) работники торговли и сервиса (за исключением управляющих); 6) работники преимущественно физического труда (крестьяне и рабочие разной квалификации). Перечисленные группы различаются типом социальной мобильности, движение между конечными социоструктурными группами часто замкнуто внутри укрупненной группы.

¹ Эти признаки использовались при построении модели социальной структуры, описанной Т.И.Заславской [1].

Построенная нами модель социальной структуры включает 17 групп работающего населения и, кроме того, группу неработающих.

История трудовой деятельности: способы оценки “длины пути”

Информация об истории трудовой деятельности, содержащаяся в массиве, позволяет построить аналогичную описанной выше модель социальной структуры для каждого отрезка жизненного пути респондентов, ограниченного переменными в трудовом статусе (последние могут быть связаны с изменением места работы, должности, профессии, формы занятости и т.п.)². Проблема заключается в том, что для оценки масштабов социальной мобильности недостаточно знать, сколько раз человек менял работу или сколько лет насчитывает его трудовой стаж.

Нами построена система индикаторов, позволяющих получить более полное представление о том, какую “протяженность” имеет трудовой путь, носит ли социальная мобильность восходящий или нисходящий характер, увязываются ли эти характеристики с реальным временем.

Индикаторы можно разделить на три группы. **Первая** – показатели, характеризующие длину трудового пути в терминах реального времени. Это момент начала трудовой деятельности и число лет, реально отработанных респондентами. Начало трудовой деятельности понимается как дата установления первой трудовой позиции в истории трудовой деятельности. Распределение этой переменной имеет характер, близкий к нормальному, но несколько сдвинуто в сторону двух последних десятилетий (фактически повторяет возрастную структуру массива с лагом в 15-20 лет).

Что касается количества отработанных лет, то оно варьируется в интервале от 1 до 77, и среднее значение показателя – около 22 лет. Сам по себе этот показатель использовать не следует, так как далеко не вся социальная мобильность связана с периодами активной занятости и количество отработанных лет может учитываться только как косвенная оценка “интенсивности трудового вклада” при прохождении какого-либо отрезка в системе социоструктурных групп.

² Исключение – группы бизнес-слоя. Хотя упоминания о наличии своего дела или какой-то иной форме предпринимательства встречаются в историях трудовой деятельности респондентов с 1984 года, наши данные не позволяют проследить занятия бизнесом для периодов трудовой деятельности, предшествующих текущему. Впрочем, о своей предшествующей предпринимательской деятельности говорили только 14 человек (из 5002). 12 из них имели в прошлом одну предпринимательскую позицию, 2 человека – две позиции; восемь человек попали в группы бизнес-слоя текущей структуры, двое оказались на пенсии, остальные четверо стали менеджерами.

Еще одним отличием “предыдущих” структур от “текущей” служит то, что в разное время смягчались или ужесточались требования, предъявляемые к некоторым позициям. Прежде всего это касается переменных, описывающих уровень и характер полученного респондентами образования.

Вторая группа индикаторов характеризует количество отрезков трудового пути, связанных с изменением социоструктурных позиций (в рамках построенной нами модели социальной структуры периоды в истории трудовой деятельности, в которых человек менял место работы, может быть, даже профессию, но оставался в пределах одной из выделенных групп, не учитывались при таком измерении “длины пути”).

Третья группа индикаторов связана с необходимостью определить, что означают перемещения “вверх” и “вниз”. Построенные социоструктурные группы нельзя описать даже порядковой переменной, поскольку, строго говоря, нет оснований считать (по крайней мере, для части групп), что можно расположить одну выше другой в социальной структуре. Но даже если удастся найти основания для упорядочивания всех групп, этого недостаточно для того, чтобы оценить “длину” пройденного респондентом пути. То есть нужна количественная оценка “расстояний” между позициями социальной структуры. Остановимся на этом подробнее.

Индексы престижа социоструктурных групп

Наши данные включают информацию о профессионально-должностных позициях респондентов для каждого отрезка их трудовой деятельности, закодированную по четырехзначному международному кодификатору профессий. Этот кодификатор, помимо кода, приписываемого каждой профессии, включает ряд показателей, с помощью которых можно описать каждую позицию. В систему показателей входят и переменные, обозначающие место каждой профессионально-должностной позиции с точки зрения властных отношений и квалификации по специальным шкалам. Для обозначения статуса каждой профессионально-должностной позиции в социальной системе вводится индекс престижа, варьирующийся от 1 до 100 (реально – от 12 до 78).

Каждая позиция построенной нами системы социоструктурных групп, хотя и связана с определенным квалификационным и профессиональным уровнем, имеет пеструю внутреннюю структуру профессионально-должностных позиций. Поэтому для определения группового индекса престижа структуры, зафиксированной на момент опроса, мы взяли средние значения индекса престижа каждой группы.

Поскольку речь идет о международном кодификаторе, правомерность его использования на российском материале может показаться сомнительной. Но, во-первых, этот кодификатор был адаптирован к исследованию социальных перемен в странах Центральной и Восточной Европы с конца 80-х годов – в него были введены дополнительные позиции и часть индексов была скорректирована. Во-вторых, поскольку не все группы жестко связаны с профессионально-должностными позициями входящих в них респондентов (в первую очередь группы бизнес-слоя), индексы престижа корректировались. Полученные значения индекса престижа для различных социоструктурных групп представлены в табл. 1.

Таблица 1

Значения индекса престижа социоструктурных групп для различных временных периодов, в баллах от 1 до 100*

Название группы	Текущая позиция	Предыдущие позиции для различных периодов				
		До 1941 г.	1941—1945 гг.	Конец 40-х гг.	1950-е—1984 гг.	1985—1993 гг.
Неработающие	—	—	—	—	—	—
Предприниматели, имеющие свое дело	63	—	—	—	—	—
Занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью	48	—	—	—	—	—
Полупредприниматели	45	—	—	—	—	—
Высококвалифицированные профессионалы	64	77	77	66	66	64
Массовая интеллигенция	52	45	52	55	55	53
Служащие (преимущественно без высшего образования)	47	44	45	44	48	47
Занятые в силовых структурах, офицеры	44	51	47	45	46	44
Военнослужащие срочной службы	—	—	—	—	—	—
Сотрудники государственных и административных органов	55	50	60	59	51	59
Директора и руководители подразделений крупных и средних предприятий	61	56	56	56	60	62

Продолжение таблицы 1

Менеджеры, занятые в государственном секторе	51	49	45	48	48	51
Менеджеры, занятые в негосударственном секторе	57	—	—	—	45	56
Рядовые работники торговли и сервиса	33	31	30	33	33	33
Крестьяне, фермеры	29	26	25	29	29	29
Квалифицированные рабочие (“рабочая элита”)	40	40	37	37	39	40
Прочие квалифицированные и полуквалифицированные рабочие	34	30	33	32	34	34
Неквалифицированные рабочие, работники без профессий	21	20	19	22	22	21
В среднем по массиву	33	26	29	34	38	36

* Так как расчет группового индекса престижа основывается на информации о профессионально-должностном составе каждой группы, для групп неработающих этот индекс не рассчитывался.

При сравнении индексов различных групп возникает ряд вопросов. Например: почему у группы предпринимателей или у директоров крупных и средних предприятий индексы престижа оказываются ниже, чем у группы высококвалифицированных специалистов? Во-первых, такие индексы позволяют весьма условно определить место группы в обществе и, главное, учесть изменяющийся статус отдельных групп в различные периоды времени. Во-вторых, эти индексы соответствуют тем эмпирическим группам, которые представлены в нашем массиве данных, и с этой точки зрения “полноценные” высококвалифицированные специалисты имеют гораздо больше шансов попасть в выборку, чем директора крупных предприятий или крупные предприниматели, которых вообще массовыми опросами “уловить” невозможно. Так что для модели социальной структуры, фиксирующей подобные

“ускользающие” группы, индексы престижа, скорее всего, выглядели бы несколько иначе.

Главным недостатком этой системы индексов, безусловно, является то, что “исходным материалом” для нее служит кодификатор, не учитывающий фактор времени. В самом исследовании этот кодификатор использовался не только для описания всей истории трудовой деятельности респондентов, но и для кодирования того, чем занимались их родители и родители их родителей. Это воспроизводит ситуацию, о которой говорилось в самом начале: мобильность представляется как движение между не зависящими от времени социальными позициями. Однако введение временного фактора позволяет скорректировать ситуацию. Каждая из наших социоструктурных групп включает более-менее широкий спектр профессиональных позиций, при этом ее границы определяются еще рядом признаков (образованием, материальным положением, типом предприятия и т.п.). В разные периоды эти не привязанные к профессионально-должностной позиции признаки соотносились с различными наборами конкретных профессий, описываемых кодификатором. Поэтому среднегрупповые индексы престижа должны различаться для разных периодов времени. Факт, что по всех отрезках трудового пути эти индексы обладают высокой устойчивостью для каждого временного периода, можно считать подтверждением того, что временные различия индексов престижа – это не результат действия случайных погрешностей.

Если помнить о том, что данные табл. 1 – в первую очередь характеристики наших эмпирических групп, а не реальных социальных структур, существовавших в те годы, картина выглядит вполне логично. Все группы можно поделить на: 1) имеющие более менее стабильные индексы престижа; 2) где динамика индекса положительная; 3) где эта динамика отрицательная. Кроме того, группы с изменяющимся индексом престижа различаются масштабами изменений.

Группы с наиболее стабильными индексами престижа – это все группы работников, занятых преимущественно физическим трудом (крестьяне, неквалифицированные, полуквалифицированные и квалифицированные рабочие, а также рядовые работники торговли и сервиса). Небольшие колебания индекса престижа в этих группах направлены в сторону его повышения, за исключением незначительного падения, приходящегося на военный период³. Высокой стабильностью индекса престижа характеризуется и группа служащих. Разница между индексами довоенного и последнего периода времени в этой группе положительная, но индекс то повышался, то понижался на один-два пункта, в частности, с 1985 по 1993 год он немного понизился.

³ Исключение составляет группа рабочих средней квалификации, индекс престижа которых в военный период повысился и стал особенно близок индексу “рабочей элиты”. Это можно объяснить тем, что в те годы из-за переориентации производства на военные нужды стал менее востребованным высококвалифицированный (в большинстве случаев узкоспециализированный) труд тех, кого мы относим к “рабочей элите”, и они оказались заняты на более простых работах.

К группам с умеренной положительной динамикой можно отнести директоров и руководителей подразделений крупных предприятий, менеджеров государственного сектора⁴ и интеллигенцию (в последнем случае в период с 1985 по 1993 год индекс престижа понижался).

Умеренная отрицательная динамика индекса престижа характерна для группы занятых в силовых структурах. Может показаться странным, что индексы престижа этой группы относительно невысоки, так как за исключением последнего рассматриваемого здесь периода принадлежность к силовым структурам означала высокий социальный статус. Наиболее "правильным" представляется довоенный период, когда группе занятых в силовых структурах соответствовал третий по величине индекс престижа – после высококвалифицированных специалистов и директоров крупных предприятий. Для "неправильности" последующих периодов можно предложить несколько объяснений.

Во-первых, понижение индекса престижа этой группы в военный период может быть связано с тем, что в армии оказались люди, не имевшие к ней в мирное время никакого отношения, и таких было большинство. Эти люди едва ли могли занимать высокие статусные позиции, и распределение индивидуальных индексов престижа должно было сместиться вниз.

Во-вторых, занятыми в силовых структурах могут быть не только профессиональные военные, но и те, кого по всем остальным признакам можно было бы определить как обычных служащих (даже если формально у них есть звание и они пользуются какими-то льготами). Поскольку военные городки закрыты для массовых опросов, можно предположить, что количество армейских офицеров, попавших в выборку, будет минимально (по всем временным периодам их считанные единицы). Но даже если суммировать число сотрудников армии, милиции и всех других силовых и охранных структур, примерно только половина из них имеет соответствующие профессии. Остальные кодируются как конторские или государственные служащие, технический персонал или специалисты в каких-либо мирных областях. Возможно, приближение к группе служащих по индексу престижа, начинающееся в послевоенный период, отчасти объясняется этим.

В-третьих, престиж можно понимать по-разному. Объективно статус занятых в силовых структурах (в нашем случае речь должна идти в первую очередь о милиции, а не об армии) был высоким, они пользовались определенными привилегиями и т.п. Но можно вспомнить и о том, что работа в милиции в течение последних десятилетий представляла один из постоянно действующих каналов социальной мобильности, в частности, перемещения из деревни в город, и происходило это в значительной степени из-за дефицита горожан, желающих там служить. Если посмотреть на индекс престижа с этой точки зрения, то естественно, что группы служащих и массовой интел-

⁴ Названия групп условны, и респонденты, входившие в группы "менеджеров" до 1985 года, назывались иначе. Но поскольку это понятие позволяет описать различные управленческие группы социально-экономической системы, оно используется и для прошлых периодов.

лигенции обладают более высоким индексом, ведь принадлежность к ним давала более высокий статус. Тогда движение в группу занятых в силовых структурах должно было осуществляться преимущественно из групп с более низким индексом престижа, и данные табл. 1 соответствуют этой логике.

Группа, индекс престижа которой характеризуется наибольшей отрицательной динамикой (с 77 до 64 баллов), – это “интеллектуальная элита”. По-видимому, в прежние годы специалистов такого уровня было крайне мало. “Редкость” усиливается еще и тем, что речь идет об истории трудовой деятельности. Менее трети респондентов попадают в группу высококвалифицированных специалистов сразу, на первом же этапе своей карьеры. Временной лаг между началом трудовой деятельности и попаданием в эту группу увеличивается в далекие от нас периоды времени. Можно добавить, что несмотря на значительное уменьшение индекса престижа этой группы, ее индекс наиболее высок.

Последняя группа – так называемые менеджеры негосударственного сектора. До начала 50-х годов эта группа, если и не исчезала совершенно, то была представлена долями процента, причем в подавляющем большинстве случаев в сельском хозяйстве. С конца 50-х данная группа увеличивается настолько, что уже можно говорить о расчете индексов престижа для нее, а более половины респондентов оказываются занятыми в торговле. В период с 1985 по 1993 год сельское хозяйство как отрасль занятости респондентов этой группы уже не встречается, большая их часть занята в торговле, в гостиничном бизнесе и в сфере услуг, около 10% приходится на работающих в кредитно-финансовой сфере. Повышение индекса престижа для последнего периода связано в значительной степени с изменением качественного состава группы.

Приняв за основу групповые индексы престижа, мы получили возможность количественно оценить как социальную дистанцию, пройденную респондентами в результате их перемещений между социоструктурными позициями, так и характер мобильности каждой группы в целом⁵. Например, можно рассчитать расстояние между минимальной и максимальной позициями, встречавшимися в трудовой деятельности респондента, и увидеть, какие группы характеризуются наибольшей длиной пути, измеренной таким образом. В частности, для групп бизнес-слоя это распределение значительно смещено в сторону тех, кто прошел большее социальное расстояние. Тех, у кого социальное расстояние равно нулю, среди респондентов бизнес-слоя

⁵ Для групп неработающих и для военнослужащих срочной службы индекс престижа принимается равным нулю. Это не очень корректно, но поскольку этот индекс рассчитывается для оценки позиций групп работающих, позиция неработающих может быть описана нулевым значением. При расчете расстояний между социоструктурными позициями, в случае если нуль оказывается между отрезками трудовой деятельности, имеющими значимые индексы престижа, этот отрезок либо пропускается (если позиция с нулевым индексом является невынужденной и временной – например, нахождение в отпуске по уходу за ребенком, обучение), либо нуль рассматривается как значимая величина (речь идет о безработных, заключенных, домохозяйках и военнослужащих срочной службы).

нет по той простой причине, что для предшествующих отрезков трудовой деятельности мы не могли построить этих групп. Но тот факт, что у 50% этой группы расстояние от минимальной позиции более 17, а верхние 20% имеют расстояние более 37, позволяет предположить: большинство респондентов, оказавшихся в момент исследования в бизнес-слое, попали туда из групп с невысокими индексами престижа (хотя низкопрестижные группы не обязательно предшествовали попаданию в бизнес-слой).

Индексы престижа и характер их изменения в течение трудовой деятельности респондентов были использованы, в частности, при выделении различных типов социальной мобильности

Особенности формирования групп в период после 1985 года

Если сравнить характер социальной мобильности до и после 1985 года, то можно выделить несколько моментов. Во-первых, после 1985 года мобильность становится более интенсивной: половина респондентов хотя бы раз меняла работу в этот период. Среди тех, чья трудовая активность началась после 1985 года, 44% как минимум дважды сменили работу или тип деятельности. Кроме того, увеличилось число и “дальность” перемещений между позициями социальной структуры по сравнению с предыдущими периодами времени, но почти не изменилось соотношение между перемещениями “вниз” и “вверх”. Для отдельных групп эти два процесса шли параллельно, для других возрастающая интенсивная горизонтальная мобильность (в пределах группы) могла сопровождаться снижением доли перемещений в другие группы (например, крестьян).

Во-вторых, появились группы (прежде всего менеджеры негосударственного сектора и в меньшей степени предприниматели), представители которых реализуют “ускоренные” модели социальной мобильности, практически отсутствовавшие раньше. Например, менеджеру государственного сектора требовалось в среднем пройти четыре-пять этапов трудовой деятельности, чтобы переместиться на позицию “директор” (в период до 1985 года этот процесс был немного дольше, чем после 1985-го). Для менеджеров негосударственного сектора (около 22%) это осуществляется уже на втором этапе. Такие группы имеют достаточно открытый характер и очень неоднородны по источникам формирования. Например, в группу менеджеров негосударственного сектора поток даже увеличивается, и туда попадают респонденты, имевшие совсем другой предшествующий опыт.

В-третьих, возрастает число перемещений “по кругу”. Обычно это связано с мобильностью из-за смены области или типа деятельности. Например, “круговым” оказывается поток между группой интеллигенции и менеджеров негосударственного сектора, когда 10-15% пришедших из интеллигенции менеджеров возвращаются туда снова. Усиливается “возвратная” мобильность из группы сотрудников государственных и административных органов, в основном, в группы интеллигенции, менеджеров и бизнес-слоя (кроме полупредпринимателей). “Круговая” мобильность характерна для респонден-

в, имеющих значительную “историю”, связанную с определенным типом деятельности. Можно предположить, что “круговые” перемещения — это следствие вынужденной адаптации к меняющимся внешним обстоятельствам. Для тех, у кого это только второй или третий этап трудовой деятельности, подобные перемещения не дают возвратного движения⁶.

Чтобы более детально проанализировать, как происходила мобильность в трансформационный период, рассмотрим движение между социоструктурными позициями, на которых респонденты находились в 1985, 1988 и 1991 годах и конечными позициями (1993 год). 1988 год выбран по двум причинам. Во-первых, с начала перестройки уже прошло какое-то время, и если по сравнению с предыдущими периодами в структуре мобильности произошла какая-то перемена, она должна фиксироваться нашими данными. Во-вторых, в нем содержится ряд вопросов, позволяющих получить субъективные оценки, произошедших с респондентами (и их семьями) перемен между 1988 и 1993 годами, а также увидеть, с чем они связывают понятие “жизненный успех” и по каким критериям его оценивают. В табл. 2 показано, каким образом распределено время попадания респондентов на позиции, соответствующие четырем моментам времени.

Таблица 2

Распределения времени начала работы респондентов, которая соответствовала их позициям в 1985, 1988, 1991 и 1993 годах, и числа ранее пройденных отрезков истории трудовой деятельности

Респонденты	1985 г.	1988 г.	1991 г.	1993 г.
Сменившие данную работу после указанных моментов времени				
75%	после 1960	после 1968	после 1973	после 1976
50%	после 1975	после 1980	после 1983	после 1986
25%	после 1983	после 1985	после 1988	после 1990
решившие на эту позицию в текущем году	10%	11%	13%	8%
Сменившие не более 4-х отрезков	76%	72%	68%	64%
Сменившие не более 2-х отрезков	49%	44%	39%	33%

⁶ Похожая закономерность отмечается и при изучении рынка труда: работники, сменившие несколько мест на протяжении своей трудовой деятельности, характеризуются значительно большей мобильностью и готовностью к ней, чем те, у кого таких смен было не более двух. Среди работников, имеющих незначительный стаж на конкретном предприятии, также наблюдается повышенная склонность к мобильности [2].

Существует тенденция к “стягиванию” периода начала деятельности, к уменьшению доли тех, кто в течение многих лет не менял места работы. По-видимому, это связано с тем, что все больше работников пожилого возраста не имеют возможности продолжать активную деятельность и уходят на пенсию, часто раньше положенного срока. Кроме того, такая ситуация может быть следствием структурной трансформации экономики, когда просто исчезают рабочие места и люди вынуждены менять работу.

Поскольку мобильность затрагивает в первую очередь тех, кто недавно трудится на одном месте, интересным представляется тот факт, что интервал, отделяющий выбранные нами моменты времени от начала работы 25% самых “недавних” респондентов, остается практически неизменным – 3 года. Однако происходит постепенное смещение респондентов к верхней границе интервала, и доля “только что пришедших” на соответствующие места работы постоянно растет (спад в 1993 объясняется тем, что ко времени опроса год еще не закончился, но, может быть, это свидетельствует и о возникновении каких-то новых тенденций).

Последние две строки табл. 2 иллюстрируют возрастающую интенсивность мобильности (в данном случае трудовой, не обязательно ведущей к изменению социоструктурных позиций). За неполные 8 лет произошло значительное уменьшение доли респондентов, имеющих относительно короткую (по числу этапов) историю трудовой деятельности, при том, что постоянно прибывают “новички”, начинающие трудовую деятельность с нуля, и их доля практически постоянна (12-15%).

Движение между социоструктурными позициями включает три этапа: 1985–1988, 1988–1991 и 1991–1993 годы. В среднем 85-90% респондентов остаются в “своих” группах (для последнего, самого короткого, периода этот уровень немного выше, чем для остальных), но для каждого перехода можно выделить группы, в которых наблюдаются заметные отклонения от среднего уровня.

Период 1985-1988 годов. Доля остающихся в “своей” группе не превышает 90%, за единственным исключением: менеджеры негосударственного сектора, попавшие в эту группу уже в 1985 году, в этот период все остаются в ней (основные “источники” группы – менеджеры государственного сектора, интеллигенция, директора). Начинается активное формирование новых групп: бизнес-слоя, представленного в 1985 году только самозанятыми и полупредпринимателями (1% в общей структуре), основная масса которых пришла из работников торговли и сервиса, рабочих средней квалификации и интеллигенции (можно предположить, что в последнем случае это означало полную смену типа деятельности и разрыв с прежней профессией). В 1988 году появляется небольшая группа предпринимателей. В формировании бизнес-слоя участвуют почти все группы 1985 года – за исключением сотрудников силовых структур, менеджеров негосударственного сектора и работников без профессий. Доминирующие источники их формирования: предприниматели – работники торговли и сервиса, полупредприниматели – рабочие средней квалификации, кроме того, для всех бизнес-групп – интеллигенция.

Наиболее интенсивный приток осуществляется в группу полупредпринимателей, которая к 1988 году возрастает от 0,5% до 0,7% от общей структуры (1993 год – 1,6%). Весь бизнес слой к 1988 году составляет около 1,5%, при этом более половины приходится на самозанятых. Для всех групп бизнес-слоя значимым источником формирования на рассматриваемых здесь этапах являются группы неработающих. Для предпринимателей – те, чья трудовая деятельность еще не началась (военнослужащие срочной службы, студенты, лица, у которых вообще нет записей об истории трудовой деятельности к 1985 году). Для двух остальных групп бизнес-слоя неработающие – чаще всего те, кто временно прерывал активную трудовую деятельность (сидевшие с детьми, пенсионеры, безработные). Можно предположить, что к 1988 году, не имея возможности вернуться к прежнему типу трудовой деятельности, но будучи вынужденными искать средства к существованию, эти респонденты адаптировались к ситуации и таким образом попали в бизнес-слой.

Применительно ко всему бизнес-слою можно выделить несколько основных групп “доноров”, характеризующихся максимальными долями идущих из них “в бизнес” респондентов. Это работники государственных и административных органов (9% – в бизнес-слое в 1988 году) и высококвалифицированные профессионалы (8%).

Четыре новые группы слишком малочисленны не только в 1988, но и в 1993 году, чтобы изучать их статистическими методами, но все же можно описать некоторые характеристики приходящих в них респондентов. Например, попадающие в новые группы из числа работающих всегда имеют заметно более высокий уровень образования, чем респонденты их прежней группы, причем это особенно характерно для менеджеров, а также предпринимателей. Для неработающих картина другая: менеджеры имеют уровень образования чуть ниже среднего, но разброс значений очень большой.

Половозрастная структура идущих в бизнес респондентов сильно варьируется. Например, из интеллигенции туда чаще попадают женщины, из профессионалов и работников администрации – преимущественно мужчины, для работников торговли и сервиса распределение по полу приближается к среднему. Что касается возраста, то предприниматели почти всегда – самая молодая группа. Для менеджеров возраст зависит от того, из какой группы они приходят. Распределения директоров и менеджеров государственного сектора, попадающих в эту группу, несколько смещены в сторону старших возрастов.

В период с 1985 по 1988 год наименее подвижными оказываются группы интеллигенции, служащих, профессионалов, менеджеров государственного сектора, крестьян и среднеквалифицированных рабочих: доля остающихся в них 89-90%.

Долей переходящих в группы неработающих выделяются: работники без профессий (12%), работники торговли и сервиса (8%) и директора (7%). Структура уходящих “в неработающие” (на данном этапе в этой части масса абсолютно преобладает группа пенсионеров) меняется на каждом этапе. Например, отток респондентов из группы директоров имеет место только в

этот период, и можно предположить, что существенная смена состава директорского корпуса наблюдалась только тогда. Часть директоров ушла или была отправлена на пенсию, пришли новые (около 13%). На последующих этапах группа приобретает все большую стабильность и становится все более “закрытой” для притока из других групп. В 1991-1993 годах туда не попадал ни один новый респондент.

Период 1988-1991 годов. Средняя доля остающихся в “своих” группах – 83-85% (менеджеры негосударственного сектора – 90%, группы бизнес слоя – около 92%; наименее подвижны самозанятые – 93%, наиболее подвижны полупредприниматели – 89%). Отток идет по нескольким направлениям (из-за малой наполненности групп выводы условны): возвращение в прежние группы (особенно полупредприниматели); переход в неработающие (самозанятые, полупредприниматели); внутренние переходы из одной новой группы в другую (чаще всего из менеджеров в предприниматели, но встречаются пути типа: из предпринимателей в самозанятые, из полупредпринимателей в предприниматели и др.)⁷.

Наиболее стабильны по доле “остающихся” в этот период следующие группы: сотрудники силовых структур (90%), менеджеры государственного сектора (87%), рабочие высокой и средней квалификации (87%), крестьяне (86%) высококвалифицированные профессионалы (85%), интеллигенция и служащие (84%).

По доле переходящих в бизнес-слой выделяются: сотрудники государственных и административных органов – 12%, директора – 10%, профессионалы (8%) (для этой группы меняется структура “принимающих” – уменьшается доля предпринимателей, увеличиваются доли самозанятых и полупредпринимателей), менеджеры негосударственного сектора – 7%. Для растущей группы менеджеров негосударственного сектора директора становятся главным источником пополнения (10%). Но примерно такая же доля приходит из групп неработающих.

Наибольшими долями переходящих в группы неработающих характеризуются: неквалифицированные рабочие (12%), работники торговли и сервиса (11%), сотрудники государственных и административных органов (11%), интеллигенция (11%), крестьяне (10%). Структура неработающих меняется – увеличиваются доли безработных, временно неработающих, домохозяек и сидящих с детьми, особенно для работников торговли и сервиса и неквалифицированных рабочих.

⁷ Условность анализа динамики групп внутри бизнес-слоя усиливается тем, что полная аналогия алгоритму построения бизнес-слоя конечной структуры на наших данных осуществима только для тех респондентов, у кого позиция 1985, 1988 или 1991 года уже была конечной. Анализ состава групп бизнес-слоя в эти периоды показывает, что структурные отклонения (связанные с использованием аналогичных по смыслу, но менее точных критериев при реализации алгоритма) минимальны и не могут сильно влиять на картину мобильности.

Период 1991-1993 годов. Поскольку он самый короткий, доли остающихся в “своих” группах здесь несколько выше, чем на предыдущем этапе, но не для всех групп. В среднем эта доля составляет 85-88%, то есть меньше, чем в трехлетний период 1985-1988 годов. Наименее подвижна группа крестьян – 93% остающихся в группе, из остальных 7% более половины – это ушедшие на пенсию. Чуть меньше “оставшихся” в группе менеджеров государственного сектора (92%), откуда респонденты уходят только в бизнес-слой и в группы неработающих. Другие малоподвижные группы: директора (89% остающихся), высококвалифицированные и неквалифицированные рабочие (89%), интеллигенция (87%) и рабочие средней квалификации (86%).

Наибольшей подвижностью характеризуются группы менеджеров негосударственного сектора (75% оставшихся, 13% перешли в группу предпринимателей); работники торговли и сервиса (79% оставшихся, 9% перешли в группы бизнес-слоя), высококвалифицированные профессионалы (80% оставшихся, 10% перешли в группы бизнес-слоя, около половины – в группу полупредпринимателей).

По притоку извне самыми “замкнутыми” оказываются группы директоров (0%), служащих (1,5% – и в данном случае речь идет не столько о замкнутости, сколько о непривлекательности группы для потенциальных групподоноров), менеджеров государственного сектора (2%) и профессионалов (3%).

Для групп, имеющих наибольшие доли переходящих в бизнес-слой, можно отметить следующие изменения: увеличение притока менеджеров негосударственного сектора (до 13%), некоторое возрастание доли уходящих из группы работников торговли и сервиса. Наибольшие изменения происходят в группе сотрудников силовых структур, поток из которой в бизнес-слой в 1985-1988 годах вообще отсутствовал, а в 1988-1991 годах составлял около 2%. В период 1991-1993 годов доля уходящих в бизнес-слой из этой группы составляет более 7%.

В структуре уходящих в группы неработающих происходят следующие изменения. Максимальной оказывается их доля среди менеджеров негосударственного сектора, причем кроме группы пенсионеров наблюдаются переходы в группы безработных и временно неработающих, доля которых выше средней по массиву. Высокие доли уходящих в группы неработающих в этот период характерны также для работников торговли и сервиса (11%) и профессионалов (9%). Основная их часть становится пенсионерами, но доли домохозяйек и сидящих с детьми (для первой группы), безработных и временно неработающих (для второй) превышают средние по массиву.

Что касается притока из групп неработающих в 1991 году, то по-прежнему высокой остается их доля в новых группах (самозанятые – 18%, полупредприниматели – 17%, менеджеры – 8%, предприниматели – 7%). Структура неработающих аналогична описанной выше. Большое различие между долей неработающих, входящих в группы предпринимателей и менеджеров, с одной стороны, и долей самозанятых и полупредпринимателей, с другой, косвенно подтверждает предположение о вынужденном характере

предпринимательской деятельности большей части респондентов в последних двух группах.

Самооценка происходящих изменений: представления об успехе и реальное движение между позициями социальной структуры

Перемещения между позициями социальной структуры можно описать не только на качественном уровне (из какой группы в какую происходит движение), но и в зависимости от направления, как восходящую или нисходящую мобильность. В качестве критерия оценки были взяты средние индексы престижа, которые были у респондентов каждой группы конечной структуры (1993 год) в 1985, 1988 и 1991 годах. Если средний индекс предыдущего периода меньше группового индекса конечной структуры, то ее респонденты – на индивидуальном уровне – совершают восходящую мобильность, если больше – нисходящую, если примерно тот же – мобильность горизонтальна или отсутствует.

В табл. 3 приведены данные о динамике средних индексов. Нисходящей мобильностью характеризуются группы среднеквалифицированных и неквалифицированных рабочих, группы крестьян и работников торговли и сервиса стабильны, высококвалифицированных рабочих – тоже.

Индексы престижа группы интеллигенции немного снижаются, для группы служащих эти индексы практически неизменны, для профессионалов они немного увеличиваются по сравнению с 1985 годом, но снижаются по сравнению с 1988-м и 1991-м. Респондентов всех управленческих групп характеризует устойчивая восходящая динамика. Для предпринимательских групп динамика устойчиво восходящая. Что касается сравнимости индексов престижа ранних периодов и 1993 года, то для конечной группы эти индексы, привязанные скорее к профессии, чем к типу деятельности, были немного скорректированы. Однако восходящую тенденцию можно считать реальным фактом и без привязки к абсолютным значениям индексов.

Как сами респонденты оценивают свое положение в тот или иной период?

В табл. 4 приводятся данные о том, как респонденты оценивают свое материальное и общественное положение в 1988 и в 1993 годах. Можно интерпретировать эти данные как оценку направления движения – вверх или вниз, причем не столько относительно всех остальных⁸, сколько относительно самого себя 5 лет назад.

⁸ Несмотря на то, что шкала материального положения предполагает градации “выше среднего уровня” или “ниже среднего уровня”, респонденты говорят о динамике своих доходов и под “средним уровнем” 1993 года продолжают понимать то, что было средним уровнем в 1988-м. В 1993 году 60% всех респондентов считали, что их доход ниже среднего уровня.

Таблица 3

Динамика средних индексов престижа, соответствующих позициям респондентов в 1985, 1988, 1991 и 1993 годах по группам конечной структуры, в баллах от 1 до 100

Название группы	Текущая позиция (1993)	Средние индексы для предыдущих позиций респондентов		
		1985	1988	1991
Неработающие*	—	40	40	40
Предприниматели, имеющие свое дело	63	45	49	52
Самозанятые, ИТД	48	45	46	47
Полупредприниматели	45	42	43	43
Высококвалифицированные профессионалы	64	63	65	66
Массовая интеллигенция	52	54	54	53
Служащие (преимущественно без высшего образования)	47	47	47	48
Занятые в силовых структурах, офицеры	44	47	46	46
Военнослужащие срочной службы	—	34	33	33
Сотрудники государственных административных органов	55	51	52	52
Директора и руководители подразделений крупных и средних предприятий	61	58	59	60
Менеджеры, занятые в государственном секторе	51	48	48	50
Менеджеры, занятые в негосударственном секторе	57	48	50	54
Рядовые работники торговли и сервиса	33	33	33	33
Крестьяне, фермеры	29	29	29	29
Квалифицированные рабочие ("рабочая элита")	40	39	39	39
Прочие квалифицированные и полуквалифицированные рабочие	34	34	34	34
Неквалифицированные рабочие, работники без профессий	21	23	23	22

* В группах неработающих и военнослужащих срочной службы индексы рассчитываются только для респондентов, работавших в указанное время. Этим объясняется относительно высокий уровень их индексов престижа.

Таблица 4

Самооценки материального и общественного положения по группам социальной структуры на момент исследования и на начало трансформационного периода, в % к численности каждой группы

Название группы	Год	Самооценка материального положения			Самооценка общественного положения по 10-балльной шкале (1 – низкое, 10 – высокое)*		
		ниже среднего	среднее	выше среднего	1-4	5-6	9-10
Неработающие	1988	22	64	14	43	55	2
	1993	63	30	7	73	27	0
Предприниматели, имеющие свое дело	1988	17	52	31	24	76	0
	1993	22	37	41	38	59	3
Самозанятые, ИТД	1988	25	58	17	40	60	0
	1993	40	38	22	55	44	1
Полупредприниматели	1988	28	60	12	51	47	2
	1993	49	31	20	54	41	4
Высококвалифицированные профессионалы	1988	16	68	16	29	69	2
	1993	56	35	9	63	34	1
Массовая интеллигенция	1988	18	69	13	31	68	1
	1993	61	33	6	62	37	0
Служащие (преимущественно без высшего образования)	1988	21	69	10	42	57	1
	1993	63	29	7	70	29	1
Занятые в силовых структурах, офицеры	1988	20	60	20	38	61	1
	1993	38	46	16	61	39	0
Военнослужащие срочной службы	1988	9	48	43	38	62	0
	1993	46	41	14	53	47	0
Сотрудники государственных административных органов	1988	15	66	19	33	64	3
	1993	63	33	5	52	45	3
Директора и руководители подразделений крупных и средних предприятий	1988	13	68	19	27	73	0
	1993	50	40	10	48	50	2
Менеджеры, занятые в государственном секторе	1988	12	72	16	29	67	4
	1993	53	38	9	60	39	1

Продолжение таблицы 4

Менеджеры, занятые в негосударственном секторе	1988	14	77	9	33	66	1
	1993	44	39	17	45	52	3
Рядовые ра- ботники тор- говли и сервиса	1988	17	67	16	45	53	2
	1993	59	34	7	68	31	1
Крестьяне, фермеры	1988	20	69	11	47	50	3
	1993	67	29	4	75	23	2
Квалифициро- ванные рабо- чие ("рабочая элита")	1988	15	71	14	45	54	1
	1993	61	35	4	72	28	0
Прочие квали- фицированные и полуквали- фицированные рабочие	1988	16	72	12	43	55	2
	1993	61	33	6	69	30	1
Неквалифици- рованные ра- бочие, работ- ники без про- фессий	1988	30	59	11	57	4	3
	1993	74	22	4	81	18	1
В среднем по массиву	1988	19	67	14	41	57	2
	1993	60	32	8	68	31	1

Общая тенденция, отраженная средними значениями оценок материального и общественного положения в 1988 и 1993 годах, говорит о резком, почти катастрофическом падении вниз – точнее, о резком возрастании доли людей, субъективно относящих себя к нижним социальным слоям (их доля возрастает в 3 раза при самооценке материального положения, более чем в 1,5 раза при самооценке общественного положения).

Есть четыре группы, в которых увеличиваются доли респондентов, считающих, что их доходы превышают средний уровень. Это все "новые" группы – бизнес-слой и группа менеджеров непромышленного сектора. В других группах, характеризовавшихся положительной динамикой индексов престижа, можно говорить только о более умеренном, чем в группах с отрицательной динамикой, смещении в сторону "ниже среднего уровня". Объяснить это можно тремя причинами. Во-первых, индексы престижа сами по себе ничего не значат и показывают лишь положение групп относительно структуры в целом. Вероятно, общее падение жизненного уровня, произошедшее в этот период, оказалось настолько велико, что никакое повышение относительных статусов групп не может это компенсировать. Но с трудом верится, что основная часть высокостатусных управленческих групп настолько сильно пострадала за годы реформ, что 50-60% их получают доходы "значительно меньше средних" и "меньше средних". Второе объяснение заключается в том, что в этих группах действительно имеет место значитель-

ное повышение статусных позиций, сопровождающееся ускоренным ростом претензий и отстающим от них ростом доходов. Третье объяснение связано с тем, что для респондентов этих групп открыты как “социально одобряемые” источники доходов (в виде зарплаты), так и “социально неприемлемые”. Можно предположить, что человек, получающий доходы от деятельности с криминальным оттенком, не всегда ощущает свой статус как высокий. По-видимому, многие респонденты чувствуют себя вынужденными идти на подобные действия, так как “социально одобряемые” источники чрезвычайно малы. В таком случае ответы о доходах “ниже среднего уровня” могут относиться к “легальной” их части. Эта гипотеза не может быть проверена на наших данных; если предположить, что она верна не только для управленческих групп, но и для всех “старых” групп, понятно, чем объясняется столь резкий скачок в самооценках на 1988 и 1993 годы. При этом “новые” группы, позволяющие реализовать новые каналы получения “социально одобряемых” доходов, дают другую динамику самооценок.

По фактически получаемым в 1993 году среднемесячным доходам (той их части, о которой говорят респонденты) картина более реалистична. Средние доходы групп бизнес-слоя на порядок превышают средние доходы остальных групп (у предпринимателей разница со средним по массиву – в 6 раз). Средние доходы управленческих групп и профессионалов заметно выше средних по массиву. Средние доходы интеллигенции, высоко- и среднеквалифицированных рабочих и работников торговли и сервиса приближаются к средним по массиву. У остальных групп доходы ниже среднего уровня.

Что касается самооценок общественного положения по 10-балльной шкале, то они сильно коррелированы с самооценками материального положения. Косвенное подтверждение выводов о восходящей или нисходящей мобильности, основанных на индексах престижа, можно найти в том, что среди респондентов из групп с восходящей мобильностью – и только у них – растут доли относящих себя к двум верхним градациям шкалы в 1993 по сравнению с 1988 годом.

Таблица 5

Доли респондентов, считающих перечисленные факторы важными для достижения успеха в жизни в 1988 и 1993 годах, в % к численности каждой группы

Название группы	Год	Богатые родители	Хорошее образование	Честолюбие, амбиции	Упорный труд	Нужные знакомства	Политические связи	Готовность к риску
Неработающие	1988	29	53	33	53	47	16	19
	1993	51	39	34	58	54	9	36
Предприниматели, имеющие свое дело	1988	49	42	42	51	72	35	26
	1993	56	49	42	86	79	12	65

Продолжение таблицы 5

Самозанятые,	1988	44	50	39	43	57	18	24
ИТД	1993	55	43	46	62	73	11	49
Полупредпри- матели	1988	34	51	28	40	62	17	28
	1993	45	39	40	63	71	10	48
Высококвалифи- цированные про- фессионалы	1988	30	59	31	39	50	19	17
	1993	53	43	34	56	59	8	42
Массовая интел- лигенция	1988	29	61	33	47	48	20	18
	1993	56	44	32	57	63	12	40
Служащие (пре- имущественно без высшего образо- вания)	1988	31	51	35	50	47	14	21
	1993	59	42	33	62	63	10	37
Занятые в силовых структурах, офи- церы	1988	31	45	40	40	49	17	27
	1993	52	35	43	52	61	11	40
Военнослужащие срочной службы	1988	12	44	28	36	44	20	32
	1993	52	28	16	40	64	16	64
Сотрудники госу- дарственных ад- министративных органов	1988	36	45	29	48	48	12	19
	1993	60	36	31	52	67	14	38
Директора и руко- водители подраз- делений крупных и средних пред- приятий	1988	29	62	38	41	62	18	13
	1993	54	35	38	49	62	8	37
Менеджеры, заня- тые в государст- венном секторе	1988	33	58	35	45	54	21	15
	1993	58	44	36	62	67	8	39
Менеджеры, заня- тые в негосударст- венном секторе	1988	31	52	36	43	61	26	17
	1993	51	36	43	58	79	8	49
Рядовые работни- ки торговли и сер- виса	1988	31	44	31	51	56	17	22
	1993	56	37	30	55	65	9	35
Крестьяне, фермеры	1988	33	47	26	52	42	17	20
	1993	61	35	27	53	59	10	35
Квалифицирован- ные рабочие ("рабочая элита")	1988	32	43	30	43	56	14	22
	1993	52	32	28	53	65	12	39
Прочие квалифи- цированные и по- луквалифициро- ванные рабочие	1988	35	45	31	52	52	16	21
	1993	58	31	31	56	62	10	34
Неквалифицирова- нные рабочие, ра- ботники без про- фессий	1988	32	50	36	54	48	15	18
	1993	48	34	35	59	57	10	31
В среднем по мас- сиву	1988	31	51	33	49	50	17	20
	1993	54	39	33	58	61	10	37

Табл. 5 содержит данные о том, какие факторы представляются респондентам важными для достижения успеха в жизни. Они должны были указать степень важности каждого из перечисленных факторов.

Успех может быть определен по отношению к значимым для человека критериям. Для самого человека восходящая или нисходящая мобильность выражается не в изменении индекса престижа, а в большей или меньшей реализации его модели жизненного успеха. Бывают случаи, когда модель успеха в "отрефлексированном" явном виде существует в голове человека и он пытается воплотить ее в жизнь. Но чаще это не продуманная программа, а совокупность общих представлений о том, какие социальные позиции и почему привлекательны. А если они потенциально доступны, то почему к ним следует двигаться. Ситуация несколько усложняется, поскольку и в общественном сознании, и в голове отдельного человека могут сосуществовать модели успеха, не просто не согласующиеся, а противоречащие друг другу. И периоды интенсивных социальных трансформаций очень способствуют этому.

В качестве примера приведем мнение И.И.Шурыгиной о двух моделях "успеха", сосуществовавших в советском обществе: 1) *социально одобряемая* как базовый критерий включала образование, 2) *неодобряемая*, но не менее распространенная базировалась на деньгах. При этом образование не только исключало деньги, а даже предполагало их [3]. После 1985 года ситуация резко изменилась. Экономический успех стал социально одобряемым и начал доминировать, а образование перестало (на какой-то период) быть путем к его достижению. Автор изучала молодых людей, происходящих из семей, ориентированных на получение образования. Для них сильными оказываются обе модели успеха, но, так как они ведут в разные стороны, любой достигнутый успех обесценивается из-за его неполноты. То, что экономическая сторона успеха выходит на первый план, показано и в статье В.С.Магуна, получившего данные о резком возрастании экономических притязаний молодых людей с конца 1980 годов. Можно увязать рост претензий с резким падением удовлетворенности своим положением в этот период.

Возвращаясь к факторам успеха, можно сказать, что наиболее значимыми для всех групп респондентов оказываются упорный труд и наличие нужных связей. Анализ сводит все предложенные респондентам факторы к двум. Первый ("богатые родители", "нужные знакомства", "политические связи") можно интерпретировать как внешние по отношению к человеку условия жизненного успеха, второй ("упорный труд", "хорошее образование", "честолюбие") – как вклад самого человека в свой успех. Предлагавшийся респондентам вариант "готовность к риску" в 1988 году в большей степени связывается с внешними факторами успеха, а в 1993-м – с активностью самого человека.

Основываясь на данных табл. 5, можно сказать, что у групп бизнес-слоя наиболее заметно смещение в сторону "трудовой этики" успеха в 1988-1993 годах. Этот фактор считают важным 86% предпринимателей и 63% других представителей бизнес-слоя (в 1988 году аналогичные доли – 51% и 42% соответственно). У других групп "трудовая этика" успеха проявляется в том,

что в большинстве случаев этот фактор отмечается как самый важный и его значимость в рассматриваемый период растет. В бизнес-слое вообще гораздо выше доля людей, считающих какие-либо факторы значимыми для достижения успеха в жизни. За ними следуют профессионалы, интеллигенция и служащие, управленческие группы. А среди работников преимущественно физического труда доля верящих во все перечисленные факторы заметно ниже. В этих группах “упорный труд” уже не является доминирующим фактором успеха, на первом месте стоят, как правило, “нужные связи”, потом – “богатые родители” (этот фактор доминирует в группе крестьян).

Выводы

Называя важные для успеха факторы, респонденты в большей или меньшей степени говорят о самих себе. В группах, где респонденты лишены возможности реализовать социально приемлемую модель успеха, значительная их часть считает все перечисленные факторы бесполезными, либо полагает, что успех в основном зависит от внешних обстоятельств. Для групп, имеющих возможность реализовать свою модель успеха (в первую очередь экономического), значимыми оказываются факторы, связанные с активным индивидуальным влиянием на этот успех. Но порядок “индивидуальных” факторов тоже изменяется: во всех группах отмечается падение значимости фактора образования, особенно это характерно для тех респондентов, чей “успех” логически наиболее тесно связан с образованием – работников умственного труда и управленцев.

Очевидно, что с 1993 года произошли какие-то изменения в области социальной мобильности, или, наоборот, стабилизировались претензии и оценки стали более объективными. Однако первые годы перестройки характеризовались наиболее интенсивными и тяжелыми социальными изменениями, поэтому анализ этого периода представляет особый интерес.

Во-первых, в период 1985-1993 годов нисходящая мобильность как на индивидуальном, так и на групповом уровнях приобрела массовый характер и была доминирующей. Однако отражение этого процесса в общественном сознании имело более катастрофический характер, чем это реально имело место, в результате даже респонденты из относительно стабильных или даже улучшающих свое положение групп были склонны пессимистически оценивать изменения своего положения.

Во-вторых, существенные изменения произошли в системе критериев оценки успеха, а значит, и в характере мобильности. Мобильность, традиционно рассматриваемая как восходящая (например, переход в группу с более высоким образованием), уже не может однозначно восприниматься как таковая. Это ведет к возникновению дискомфорта и пессимистическим, заниженным оценкам респондентами их положения в обществе. Однако представления респондентов “новых” групп находятся в гармонии с изменившимися критериями успешности.

Если считать сдвиги в социальной структуре общества одним из наиболее значимых критериев оценки общественных трансформаций, то процесс социальной мобильности интересен как конкретная форма реализации этих социоструктурных сдвигов. Сопоставление картины социальной мобильности, которая возникает из субъективных оценок респондентов, и той, которую мы пытаемся представить как реальную (по крайней мере, приблизив ее к таковой с помощью различных методологических ухищрений), дает основания говорить: хотя пессимизм, демонстрируемый респондентами в оценках их перемещений в социальном пространстве, значительно превышает “реальное” смещение вниз, пессимизм оказывается вполне реальным фактором, определяющим ситуацию в обществе в условиях трансформации.

Проводившийся в ходе исследования анализ факторов, реально влияющих на движение респондентов, показывает, что структура этих факторов до и после 1985 года изменилась незначительно (значимыми оказывались практически все традиционные факторы социальной мобильности – образование и положение родителей, образование респондента, момент начала его трудовой деятельности и позиция на этот момент). Единственное исключение составляют те, чья трудовая деятельность начинается после 1985 года: факторы влияния родителей у них значительно ослаблены. Следовательно, реальные изменения происходят не сколько в структуре факторов, влияющих на социальную мобильность и положение в социальной структуре, сколько в значимых критериях оценки этого движения.

Можно предположить, что с течением времени, по мере адаптации к новым условиям и “привыкания” к новой системе стратифицирующих признаков, это расхождение будет сглаживаться и социальная мобильность примет более стабильные и традиционные формы.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Заславская Т.И.* Социальная структура современного российского общества // *Общественные науки и современность.* 1997. № 2. С. 5-23.
2. *Курпянова З.В.* Некоторые замечания о движении рабочей силы в народном хозяйстве Российской Федерации // *Экономические и социальные перемены: Мониторинг общественного мнения.* 1997. № 2. С. 36-40.
3. *Шурыгина И.И.* Представления об успехе и наркомания // *Социологический журнал.* 1997. №1/2. С. 135-141.
4. *Магун В.С.* От 1985 к 1995: революция притязаний // *Этика успеха.* Вып. 8. 1996. С. 57-70.