

## ПРОФЕСІЙНА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЯК ЧИННИК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СТРАТИФІКАЦІЇ В КОНТЕКСТІ РОЗШИРЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

*У статті досліджено проблеми соціально-економічної стратифікації через призму професійної диференціації. Автор аргументує тезу про те, що характер професійної стратифікації впливає в тій чи іншій мірі на розширення можливостей людського розвитку. Аналізуючи підходи до професійної стратифікації запропоновано застосовувати додаткові критерії у процесі професійної диференціації, що дасть можливість встановити більш чіткий характер детермінації професійної зайнятості населення на розширення можливостей людського розвитку.*

**Ключові слова:** соціально-економічна стратифікація, професійна стратифікація, професійна диференціація, індекс людського розвитку, розширення можливостей людського розвитку, характер професійної зайнятості.

**I. Постановка проблеми.** Стратифікаційний розподіл населення базується на врахуванні тих чи інших ознак, функцій, ресурсів, якими володіють індивіди і які визначаються як соціальна цінність у даний період. Історія людства демонструє, як переваги щодо фізичної сили і витривалості, швидкості реакцій механічного типу, визначали умови доступу до основних соціально-економічних благ на більш ранніх етапах суспільного розвитку. За сучасного постіндустріального суспільства, вирішальними детермінуючими факторами стали розумово-інтелектуальні можливості індивідів та груп людей, їх здатності до сприйняття інновацій та адаптації у мінливому технологічному й економічному середовищі.

Нинішній етап соціально-економічного поступу характеризується й тим, що в умовах багатоукладної економіки високих технологій, за переважно корпоративної форми організації значної частини власності, самі відносини власності певною мірою втрачають свою визначальну стратифікаційну силу. У суспільстві з високою продуктивністю праці і загальним достатнім рівнем матеріального добробуту не-

рівність, звісно, залишається, проте втрачає своє колишнє значення нерівність щодо розподілу матеріальних благ, натомість у центр нерівності стає розвиток особистості, у першу чергу професійний.

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

### **II. Аналіз останніх джерел чи публікацій.**

Дедалі більш важливим критерієм стратифікації сучасних суспільств й дедалі стає така статусна ознака як професія. Стратифікація на основі професійних критеріїв розглядалася в роботах О. Данкена [7], Д. Фітермана [8], Р. Хаузера [8], Д. Спефа [13] та інших. Їхні дослідження базуються на соціально-економічному статусі, у які дослідники вкладають різноманітні рівні, притаманні індивідам у відповідності з багатьма іншими соціальними характеристиками, але з особливим виділенням професії, як критерію стратифікації.

Особливої популярності цей критерій стратифікації набув в межах структурно-функціонального підходу, представники якого розглядали професію як важливий ресурс, що детермінує соціальну позицію індивіда в постіндустріальних суспільствах. Професія в якості критерію стратифікації розглядається і в межах так званого реалістичного підходу, представниками якого є Е. О. Райт та Дж. Голдторп [14]. Вони зазначають, що зайнятість і професія стали одним з найважливіших чинників не лише доходу, але й власності, одним з основних капіталів, що маскує ефекти всіх вторинних форм капіталів [3, 61].

Загалом, розглядаючи професію, можна говорити про ті можливості, які надає та чи інша професійна зайнятість для здобуття певних ресурсів, в першу чергу, економічних, а також

рівень поваги та престижу, який приписується громадськістю певній статусно-професійній позиції [9, 213].

**III. Виклад основного матеріалу дослідження.** Уже починаючи з 1960-х років при описі та аналізі соціальної стратифікації, дослідники в основному користувалися об'єктивними матеріальними критеріями (професія, дохід, освіта). Але й особливу увагу науковців, які вивчали стратифікацію та мобільність населення, привернула знову ж професійна диференціація. Вона може впливати на дохід та престиж, обмежувати можливості як самого індивіда, так і його близького оточення. Професійні ознаки стали одними із провідних критеріїв соціальної диференціації не тільки тому, що представники професійних груп демонструють подібну соціальну поведінку і займають близькі, часом ідентичні соціальні позиції, чим пояснюється та причина, за якої вони попали до цієї групи, але й тому, що в сучасному організаційному стратифікаційному суспільстві члени професійних груп значною мірою схильні до впливу «свого» середовища.

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

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

У зв'язку з цим необхідно зупинитися на розумінні того, що таке професія. Існує значна кількість визначень цього терміну. Але найбільш вдалим, на нашу думку є таке: професія – відокремлений у рамках суспільного поділу праці комплекс дій та відповідних знань, що вимагають відповідної освіти чи кваліфікації, які особа може виконувати відносно по-

стійно, це особлива діяльність індивіда, яка має свою ринкову вартість й ця діяльність зумовлює соціальний статус для індивіда.

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

Професійний характер зайнятості, на противагу комерційному, був охарактеризований Парсонсом в деталях, включаючи такі основні елементи, як: раціональність, розподіл функцій та універсалізм.

Значення професійної зайнятості для соціальної структури в трактуванні Парсонса залежить від підтримки інституціональної структури, яка створює комплексний баланс соціального руху [1, 62].

Визначний науковець О. Данкен розробив ідею інтегрального соціо-економічного індексу професійного статусу (SEI шкали).

Мабуть, ця ідея набула найбільш широкого розповсюдження в другій половині двадцятого сторіччя. Класифікація професій на основі соціально-економічного індексу професійного статусу О.Д. Данкена визначила ту обставину, що здійснювати класифікацію професій на основі прямих престижних оцінок, як це робилося до цього, недоцільно. Така методика охоплювала невелике коло професій та не була надійною. Він запропонував використовувати дані переписів населення по повному списку професій, а останні класифікувати двома параметрами: доходу (частка осіб серед професій із рівнем заробітної плати не нижче певної суми) та рівня освіти (частка осіб серед професій з вищою освітою тощо). Обидва ці показники корегуються також за віком. Однак, О.Д. Данкен на основі проведених розрахунків звернув увагу на те, що віковий аналіз є не надто важливим у цьому контексті [7, 129].

Індекс шкали розраховується на основі рівняння регресії. Досить цікаві зауваження автора цієї методики, що навряд чи може існувати єдиний індекс, придатний для різних цілей та умов його застосування. Сам Данкен та його послідовники інтерпретують індекс як непряму оцінку престижу професій, але більш надійну, ніж її безпосереднє вимірювання. [7, 116].

Головним досягненням роботи О. Данкена став акцент на тому, що розподіл професій значною мірою співпадає з відповідним розподілом рівнів доходу, освіти, витрат на споживан-

ня, з відмінностями у здібностях, політичних орієнтаціях, місці проживання тощо.

Г. Гензбум, Д. Трейман, П. Де Грааф вважають багатокритеріальні підходи оптимальними дослідницькими інструментами. Використовуючи ієрархічний підхід до професійної стратифікації, вони перебудували шкалу соціо-економічних індексів (SEI) О. Данкена шляхом усунення впливу чинника престижу професій, тобто суто «суб'єктивного». Нова шкала передбачала такі стратифікаційні порядки: статус зайнятості, рівень освіти, особистий (або сімейний) дохід. Контрольними змінними були стать, вік, громадянський стан тощо. Ця дослідницька модель оптимально відображала та пояснювала зв'язок між рівнем освіти та доходом. Розроблена нова міжнародна шкала соціо-економічних індексів (ISEI) була апробована на великому емпіричному масиві (31 комплексі даних, що охоплювали 16 країн у різні роки) і довела свою надійність [10, 9-10].

Р. Ходж з колегами запропонували вимірювати професійні нерівності через рейтинги соціального становища і престижу конкретних професій. Високий рівень стабільності і надійності даних рейтингів давав змогу їх використовувати для вимірювання соціальних дистанцій між класами професій. Тому доволі активно стали застосовуватися багатомірні лог-лінійні моделі стратифікації [7, 115].

Сучасна класифікація професій, які вимагають інтелектуальних чи фізичних здібностей та навичок, яка прийнята сучасними дослідниками, передбачає такий розподіл: нагорі професійної ієрархії знаходиться група професій, що включає високопоставлених посадових осіб і великих бізнесменів; за нею впливає клас "напівпрофесіоналів" із дрібних бізнесменів і службовців; нижче знаходиться клас "кваліфікованих працівників"; далі йде клас "напівкваліфікованих працівників"; і, нарешті, клас "некваліфікованих працівників". Легко можна побачити, що ця класифікація заснована на принципі зменшення ролі професійних та інтелектуальних навичок працівників, що одночасно збігається зі зменшенням оплати праці та зі зниженням соціального статусу професії в ієрархії. Це підтверджується і "шкалою професійного статусу", побудованою з точки зору рівня інтелекту, необхідного для задовільного заняття професією.

На процес професійної диференціації населення має істотний вплив освітній рівень працівників. Те, наскільки набула населенням

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

Мірою просування до постіндустріальної стадії суспільного розвитку, тобто мірою того, як «центром влади стає розум людей», соціально значущою групою зайнятого населення стають професіонали, які, власне, й утворюють ядро нового «класу знання». Їх професійна влада базується на володінні інформаційним ресурсом, технічній компетенції, інтелектуальних досягненнях. Саме представники групи «професіоналів» володіють професіями у сучасному розумінні цього поняття (що передбачає наявність формальної підготовки, включаючи її інтелектуальний компонент, у рамках освітніх інститутів; уміння щодо прагматичного застосування даної формальної підготовки; інституціональні механізми, які гарантують, що дана компетентність і вміння будуть використані соціально значущим способом) [1, 58].

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

У цілому ж нині ті працівники, що відносяться до освітньо-професійної верхівки суспільства (керівники вищої ланки, державні службовці, які обіймають посади вищих категорій, «нові» професіонали, управлінці приватного сектора) переважно представлені жителями великих міст, особами з вищою освітою (однією або й з двома), які часто мають сімейну базу і традиції накопичення освітньо-

професійних ресурсів, нерідко — науковий ступінь, досвід навчання за кордоном та (або) робоче місце у цивілізованому зарубіжному бізнесі, добре володіють сучасними навичками професійної діяльності (робота на персональному комп'ютері, знання іноземних мов, нова спеціальність або зайнятість у інноваційному виді діяльності тощо). При цьому серед представників інноваційних професій, пов'язаних з появою нових технологій, а також у складі керівників приватного сектора переважають працівники молодого та середнього працездатного віку, а серед законодавців, вищих державних службовців та й в окремих підгрупах професіоналів — помітно старші працівники.

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

Встановлюючи вагомість та значення різноманітних критеріїв стратифікації для сучасних суспільств, роль професійних критеріїв є одним із найбільш актуальних та вагомих в цих умовах. Вони включають в себе такі процеси як підвищення ролі кожної окремої людини в суспільстві, розширення її можливостей самостійно визначати свою долю, тобто приймати рішення і відповідати за них; забезпечувати соціальну справедливість кожної людини у розподілі доходів та оплаті праці залежно від її якості та інтенсивності, у доступі до освіти, охорони здоров'я, розподілу соціальних благ; досягнення ефективної зайнятості, яка б забезпечувала працюючим не тільки відповідний статус, але й добробут; досягнення екологічної безпеки навколишнього середовища.

Професійна диференціація є найбільш загальним критерієм стратифікації більшості сучасних суспільств. У сучасному суспільстві мала би чітко проявляється пряма залежність матеріального достатку і соціального статусу від рівня професійного розвитку індивіда. Винагорода за працю мала б дозволяти певній соціальній стратифікації підтримувати відповідний рівень, спосіб і якість життя. Розширення обсягів виробництва товарів та послуг, а відповідно й рівня економічного добробуту може сприяти розширенню можливостей людини, а може й ні. Часто витрати держави на освіту, зміцнення здоров'я та інші аспекти розвитку людей дають більший економічний ефект, ніж вкладення у фізичний капітал. Тому за логікою

саме люди стають центром теорії розвитку, оскільки вони є водночас і головною метою суспільного розвитку, і найважливішим його чинником.

Аналізуючи основні елементи професійної диференціації у контексті стратифікаційних процесів, можна виділити наступні найбільш значимі групи факторів, як: 1) формування професійних груп на основі поділу їх за характером праці — функціями та завданнями, що виконуються на робочому місці (розумові, фізичні) та 2) статусом професійного напрямку діяльності (професійного престижу).

У розумінні соціально-економічної стратифікації та людського розвитку, економічні ресурси є лише засобом прогресу (хоча й дуже важливим), в той час як кінцева мета полягає у використанні цих ресурсів у сталий спосіб для гарантування найкращих перспектив задоволення прагнень суспільства. Крім того, людський розвиток необхідно також розглядати як процес, що дозволяє людям безперервно розширювати свої здібності.

Зростання значення проблем людського розвитку в сучасному світі обумовлено, перш за все, посиленням соціальної орієнтації економіки у розвинутих країнах та загостренням проблем нерівномірності розвитку населення як розвинутих країн, так і тих, що розвиваються. Професійна диференціація з орієнтацією на зростання добробуту народу зумовило обрання концепції сталого людського розвитку як основи подальшого розвитку суспільства.

Оскільки у сучасному суспільстві економічні і соціальні умови характеризуються нестабільністю, невизначеністю, для того, щоб зайняти свою позицію в соціальній структурі і на ринку праці, необхідно постійно підтверджувати свій професіоналізм, компетентність та конкурентоздатність.

Належність того чи іншого індивіда до соціальної групи у суспільстві за професійною ознакою в основному детермінує його рівень доходу та відповідно впливає на розширення можливостей людського розвитку. Дослідження професійної стратифікації суспільства дає змогу визначити характер та рівень взаємозалежності та взаємозв'язку між професійною стратифікацією та розширенням можливостей людського розвитку. Ураховуючи, що мета людського розвитку полягає в забезпеченні належної якості життя для всіх людей, вона повинна охоплювати викорінення бідності та

всіх форм економічної та соціальної нерівності.

**IV. Висновки з проведеного дослідження.** Найвідоміша класова типологія, що диференціює класові позиції індивідів виходячи із професійної ознаки, іменується EGP-схемою – за прізвищами її творців – Роберта Еріксона, Джона Голдторпа й Люс'єн Портокареро.

Класові позиції тут диференційовані за двома підставами: згідно з володінням засобами виробництва (роботодавці, самозайняті та найняті працівники); а серед останніх – згідно з характером їхніх відносин з роботодавцем (позиції регульовані трудовим контрактом і службовими відносинами) [5, 87]. Щоб пояснити зв'язок різних професійних груп найманих працівників з формою регулювання їхньої зайнятості, Голдторп у новій теоретичній версії своєї схеми виокремив 11 класів, які в конкретних дослідженнях зазвичай агрегують в укрупнені класи.

EGP-класи (Рис. 1), агреговані автором статті за теорією контрактів у чотири класи: службовий, проміжний, робітничий і дрібна буржуазія [9, 212]. Так, за даними міжнародного дослідження "Європейські цінності – 2008" [12] за EGP-схемою, наймасовішим у класовій

структурі України є робітничий клас, представлений кваліфікованими (VI) і малокваліфікованими (VIIa) працівниками фізичної праці, сільськогосподарськими робітниками (VIIb), а також працівниками конторської нефізичної праці нижчого рівня (IIIb), чиї відносини зайнятості регулюються трудовим контрактом. Цей клас становить 51,9% зайнятого населення України (для країн Європейського Союзу в середньому він становить 46%). Службовий клас, представлений професіоналами і держслужбовцями, менеджерами великих і середніх промислових підприємств, великими власниками (класи I і II), відносини зайнятості яких регулюються службовими відносинами, становить 32,6% зайнятого населення (для країн ЄС – 33,2%). Частка проміжного класу (класи V і IIIa), якому властивий змішаний тип відносин зайнятості, дорівнює 9,7% (для країн ЄС цей показник становить 12,7%). Частка власників, представлених в цій схемі дрібною буржуазією (класи IVa,b,c) залишається в межах 6% (для країн ЄС – 8%).

Здійснюючи порівняльний аналіз класової структури України за схемою EGP з середнім значенням цих показників серед країн Європейського Союзу, доходимо висновку,

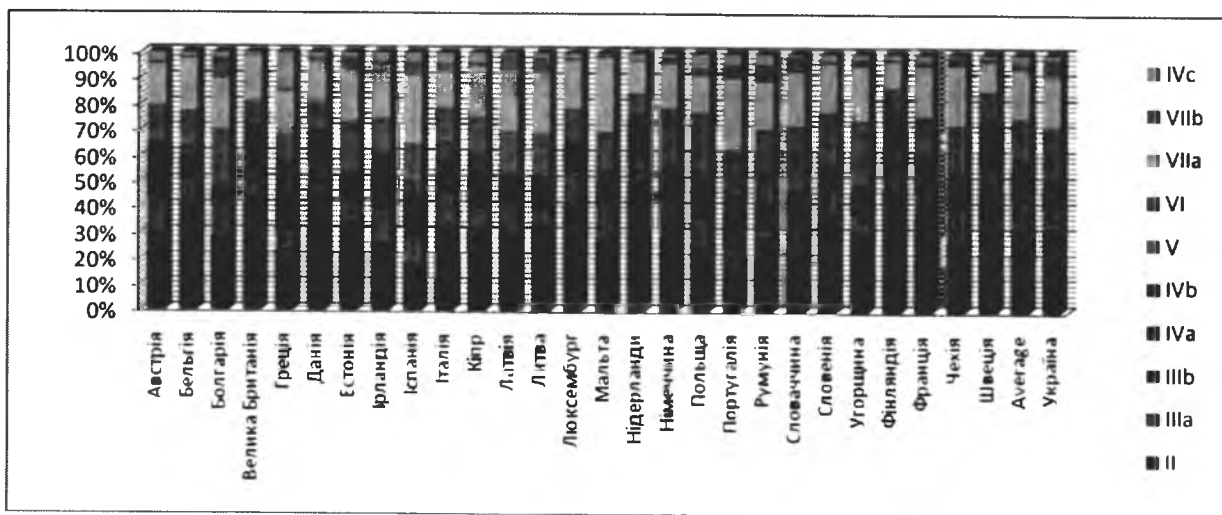


Рис. 1. Класові схеми країн Європейського Союзу та України за методикою EGP у 2008 р., %

**I. Верхній службовий клас** (професіонали, адміністратори й держслужбовці вищого рівня; менеджери великих промислових підприємств; великі власники); **II. Нижній службовий клас** (професіонали, адміністратори й держслужбовці нижчого рівня; техніки вищого рівня; менеджери невеликих промислових підприємств; супервайзери в сфері нефізичної праці); **IIIa** Працівники, зайняті конторською нефізичною працею, вищий рівень (у сфері адміністрації й комерції); **IIIb** Працівники, зайняті конторською нефізичною працею, нижчий рівень (у сфері торгівлі й послуг); **IVa**. Самозайняті з на-

йманими робітниками (дрібні власники, кустарі і т.д. з найманими робітниками); **IVb**. Самозайняті без найманих робітників (дрібні власники, кустарі й т.д. без найманих робітників); **IVc**. Самозайняті фермери і т.д. (фермери й дрібні власники; інші самостійні хазяї в первинному виробництві); **V**. Техніки нижчого рівня й супервайзери в сфері фізичної праці (бригадири, майстри); **VI**. Кваліфіковані працівники фізичної праці; **VIIa**. Напів- і некваліфіковані працівники фізичної праці (не в сільському господарстві); **VIIb**. Напів- і некваліфіковані працівники фізичної праці в сільському господарстві.

що існують певні відмінності у співвідношенні показників різних професійних класів (табл. 1). Представників робітничого класу в Україні станом на 2008 рік було на 13% більше, ніж в середньому в країнах ЄС, службового класу на 2% менше, проміжного класу більше аж на 31%, а класу дрібної буржуазії менше на 25%. Чітко простежуються й те, що частка зайнятих працівників кваліфікованої та некваліфікованої фізичної праці в Україні є більшою, ніж в аналогічних професійних групах країн ЄС.

Отже, ми бачимо, що є певні відмінності у професійній структурі України та країн Європейського Союзу, але загалом, вітчизняна професійна структура у пропорціях є наближеною до структури країн ЄС [6, 59]. Згідно із «Звітом з людського розвитку 2013», який

був оприлюднений ООН, Україна у 2012 році посіла останнє місце серед країн ЄС з індексу людського розвитку з показником 0,740 (середнє значення ІЛР для країн ЄС в 2012 році становив 0,864). А значить проблема низького рівня стану людського розвитку в Україні полягає не у характері професійної структури як такої, а у тому, що зайнятість та рівень заробітної плати в Україні не виконують покладених на них функцій.

А тому, в процесі дослідження професійної стратифікації на основі класичних теорій в контексті розширення можливостей людського розвитку, необхідним є доповнити ці дослідження критеріями, які враховують фактори характеристики професійної діяльності та зайнятості населення, а саме: інтенсивністю праці, рівнем заробітної плати,

Країна	Професійні групи за методикою ЕГР										
	I	II	IIIa	IIIb	IVa	IVb	V	VI	VIIa	VIIb	IVc
Австрія	11,8	18,7	12,9	17,7	3,2	2,4	3,2	9,8	15,5	1,6	3,2
Бельгія	14,2	28,3	7,7	8,6	1,6	3,7	3,7	9,9	19,9	1	1,4
Болгарія	13,1	15,9	11,7	5,5	1,3	2,3	1,9	18,8	19,3	8,5	1,8
Велика Британія	18,6	25,6	8,7	13,3	2,6	3,5	1,4	7,7	17,1	0,4	1
Греція	9,9	13,8	7,1	9,6	4,7	13,4	1,5	8,3	17,1	0,9	13,8
Данія	19,3	26,7	11,2	9,8	2,3	1,6	3,1	7,5	14,6	1,6	2,2
Естонія	13,7	20,3	7,5	10	1,2	1,5	3,4	16	19,8	5,3	1,3
Ірландія	8,8	18	12,6	19,4	2	1,9	2,1	10,1	20,2	2	2,8
Іспанія	6,4	11,9	10,1	14,5	2,8	4,8	3,3	11,4	26,2	5,7	3
Італія	10,9	22,1	11,8	8,6	5,5	7,2	4	9	13,8	3,4	3,7
Кіпр	13,2	19,2	7,3	11,6	4,2	6,8	3,6	9,5	19,2	1,8	3,5
Латвія	11,1	20,6	9	11	0,8	1,6	2,5	13,2	23,5	5,8	0,7
Литва	13,1	20,3	5,3	11,1	2,1	1,3	0,8	15,1	23,7	5,7	1,4
Люксембург	15,2	26,8	12,3	9,8	1,5	1,5	3,2	8,7	18,4	1,1	1,5
Мальта	13,7	14,3	13,2	8,7	2	4,3	2,3	11,3	28,8	1,1	0,4
Нідерланди	20,7	29,6	8,6	13,3	2,8	2,2	4,1	4,1	11,6	0,7	2,4
Німеччина	10,2	18	13,2	11,8	1,8	1,8	4,9	17,6	16,7	3,1	1
Польща	9,7	15,6	10,4	14,3	1,5	3,2	2,4	20,5	14	3	5,3
Португалія	5	11,3	8,5	14	1,5	5,4	2,1	15	27,7	5,6	3,8
Румунія	11,4	16,9	3,9	9,3	0,8	2,2	1,9	24,6	18,2	7,1	3,5
Словаччина	7,6	16,4	13,6	6,9	1,1	3,2	2,1	21,7	20,7	6,1	0,6
Словенія	14,8	24	8	7,6	2,3	1,9	4,8	14,2	18,9	1,3	2,1
Угорщина	10,2	21,4	6,6	8,6	1,2	2,2	4,4	19,8	21	3,1	1,4
Фінляндія	23,6	24,5	15,1	11,4	1,9	3,1	0,4	7,4	10	1	1,6
Франція	12,3	24,2	11,2	11,2	1,8	2	4,9	8,7	19,1	2,1	2,5
Чехія	7,7	19,5	12,7	10,7	0,9	3,5	2,1	15,8	22,8	3,5	0,7
Швеція	14,1	31,7	9,2	16,9	2,4	2,4	0,5	9	11,4	1,3	1,2
Average	12,6	20,6	10	11,3	2,1	3,4	2,8	12,8	18,9	3,1	2,5
Україна	16,8	15,8	7,6	7,3	1,1	3,9	2,1	17,7	19,3	7,2	1,2

характером компенсаційного пакету, умов праці та, зокрема, тривалості робочого дня.

Усі елементи, що складають систему характеристики професійної діяльності та зайнятості потенційно детермінують розширення можливостей людського розвитку. Тому найбільш доцільним було б надати кожному з цих елементів свою «вагу» та попрацювати у майбутньому над створенням нового зведеного коефіцієнту. А тоді, здійснивши професійну стратифікацію населення враховуючи додаткові критерії, ми зможемо встановити наскільки ефективно професійна зайнятість у тому чи іншому суспільстві виконує свою функцію щодо розширення можливостей людського розвитку.

1. *Абрамов Р. Н.* Профессиональный комплекс в социальной структуре общества (по Парсонсу) // Социологические исследования. – 2005. – №1. – С. 54–65.

2. *Гвелесіані А. Г.* Диференціація грошових доходів населення: аналіз, прогноз та механізм регулювання: монографія; відп. ред. В. М. Новіков. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 155 с.

3. *Классовое общество. Теория и эмпирические реалии* / Под. ред. С. Макеева. – К.: Институт социологии НАН Украины, 2003. – 258 с.

4. *Куценко О. Д.* Общество неравных. Классовый анализ неравенств в современном обществе: Попытки западной социологии / О. Д. Куценко – Х.: Изд. центр Харьков. нац. ун-та им. В. Н. Каразина, 2000. – 316.

5. *Оксамитная С. Н.* Концепция классов Дж. Голдторпа: опыт применения в Украине // Классовое общество. Теория и эмпирические реалии / Под ред. С. Макеева. – К.: Институт социологии НАН Украины, 2003. – С. 82–115.

6. *Симончук Е.* Классовые структуры в сравнительной перспективе // Украинское общество в европейском

пространстве / Под. ред. Е. Головахи и С. Макеева. – К., 2007. – С. 33–104.

7. *Duncan O. D.* Socioeconomic Index for all Occupations (Occupations and Social Status) // №4. 1961. P. 109-138

8. *Featherman, David, and Robert M. Hauser.* 2008. "A Refined Model of Occupational Mobility." In Social stratification: class, race, and gender in sociological perspective edited by David B. Grusky, Manwai C. Ku and Szonja Szelenyi. 426-436. Boulder, Colo.: Westview Press.

9. *Goldthorpe J.* Social Class and the Differentiation of Employment Contracts // Goldthorpe J. On Sociology: Numbers, Narratives and the Integration of Research and Theory. – Oxford: Oxford University Press, 2000. – P. 206–229.

10. *H. B. Ganzeboom, P. M. De Graaf, D. J. Treiman, J. Leeuw* // Standard International Socio-Economic Index of Occupation Status/ Social Science Research. – 1992. – № 21. – P. 1–56.

11. Human Development Report 2013. The Rise of the South: Human Progress in a Diverse World. [hdr.undp.org](http://hdr.undp.org)

12. Research program «The European Values Study (EVS)» – 2008. <http://www.europeanvaluesstudy.eu>

13. *Spaeth Joe L.* Vertical Differentiation among Occupations // American Sociological Review. 1979, Vol. 44. № 5 (October). – P. 746-762.

14. *Wright E. O.* A Few Comments on Comparative Class Schema Paper // Personal correspondence with H. Leiflufsrud. – Dept. of Sociology, University of Wisconsin-Madison. – April 17, 2005.

*In the article probed problems of socio-economic stratification are through the prism of professional differentiation. An author tries to argue a thesis that character of professional stratification can influence in one or another measure on expansion of possibilities of human development. Analysing going near professional stratification an author suggests to apply additional criteria in the process of professional differentiation which will enable to set more clear character of determination of professional employment of population on expansion of possibilities of human development.*

УДК 331.56

Шекета Є. Ю.

## ОЦІНКА ТА ПРОГНОЗУВАННЯ РІВНЯ ДОВГОТРИВАЛОГО БЕЗРОБІТТЯ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ

*Здійснено оцінку та проаналізовано динаміку показників загального і довготривалого безробіття на ринку праці Карпатського регіону. Представлено деякі методологічні аспекти прогнозування рівня довготривалого безробіття, визначено довірчі інтервали прогнозу, розраховано середню квадратичну помилку лінійного рівняння тренду.*

**Ключові слова:** ринок праці, зайнятість, безробіття, довготривале безробіття, тру-

*довий потенціал, робоча сила, економічно активне населення, регіональна політика зайнятості.*

**I. Вступ.** Питання безробіття є винятково актуальним для української економіки, адже мова йде про необхідність збереження, множення та раціонального використання трудового потенціалу суспільства. Не вирішення поставленого питання є істотним бар'єром