**ВЛАСТНО-АДМИНИСТРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ СТРАТИФИКАЦИЯ**

Административная система как модель социалистического общества

В классическом марксизме капитализм рассматривался как общество, в котором «противоречие между общественным производством и капиталистическим присвоением воспроизводится как противоположность между организацией производства на отдельных фабриках и анархией производства во всем обществе» (Энгельс 1986. Т.5: 254). Поскольку модель социализма разрабатывалась как отрицание недостатков капитализма и развитие его достоинств (диалектическое снятие), то в основе ее лежала идея строительства нового общества по образцу капиталистической фабрики. Последняя же - это административная организация, действующая в рыночном море. Поэтому модель социалистического общества - это суперорганизация, охватывающая все общество. Средством его построения является социалистическая революция. «Пролетариат, - писал Ф.Энгельс, - берет государственную власть и превращает средства производства прежде всего в государственную собственность» (1986. Т.5: 260).

Идеал классического марксизма - это общество полного социального равенства. Однако на пути к коммунизму лежит его первая фаза. «Мы, - писал К.Маркс, - имеем здесь дело не с таким коммунистическим обществом, которое развилось на своей собственной основе, а, напротив, с таким, которое только что выходит как раз из капиталистического общества и которое поэтому во всех отношениях, в экономическом, нравственном и умственном, сохраняет еще родимые пятна старого общества, из недр которого оно вышло» (1987. Т.6:14).

Одним из главных «родимых пятен» является социальное неравенство одного из видов. В этом обществе ликвидируется частная собственность на средства производства, то есть основа классового неравенства. Соответственно, «в собственность отдельных лиц не может перейти ничто, кроме индивидуальных предметов потребления». Однако в сфере распределения «господствует тот же принцип, что и при обмене товарными эквивалентами: известное количество труда в одной форме обменивается на равное количество труда в другой». В результате равное право остается буржуазным правом: равная мера (труд) применяется к неравным людям. «Один человек физически или умственно превосходит другого и, стало быть, доставляет за то же время большее количество труда или же способен работать дольше» (Маркс 1987. Т.6: 15).

Здесь, как это ни странно, Маркс возвращается к традиционному способу объяснения неравенства: люди социально неравны, поскольку они различаются своими физическими и интеллектуальными качествами. Однако социальное неравенство - это неравенство позиций на иерархически организованной социальной лестнице. Поэтому анализ социального неравенства имеет два уровня: (1) анализ структуры социальной лестницы; (2) анализ людей, которые по ней карабкаются. Маркс, как и его идейные оппоненты , в этом случае начал сразу со второго вопроса.

В дальнейшем принцип распределения по труду был провозглашен как основа механизма социальной дифференциации «реального» социалистического общества, как высшее проявление социальной справедливости. Однако этот принцип составляет основу и хорошо известной капиталистическому предприятию, возникшей именно в его недрах, сдельной оплаты труда.

Иерархичность административной организации

Административная организация иерархична по определению. Говоря «организация», мы подразумеваем иерархически устроенную пирамиду. Организация - это форма социального взаимодействия, которая имеет следующие атрибуты: (1) целенаправленность взаимодействия; (2) наличие субъекта организационной власти; (3) наличие органа управления, выполняющего функции целеполагания (стратегического планирования), организации (упорядочивания структуры взаимодействия); контроля, оперативного регулирования, стимулирования; (4) устойчивость формализованных форм взаимодействия; (5) подчинение частей организации целому; (6) функциональное и иерархическое разделение труда.

Целерациональная совместная деятельность в любом масштабе предполагает выделение центра ее координации, что означает наделение его правами осуществления власти и всех функций управления. Соответственно этот центр формирует верхнюю часть пирамиды организации, которая делится как минимум на две части: управляющих и управляемых. Большие организации имеют более сложную иерархическую структуру: статусные позиции органа управления располагаются в виде пирамиды, почти все они имеют позиции выше и ниже себя, то есть кому-то подчиняются и кем-то управляют. В свою очередь управляемые также не являются сплошной аморфной массой: они иерархически упорядочены. В последнем случае основным критерием является степень самоуправления (автономии) в выполнении своих функций.

Власть - это способность субъекта принимать решения, являющиеся обязательными к исполнению другими участниками социального взаимодействия, независимо от их собственных интересов и желаний. Власть в организации имеет тот, кто обладает правом формулировать ее интересы и ценности, а также принуждать всех ее членов эти интересы и ценности уважать.

Организация не просто иерархична, но и в той или иной мере приближается по форме к пирамиде. Иначе говоря, чем выше этаж административной власти, тем меньше на нем статусных позиций, на самом же верху - совсем тесно.

Иерархия организации вытекает из разделения труда. В самом общем виде любая организация имеет следующие группы, выполняющие специфические функции в системе управления и обладающие особым социальным статусом: 1) группа, обладающая административной властью (руководители организаций, предприятий, их структурных подразделений); 2) группа, обслуживающая процесс управления, посредством подготовки управленческих решений (специалисты аппарата управления, то есть ИТР, экономисты, юристы и т.п.) и являющаяся частью коллективного субъекта управления (аппарата, администрации); 3) группа, в которой индивидуальные статусные позиции лишены официальной административной власти, но являются частью органа управления (конторские клерки - машинистки, курьеры и т.п.); 4) группа, только выполняющая приказы управляющих и находящаяся вне аппарата управления. Таким образом, стратификация осуществляется по харатеристикам индивидуальных и групповых статусных позиций.

Разумеется, в любой реальной организации эти группы не отделены железным занавесом и более или менее мягко перетекают одна в другую, связываются переходными, промежуточными слоями. Кроме того, сами эти группы имеют свою внутреннюю сложную иерархию.

Внутри группы исполнителей дифференциация происходит по степени автономии, получаемой в процессе труда. Автономия - это административное самоуправление. Поэтому, чем выше степень автономии, тем выше позиция слоя во властно- административной системе стратификации. автономия же является в большинстве случаев (хотя и не всегда) функцией сложности выполняемого труда. В простейшем труде работник выступает в роли говорящего и понимающего речь орудия труда: "Возьми это и отнеси туда". Это задание-средство (переноска предмета для подготовки какой-то операции). Пример - рабочий подсобник. Рабочему, который пришел ремонтировать телевизор или компьютер, начальник уже не может приказывать на таком детализированном уровне. Ему дают задание-цель: "Там что-то неладно. Пойди, разберись и отремонтируй". В пределах выполнения этого задания работник сам управляет своей работой. Степень сложности труда в значительной степени связана с уровнем образования, которое необходимо для выполнения такой работы. Разумеется, последняя связь порою очень сомнительная и неопределенная. Поэтому в теоретическом исследовании говорить о дипломе, видимо, нет смысла. Однако в эмпирическом исследовании оперировать понятиями "сложность труда" или "автономия в производственном процессе" невозможно, поэтому наиболее подходящим эмпирическим индикатором может выступать формальный уровень квалификации. Таким образом, работники-исполнители подразделяются на работников высокой, средней и низкой квалификации. В эмпирическом исследовании, когда трудно дать трехчленное деление, вполне можно ограничиться и двумя крайними группами.

Использование критерия “автономия труда” в эмпирических исследованиях представляет серьезную трудность. Обычно применяется метод самооценки уровня автономии своего труда. Так, в исследовании “Социальная структура и стратификация” (Голенкова и др. 1994), проведенном в 1992-93 гг., был сконструирован индекс автономии труда, составленный из двух показателей: возможности планирования процесса своей работы и возможности планирования результатов своей работы. Каждая из переменных измерялась по пятибалльной шкале. В результате были выделены три уровня автономии труда: (1) неавтономный труд, характеризующийся полным отсутствием возможности планировать как процесс своей работы, так и ее результат; (2) полуавтономный труд, характеризующийся возможностью планирования процесса и результата своей работы; (3) автономный труд, характеризующийся высокой степенью возможности планировать процесс труда и результаты работы . Результаты исследования показали четкую дифференциацию по уровню автономии труда в зависимости от положения в должностной структуре. Так, в группе неавтономного труда полностью отсутствовали руководители даже низшего ранга, во второй группе они составили 1/5, а в группе автономного труда их доля уже значительна.

Такое структурирование позволяет рассмотреть властно-административную стратификацию как сквозной процесс, пронизывающий всю организацию, структурирующий по одному критерию и управляющую, и управляемую подсистемы. Однако при переходе к сбору эмпирического материала возникает проблема достоверности информации, полученной через самооценку своего рабочего места. Она совершенно достоверна, если мы изучаем самоощущения работников, однако при анализе объективных структур ее достоверность резко падает. Даже президент России в условиях Конституции 1993 г. может под соответствующее настроение пожаловаться, что он не свободен в своих действиях и повязан парламентом. Оценка оказывается результатом переплетения таких факторов, как распределение власти и личных притязаний. Человек без властных амбиций, лишенный творчества может считать себя совершенно автономным на том лишь основании, что он не видит другого варианта действий, кроме предложенного мастером, и не хочет его иметь. На том же рабочем месте индивид с другими притязаниями и творческим потенциалом даст совершенно иную оценку степени автономии своего труда.

Структурирование рабочих мест по уровню автономии труда наиболее приемлемо для изучения властно-административной стратификации той части организации, которая стоит вне аппарата управления и где властный статус позиций не описан в должностных инструкциях.

Социальный статус имеет целый набор индикаторов, на основании которых статусные позиции упорядочиваются в виде пирамиды. Это объем административной власти, имущество, находящееся в частной собственности, материальное и моральное вознаграждение (престиж), условия труда, потенциал социальной мобильности (возможности карьеры), наличие свободного времени. Эти индикаторы могут в той или иной мере противоречить друг другу, например, высокие доходы бандита часто сочетаются с низким престижем. Однако в большинстве случаев статусные индикаторы все же коррелируются друг с другом: высокому доходу соответствует высокий престиж, хорошие условия труда и перспективы социальной мобильности. В административной организации их корреляция достигает максимальной меры.

Административная власть в административной организации выступает не просто как основной, но как системообразующий индикатор статусной позиции в системе стратификации. Иначе говоря, ее объем предопределяет и доходы, и престиж, и условия труда, и перспективы карьеры.

В административной организации иерархически упорядочены не люди, а их статусные позиции (рабочие места). Организация - это совокупность анонимных статусных позиций. Соответственно административная власть распределена не между людьми, а между статусными позициями, люди лишь ее осуществляют в той мере, в какой она делегирована занимаемым ими рабочим местам. В этом специфика административной (бюрократической) организации по сравнению с ранними формами организации, в которых нередко доминировали такие факторы, как личная зависимость, личная преданность, личная симпатия и антипатия и т.п. Чиновник, как отмечал М.Вебер, лоялен офису, учреждению, но не конкретной личности, как это было в феодальном обществе, где вассал или ученик был связан узами личной преданности и зависимости (Gerth: 199). Харизматическую власть рождает личность, адекватная ожиданиям масс. Бюрократическую власть рождает статусная позиция в аппарате власти и управления. Личные качества здесь не играют существенной роли.

Советское общество организовывалось по модели бюрократической организации (в веберовском смысле слова). Это значит, что его стратифицирование осуществлялось в значительной мере административным механизмом, а административная власть выступала как важнейший показатель социального статуса. В капиталистическом обществе нет такой всеохватывающей монолитной организации: экономическая жизнь регулируется в основном частными организациями, государство ограничивает свое вмешательство в жизнь общества вопросами гражданского статуса, соответственно лишь в рамках организации, фирмы граждане живут в социальном пространстве, напоминающем пространство государственно-монополистического социализма. Однако и в пределах государственного сектора многие организации, особенно экономические, пользуются огромной автономией и выступают как полусамостоятельные субъекты рыночных отношений. Таким образом, между государственно-социалистическим и капиталистическим обществами граница не жесткая, но тем не менее весьма заметная.

Механизм социальной стратификации в структурно-функциональном анализе

В структурно-функциональной традиции социальная стратификация является санкционированным обществом средством, «гарантирующим, что наиболее важные позиции сознательно заполняются наиболее квалифицированными людьми» (Davis 1949: 367). «Подход Т.Парсонса к предмету, - как верно отметил Г.Ленски, - больше отличается по форме, чем по содержанию» (Lenski 1966: 16). Т.Парсонс утверждал, что система стратификации в любом обществе в своей сущности является выражением его ценностной системы. Вознаграждение, которое получают люди и позиции - это функция степени соответствия качества их работы стандартам, установленным данным обществом (Parsons 1953: 127-128).

Если же быть более корректным в вопросах истории социологии, то эту мысль почти в тех же словах мы можем встретить в книге П.Сорокина, опубликованной в 1927 году. Он писал, что на место группы в социальной иерархии влияют следующие факторы: "во-первых, важность вида деятельности для выживания и существования группы в целом; во-вторых, интеллектуальный уровень, необходимый для успеха этого вида деятельности (оccupation)" (Sorokin 1964: 100-101). При этом Сорокин ссылался на Росса.

Если сравнить эти положения функционалистской теории социальной стратификации с более ранними идеями К.Маркса, изложенными в его «Критике Готской программы», то принципиальной разницы между ними не будет. Маркс, конструируя систему распределения на первой фазе коммунистической формации, отходит от присущего марксизму структуралистско-конфликтного подхода и выступает как функционалист.

И это закономерно. Функционалисты рассматривают общество как систему с высокой степенью взаимозависимости, взаимообусловленности элементов. Для Маркса коммунистическое общество - это социальная система, организованная по образцу промышленного предприятия. Попытка смотреть на общество как на цельную систему неизбежно ведет к функционализму.

Функционализм, несмотря на то, что он подвергся мощной и обоснованной критике, все же заслуживает внимания при анализе социальной стратификации административной организации. Его достоинства и недостатки в анализе общества связаны с ответом на вопрос: «В какой мере данное общество представляет собой административную систему?» Ближе всего к ней - общество государственно-монополистического социализма.

А судьи кто?

С точки зрения функционализма стратификация системы происходит, исходя из ценностей, интересов всей этой системы, в данном случае административной организации. Но встает вопрос: "А судьи кто? Кто говорит от имени социальной системы (организации, общества)?» Конечно, только тот, кто наделен властью в этой системе. Но что такое власть?

Представление об интересах и ценностях административной системы - частный аспект субъективного отражения этой системы в сознании людей, занимающих те или иные статусные позиции в ней. Поскольку эти позиции более или менее фиксированные, то и взгляд из них не может быть всесторонним. Как сказал бывший польский президент Лех Валенса, «точка зрения зависит от точки сидения». Каждая статусная позиция имеет свой интерес как объективно оптимальный способ социального самоутверждения и удовлетворения потребностей. Взгляд с этой позиции неизбежно несет на себе отпечаток ее интереса. Поэтому субъект власти, говоря от имени всей организации, выражает и защищает прежде всего свои интересы, какой бы популистской фразеологией они не прикрывались.

Субъект власти, формируя систему социальной стратификации в организации, рассматривает функции с точки зрения их важности, полезности для удовлетворения своих интересов или интересов всей организации, но в том виде, как их представляет властвующий субъект. Представления о полезности той или иной функции будут различаться в зависимости от того, с какой колокольни на эти функции смотреть. Однако оценивать их от имени всей организации имеет право лишь тот, кто занимает властную позицию. От имени Бога говорит священник, от имени народа президент, а от имени фирмы - ее руководитель. Власть имущий имеет право оценивать меру труда и определять заслуженную меру потребления.

Однако в своем групповом эгоизме властвующая элита не может быть бесконечно свободна. Грубое попрание общих объективных интересов организации чревато ее крахом, а под ее обломками погибает в первую очередь элита. Поэтому долгосрочные групповые интересы правящей элиты предполагают ограничение собственного своекорыстия во имя реализации интересов организации в целом. Кроме того, в организации идет борьба разных групп за свои интересы. Соотношение сил разных групп в этой борьбе может быть разным, и далеко не всегда правящая элита может позволить себе роскошь игнорировать интересы низших статусных позиций и занимающих их людей. Это чревато падением их активности, снижением эффективности работы и саботажем, что больно бьет как по организации в целом, так и по правящей элите. Иначе говоря, низшие эшелоны организации нуждаются в действенной мотивации своей активности, а это предполагает при распределении ресурсов учет и их интересов.

Советская власть в первые десятилетия (с 1917 по конец 1950-х гг.) официально называлась диктатурой пролетариата. Однако с таким же основанием эту государственную власть можно было назвать диктатурой и школьников, и пенсионеров, и летчиков, и любой иной группы. В реальности вся власть безраздельно принадлежала партийно-государственному аппарату. Поэтому это была власть организованного чиновничества как единой корпорации.

Перестройка в последние свои годы приобрела ярко выраженную антибюрократическую направленность. Самоуправление народа провозглашалось как официальная цель нового партийного руководства. Демократическое движение выдвигало лозунги реального самоуправления. Поэтому крах в 1991 г. политического режима КПСС давал основания надеяться на уничтожение в стране государства как механизма диктатуры чиновничества. Однако произошло обратное: не демократы перестроили государство, а старое советское чиновничество и аппарат, пройдя реорганизацию, поглотили тех немногих демократов, которые туда попали, и диктатура чиновничества была возрождена в новых деидеологизированных формах.

Гавриил Попов, один из зачинателей и лидеров демократического движения в стране, которого не заподозришь в коммунистическом злопыхательстве, так сформулировал суть произошедшего социального переворота: "...Бюрократия простерла совиные крылья над страной. После августа 1991 года из множества вариантов реформ был избран вариант, отвечающий интересам в первую очередь бюрократии. Бюрократический характер реформ ведет к росту армии чиновничества в геометрической прогрессии" (Бюрократия 1994: 1).

Статус чиновника: идеальный тип

Макс Вебер отмечал, что чиновник - это «держатель» права отдавать команды. Он никогда не осуществляет эту власть по собственной воле, он пользуется ею как доверенное лицо безличного института, обладающего правом принуждения. Закон отделяет чиновника от средств управления как в материальной, так и в денежной их форме (Gerth: 295). В силу этого концепции, уподобляющие советское чиновничество классу капиталистов, грешат чрезмерными натяжками и упрощениями.

Чиновник, будучи принятым в учреждение (в аппарат), берет на себя специфические обязательства по управлению, получая в свою очередь определенные гарантии существования. При этом предполагается, что должность не используется, как в феодальные времена, для извлечения ренты или для обмена услугами (Gerth: 199).

Чиновник получает не зарплату, а жалование (правда, в советские времена эти две совершенно разные по содержанию формы оплаты стали называться одним словом). Это означает, что его денежный доход не зарабатывается в смысле оплаты конкретной работы, а жалуется ему за занятие определенного поста. Его размер жестко привязан к месту статусной позиции в должностной иерархии. Поэтому чиновник его не зарабатывает, а получает за исправное исполнение своих функций. За плохое исполнение он может лишиться своего поста или быть переведен на нижестоящую и соответственно ниже оплачиваемую позицию. За отличное исполнение служебных функций он может быть переведен на более высокий и выше оплачиваемый пост.

Чиновник вместе со своим постом получает и присущий этой позиции престиж. При этом, как отмечал М.Вебер, этот престиж выше, чем у управляемых. Кроме того, его официальная позиция (прежде всего политических чиновников) охраняется государством посредством специальных статей в уголовном кодексе, предусматривающих наказание за оскорбление чиновника, неуважение к государству и т.п. (Gerth: 199). Официальные почести, несмотря на нередко сугубо личностную их форму, приписаны к соответствующему посту. Так, в КПСС генеральный секретарь становился «выдающимся деятелем мирового коммунистического движения» буквально на следующий день после занятия им нового поста.

В бюрократической организации исполнительность и верность чиновников обеспечиваются их личной необеспеченностью. В феодальные времена государственная служба была для большинства чиновников подсобным доходом, а для наиболее важных - вообще несущественным источником. Это облегчало бремя государственной казны, но делало чиновников независимыми по отношению к своему начальнику. В случае несогласия они могли хлопнуть дверью и удалиться в свое имение. В бюрократической организации служат чиновники, для которых их жалование является почти единственным или основным источником доходов. Потеря поста означает потерю дохода. Чем выше пост - тем страшнее с него падать. В условиях же единой административной организации, накрывающей всю страну, увольнение в одном месте могло означать низвержение на дно социальной иерархии без всяких перспектив подняться с него. Поэтому как бы ни был властен чиновник, как бы высоко он ни сидел, его положение очень опасно, поскольку гарантией его социального благополучия является только его пост. В сталинские времена советское чиновничество часто характеризовалось отсутствием сколько-нибудь заметной личной собственности: квартира, дача, автомобиль, мебель, а порою и посуда были казенными. В брежневскую эпоху иногда на уровне республиканских парторганизаций делались попытки бороться с коррупцией аппарата. Одним из направлений борьбы становились запреты на покупку личных автомобилей, дач. Ключевой задачей, решаемой с помощью этих мер, была, конечно, не моральная чистота аппарата (можно паразитировать и на вполне официальной основе), а создание социальных условий его послушности, исполнительности посредством превращения служебного кресла в безальтернативный способ эффективной адаптации к среде. Это не является исключительной особенностью только советского аппарата. Во многих странах мира бюрократический аппарат формируется прежде всего из не очень состоятельных людей. Правда, порою в постсоветский период кандидаты на высокие государственные посты представляют свое богатство как гарантию своей честности («мне незачем воровать»), но это очень неубедительный аргумент: во-первых, богатства никогда не бывает достаточно, во-вторых, богатый чиновник, депутат самодостаточен, а потому он материально не зависим ни от своего начальства, ни от народа.

Советский партийно-государственный аппарат в свете веберовской концепции бюрократии

М.Вебер следующим образом описывает бюрократический тип господства: "С победой формалистического юридического рационализма на Западе наряду с прежними видами господства появился тип легального господства, основной, хотя и не единственной разновидностью которого было и есть бюрократическое господство. К важнейшим представителям этой структуры господства относятся <...> современные государственные и коммунальные чиновники, современные католические священники и капелланы, служащие современных банков и крупных капиталистических предприятий. Решающим для нашей терминологии признаком является то, что подчинение теперь основано не на вере и преданности харизматической личности, пророку, герою или освященной традицией личности властителя, или легитимированных в силу привилегий обладателей собственного права, земли или должности, но на лишенном личного характера объективном "служебном долге", который, как и право на власть, "компетенция", определен посредством рационально установленных норм (законов, предписаний, правил) таким образом, что легитимность господства выражается в легальности общих, целенаправленно продуманных, корректно сформулированных и обнародованных правил" (Вебер 1994: 71).

При этом Вебер делает оговорку, что он не утверждает, будто эмпирические формы господства полностью соответствуют одному из приведенных им типов: "напротив, подавляющее большинство этих форм господства представляет собой комбинацию из нескольких типов или промежуточное состояние между ними". С помощью категории "патримониальная бюрократия" М.Вебер определял явление, которое некоторыми характерными для него признаками связано с рациональной, другими - с традиционалистской ... формой господства" (Вебер 1994:71).

Советская бюрократия (аппарат), как и всякая реальная форма, лишь частично совпадает с идеальным типом бюрократии. Но ее существенная особенность в сравнении с германской и другими западными бюрократиями состояла и состоит до сих пор в том, что выделенные Вебером существенные признаки не составляют ее сущности. В ленинской и сталинской бюрократии весьма был силен элемент харизматического и традиционалистского (советского происхождения) типов. Так, харизматическое господство основывалось на признании сверхъестественной силы вождя. Без учета этого не понять развитие советского аппарата на протяжении ряда десятилетий вплоть до середины 50-х гг. Патриархальному (и патримониальному - как его разновидности) господству, с точки зрения М.Вебера, свойственно то, что наряду с системой непреложных норм "действуют свободный произвол и милость господина, основанные, в принципе, на чисто "личных", а не "объективных" отношениях, и поэтому "иррациональных" (Вебер 1994: 69). Развитие советского аппарата не только при Сталине, но и при остальных генсеках (хотя и в меньшей мере) несло на себе очевидные приметы патримониального господства. Кроме того, советский аппарат, как и любой иной аппарат, лишенный действенного контроля извне, имел тенденцию к приватизации государственных постов, средств управления и извлечению из этого прибавочного продукта для личного потребления (взятки, обмен услугами). В брежневский период (1964-1982 гг.) этот процесс получил особенно широкое развитие. Во многих местах имелись явные признаки превращения должностей в подобие феодальных кормлений: дается или покупается должность, «левые» доходы от которой составляют основную часть доходов чиновника. В постсоветский период этот процесс достиг апогея благодаря небывалой в истории последних веков деградации госаппарата.

Власть над ресурсами как основа организации

В основе организации лежит прежде всего власть над условиями производства и обращения, дающая власть и над людьми. Собственник организации может распоряжаться имеющимися в организации материальными условиями (зданиями, оборудованием, сырьем и т.д.), что дает ему власть над людьми, вынужденными или желающими по добровольному выбору работать в ней. Собственник организации определяет условия приема новых членов, условия их найма, распорядок дня, обязанности и т.д.

Важнейшим источником власти советского партийного государства стала с первых дней его существования государственная собственность на землю, недра, средства производства. При этом в отличие от других государств, владеющих лишь некоторой частью условий производства, советское государство превратилось с завершением коллективизации в монопольного собственника, приобретя монопольную экономическую власть над всем населением страны. Оно стало единственным работодателем.

Экономическая собственность - это лишь разновидность отношений собственности. Ее характерная особенность - контроль над ресурсами и результатами их эксплуатации посредством рыночных механизмов. Иначе говоря, экономическая собственность - это атрибут рыночного общества, каковым советское, конечно, не являлось. Его основой являлась административная собственность, функционировавшая без помощи рынка.

Чтобы существовать, люди должны работать. Для работы им нужны средства производства и сырье, которые монополизированы государством. Человеку ничего не остается, кроме как наниматься на работу к государству. Ситуация аналогична с положением рабочего в капиталистическом производстве. Однако здесь есть и существенная особенность: во-первых, в капиталистическом обществе не все граждане являются лишенными средств производства, там всегда существует значительное число частных собственников; во-вторых, при капитализме рабочий вынужден продавать свою рабочую силу, но продажа осуществляется в условиях конкуренции капиталистов, что дает ему возможность выбора не просто предприятий, но условий найма, а в государственно-социалистическом обществе работник может менять организации, но повсюду он сталкивается с одним и тем же работодателем с его относительно едиными условиями найма. Это дает государству колоссальную власть над своим населением: это власть не только государства в классическом смысле этого слова (налоги, законы, воинская повинность и т.п.), но и экономическая власть работодателя.

Субъект власти в организации управляет, опираясь на материальное стимулирование. Система материальных позитивных ("пряник") и негативных ("кнут") санкций, если описывать ее в самом обобщенном виде, включает предоставление права работать и получать зарплату (наем), изменение количественных и качественных параметров распределения (зарплаты, налогов, штрафов и т.п.). Любая система санкций основана на двух противоположных чувствах: страхе что-то потерять и стремлении что-то получить для удовлетворения своих потребностей. Экономические санкции не являются исключением. В основе их действия лежит игра на страхе потерять часть имеющегося или ожидаемого материального достатка и стремлении его повысить.

Внеэкономическое принуждение в организации

Власть над материальными ресурсами является универсальной основой организаций, но не всем организациям ее достаточно. Многие организации дополняют экономическую власть внеэкономическим принуждением, применяемым тогда, когда материального стимулирования оказывается недостаточно. Типичным примером хозяйственной организации, в которой огромную роль играло внеэкономическое принуждение, являлась феодальная вотчина. Этот вид власти присущ и любому государству, которое выполняет множество функций, с трудом поддающихся экономической мотивации. Это обусловливает необходимость неэкономического принуждения к соблюдению законов, плате налогов, в большинстве стран - к службе в армии и т.д. Право на неэкономическое принуждение - это атрибут любого государства.

Однако масштабы его использования сильно колеблются от страны к стране. Чем богаче и демократичнее государство, тем большую роль в системе методов управления гражданами играют экономические рычаги. Так, богатая казна позволяет заменить воинскую повинность профессиональной наемной армией. Только относительно богатыми гражданами можно управлять с помощью корректировки налогов, воздействующих на их экономические интересы. Бедному нечего терять, налоговые регуляторы на него действуют очень слабо, поэтому в бедной стране неэкономическое принуждение неизбежно играет большую роль, чем в богатой.

Неэкономические санкции основаны на страхе потерять те или иные неэкономические блага (славу, уважение, спокойствие, власть, свободу, жизнь) и на стремлении эти блага приобрести, приумножить, сохранить. Любая организация в той или иной мере использует часть этих санкций.

Советское партийное государство, разрушившее многие механизмы экономического управления, естественно, не могло заменить их, как это проектировалось в утопической идеологии, "коммунистической сознательностью", поэтому во имя сохранения себя оно вынуждено было широко опираться не неэкономическое принуждение. При этом на протяжении длительного времени использовались самые сильные санкции (угроза лишения свободы, жизни).

Индикаторы властно-административной стратификации

советского и постсоветского обществ

Административная система иерархически структурирована по критерию объема административной власти, делегированной каждому ее этажу (слою). Это структурирование, обусловленное самой логикой организации.

Каждая групповая статусная позиция (слой) в организации характеризуется набором статусных индикаторов, являющихся внешней характеристикой. Иначе говоря, сущностная структура армии определяется ее делением на рядовых, сержантов, офицеров, генералов, представляющих собой разные административно-властные слои с различным объемом власти по отношению друг к другу. Вопрос о том, какие у них оклады, престиж, мундиры, условия службы , носит производный характер. Это необходимо подчеркнуть, поскольку в рамках доминирующего направления в теории социальной стратификации эти индикаторы приобретают самостоятельное значение и рассматриваются как группообразующие.

Численность

Численность слоев (групп) - это важная характеристика конфигурации данного типа социальной стратификации. Однако при анализе властно-административной стратификации она приобретает дополнительное значение индикатора социального статуса, сопоставимого с размером дохода. Дело в том, что работу объемом в Х единиц может выполнить один человек за У руб., но этот же объем могут выполнить 5 человек за 5У руб. Поэтому рост численности работников при относительно стабильном объеме выполняемой работы и том же уровне заработной платы является одной из важных форм повышения социального статуса группы.

В советском обществе всеобщая и принудительная занятость всегда рассматривалась как важное средство обеспечения политической стабильности системы.

Официальная статистика всегда и везде выполняет наиболее эффективные идеологические функции: она без лишних слов, наукообразным языком цифр и таблиц проповедует официальную идеологическую доктрину. Поскольку статистические органы находятся в руках у государства, то оно и строит статистическую отчетность, исходя из своих представлений о целесообразности. Не только в СССР, но и в других странах статистика существенно искажает образ системы социальной стратификации, особенно в ее властном срезе.

В данном параграфе я прибегаю к официальной статистике за неимением иных серьезных цифровых материалов. Однако надо иметь в виду, что социальная структура в данной работе и в официальной статистике совпадают лишь отчасти. Поэтому приводимые официальные данные или расчеты, сделанные на их основе, не могут прямо выполнять функцию точного обоснования выдвигаемых гипотез и логических выводов. По ним можно судить лишь о направлении действия описываемых тенденций. Иначе говоря, я говорю об одном, а официальная статистика не совсем о том же. Так, например, одна из наиболее распространенных категорий официальной статистики "ИТР и служащие", с моей точки зрения, затеняет социальную дифференциацию между административно-властными слоями, включая и президента страны, и его машинистку в одну и ту же группу. Однако в ней все же прослеживается грань между рабочими и работниками управления, смешанными с конторскими рабочими (машинистки, курьеры, кассиры и т.п.): основное деление в социальной статистике - на "рабочих" и "служащих".

Официальная статистика смешивает административно-властную и социально-функциональную статистику, делая упор на последней. Поэтому нижеприводимые таблицы в равной степени относятся как к данной главе, так и к главе, анализирующей социально-отраслевую стратификацию (в той части, которая касается аппарата управления как отрасли общественного производства). Эмпирические социологические исследования часто также следуют идеологизированной структуре, конструируемой официальной статистикой. Это тоже существенно затрудняет вторичный анализ их результатов.

Табл.: Численность аппарата управления в 1925-29 гг.

(тыс. чел.)

1925/26

1928/29

Управленческий и

и юридический персонал

663,1

646,8

Органы хоз. управления

195,2

159,3

(Сarr and Davies 1969: 956; Экономическое обозрение. 1929. № 9. С.124).

Табл.: Численность работников аппарата органов управления

(тыс. чел.)

1980

1985

1988

1989

1990

Всего

2 231

2 376

1 831

1 578

1 612

Аппарат органов государственной власти и управления

1 828

1 935

1 391

1 178

1 199

в том числе:

союзный

104

107

85

76

56

республиканский

136

142

110

84

75

областной (краевой, АССР)

272

303

285

221

222

районный (городской, окружной, сельсоветов и поссоветов)

687

737

767

739

771

Судебные и юридические учреждения

84

92

99

101

104

Аппарат органов управления кооперативных и общественных органи-

заций

319

349

341

297

298

Аппарат межотраслевых органов управления (МГО, концернов, ассоциаций)

-

-

-

2

11

(СССР в цифрах в 1990: 119).

По другим данным, опубликованным в том же сборнике, численность аппарата органов управления выглядит в тот же период несколько иначе.

Табл.: Численность аппарата органов управления СССР (тыс. чел.)

1980 г.

1985 г.

1988 г.

1989 г.

1990 г.

2 296,1

2 460,7

2 577,2

2 483,6

2 469,4

(СССР в цифрах в 1990: 119).

На протяжении всего этого периода удельный вес работников аппарата управления в общей численности занятых, согласно официальной статистике, составлял 2%. Его численность, включая управленческий персонал предприятий и организаций, составила в 1990 г. 15,7 млн. чел. (СССР в цифрах в 1990: 119).

Табл.: Численность работников аппарата управления СССР

по отраслям народного хозяйства в 1988 г.

Численностьработников аппарата управления,

тыс. чел.

В % от общей численности

рабочих и служащих соответствующей отрасли

Всего работников аппарата управления

14 890

12,7

в том числе:

управленческий персонал предприятий и организаций

13 205

11,4

из них на предприятиях и в организациях:

промышленности

4 796

11,7

сельск. и лесного хоз-ва

1 016

7,7

транспорта и связи

1 004

10.0

строительства

торговли, общ. питания, материально-технического снабжения и сбыта, заготовок

1333

13,7

жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания

485

14,6

здравоохранения, физкультуры и соц. обеспечения

382

5,4

нар. образования, культуры и искусства, науки и научного обслуживания

1525

10,2

кредитования и гос. страхования

314

45,5

аппарат органов гос. аппарата и хоз. управления, органов управления кооперативных и общественных организаций (на 1 янв. 1989г.)

1685

100

(СССР в цифрах в 1989 году: 48).

В период так называемого "застоя" в Москве располагалось свыше 60 субъектов исполнительной власти (министерств, госкомитетов и т.п.) союзного уровня и примерно 40 - российского. В 1991г. в Москве находилось 43,8 тыс. управленцев союзных и 14,9 тыс. - российских органов управления. В эту численность тогдашняя статистика включала также партийный, комсомольский аппарат и руководство других общественных организаций и потребкооперации. В 1990г. госаппарат на территории РСФСР (всех уровней - от поселкового до союзного) насчитывал 882 тыс. чел., в 1991г. - 715,9 тыс. (Сивкова 1994).

Табл.: Динамика численности работников аппарата управления РСФСР (в % к общей численности занятых)

1940 г.

1960 г.

1970 г.

1980 г.

1985 г.

3

2

2

2

3

(РСФСР в цифрах в 1986 г.:83)

Табл.: Удельный вес властно-административных слоев в общей численности занятого населения Таганрога

Слои

Доля работников в общей численности занятого населения г.Таганрога

1968 г.

1978 г.

Рабочие

62,3

58,2

в том числе:

малоквалифиц.

25,8

7,7

среднеквалифиц.

25,7

31,0

высококвалифиц.

10,8

19,5

Служащие-неспециалисты

11,0

15,3

Специалисты

23,1

23,4

Руководители

3,6

3,2

Всего

100,0

100,0

(Римашевская 1991: 33).

Согласно данным советско-американского исследования “Социальная структура и классовое сознание”, в России доля руководителей разного ранга составила 24,1%: 18% из всех руководителей составляли низшую ступень аппарата (до 20 подчиненных), 3,5% - среднюю ступень (от 21 до 100 подчиненных), 1,4% - высшую (Черныш 1992: 24).

После развала СССР и обретения Россией независимости начался новый виток роста аппарата: в 1992г. - на 14% (несмотря на то, что в это время был ликвидированы и комсомольский, и партийный аппараты). По официальным данным, в России в 1994г. насчитывалось 921 тыс. чиновников федеральных и территориальных органов власти (в США - 2,1 млн.). По удельному весу в общей численности населения и в РФ, и в США они составляли по 1,3% (Головин 1994). По другим подсчетам, в августе 1994г. в России имелось свыше миллиона работников государственного управления, то есть в полтора раза больше, чем в 1992г. Больше всего выросли городские и районные аппараты (Сивкова 1994).

В 1994г. в Российской Федерации имелось 24 федеральных министерства, ФСК, Государственная налоговая инспекция и 28 государственных комитетов, федеральных служб и центров (Сивкова: 1994).

Одним из показателей разрастания чиновничества и роста его благосостояния стал рост площадей, занимаемых под госаппарат. После августа 1991г. - времени провала прокоммунистического путча и победы демократической "революции" начался настоящий бум: площадь кабинетов, занятых российскими структурами государственной власти, выросла в 10 раз. Как констатировала "Комсомольская правда", весьма лояльная к Б.Ельцину и его курсу, "это главный и самый внушительный итог августовской революции".

При Сталине все правительство СССР размещалось в высотном здании Совнаркома напротив гостиницы "Москва". При Горбачеве все российские правительственные и парламентские структуры размещались в одном здании на Краснопресненской набережной (в Белом доме). После августовской "революции" президентский аппарат (полторы тысячи человек) занял все пригодные для офисов помещения Кремля. Правительство России из Белого дома переместилось в огромный комплекс зданий ЦК КПСС на Старой площади (общая площадь 500 тыс. кв. метров). 20-этажное здание на Ильинке досталось Госкомимуществу (как символ роли процесса приватизации в деятельности новой власти), а кабинет Генерального секретаря ЦК КПСС - премьеру правительства. 6-этажный особняк на Ильинке занял Конституционный суд. В разгрузившемся Белом доме (173 тыс. кв. метров) еще более вольготно разместился Верховный Совет России. После сентябрьско-октябрьских событий 1993 г., когда был разогнан Верховный Совет и Съезд народных депутатов, правительство, пользуясь временной ликвидацией законодательной власти, захватило расстрелянный, но спешно ремонтируемый Белый дом. Огромное же освободившееся пространство на Старой площади тут же поглотила президентская администрация, а вместе с ней Центризбирком, Судебная палата по информационным спорам. Под новый парламент, избранный 12 декабря 1993г., выделили два здания на Арбате, 36 (мэрия), и на Пушкинской, 26 (Дом российской прессы). Более того, появился слух, что Государственная Дума будет перебазирована в комплекс Академии управления (Герасименко 1994: 1). При этом надо иметь в виду, что возросшие масштабы площадей, занятых российскими государственными властями, сопровождались распадом СССР и выходом из-под юрисдикции Москвы 14 из 15 союзных республик. Россия унаследовала от СССР 70 процентов промышленного потенциала и 60% населения и территории. При этом было ликвидировано централизованное управление хозяйством, развернулась приватизация государственной собственности.

Аналогичные процессы развернулись и в провинции. Партийный аппарат был ликвидирован, но, за редким исключением, его здания не были переданы за пределы госаппарата, они перешли из рук партаппарата к государственному аппарату. Бюрократия расползлась более чем наглядно.

В ходе эмпирического исследования “Социальная структура и стратификация” был проведен опрос в 1992-93 гг. На уровне предприятий были выделены группы: (1) исполнителей - 73,1%; (2) группы влияния, не обладающие формальным властным статусом, но привлеченные к процессам подготовки и принятия решения, их реализации и контроля. Эта группа разбивается две подгруппы: “группа влияния 1” - лица, принимающие участие в управлении на уровне низового звена, участков, секторов, лабораторий, отделов и цехов - 6,6% опрошенных; “группа влияния 2” - лица, принимающие участие в управлении на уровне всего предприятия или учреждения - 2,9%; (3) группа руководителей низшего и среднего звена - руководителей участков, секторов, лабораторий, цехов - 14,7%; (4) руководители предприятий, учреждений и организаций и их заместители - 2,6% (Голенкова 1994: 23).

Денежные доходы

Все формы оплаты труда в организации делятся на сдельную и повременную, а также ряд смешанных типов. При этом во втором случае очевидно, а в первом - в скрытом виде материальное вознаграждение носит не личностный, а статусный характер. Иначе говоря, уже пустое рабочее место имеет среди основных своих характеристик размер оплаты труда. Работник, приходя наниматься, спрашивает: "А сколько я буду за это иметь?" Ему говорят либо фиксированную сумму (повременная оплата), либо называют "вилку" (повременно-премиальная, сдельная системы). Поэтому точнее вести речь о дифференциации зарплаты не индивидов, а статусных позиций. В сдельной системе это более или менее закамуфлировано. У работника создается иллюзия, что его зарплата зависит от него. Однако в реальности нормирование осуществляется таким образом, что зарплата среднего рабочего может быть названа весьма точно еще до того, как конкретный индивид займет рабочее место. Личные способности, мотивация, дисциплинированность могут влиять на его зарплату в пределах заранее продуманной "вилки". Разумеется, способный сдельщик порою способен превзойти ожидания нормировщиков, однако с помощью целой системы регуляторов он все равно будет приведен к статусному знаменателю. Кроме того, надо иметь в виду, что возможности применения сдельной оплаты труда весьма сильно ограничены. Чем сложнее труд, чем больше требуется инициативы, чем гибче производство, тем уже сфера применения сдельщины. Поэтому в процессе развития общественного производства возможности использования сдельной оплаты труда сокращаются. Таким образом, зарплата привязана к рабочим местам, которые иерархизированы в значительной мере в рамках логики властно-административной стратификации организации. Правда, при объяснении принципов дифференциации обычно упор делается на сложность и ответственность труда. Однако тут встает вопрос: “А кто судит о мере сложности и ответственности?” Конечно же, тот, кто облечен административной властью, свой труд расценивает как наиболее сложный и ответственный (любая группа склонна переоценивать относительную сложность и ответственность своего труда, но не у всякой группы есть право устанавливать нормативы оплаты труда).

В области заработной платы основные принципы регулирования зарплаты были сформулированы К.Марксом на основе анализа опыта Парижской Коммуны (1871 г.). Ленин в "Апрельских тезисах" сформулировал этот принцип как задачу дня. В работе "Государство и революция" накануне Октябрьской революции 1917 г. он вновь подтвердил свою приверженность этим принципам. В первые же дни Советской власти эти принципы нашли выражение в инструкции, регулировавшей зарплату народных комиссаров. В марте 1918 г. Ленин выступил за постепенное выравнивание зарплаты разных категорий работников. Но в то же время в силу необходимости привлечения на службу большевистскому государству старой интеллигенции он тут же выступил за допустимость особого подхода к оплате ее труда.

В годы "военного коммунизма", когда доминировали формы натурального распределения, проблема дифференциации зарплаты уже не играла существенной роли. Да и зарплата была практически выравнена. Так, по данным Струмилина, зарплата максимально оплачиваемых работников составляла в 1917 г. 232% по отношению к зарплате минимально оплачиваемых, в начале 1921 г. - 102.

Правда, при этом надо иметь в виду, что в этот период роль денег в системе распределения была сведена к минимуму. Ведущую роль играли формы натурального распределения через систему карточек. В конце 1917 г. 6,2% зарплаты выдавалось в натуральной форме, в начале 1921 г. - 97,3% (Matthews 1978: 60).

Но с переходом к НЭПу деньги вновь приобрели свою значимость. Параллельно стал нарастать процесс дифференциации, отход от принципов эгалитаризма. Х съезд РКП(б) в марте 1921 г. высказался весьма противоречиво по поводу дифференциации: с одной стороны, ее надо поддерживать в соответствии с дифференциацией квалификации, а с другой - надо по мере возможности строить политику в области зарплаты на основе максимально возможного равенства. Указывалось и на необходимость уничтожить различия в условиях жизни, в оплате труда специалистов и ответственных работников, с одной стороны, и трудящихся масс - с другой.

Декрет от 23 июня 1921 г. установил, что зарплата ответственных работников не должна выходить за рамки “вилки” в 100-150% от уровня средней зарплаты в их учреждениях и на предприятиях. Этот декрет ограничил для руководителей возможности дополнительных заработков на стороне (Matthews 1978: 67).

В 1921-22 годах была введена новая шкала оплаты труда, содержавшая 17 градаций: от ученика до специалиста высшего уровня. При этом предполагался разрыв в оплате между неквалифицированным и высококвалифицированным работниками в 3,5 раза. Специалист мог получать максимум в 8 раз больше неквалифицированного рабочего (Cliff 1974:68).

Установленная в годы НЭПа дифференциация была существенно ниже, чем существовавшая до революции. Так, в 1902 г. доход сигнальщика на железной дороге составлял 10-20 руб. в месяц, машинистов - 30-60 руб., руководителя службы - 500-700 руб., а исполнительного директора - 1000-1500 руб. В марте 1924 г. линейный рабочий получал 13,27 золотых рублей в месяц, а служащие администрации - 26,80 руб. В промышленности средняя зарплата рабочих в марте 1926 г. составляла 58,64 руб., а управленца фабрики - 187 руб., если он был членом партии, и 309,50 руб. для беспартийных (Cliff 1974: 68). По данным официальной статистики за 1926 год средняя зарплата рабочего составляла 465 руб. (в пересчете на довоенные рубли 1913 г.), а максимальная зарплата специалиста - 1 811 руб. Если исключить нэпманскую буржуазию, "кулаков", то лишь 114 тыс. чел. в стране получали такой максимальный доход, это составляло 0,3% всех наемных работников, а их совокупный доход равнялся 1% национального дохода (Сliff 1974: 69).

Для партийных специалистов был установлен так называемый "партмаксимум": член партии не мог получать больше квалифицированного рабочего. В середине 20-х годов высшая ставка ответственного партработника достигала 175 руб., при средней зарплате рабочих в 50 руб. в месяц (Matthews 1978: 67). Большинство директоров предприятий были коммунистами и попадали под действие “партмаксимума”: в 1928 г. 71,4% управленческого персонала трестов были партийными, в синдикатах - 84,4, на частных предприятиях - 89,3% (Cliff 1974:.68). В середине 20-х гг. главный инженер Черембасстреста получал 400 руб. в месяц, начальник технического отдела треста - 300, остальной инженерно-технический персонал - от 100 до 250 руб. Управляющий же этого треста получал партмаксимум в 144 руб. В «Ураласбесте» главный инженер получал 800 руб., а управляющий трестом партмаксимум в 192 руб. (Парамонов 1984:95-96).

В Красной Армии процесс рангового расслоения развертывался постепенно. В 1924 г. командир корпуса получал 150 руб. в месяц, то есть примерно на уровне квалифицированного рабочего-металлурга. Это было на 25 руб. ниже "партмаксимума". (Wollenberg: 182). Основное вознаграждение шло в натуральной форме пайков.

В конце 20-х годов большевистское руководство взяло курс на свертывание эгалитарных тенденций в оплате труда. Началась борьба с "уравниловкой", которая интерпретировалась уже как мелкобуржуазный пережиток, уходящий корнями в крестьянскую общину. При этом заявлялось, что это она не имеет ничего общего с марксизмом. В глубокой тайне был ликвидирован "партмаксимум". Были устранены многочисленные ограничения на дифференциацию сдельной оплаты труда рабочих.

Табл.: Дифференциация зарплаты административно-властных слоев

в 1926-29 гг.

Соц. группы

1926 г.

1927 г.

1928 г.

1929 г.

Рабочие

57

63

69

75

ИТР, администрация

106

115

128

134

Обслуживающий персонал

37

42

47

51

(Труд в СССР 1936: 96).

С 1934 г. официальная статистика перестала давать информацию о дифференциации оплаты труда рабочих и служащих, ограничиваясь средними показателями. По официальным инструкциям в середине 1930-х годов существовало 7 категорий зарплаты государственных служащих: от 500 руб. в месяц (нарком СССР - 7-й класс) до 250 руб. (первый класс) (Собрание 1934: 135-137). По имеющимся данным, в 1937 г. заводской инженер получал 1500 руб. в месяц, директор - 2000, квалифицированный рабочий - 200-300 руб., минимальная зарплата для рабочих составляла 110-115 руб. (Cliff 1974: 70).

Однако помимо официальной базовой зарплаты (оклада), существовали многочисленные доплаты. Высокопоставленные чиновники ежемесячно в тайне от общественности получали в запечатанных пакетах дополнительные суммы. Размер этих сумм колебался в пределах 50-100% от официальной зарплаты. В целом эта система была свернута после смерти И.Сталина (Matthews 1978: 37).

Судить о дифференциации зарплаты управляющих и управляемых сталинской эпохи можно лишь по отрывочным и несистематизированным, косвенным сведениям и расчетам.

Так, по расчетам эмигрантского издания "Последние новости" (1939 г.) средняя зарплата рабочих составляла 240 руб. в месяц, а специалистов - 550 руб. (при этом надо иметь в виду, что значительная часть советских "специалистов" по уровню своего образования и квалификации в других странах в эту категорию не попадала). В тяжелой промышленности из 590 тыс. специалистов 55% имели среднюю зарплату в 350 руб., 17 - в 500 руб., 11 - 900, 13 - более 1000 руб. в месяц.

Если из средней зарплаты рабочих вычесть зарплату рабочей аристократии - стахановцев, то средняя зарплата остальных рабочих опускалась до 150 руб. в месяц (1939 г.). В результате зарплата управляющих и рабочих соотносилась как 5:1. Эта дифференциация была существенно выше, чем в то же время в Париже (6 тыс. франков в месяц и 1,5 тыс.). Иностранцы, путешествовавшие в те годы по СССР, сообщали о заработках управленцев, достигавших 3-8 тыс. руб. в месяц. В советском издании за 1935 год сообщалось об одном директоре фабрики, который получал в месяц 10 тыс. руб. или зарплату 100 рабочих (Labin 1950: 167-168). Если вспомнить распространенный миф постсоветской эпохи о тотальной сталинской уравниловке, то эти цифры представляют интерес.

Помимо основной зарплаты, руководители получали премии за выполнение и перевыполнение плана.

Так, директор завода, выполнившего план на 110%, получал премию в 70% от оклада, на 120% - 110 % оклада, на 150% - 230% оклада. Кроме того, в 1936 г. был учрежден директорский фонд, куда поступало 4% плановой прибыли и 50% - сверхплановой. По 5 наркоматам директорский фонд составлял в среднем 6,3% от среднегодовой зарплаты. Но в ряде отраслей он поднимался до 20 и даже до 55%. Как он распределялся - неизвестно. Однако в советской прессе промелькнула информация об одном харьковском предприятии, на котором из 66 тыс. руб., составивших директорский фонд, 22 тыс. получил сам директор, 10 тыс. - секретарь парткома, начальник производственного отдела - 8 тыс., главный бухгалтер - 6 тыс., председатель профкома - 4 тыс., начальник цеха - 5 тыс. (Cliff 1974: 72).

В Красной Армии в 30-е годы также было покончено с эгалитаризмом.

Табл.: Рост денежного довольствия командиров Красной Армии

(1939г. в % к 1934 г.)

Командир взвода 240

Командир роты 263

Командир батальона 254

Командир полка 300

Командир дивизии 337

Командир корпуса 364

(Cliff: 103).

Ворошилов в 1939 году сообщал, что лейтенант получал 625 руб., а полковник - 2 тыс. руб. Во Франции в тот же период соотношение жалования этих чинов составляло 2 тыс. и 5 тыс. франков. При этом в СССР прослеживалась тенденция роста дифференциации зарплаты разных властно-административных слоев: в 1934-39 годах зарплата старших офицеров выросла на 305%, младших - на 240, рабочих - на 120 (Labin 1950: 167-168). В годы Отечественной войны рядовой получал 10 руб. в месяц, лейтенант - 1000, полковник - 2400. В тот же период в армии США ежемесячный оклад рядового был 50 долл., лейтенанта - 150, полковника - 333 (Cliff 1974: 73).

При средней зарплате рабочих в 250 руб. для депутатов Верховного Совета предлагалось установить оплату в 1000 руб. в месяц, плюс 150 руб. за каждый день, проведенный на сессии, председателям Верховных Советов союзных республик - 12,5 тыс. руб. в месяц, а председателю и зампредседателя союзного Верховного Совета - 25 тыс. руб. (Labin 1950:168).

Табл.: Соотношение зарплаты социально-административных слоев

(средняя зарплата промышленно-производственного рабочего = 1)

Соц.- админ. 1940 г. 1965 г. 1975 г. 1980 г. 1985 г.

категории

ИТР и служ-е 1,65 1,30 1,14 1,07 1,03

В т.ч.

ИТР 2,15 1,46 1,24 1,15 1,10

служащие 1,11 0,84 0,82 0,79 0,78

(Белановский 1988: 66).

В 60-80-е годы образование перестало быть дефицитным. Ряд слоев, статус которых включал распорядительные функции и относительно высокий уровень образования, оказались столь массовыми, эффективность их труда столь низкой, что по такому статусному показателю как зарплата они начали уступать работникам исполнительского физического труда. Сказывалась и нормативная роль господствующей идеологии, рассматривавшей рабочий класс как основную опору режима КПСС, что вело к демонстрации превосходства рабочих над низшими слоями управленцев. Однако в анализе социальной стратификации по индикатору доходов роль официальной идеологии не стоит переоценивать, поскольку она чаще всего играла камуфлирующую, а не регулирующую роль.

Немаловажным фактором нарушения функционалистских принципов социальной стратификации административной системы стали возникшие в ней диспропорции, сочетавшиеся с либерализацией политического и административного режима, падением дисциплины труда. "С конца 60-х годов в нашей стране ежегодно создавались производственные мощности, не обеспеченные трудовыми ресурсами" (Малмыгин). Наличие административного рынка труда, в основе которого лежала относительная автономия государственных предприятий, требовала материального поощрения тех, кто занимает технологически важные пустые рабочие места. В результате зарплата наименее престижных, но технологически необходимых статусных позиций регулярно повышалась.

Наиболее остро ощущался дефицит рабочих средней квалификации, обслуживавших станки, конвейеры. По данным эмпирического исследования, этот дефицит сильно затронул ряд вспомогательных производственных функций, в том числе ремонт (Белановский 1988: 13). Немало техников, инженеров переходили работать на рабочие места. Падение статуса низших слоев чиновничества стало одной из главных причин превращения их в конце 80-х гг. в оппозиционную по отношению к аппарату КПСС силу. Однако это не означало, что изменилась социальная сущность партийного государства как диктатуры чиновничества. Просто привилегии, вознаграждение в форме высокой зарплаты стали более избирательными. Аппарат оказался внутренне более дифференцированным.

Руководители разных рангов составляли в советском обществе особую группу, выделявшуюся из массы населения своим относительно более высоким уровнем доходов. Официальная статистика давала информацию лишь по средней зарплате всего аппарата управления, что искажает картину властно-административной стратификации. Эмпирические исследования дают более точное представление о денежных доходах как индикаторе властно-административной стратификации.

Наше исследование в приполярном городе нефтяников (Усинск, Коми АССР) в 1989 г. показало, что аппарат управления занимал лидирующие позиции. Так, 55,8% опрошенных усинцев имели зарплату до 450 руб. в месяц, среди управленцев - 35,1%, свыше 450 руб, - 43,6 и 64,8% соответственно, свыше 750 руб. - 3,5 и 9,6% соответственно (Грузнов и Ильин 1989: 121).

Исследования в других городах страны также показали корреляцию позиции во властно-административной структуре и уровня доходов.

Табл.: Заработная плата властно-административных слоев

в Таганроге

Слои

Средняя зарплата, руб.

Соотношение с зарплатой малоквалифицированных рабочих, %

Рост зарпла-ты за 10 лет (1968 г.=100%)

1968 г.

1978 г.

1968 г.

1978 г.

Рабочие

97,5

190,2

149,3

125,4

195,1

в т.ч.

малоквалифицир.

65,3

151,6

100,0

100,0

232,2

среднеквалифиц.

112,3

188,1

172,0

124,1

167,5

высококвалифиц.

139,9

208,9

214,2

137,8

149,3

Служащие-неспециалисты

87,7

101,8

129,7

66,9

119,8

Специалисты

117,2

146,2

179,5

96,4

124,7

Руководители

162,2

201,5

248,4

132,9

124,2

(Римашевская 1991: 33).

Табл.: Заработная плата и денежные доходы семей разных властно-административных слоев в городах Сибири, руб. в мес.

(1982, 1984 гг.)

Показатель

Семьи

Руководители

162,2

201,5

248,4

132,9

124,2

(Римашевская 1991: 33).

Табл.: Заработная плата и денежные доходы семей разных властно-административных слоев в городах Сибири, руб. в мес.

(1982, 1984 гг.)

Показатель

Семьи

Заработная плата в расчете на одного работника в семье

руко-води-телей

спе-циа-

лис-тов

слу-жа-

щих

рабо-чих

В сред-

нем

руб.

223

206

189

212

208

% к средней

107

99

91

102

100

% к максимальной

100

92

85

95

93

(Бородкин 1990: 65).

Табл.: Средняя зарплата властно-административных слоев городов Сибири в 1984 г.

Слои

Среднее значение,

руб.

Стандартное

отклонение

Руководители высшего звена

272

180

Руководители среднего звена

200

155

Специалисты

222

108

Служащие

143

67

Рабочие высокой и средней квалификации

242

148

Низкоквалифициро-ванные рабочие

133

75

В среднем

229

135

(Бородкин 1990: 67)

С падением режима КПСС стали приниматься меры по повышению статуса управленцев предприятий и чиновников госаппарата. Их зарплата стала расти ускоренными темпами. Госслужба в России обрела сейчас даже более значимый, чем до 90-х гг., статус. В посткоммунистический период былая система привилегий, существенно дифференцировавшая покупательную способность рубля разных категорий работников, была в значительной мере свернута. В прессе замелькали впечатляющие заметки относительно мизерности окладов ключевых фигур госаппарата. Однако в тени, как и прежде, остались маленькие хитрости. Так, при незначительном различии окладов госслужащих высших и средних категорий руководители государственных организаций, имея скромный оклад для публики, стали получать два таких оклада, к которым добавились многочисленные и часто очень внушительные премии самим себе (на всех хватить не может).

Обеспеченность жильем

Обеспеченность жильем - один из важнейших индикаторов уровня жизни. В капиталистическом обществе он тесно коррелируется с уровнем доходов: чем выше доходы, тем быстрее приобретается жилье, тем оно качественнее. В обществе государственно-монополистического социализма ситуация иная. С уровнем доходов тесно коррелировалось лишь жилье, построенное собственными силами и находившееся в личной собственности. В послевоенные годы его удельный вес в городах стал резко сокращаться.

Так, среднегодовой ввод общей площади индивидуальных домов в 1981-85 гг. по сравнению с 1961-65 гг. в РСФСР уменьшился в 4,4 раза, Белорусской и Казахской ССР - в 3,4, Украинской ССР, Грузинской ССР, Армянской ССР и Эстонской ССР - в 2 раза. В 1986-87 гг. удельный вес частного жилищного строительства в общем объеме жилищного строительства составил в целом по СССР - 14%, Белорусской ССР -8, Украинской ССР - 25% (Сборник 1988: 175).

Основную тяжесть строительства жилья взяло на себя государство. Основным каналом приобретения жилья стало получение бесплатной квартиры от государственных органов и государственных предприятий.

Формально все граждане имели право на жилье. Это право даже было внесено в Конституцию СССР 1977 г. В то же время квартира являлась формой материального стимулирования и предоставлялась с учетом количества и сложности труда. Оценка же труда - прерогатива прежде всего администрации, в той или иной мере контролируемой профкомом. Поэтому, несмотря на наличие общей очереди, в которой учитывались лишь демографические показатели, в ускоренном порядке получали жилье наиболее ценные для предприятия работники, среди которых руководители занимали первые места.

Табл.: Властно-административная стратификация

и обеспеченность жильем семей в городах Сибири, в %

Семьи

Типы жилищных условий

Хорошие

Относи-тельно благо-приятные

Удовле-твори-тельные

Стеснен-ные

Неблаго-приятные

Руководителей

25

45

20

8

2

Специалистов

24

42

18

10

6

Служащих

16

42

20

15

7

Рабочих

15

34

25

15

11

(Бородкин 1990: 101)

Как показало наше исследование в Усинске в 1989 г., 60,5% опрошенных руководителей разного уровня получили благоустроенные квартиры в пределах 6-летнего срока ожидания в очереди, в то время как среди всех жителей города такие счастливчики составили лишь 34%. При этом среди хозяйственных руководителей в течение этого срока решили свою жилищную проблему 64,6%.

Табл.: Обеспеченность жильем в Усинске, 1989 г.

Жилищные условия

Общая выборка

(в % к численности группы)

Хозяйствен-ные руководители (в % к численности группы)

Отдельная благоустроенная квартира

48,8

86,1

Отдельная частично благоустроенная квартира

5,8

3,6

Отдельная неблагоустроенная квартира

4,0

2,5

Комната в квартире

3,7

1,3

Общежитие

30,8

5,1

Балок

6,3

0,0

Не ответили

0,0

1,3

Итого

100,0

100,0

(Грузнов и Ильин 1989: 123).

По данным советско-американского исследования “Социальная структура и классовое сознание”, в России собственный дом или отдельную квартиру имели 61,5%, а среди руководителей - 66,5% (Черныш 1992: 25).

Обеспеченность предметами потребления

Этот индикатор в капиталистической экономике - прямое продолжение уровня доходов, жестко детерминируется ими. В условиях общества государственно-монополистического социализма доходы - это лишь один из факторов обеспеченности семьи потребительскими товарами: тут важно не только иметь деньги, но и “достать” товар, то есть оказаться в очереди достаточно близко к прилавку, чтобы “выброшенного” в продажу товара хватило. Это естественное следствие дефицитности государственно-социалистического хозяйства. Место в очереди в значительной мере зависит от места индивида во властно-административной пирамиде.

По данным советско-американского исследования “Социальная структура и классовое сознание”, наблюдалась тесная связь между должностным статусом и обеспеченностью товарами длительного пользования.

Табл.: Должностной статус и обеспеченность товарами длительного пользования

Предметы

Удельный вес имеющих их,

в %

среди неруководителей

среди руководителей

Автомобиль

18,7

30,5

Дача

33,8

43,1

Цветной телевизор

56,7

65,5

Стереопроигрывающая аппаратура

33,2

39,6

Стиральная машина

76,6%

81,6%

Видеомагнитофон

5,1

7,9

(Черныш 1992: 25)

Исследование “Социальная структура и стратификация” в Иркутске (1992-1993гг.) также показало связь места во властно-административной иерархии и обеспеченности дорогими товарами.

Табл.: Должностной статус и уровень жизни

Группа

Удельный вес тех, у кого покупка дорогих товаров не вызывает затруднений, в %

Удельн. вес тех, у кого за последние 5 лет улучшилось материальное положение

Исполнители

4,2

10,7

Группа влияния 1

6,7

19,0

Руководители низшего и среднего звена

7,5

17,4

Группа влияния 2

18,8

25,0

Руководители высшего звена предприятий

21,4

71,4

(Голенкова 1994: 24).

Условия труда

При оценивании статусной позиции заметное место занимают условия труда. Люди, выбирая работу, часто предпочитают низкооплачиваемое рабочее место, если оно характеризуется хорошими условиями труда. Даже беглого взгляда на физическое пространство любого предприятия, организации достаточно, чтобы заметить корреляцию уровня комфортности рабочего места и должностной позиции: чем выше должность, тем лучше рабочее место защищено от атмосферных воздействий, тем лучше, комфортнее имеющаяся там мебель, тем меньше теснота и т.д. Таким образом, характеристики физического пространства выступают в качестве важных индикаторов места позиции в социальном пространстве.

Неквалифицированный рабочий выполняет самую грязную и физически тяжелую работу. Квалифицированный рабочий работает с механизмами, поэтому его труд физически легче. Поскольку техника нуждается в защите от атмосферных воздействий, то его рабочее место защищается от них в силу технологической необходимости. Руководители даже самого низшего уровня оснащаются служебными помещениями, позволяющими весь или часть рабочего дня проводить в закрытом помещении. Все служащие, специалисты, руководители основную часть своего рабочего времени проводят в офисах. Здесь нет производственного шума, вредных газов, пыли и т.п. Руководители отделов обычно имеют собственные кабинеты, защищающие их от избыточного общения и шумов. Руководители предприятий и организаций не только имеют отдельные кабинеты, но и защищают их с помощью кордона в виде секретаря, регулирующего доступ посетителей, сокращающих их приток до минимума. Кабинеты первых руководителей нередко дополняются комнатами отдыха. Персональные автомобили с обслуживающими их водителями сводят к минимуму затраты энергии на поездку на работу и с работы.

При этом рабочее место руководящих работников нередко трактуется ими (кто же еще имеет право говорить от имени организации?) как символ самой организации. Поэтому его скромность рассматривается как угроза авторитету самой организации. Таким образом, борьба за престиж организации совпадает с заинтересованностью руководителей в максимально комфортных условиях труда.

Должностной статус и личная безопасность

Рабочие места делятся на опасные для жизни и здоровья и безопасные. Это деление осуществляется и на уровне законодательства, административных актов, выделяющих рабочие места с вредными условиями, и на уровне массового сознания. При равных условиях оплаты люди выбирают безопасную работу.

Наблюдается более или менее тесная корреляция должностных позиций и связанным с ними риском для жизни и здоровья. Производственный травматизм - это почти исключительно атрибут рабочих мест, заполняемых рабочими. Это же относится и к профессиональным заболеваниям. Чем выше должностная позиция, тем дальше рабочее место от опасных участков производства.

В армии боеспособность частей и подразделений в решающей мере зависит от их управляемости, от их способности к скоординированным действиям. Поэтому безопасность командного состава - это и безопасность армии в целом. Соответственно наблюдается жесткая корреляция между количеством и размером звездочек на погонах, с одной стороны, и близостью военнослужащего к передовой. Следовательно, безопасность явно коррелируется с чином. Соответственно уровень потерь среди военнослужащих разного ранга весьма различен. Во время войны рядовой и младший командный состав выбивается нередко почти полностью. В то же время жертвы среди генералов, маршалов - явление весьма редкое. Парадокс войны: те, кто больше всего получает от нее моральных и материальных дивидендов (высший комсостав), менее всего страдают от ее тягот. У них максимум наград и минимум потерь. В то же время рядовые часто гибнут, не дослужив даже до первой медали.

Однако в этой логике властно-административной стратификации бывают и исключения. Так, в период сталинских репрессий наиболее кровавые чистки прошлись по аппарату управления. При этом риск потерять голову и свободу был прямо пропорционален высоте чина. Чем выше находилась должностная позиция в пирамиде власти, тем тщательнее и чаще она вычищалась и контролировалась, чем ниже - тем меньше вероятность репрессий. Поэтому не удивительно, что у обитателей элитных московских домов (см. Трифонова “Дом на набережной”, И.Эренбурга “Люди, годы, жизнь” и др.) складывалось впечатление, что почти всю страну отправили в лагеря или расстреляли. В то же время у рядовых жителей глубинки порою даже не возникало подозрений о том, что в стране идут массовые чистки.

В 1937-1938 гг. были расстреляны 3 из 5 имевшихся в стране маршалов, 80 из 175 членов Высшего военного совета, 3 из 15 командармов, 57 из 85 командиров корпусов, 110 из 195 командиров дивизий, 220 из 406 командиров бригад. Были репрессированы 90% занимавших генеральские должности, 80% - полковничьи. Из 10 членов Политбюро ЦК ВКП(б), занимавших эти посты в 1934 г., к 1939г. осталось 6. Все три кандидата в члены политбюро, избранные в 1934 г., были репрессированы (Schapiro 1960: 420, 440).

В период позднего сталинизма риск высоких позиций сохранялся (например, “ленинградское дело”), однако он был несравненно меньше, чем в 1937-1938 гг. В послесталинский период занятие руководящих постов перестало быть опасным для жизни. Начиная с Хрущева, самым страшным наказанием для руководителя высокого ранга стала пенсия. Даже за преступления высокопоставленных руководителей не лишали свободы, дабы не порочить судом партию.

Привилегии как форма распределения

Для общества государственно-монополистического социализма с присущей ему эгалитаристской идеологией характерно стремление к затушевыванию социального неравенства, особенно между управляющими и управляемыми. В основе идеологии лежала вначале идея диктатуры пролетариата, а затем - ведущей роли рабочего класса. КПСС разыгрывала из рабочих священную корову социализма. Аппарат же затушевывался, маскировался, сливался со всей массой людей с высшим и средним специальным образованием ("народной интеллигенцией"), превращался во что-то невидимое. Только вожди союзного и местного масштаба высовывали голову из толпы. Такая идеология диктовала и скрытые формы присвоения членами партийно-государственного аппарата своей части прибавочного продукта. Наиболее адекватной ее формой были привилегии в получении материальных благ и услуг.

Привилегия - это «исключительное право социального субъекта, узаконенное правовой нормой или обычаем, получать вознаграждения (товары и услуги), обладающие ограниченной доступностью» (Радаев 1991: 127).

В государственно-социалистическом обществе фонд потребления делился на две части: (1) фонд оплаты по труду работников сферы материального производства; (2) общественные фонды потребления. Последняя часть, в свою очередь шла, на: (а) оплату труда работников сферы нематериального производства и (б) распределялась “между трудящимися бесплатно на льготных условиях”. Из общественных фондов потребления населению обеспечивалось бесплатное обучение и повышение квалификации, бесплатная медицинская помощь, пособия, пенсии, оплата очередных отпусков, бесплатные и льготные путевки в санатории, содержание детей в дошкольных учреждениях. Финансирование общественных фондов потребления осуществлялось главным образом из государственного бюджета и частично - из средств предприятий (Волков 1983: 302, 469).

По существу, льготы и привилегии - это та часть, общественных фондов потребления, исключая зарплату, которая распределялась целевым порядком для определенных социальных групп и обладала в силу этого ограниченной доступностью.

Льготы и привилегии, имея общий источник, различаются адресатами. Льготы предоставляются социальным группам с ограниченными возможностями социальной адаптации - пенсионерам, инвалидам, детям и т.п. Привилегии даются группам, представляющим для государства особую ценность, и являются замаскированной формой увеличения жалования (зарплаты).

Льготы и привилегии существуют в любом обществе. Современное социальное государство в западном мире, особенно в ряде стран Западной Европы, - это пример самой крупномасштабной системы льгот для групп с ограниченными возможностями социальной адаптации. Советская система социального обеспечения в силу бедности государства, конечно, не могла конкурировать со скандинавскими странами или Великобританией. Кроме того, для всех стран характерна и система привилегий для ряда категорий политиков, военнослужащих, чиновников и т.п. Однако в условиях рыночного общества широкое использование привилегий как формы неденежного вознаграждения не имеет особого смысла: во-первых, рынок насыщен товарами и услугами, поэтому для получения доступа к ним необходимы лишь деньги; во-вторых, государственная идеология не прикрывается эгалитаризмом, поэтому нет необходимости камуфлировать дифференциацию реального уровня жизни с помощью привилегий как формы полускрытого вознаграждения.

Имманентная черта хозяйства советского типа - дефицит товаров и услуг. В этой ситуации размер зарплаты не является показателем реального материального вознаграждения, поскольку владелец больших денег может быть не в состоянии их отоварить в силу отсутствия необходимых товаров и услуг на рынке. Поэтому гораздо важнее не количество денег, а место в очереди за товарами. Привилегии - это официально закрепленное преимущественное право на покупку товаров и услуг без очереди или в первую очередь. Благодаря этому в условиях дефицитного распределения существенно возрастала покупательная способность рубля. Без привилегий в обществе советского типа обеспечить адекватное материальное стимулирование работников, занимающих наиболее важные с точки субъекта власти позиции, фактически невозможно. Привилегии порождались самой логикой дефицитного хозяйства, их масштаб пропорционален уровню дефицитности.

Привилегии как инструмент материального стимулирования были вмонтированы во все регулировавшиеся государством системы социальной стратификации. Соответственно существовали привилегии отраслевых групп, территориальных общностей. Естественно, что привилегии являлись одним из важнейших инструментов и властно-административной стратификации. Этот вид привилегий можно назвать должностными.

Система советских должностных привилегий появилась не сразу, она рождалась в муках преодоления исходной эгалитарной социалистической идеологии. Судя по всему, введение системы привилегий началось с Красной Армии. Первые привилегии для комсостава армии и их семей включали усиленные продовольственные пайки, повышенные нормы карточного снабжения, сниженные нормы оплаты жилья и проезда, пониженные налоги, бесплатное образование (после введения частичной оплаты образования в марте 1923 г.). Дети командиров Красной Армии имели преимущества при поступлении в вузы (Matthews 1978: 68-69).

Однако в 20-е годы эгалитаризм все же был силен и в армии. Так, в середине 20-х годов командиры Красной Армии не имели своей столовой. Еда готовилась в одном котле и для красноармейцев, и командиров. Разумеется, что о денщиках не было и речи. С конца 20-х годов, когда развернулась борьба с уравниловкой, скрытым каналом перераспределения стали должностные привилегии. Американский журналист Уайт, с симпатией относившийся к большевистскому режиму, в 1944 году посетил заводскую столовую и описал ее иерархическую организацию: отдельное помещение и рацион были для рабочих, для мастеров, инженеров, директора. При этим каждая последующая категория имела преимущества в питании. "Стол же директора значительно лучше стола любого директора частной корпорации в США" (Labin 1950: 170).

Реальное социальное равенство не соответствовало ни господствующему положению аппарата в социальной структуре общества, ни требованиям оптимизации управления, ибо оно подрывало бы стимулы к карьере, без которых управление аппаратом стало бы проблематичным. Привилегии позволяли при формально равной зарплате отдельным категориям иметь более высокую покупательную способность заработанного рубля. При этом покупательная способность возрастала по мере восхождения по лестнице социальной иерархии.

Основной формой повышения покупательной способности работников партгосаппарата были предназначенные для внутреннего пользования буфеты, столовые, магазины, ателье. С одной стороны, партийно-государственный аппарат как особая социально-отраслевая группа в процессе распределения отсекался через систему закрытых торговых точек от остального населения. Это обеспечивало ему защиту от очередей. С другой стороны, внутри самого аппарата торговые точки дифференцировались по должностному рангу. Рядовые работники партийно-государственного аппарата толпились в очереди в своем буфете или столовой, заведующие отделами, например, обкома КПСС пользовались особой столовой, где очереди уже исключались. На самом высшем уровне обеспечивалось обслуживание в кабинетах, продукты доставлялись на дом. На разных этажах должностной иерархии предлагался и разный ассортимент.

В закрытых торговых точках (буфетах, магазинах, распределителях) ассортимент предлагаемых товаров, лимит покупок и цены варьировались в зависимости от должности покупателя. Так, в одних случаях в 70-е годы целая семья могла хорошо жить на 60-70 руб. в месяц (зарплата уборщицы), покупая товары по почти символическим ценам, в других случаях цены были чуть ниже государственных или равны им (Matthews 1978: 38). Однако в любом случае такая система давала стабильный доступ к дефицитным товарам, обеспечивая повышенную покупательную способность рубля.

Особой формой привилегий являлась выдача части заработной платы высокопоставленным работникам инвалютными рублями (“сертификатами”), которые принимались в валютных магазинах. В 30-е гг. сеть этих магазинов называлась “Торгсин”, затем они были закрыты и восстановлены как “Березки”. Они появились как валютные магазины в московских отелях в конце 50-х годов и распространились по городам в 60-е гг. В московском телефонном справочнике 1968 г. упоминалось 11 таких магазинов, в 1975 г. - 15. “Березки” были созданы в столицах союзных республик и крупных городах (Matthews 1978: 38).

Схожая иерархия привилегий создавалась и на уровне предприятий, организаций. Конечно, здесь не было жесткого единообразия, каждый руководитель вносил творческое начало в конструирование социальной иерархии, исходя из своего собственного представления о социальной справедливости, неравенстве и т.п. Так, в Сыктывкарском университете в середине 70-х годов студенческую столовую разделили на две части: одна для студентов, другая - для преподавателей. Эти две части были изолированы перегородкой, отличались обстановкой, обслуживанием, меню. Ректору и проректорам носили обед в кабинет. Поскольку это вызвало негативную реакцию как студентов, так и преподавателей, то две столовые объединили, а руководители университета стали демонстрировать единство с коллективом, обедая в студенческой столовой, где, правда, пищу для них готовили отдельно. Схожие процессы наблюдались и в других вузах, на промышленных предприятиях.

Советская система медицинского обслуживания была совершенно бесплатна, но ее качеством редко кто был доволен. Услуги улучшенного качества за дополнительную плату (атрибут рыночной медицины) официально купить было нельзя, однако они предоставлялись лицам, занимавшим относительно высокие позиции в властно-административной иерархии. Это были как работники партийно-государственного аппарата, так и руководители других отраслей.

Для обеспечения повышенного качества медицинских услуг руководителем в рамках Министерства здравоохранения СССР было создано Четвертое управление, в ведении которого находились закрытые элитные больницы, поликлиники. ЦК партии имел свою собственную больницу в Кунцево, обеспечивавшую обслуживание высокого качества. Аналогичные больницы или отделения больниц, спецполиклиники существовали во всех крупных административных центрах страны.

СССР существовал на протяжении всей своей истории как закрытое общество. Поездки за границу, особенно на Запад, были доступны населению в очень ограниченных масштабах, несмотря на весьма низкие цены туристических путевок. Путевки в социалистические страны в силу низких цен (в 70-е гг. путевка в Восточную Европу без дороги стоила 120-200 руб., то есть равнялась месячной зарплате среднеоплачиваемого работника) на них были дефицитны, поэтому путевки не продавались свободно, а распределялись партийными, комсомольскими и профсоюзными органами, исходя из оценки заслуг претендентов на поездку. Разумеется, самые “надежные” и “достойные” занимали руководящие посты и были первыми в очереди за путевкой. Поездки в западные страны были предельно дефицитны, поэтому доставались уже “самым-самым достойным и надежным”. Все группы туристов, выезжавших за рубеж, должны были иметь руководителя, а то и двух, которые ехали по бесплатной или частично оплачиваемой путевке. Такие возможности предоставлялись руководителям партийных, комсомольских, профсоюзных органов и активу из числа руководителей других ведомств. Это было важной формой должностных привилегий. Чем престижнее и дефицитнее страна - тем выше требовался пост, чтобы возглавить группу или даже попасть в нее (если не считать обязательной прослойки из рабочих и колхозников). При этом надо отметить, что в закрытом обществе возможность поездки за границу выступала как очень серьезный индикатор социального статуса. Такая поездка не только удовлетворяла интерес, давала возможность отдохнуть, но и являлась существенным механизмом повышения покупательной способности жалования, поскольку выезжавшим некоторая сумма менялась по официальному курсу, что открывало доступ к дефицитным иностранным товарам. Кроме того, продажа этих товаров в советских комиссионных магазинах давала очень высокую прибыль.

С разгромом КПСС необходимость в борьбе с партаппаратом популистскими методами отпала. Партаппарат перешел на службу "демократическому" режиму. Кроме того, с начала 1992 г. началось освобождение цен. Рыночная реформа ценообразования сделала многие прежние привилегии (покупка товаров в спецмагазинах без очереди) бессмысленными. В новых условиях дефицитными стали не товары, а деньги. Однако это не означает исчезновение системы привилегий госаппарата и аппарата предприятий. Основной их формой стало использование средств государства и предприятий для улучшения условий своего труда, быта (роскошные импортные автомобили, офисы и т.п.). В первой половине 90-х годов дифференциация доходов существенно превзошла все стандарты старой номенклатуры.

Противоречия советской государственной иерархии

Самой крупномасштабной и властной организацией является государство. Буржуазная западная цивилизация, в основе которой лежит частная собственность на средства производства как главный фактор, структурирующий социальное пространство, в своем исходном либеральном варианте имела государство с весьма ограниченными функциями (это был, по выражение Маркса, «ночной сторож»). В административную государственную систему жестко вписывались лишь чиновники, остальные граждане ограничивали свои отношения с государством уплатой налогов, воинской повинностью, соблюдением законов, то есть выполнением гражданских обязанностей. В дальнейшем развитие западной цивилизации шло по пути усиления роли социально-организующей роли государства. Но все равно ограниченность функций государства, его сдерживание развитым и независимым от него гражданским обществом остались в качестве важнейших атрибутов данного типа цивилизации.

Совершенно иной выступает роль государства в этакратической цивилизационной ветви. Здесь государство является главным социально-организующим фактором, оно упорядочивает не только чиновников, но всех жителей своего социального пространства. В обществе государственно-монополистического социализма все граждане (за редким исключением) являются наемными работниками государства, владеющего почти всеми средствами производства. Поэтому здесь не только чиновники, но и все занятое население, начиная с детей, посещающих ясли, вписано в жесткую административную систему, подчиняется ее детализированным нормам, регулирующим труд и жизнь во внерабочее время (правила уличного движения, поведения в общественном транспорте, в общественных местах, нормы создания семьи, отношений с детьми и т.д.). Все население расписано по иерархически упорядоченным административным слоям, различающимся местом и ролью в административной системе. В таком обществе государство - это главный организатор социального пространства. Поэтому властно-административная стратификация является ведущей формой социальной стратификации.

Административная статусная позиция в государственной организации играет определяющую роль: из нее вытекают почти все индикаторы социального положения человека (уровень жизни, условия труда, престиж и т.д.). Даже в теневой экономике положение индивида во многом зависело от его места в административной системе: грузчик, директор и министр могли воровать в весьма различных масштабах. Соответственно и их роль в теневой социальной стратификации в значительной мере определялась их официальной административной позицией.

Советская административная система имела колоссальные масштабы, поэтому ее структура была сложной и запутанной. Один ее срез - административно-территориальное деление. Соответственно ему упорядочивались и административные организации:

1) центральные (общесоюзные органы);

2) органы союзных республик;

3) краевые, областные, автономных республик;

4) органы городов и районов;

5) органы поселков, сел, деревень.

Однако выстроить все групповые и индивидуальные статусные позиции в четкую иерархию было невозможно. Как сопоставить статус заведующего отделом республиканского министерства и председателя облисполкома? Председателя горсовета и инструктора обкома партии? Советская административная пирамида имела столь колоссальный масштаб, что под ее тяжестью происходила диффузия составляющих ее слоев, нарушение разделяющих границ, нарушение иерархического порядка.

Параллельно этой подсистеме существовала и административно упорядоченная функциональная подсистема: 1) центральные общеадминистративные органы (ЦК КПСС с его отраслевыми отделами, Совет Министров); 2) центральные отраслевые органы - министерства СССР; 3) министерства союзных республик; 4) предприятия союзно-республиканского подчинения (для предприятий местной промышленности схема иная); 5) функциональные подразделения предприятий; 6) статусная позиция рядового работника. Соответственно статусные позиции индивидов зависели от того в орган какого уровня они входили и какие внутриорганизационные позиции занимали. На уровне индивидуальных статусных позиций соотношения объема полномочий, статусов также было весьма запутанным, противоречивым. Как было соотнести статусы инструктора обкома и директора предприятия, начальника цеха? Тут многое зависело от конкретной управленческой ситуации: выполнял ли инструктор указания своего органа или действовал по собственной инициативе? Директором какого предприятия является данный индивид: союзного и областного подчинения? Низшие позиции здесь занимали работники исполнительского труда.

Дать единую классификацию административных статусных позиций невозможно. При любом варианте будут упрощения, перекосы. Поэтому в тех случаях, когда нужно дать внеотраслевую систему социальной стратификации, можно вынести за скобки элитарную часть аппарата как числено относительно малозначащую (руководителей министерств, ведомств, крупных хозяйственных руководителей, генералитет и т.п.) и взять в качестве объекта основную массу населения. Тогда административно-властная социальная стратификация будет выглядеть следующим образом: 1) руководители организаций и предприятий, их подразделений (высшая административная элита растворяется в этом слое); 2) специалисты-исполнители с высшим и средним специальным образованием; 3) конторские служащие, выполняющие функции в аппарате управления, не требующие высокого уровня образования; 4)высококвалифицированные рабочие; 3) рабочие со средним уровнем квалификации; 4) неквалифицированные рабочие, подсобники.

Разумеется в силу высокого уровня обобщения эта схема весьма неточна и при эмпирическом исследовании в ней часто возникает немало противоречий. Но во многих случаях это не просто логические, но и статусные противоречия. Например, статус мастера противоречив в реальности, поэтому и при его упорядочивании в процессе классификации неясность, противоречивость сохраняется и даже усугубляется.

Административная элита

Любая организация делится на управляющую и управляемую подсистемы. В свою очередь, первая стратифицируется по объему административной власти, делегированной каждому слою статусных позиций. Высшие административные позиции (с точки зрения объема административной власти) - это элитарные позиции, а люди, занимающие их могут быть названы элитой. При этом меритократический подход в анализе административной элиты имеет оснований на существование меньше, чем в любой иной сфере. Элитарность - это высшая позиция в иерархии, а отнюдь не характеристика личностных качеств. Факторов, обеспечивающих успешное восходящее движение, очень много, при этом личные интеллектуальные способности играют среди них не самое заметное место. Более того, индивиды с выдающимися способностями чрезвычайно редко попадали на высшие элитарные позиции в государствах и иных организациях. Движение индивида наверх - это всегда результат взаимодействия более или менее значительного количества социальных субъектов, следствие переплетения их интересов. Чем более выдающимися способностями обладает индивид, тем большие опасения порождает он у окружающих перспективой закупоривания на длительное время канала восходящей мобильности. Совершенно бездарный индивид опасен для организации, поэтому также встречает на пути своей карьеры сопротивление окружающих. Максимально благоприятная среда создается вокруг индивида со средними способностями: он и организацию не развалит, и с ним относительно легко конкурировать, он рассматривается окружающими как потенциально временная фигура.

История советского и постсоветского государств яркое тому подтверждение. Единственным исключением может показаться лишь В.Ленин. Однако это не так: он был вынесен на вершину партийно-государственной пирамиды не административной, а революционной динамикой. И.Сталин, до момента концентрации в своих руках всей полноты государственной власти, вряд ли кем-то рассматривался как выдающаяся личность. В.Ленин в “Письме к съезду”, характеризуя тогдашних лидеров партии большевиков, о Бухарине и Пятакове сказал, что это “по-моему, самые выдающиеся силы (из самых молодых сил”), что Бухарин - “не только ценнейший и крупнейший теоретик партии, он также законно считается любимцем всей партии”, что Троцкий - “отличается выдающимися способностями”(1970, т.45:345). Вместе с тем, эти лидеры никогда не имели шансов претендовать на первую роль. Пост генсека без особой конкуренции занял и удерживал И.Сталин, которого до конца 20-х годов никто не награждал столь лестными эпитетами, уступавший многим членам Политбюро ЦК по уровню образования, интеллектуальному кругозору и другим ценным качествам. Если не считать придворных льстецов, то вряд ли кто-то оценивал как сколько-нибудь выдающиеся способности Н.Хрущова, Л.Брежнева, Ю.Андропова, К.Черненко, М.Горбачева и Б.Ельцина. Еще реже таланты попадали и попадают на должности заместителей. Чаще всего существует практика, когда посредственный руководитель во имя своей безопасности подбирает еще более посредственного зама. Наиболее талантливых обычно держат на бесперспективных с точки зрения конкурентной борьбы должностях консультантов, помощников.

В советском партийном государстве административная элита - это позиции, включенные в номенклатуру партийных комитетов. В принципе эти понятия (номенклатура и административная элита) в контексте такого государства выступали как синонимы. М.Джилас (1992) и М.Восленский (1991) для обозначения этой группы использовали понятие “нового класса”. Однако такой подход вряд ли имеет основания. “Новый класс” - это административно-политическая элита партийного государства. С 20-х годов вплоть до конца 80-х действовала номенклатурная система подбора и расстановки руководящих кадров. В 1920 г. в ЦК и губкомах РКП(б) были организованы учетно-распределительные отделы по ротации кадров. На центральном уровне этот процесс находился в руках Секретариата ЦК. Номенклатура включала в себя три составные элемента: номенклатуру (список должностей, занимаемых по решению, рекомендации или под контролем данного партийного органа), резерв руководящих кадров (списки людей, считавшихся достойными занятия этих должностей), так называемые “ленинские принципы работы с кадрами” (набор принципов отбора людей для замещения номенклатурных должностей). Имелась номенклатура всех партийных комитетов, начиная с ЦК партии и кончая райкомом. Иногда делались попытки ввести номенклатуру и парткомов предприятий, однако на этом уровне номенклатурная система работала не в полном объеме. Отбор людей на замещение номенклатурных должностей проводился на основе учета их политических качеств (“преданность делу партии”), деловых достоинств (способности справляться с функциями данной должности), моральных характеристик.

В конце 80-х годов номенклатурная система формирования административной элиты была разрушена. Это означало, что административные элитные позиции сохранились с более или менее существенными структурными изменениями (в 1991 г. был ликвидирован партаппарат как часть государства), а замещение элитных позиций стало проводиться в условиях часто открытой конкурентной борьбы претендентов, обычно хаотично, без прежних жестко формализованных процедур. Несмотря на смену звонкой коммунистической риторики на столь же звонкую антикоммунистическую, элитные административные позиции в постсоветском государстве в основном оказались замещенными людьми, входившими ранее в номенклатуру и резерв кадров, сформированные комитетами КПСС. Лица, не состоявшие прежде в номенклатуре и кадровом резерве, в новой административной элите очень редки.

По данным исследования О.Крыштановской, в центральной политической элите постсоветской России лишь 10% людей пришли к власти при Б.Ельцине, 37% - еще при Л.Брежневе, 39% - при М.Горбачеве. Около 70% глав администраций в регионах были на руководящих позициях в советскую эпоху (Егикова 1994).

Однако более детальный анализ политической элиты 1991-93 гг. показывает наличие более сложной картины. Д.Лэйн и К.Росс в своем исследовании пришли к выводу, что “революция в России не может рассматриваться как старое вино в новых бутылках, поскольку старая номенклатура не воспроизвела себя”.

Проанализировав карьеру 145 представителей центральной административно-политической элиты РФ 1991-1993 гг., они выделили три типа людей: (1) “Карьерные чиновники” с большим опытом работы в аппарате (35 чел., включая такие ключевые фигуры, как Силаев, Черномырдин, Геращенко). (2) “Промежуточные” фигуры с меньшим опытом работы, не столь давно влившиеся в госаппарат (64 чел). Правда, авторы включили в эту группу и самого Б.Ельцина, который в госаппарате - новичок. Однако рассматривать в советском контексте партаппарат как нечто отличное от госаппарата вряд ли корректно. (3) “Новые люди” (46 чел.), не имевшие опыта работы в правительстве. В эту группу вошли Е.Гайдар, Г.Хижа, В.Шумейко. В январе 1992 г. Б.Ельцин сформировал “правительство реформ “ Е.Гайдара, которое разработало и провело основные мероприятия “шоковой терапии”. В этом правительстве только один человек - И.Силаев - занимал видный пост до 1985 г., несколько - до 1989 г. Ядро, обеспечивавшее преемственность, было выдвинуто на посты в правительстве РСФСР в 1990-91 гг. По крайней мере половина правящей административной элиты центрального уровня была представлена новыми на этом уровне людьми. В целом в ельцинской административно-политической элите выходцы из партаппарата составили от 17 до 22,8% (Lane 1995: 62).

Однако исследование Лэйна и Росс, основывающееся на анализе опубликованных данных, не дает полной картины преемственности с партноменклатурой, поскольку в таких публикациях можно скрывать некоторые непрестижные в данный момент факты биографии (например, членство в КПСС, работа в ее партаппарте). Поэтому эти цифры можно использовать лишь как ориентировочные. Но даже и при наличии точных данных статистический анализ правящей элиты может дать лишь очень смутную и приблизительную картину преемственности.

Так, президент страны и министр считаются как равнопорядковые единицы, хотя объем их власти несопоставим. Однако учесть это различие в статистическом анализе вряд ли возможно: кто может посчитать, скольким министрам равен один президент? Кроме того, даже чисто формальное наследование старых кадров различно в разных звеньях правящей элиты. Так, в президентском аппарате, который с 1991 г. концентрировал все большую власть в своих руках, а с осени 1993 г. по объему власти стал сопоставим с прежним Центральным Комитетом КПСС, уровень преемственности оказался гораздо выше. Во-первых, сам президент - это представитель традиционной высшей группы партаппарата, достигший высот партийной карьеры. Во-вторых, Б.Ельцин привел в этот орган целый ряд своих коллег из Свердловского обкома КПСС (Илюшин, Лобов, Петров, Семенченко). Влияние на принятие решений людей на таких теневых позициях с неопределенным статусом, как отмечают многие аналитики, чрезвычайно высоко, нередко намного выше, чем у тех, кто занимает формально ключевые позиции в правительстве.

В регионах преемственность правящей элиты, пожалуй, еще более очевидна.

Табл.: Преемственность региональной политической элиты России

Область, край

Всего глав администраций

Среди них представителей бывшей партноменклатуры

Ростовская

54

28

51,9%

Липецкая

27

11

40,7%

Воронежская

33

25

75,8%

Белгородская

27

21

77,8%

Ставропольская

33

21

63,6%

Краснодарский

58

32

55,2%

(Охотский 1993: 55).

Проведенное социологической лабораторией Сыктывкарского университета исследование административной элиты Республики Коми в 1994 и 1996 г., охватило формализованным интервьюированием более широкий круг работников регионального аппарата: министров, председателей госкомитетов и их замов, освобожденных руководителей Госсовета республики, глав администраций городов и районов - всего 131 чел. Оно показало более высокий уровень преемственности за счет вскрытия второго эшелона региональной элиты. Более 80% прошли школу работы в партийном и государственном аппарате советской эпохи, 42,7% работали в партаппарате, а 22,9% - на ключевых позициях серетарей местных партийных органов.

Табл.: Работа в местных партийных, советских

и прочих государственных органах

(Республика Коми, № =131)

в %

да

80,9

нет

19,1

(Ильин, Колесник и Добрякова 1996).

Табл.: Работа в партаппарате (Республика Коми, № =131)

(включая должность секретаря парткома)

в %

да

42,7

нет

57,3

(Ильин, Колесник и Добрякова 1996).

Табл .: Работа в качестве секретаря райкома , горкома,

обкома партии ( № =131)

в %

Да

22,9

Нет

77,1

(Ильин, Колесник и Добрякова 1996).

Табл.: Преемственность в административной элите

Ростовской области, в %

Категории

Предшествующая работа

Парт. и советская

Хозяйст-венная

Препода-ватель-ская

Прочая

Руководители администрации области (включая руководителей областных структур)

48,4

16,1

6,5

29

Главы администраций городов и районов области

65,1

30,2

1,6

3,2

В среднем

25,5

3,2

11,7

(Понеделков 1995: 222)

Степень преемственности административно-политической элиты в бывших советских республиках СССР различна, однако в той или иной мере она наблюдается везде, в том числе и в особенно негативно настроенной по отношению к коммунистическому прошлому элите Прибалтики. Однако главный критерий оценки представителей коммунистической номенклатуры - их отношение к национальной независимости и вообще национальной идее.

Так, в Латвии бывший последний первый секретарь ЦК КП Латвии Альфред Рубикс был посажен в тюрьму на 8 лет. В то же время в сейм были избраны два бывших секретаря ЦК КПЛ по идеологии - А.Горбунов и И.Кезберс, бывший первый секретарь рижского горкома партии И.Даудиш, бывший первый секретарь рижского горкома комсомола З.Чеверс (Маркарян 1996: 5).

Наличие преемственности элит характерно для всех стран Восточной Европы, однако в России ее масштаб заметно существеннее. Члены российской номенклатуры сохранили свои элитарные позиции в гораздо большей степени, чем их коллеги из Польши и Венгрии.

Табл.: Перемещения старой номенклатурной политической элиты в России и Восточной Европе

Позиции в 1993 г.

Россия

Польша

Венгрия

Элитарные

67,7

27,5

21,9

Неэлитарные руководящие

13,7

15,1

23,0

Неэлитраные неруководящие

7,6

29,3

23,9

Пенсионеры

11,0

28,2

31,2

N= 582

N = 502

N= 426

(Szelenyi 1995)

В новой элите России также значительно в большей мере, чем в Польше и Венгрии, представлена старая коммунистическая номенклатура.

Табл.: Происхождение новой политической элиты (1993 г.)

Позиции в 1988 г.

Россия

Польша

Венгрия

Номенклатурные

44,9

29,9

27,1

Другие официальные

14,4

45б5

47,4

Неэлитарные

14,4

24,4

25,5

N=138

N=90

N=133

(Szelenyi 1995)

Символическая разметка административного пространства

В организации (будь то учреждение или целое государство) реальная властно-административная структура находит свое отражение в целой системе знаков и символов. Фактически параллельно с властно-административной (социально-должностной) структурой существует административно-символическая структура. Ее анализ - предмет отдельного и большого исследования. В рамках же данной работы ограничусь лишь некоторыми штрихами.

Декретом СНК от 22 сентября 1935 г. были восстановлены офицерские звания, начиная с лейтенанта и кончая маршалом. Военные звания получили и чины НКВД. 7 мая 1940г. были введены дополнительные изменения в званиях генералов: от генерал-майора до генерала армии, а на флоте - от контр-адмирала до адмирала флота. И наконец, 26 июня 1945г. было введено звание генералиссимуса Советского Союза. Его получил Сталин, а в дальнейшем за заслуги в той же войне - Брежнев.

Достаточно проследить по фотографиям изменения в одежде вождей и конторских работников, чтобы представить некоторые существенные черты динамики социальных отношений аппарата и народа. При этом через сознательно конструируемые символы то и дело прорываются нежелательные для демонстрации знаки ("Что делать? Все мы люди").

Ленин. У него традиционная одежда российского интеллигента начала ХХ века (костюм-тройка, галстук) сочеталась с традиционным головным убором рабочего (кепкой). Вплоть до прихода к власти большевистская партия была интеллигентской по своему составу организацией. В такой среде переодевание Ленина, выходца из дворянской семьи, в одежду пролетария, выглядело бы слишком карнавально. Кроме того, руководство партии пребывало в основном за границей, где такой карнавал был бы и смешон, и бессмысленен в силу удаленности от российского пролетариата. С возвращением в Россию смена образа также была нецелесообразна: с одной стороны, нежелательна резкая смена имиджа любым лидером, а с другой стороны, вождь нового государства должен был казаться респектабельным для внешнего мира и отечественной интеллигенции. В годы гражданской войны Ленин не поддался соблазну лидера воющей страны надеть военную форму. Это можно интерпретировать по-разному. С одной стороны, это демонстрировало серьезность, не позволявшую играть в маскарад: у руководителя такого ранга нет рациональной необходимости в защитном военном мундире. С другой стороны, возможно, штатский костюм Ленина был таким же символом грядущих планов, как и серп и молот. Кроме того, была здесь и вероятная бравада: популярный лидер, уверенный в своей народной поддержке, сознательно отказывается от символа вождя осажденного военного лагеря.

Некоторая часть большевистских руководителей интеллигентского происхождения следовала Ленину (например, Луначарский), сохраняя символы принадлежности к интеллигенции, однако Ленин был слишком трудно достижимым примером политического вождя, относился к иной "весовой" категории, поэтому подражание его стилю было опасно отрывом от масс.

Большинство партийно-государственных руководителей и рядовых чиновников сразу же после начала гражданской войны выбрали военный стиль одежды. Для работников сугубо гражданских ведомств не было никакой необходимости в военных мундирах, сапогах и тем более военных головных уборах. Однако когда большая часть мужчин сражается на фронте, ношение штатской одежды было бы демонстрацией разрыва с ними. Военный же мундир как бы говорил: "Вы там, в окопах, а мы здесь, в тыловых кабинетах, вместе сражаемся за общее дело". Сталин, сменивший Ленина на посту лидера партии, был одним из создателей стиля штатского военного. Его конкурент Троцкий непосредственно занимал военный пост, поэтому ему по чину полагалась военная одежда.

После окончания гражданской войны в стране пропагандировалась идея осажденной крепости: строительство социализма ведется в одной стране, осажденной враждебными державами, готовыми в любой момент напасть на "колыбель мировой революции". Красная Армия - “любимое детище народа”. Военный стиль одежды партийно-государственного аппарата вполне соответствовал призыву мобилизовать все силы на укрепление обороноспособности СССР. При этом он демонстрировал единство аппарата с лучшей частью советского народа - Красной армией и вообще Вооруженными Силами. Кроме того, такая одежда была и символом, и знаком отраслевой иерархии: "авангард" в лице аппарата одет в одежду органов госбезопасности и армии как социально наиболее близких к нему групп. Во фразеологии ведущее место занимал пролетариат, но на уровне одежды вожди четко указывали на свою социальную опору.

Такой военный стиль стал атрибутом сталинского аппарата. По мере нарастания процесса милитаризации и бюрократизации общества воинская символика стала все шире выходить за рамки армии. В отчетливой форме этот процесс стал проявляться в годы Отечественной войны. 28 мая 1943 г. для персонала Наркомата иностранных дел была введена символика военного типа для обозначения места в служебной иерархии: наплечные нашивки, вышитые серебром, золотые звезды. В том же году форма военного образца была введена на железнодорожном транспорте, в 1945 г. - в милиции, в 1947 г. - для управленцев и инженеров на водном транспорте, в угольной промышленности, геологоразведке, металлургии, в 1948 г. - в торговом флоте, в финансовых органах и банках, на почте и телеграфе и т.д. (Mousnier 1973: 175). После смерти И.Сталина начался медленный процесс демилитаризации гражданской жизни советского общества, что нашло отражение и в его символах социального неравенства: удельный вес военной символики существенно снизился.

Военный стиль одежды партгосаппарата - характерная черта всех коммунистических режимов с левым уклоном: маоистский Китай, Куба. Это отражает логику отраслевой социальной стратификации общества, в котором главным условием выживания государства являются Вооруженные Силы.

При Хрущеве аппарат оделся в костюмы с галстуками. Это был символ респектабельности, миролюбия. Кроме того, прежний популизм потерял былую актуальность в условиях относительной стабилизации государства и его внешнеполитического положения. Однако Хрущев в одежде балансировал между популизмом и жаждой респектабельности, то и дело меняя во время визитов свой костюм на украинскую вышитую рубаху. Кроме того, в массе мелких деталей лидеров хрущевского периода проглядывала искусственность их респектабельности: мешковато сидящие костюмы, дешевые галстуки на резинках и т.д.

Брежневский аппарат стал приобретать лощенность. Сам генеральный секретарь задавал тон. Костюмы вождям подбирали и шили высококвалифицированные специалисты. Все очевиднее стал уклон в сторону импортной одежды. Аппарат все реже оглядывался на народ и перестал прятать свой достаток и сытость. Кроме того, для вождей главной референтной группой стал лидеры западных стран. В их глазах Брежнев и его окружение стремились казаться респектабельными. За вождями тянулось все чиновничество.

Особенно преуспел в демонстрации респектабельности западного типа М.Горбачев. Он демонстрировал не только прекрасно сшитые костюмы и умение их носить, но и жену, которая по изысканности одежды могла соперничать с женами госруководителей западных стран. В стиле одежды супругов Горбачевых прослеживалась противоречивость политики той эпохи: с одной стороны - ориентация на западные стандарты ("общечеловеческие ценности"), атрибутом которых является социальное неравенство, а с другой - внутрення политика на углубление социальной справедливости.

Б.Ельцин пришел к власти как популист, обставив в этом искусстве самого М.Горбачева. Кроме того, вначале его не особенно жаловали на Западе, поэтому он работал исключительно на зарубежную публику. С превращением в президента самостоятельного государства он все больше стал ориентироваться на своих западных коллег, стремясь быть на их уровне с точки зрения изысканности костюмов.

Армия находится ближе всего к идеальному типу бюрократической организации. Здесь многие бюрократические принципы доведены почти до логического предела, что создает основу для их перехода в сферу абсурда. В военно-административной иерархии с давних времен каждая ступенька не только имеет свое название, но и украшена большим количеством символов: закрепляющих и поддерживающих отношения субординации.

Ударной силой Октябрьской революции были солдаты и матросы. На уровне обыденного сознания они протестовали против жесткой и унизительной военной иерархии во всех ее формах: в том числе и в символической. Вполне естественно, что стремление к демократизации армии было очень сильным и большевики не могли с ним не считаться. После революции сразу же были отменены офицерские звания и знаки различия, была введена выборность командиров. В 1917 г. погоны в армии были отменены как "символ классового угнетения". Поражения 1918 г. заставили большевистское руководство бросить игры в демократию во имя военной эффективности. Начался постепенный процесс восстановления традиционной властной и символической иерархии. Были введены нашивки, указывавшие на воинскую должность. Однако в 20-е годы, по воспоминаниям бывших командиров, этим знакам не придавалось большего символического значения. Их носили только во время службы, игнорируя во внеслужебное время, а порою и на службе появлялись без них, исходя из того, что солдат знает своих командиров в лицо (Wollenberg 1940:182-183). В годы Отечественной войны в армии были введены погоны.

Язык выполняет две основные функции. С одной стороны, он представляет собой символическую картину мира, поэтому является своего рода отпечатком реальности. Разные социальные и физические миры - разные языки. В то же время и в пределах одного социального пространства, физически совсем рядом могут сосуществовать сектора социального пространства с существенными особенностями практики, что предопределяет и разный запас слов, с помощью которого отражаются разные сектора социального мира. Кроме того, разный социальный опыт - это и разная история языка. Поэтому одни те же явления, предметы могут отражаться с помощью разных слов. В результате мир человеческого языка рассыпается на большое количество национальных языков, внутри которых существуют языковые особенности разных социальных групп, которые я вслед за Р.Бартом называю социолектами.

С другой стороны, язык - это инструмент символического взаимодействия. Люди, владеющие одним языком, могут вступать во взаимодействие благодаря наделению одних и тех же слов общим смыслом. В то же время отсутствие общего языка может оказаться серьезным препятствием для взаимодействия, а различия в языках могут обозначать границу в социальном пространстве, разделяющую разные социальные поля с интенсивным внутренним взаимодействием. Любой инструмент - это средство достижения тех или иных целей. Однако существует диалектика взаимосвязи цели и средства: цель предопределяет выбор средств, но и средства накладывают ограничения на выбор доступных целей. Так и язык обладает обратной силой воздействия.

Одним из первых эту мысль сформулировал Хорф: "Грамматика каждого языка - это не просто воспроизводящий инструмент для озвучивания идей, но скорее он сам формирует идеи, программу и руководство для умственной активности индивида... Формулирование идей - это не независимый процесс, строго рациональный в старом смысле слова, а часть той или иной грамматики и более или менее различается в разных грамматиках"(Whorf 1941: 26). Как верно отмечает Джинива Смитерман, "язык играет доминирующую роль в формировании идеологии, сознания, поведения и социальных отношений" (Smitherman 1991:66)

Но кроме этого, общность языка или даже социолекта, как отмечалось уже выше, объединяет одни статусные позиции в общую группу и возводит барьеры, часто трудно преодолимые, между другими. Таким образом, дифференциация языков и социолектов формирует в значительной мере социальную структуру общества.

В отличие, скажем, от современного английского русский язык очень иерархичен. В нем существует и широко используется много способов обозначения и поддержания социальной дистанции в социальном пространстве между двумя или несколькими статусными позициями или индивидами, занимающими их. В данной работе нет места подробно останавливаться на этом вопросе, поэтому ограничусь лишь обозначением некоторых его аспектов.

Говорящему на русском языке приходится выбирать между двумя четко обозначенными видами дистанции независимо от того, с кем и о чем он говорит. Умение правильно выбрать между "ты" и "вы" приходит в результате многих лет социализации и ресоциализации. Эти два обращения очень четко фиксируют иерархическое отношение: "ты" - "ты" (равенство), "ты" -"вы" (неравенство). С помощью этих обращений символически обозначаются, пожалуй, все виды социального неравенства.

Первые и генеральные секретари послесталинской эпохи говорили "ты", кажется, почти всем, с кем им приходилось общаться. В то же время почти все их собеседники за редким исключением самых ближайших и давних соратников обращались к ним на "вы". При этом право на одностороннее "ты" приобреталось автоматически с занятием поста лидера КПСС. Такой же стиль доминировал и на уровне местных партийных комитетов.

Директор по отношению к своим подчиненным, командир по отношению к нижестоящим чинам, преподаватель по отношению к студентам, школьникам получают право на одностороннее "ты", четко символизирующее административно-властную иерархию. Правда, часть индивидов, занимающих властные позиции, предпочитает интеллигентский стиль обращения на "вы": Это демократическое подчеркивание формального равенства при наличии фактического неравенства. П.Бурдье назвал это явление «стратегией снисходительности» (1994: 187).

Переход лица, занимающего властную позицию, на "ты" по отношению к незнакомому или малознакомому человеку автоматически показывает, что они стоят на разных ступеньках. Нижестоящий не рискнет "тыкать" вышестоящему, так как в сложившейся системе символического взаимодействия это будет символом вызова. При таком начальном обозначении статусов разговор неизбежно приобретает властно-иерархический характер.

Этот прием широко используется многими руководителями как наглядное напоминание подчиненным о том, кто есть кто. Практика одностороннего "тыкания" широко используется правоохранительными органами для обозначения подвластного положения обвиняемого или подозреваемого, что стимулирует ломку его сопротивления через осознание своего места в иерархии: с одной стороны "ты, Петров", а с другой - "вы, гражданин следователь".

В дореволюционной России существовала четкая систематизированная иерархия обращений, отражавшая социальную иерархию общества. Она была закреплена в официальном документе ("Табель о рангах"), тщательно изучалась в средних учебных заведениях, в армии, через неинституционализированные формы социализации.

Октябрьская революция отменила дореволюционные чины и соответствующие витиеватые обращения. Это было отражением как чаяний масс, мечтавших о социальном равенстве, так и большевистской идеологии. Во время Великой Французской революции вместе с феодальными званиями были ликвидированы и соответствующие обращения, замененные единым обращением - «гражданин». Это стало символом курса на установление социального равенства. После Октябрьской революции произошла схожая реформа символов: обращение "товарищ", использовавшееся прежде только внутри партии, было распространенно и на весь государственный аппарат, национализированное хозяйство. В дальнейшем оно постепенно стало внедряться и в сферу неофициальных отношений. Слово "товарищ" стало автоматически слетать с губ в автобусе, на улице, когда нужно было обратиться к незнакомому человеку или группе. Таким образом, идея социального равенства выразилась в словесной реформе.

Однако полное социальное равенство - это утопия, так как любая форма совместной деятельности требует выделения функции координации, а следовательно, наделения кого-то властными полномочиями и т.д. Пьер Бурдье, обозначив вышеописанное явление как «стратегию снисходительности», следующим образом описал ее суть: это ситуация, «когда агенты, занимающие высшие позиции в одной из иерархий объективного пространства, символически отрицают социальную дистанцию (которая от этого не перестает существовать), обеспечивая себе таким образом выгоды от признательности, придаваемой этому чисто символическому отрицанию дистанции: «он простой«, «он не гордый» и т.п.; вместе с тем предполагается признание дистанции (приведенные мною фразы предполагают всегда подтекст: «он прост для герцога», «он не гордый для университетского профессора»). Короче, можно пользоваться объективными дистанциями таким образом, чтобы получать преимущества от близости и преимущества от дистанции, т.е. от дистанции и от признания дистанции, которое обеспечивается символическим ее отрицанием» (Бурдье 1994: 188).

Сама логика взаимодействия неизбежно порождает неравенство. Это стало ясно самым большим фанатикам справедливости уже в первые же дни приступления к управлению. Идеология стала подстраиваться под логику административной системы. Язык как символический проводник социального взаимодействия также не мог не трансформироваться. Рядом с символом социального равенства ("товарищ”) появились символы административной иерархии ("товарищ председатель Совнаркома", "товарищ комбриг" и т.д.). Эти обращения содержат огромное противоречие в самом определении: не может быть солдат товарищем командиру бригады: либо товарищ, либо - командир. Однако это обращение - уже не столько символ, сколько знак, несущий нежелательную информацию о пропасти между провозглашенной целью создания общества социального равенства и создаваемой реальностью в виде общества административно-упорядоченного неравенства.

Обращение "гражданин" широко утвердилось у нас в работе правоохранительных органов. При профилактической проверке документов милиционер сразу же установит дистанцию словом "гражданин", которое всегда в советском культурном контексте несло двоякий смысл, формально обозначая формально равноправного члена общества, в общении же подчеркивая, что он не совсем наш ("наши" - "товарищи"). Обращение "гражданин" - стандартная форма в местах лишения свободы. Поэтому формально вежливое "гражданин" в устах милиционера, обращаюшегося к водителю автомобиля, уже несет в себе леденящую тень подозрения и перспективу социального исключения из рядов «наших».