# Коллективная ответственность и институт дедовщины: экономический анализ

*В данной работе с помощью несложной игровой модели анализируется феномен дедовщины в российских вооруженных силах (который, однако, не является уникальным явлением, свойственным только для них). Делается вывод о том, что в основе этого явления лежат: выбор офицером коллективной, а не индивидуальной ответственности подчиненных, различия в потенциале насилия между группами подчиненных (это связано с разницей в сроках службы) и относительно небольшими требованиями к отдаче от усилий подчиненных, которые предъявляются офицером.*

Парадокс коллективной ответственности (круговой поруки) заключается в том, что хотя эта мера использовалась и используется на всем протяжении существования человечества, она, по сути, является одним из видов случайного наказания, которое, в соответствии с простым здравым смыслом и с давно известными результатами, полученными в соответствующем разделе экономики права (Law and Economics), ослабляет сдерживание. То есть, случайное наказание вообще и круговая порука в частности, должна приводить к последствиям, прямо противоположным тем, которых добивается принципал.

В частности, в работе Кэплова и Шэвела[[1]](#footnote-2) увеличение вероятности наказания преступников и сокращение вероятности ошибок правоприменения рассматриваются как альтернативные способы увеличения сдерживания.

В работе Пнг,[[2]](#footnote-3) в частности, показывается, что положительная вероятность ошибок правоприменения первого типа (наказания невиновного) оказывает отрицательное воздействие на склонность индивида к участию в деятельности, которая чревата возможностью такого рода ошибок. Поэтому для стимулирования общественно оптимального уровня активности индивидов в таких случаях необходимы специальные субсидии.

Крэсвел и Кэлфи[[3]](#footnote-4) рассматривают влияние неопределенности стандартов права на стимулы индивидов к совершению противоправных действий и, как следствие, на общественное благосостояние. С одной стороны, такая неопределенность способствует увеличению вероятности избежания наказания для преступников (то есть, оказывает стимулирующий эффект на склонность индивидов к совершению преступлений); с другой стороны, неопределенность правовых стандартов модифицирует поведение индивидов в направлении, позволяющем им сократить такого рода риски, что также не способствует увеличению общественного благосостояния.

Так в чем преимущество коллективной ответственности перед индивидуальной, зачем наказывать ни в чем не виновных членов группы? Ряд экономических исследований приходит к выводу, что в действительности так называемые «невиновные» члены группы виновны в том, что, имея такую возможность, не предотвратили нежелательный проступок одного из своих членов.[[4]](#footnote-5) Таким образом, основная функция института коллективных санкций заключается в том, чтобы стимулировать членов группы к внутреннему мониторингу и контролю, а также применению внутригрупповых санкций, предотвращая оппортунистическое поведение. Очевидно, что необходимым условием для эффективного использования коллективных санкций является наличие сравнительных преимуществ членов группы перед принципалом в издержках мониторинга, контроля и применению индивидуальных санкций.

В рассматриваемом в данной работе случае на первом этапе офицер выбирает между применением к группе своих подчиненных индивидуальных или коллективных санкций. При этом все, что нужно добиться офицеру составляет лишь незначительную часть тех усилий, которые в принципе могли бы приложить его подчиненные. Выбор индивидуальной ответственности в этом случае затруднен тем, что имеющийся в распоряжении офицера призывной армии набор санкций весьма ограничен. В первую очередь, в отличие от гражданских руководителей, он не может использовать в этом качестве угрозу увольнения подчиненных за отлынивание. Для него также, по ряду причин, сложнее, чем для других членов группы, занимающих формально равное положение с индивидом, который подлежит наказанию, использование неформальных санкций.[[5]](#footnote-6) В то же время, мониторинг индивидуальных действий членов группы связан для офицера с издержками. В отличие от самой группы, для которой вопрос выявления отлынивающих членов группы решается почти автоматически.

В то же время, в силу особенностей военной службы вообще и российских вооруженных сил в частности, карьерные перспективы и, как следствие, благосостояние офицера зависят от усилий подчиненных ему солдат нелинейно: фактически, от него требуется лишь обеспечение выполнения весьма незначительного круга задач, для чего необходима лишь небольшая часть потенциальных усилий его подчиненных. Таким образом, на первом этапе офицер, в общем случае, предпочитает менее затратную для себя и более эффективную коллективную ответственность индивидуальной.

Далее подчиненные реагируют на выбранный офицером режим ответственности. Учитывая, что усилия от группы, вообще говоря, требуется относительно небольшие, перед каждым солдатом встает выбор из нескольких альтернатив: выполнять требования офицера и участвовать в разоблачении и наказании отлынивающих (полная кооперация в терминологии Хекаторна); выполнять требования офицера и не участвовать в разоблачении и наказании отлынивающих (частичная кооперация); не выполнять требований офицера и разоблачать и наказывать отлынивающих (лицемерная кооперация); не выполнять требований офицера и не разоблачать и не наказывать отлынивающих (отказ от кооперации).

Так как потенциал насилия в группе распределен неравномерно, в пользу так называемых старослужащих, тех, кто уже имеет какой-то армейский опыт, вся группа, фактически делится на частичных и лицемерных кооператоров. Последние заставляют первых выполнять задания офицера, сами они, при этом, отлынивают. Неравномерность распределения потенциала насилия объясняется, в случае дедовщины, значительно меньшими для старослужащих издержками объединения усилий и координации действий. В действительности, как показывает практика, если разрыв в издержках координации связан не со сроками службы, а, как это часто случается, с происхождением солдат, в сущности ничего не меняется, но вместо дедовщины возникает так называемый институт землячества: представители наиболее сплоченной этнической и/ или региональной группировки становятся лицемерными кооператорами, заставляя работать всех остальных.

Так как «молодые» солдаты понимают, что впоследствии они сами станут старослужащими, это ослабляет для них стимулы к организации сопротивления. Собственно, таким образом дедовщина и воспроизводится именно как институт.

На третьем этапе офицер делает выбор: стоит ему или нет бороться с дедовщиной. В принципе, в одиозных, из ряда вон выходящих случаях, ему грозит ответственность. Однако, учитывая относительно небольшую вероятность наступления этой ответственности, а также ограниченность применяемых на практике санкций, и то обстоятельство, что институт дедовщины обеспечивает выполнение стоящих перед офицером задач с минимальными издержками, он с большой вероятностью сделает выбор в пользу сохранения дедовщины.

1. Kaplow, Louis and Shavell, Steven (1994), ‘Accuracy in the Determination of Liability’, **37** *Journal of Law and Economics*, 1-15. [↑](#footnote-ref-2)
2. Png, I.P.L. (1986), ‘Optimal Subsidies and Damages in the Presence of Judicial Error’, **6** *International Review of Law and Economics*, 101-105. [↑](#footnote-ref-3)
3. Craswell, Richard and Calfee, John E. (1986), ‘Deterrence and Uncertain Legal Standards’, **2** *Journal of Law, Economics, and Organization*, 279-303. [↑](#footnote-ref-4)
4. Подобная мысль четче всего представлена в работе Levinson, DarylJ. (2003), ‘Collective Sanctions’*,* **56** *Stanford Law Review*, 345-428. См. также Heckathorn, Douglas (1990), ‘Collective Sanctions and Compliance Norms: A Formal Theory of Group-Mediated Social Control’, **55** *American Sociological Review*, 366-384. [↑](#footnote-ref-5)
5. В то же время, по информации Российского комитета солдатских матерей, около 20% обращений в комитет в последние годы связаны с жалобами на рукоприкладство со стороны офицеров. [↑](#footnote-ref-6)