DOI: 10.17976/jpps/2022.04.11

ВЛИЯНИЕ ГРУППОВОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ НА ДЕМОКРАТИЧЕСКИЙ ТРАНЗИТ В НЕЗАПАДНЫХ ОБЩЕСТВАХ

Д.Б. Графов

ГРАФОВ Дмитрий Борисович, кандидат политических наук, старший научный сотрудник Института востоковедения РАН, Москва, email: graftvc@mail.ru

Графов Д.Б. Влияние групповой лояльности на демократический транзит в незападных обществах. *Полис. Политические исследования*. 2022. № 4. С. 134-147. https://doi.org/10.17976/2022.04.11

Статья поступила в редакцию: 17.11.2020. Принята к публикации: 02.07.2021

Аннотация. В статье рассматриваются индигенные практики реализации индивидуальных интересов через групповую и диадическую лояльность (гуаньси в Китае, дзиммяку в Японии, васта (или васита) – на арабском Востоке и др.) как факторы, тормозящие демократический транзит. Методология исследования опирается на теории транзита, социального обмена и структурный анализ баланса интересов индивидов. Цель неформальных отношений, основанных на патерналистском лидерстве и коллективной лояльности – перераспределение ресурсов, выгод, благ, влияния. Подчиненный в обмен на лояльность руководителю и группе получает больше ресурсов или иных выгод, а игнорирование подобных связей лишает положения и перспектив. В статье концептуализируется культурно-универсальная взаимосвязь между компонентами неформальных связей и механизмом принятия решения о вступлении в клиент-патронажные связи. Автором делается вывод, что в обществах с клановыми, коллективистскими обычаями и традиционно высокой концентрацией власти индивидуальная активность с трудом фокусируется на общественных и гражданских целях. Патримониальные отношения не исчезают при смене власти, они восстанавливаются и даже после перехода власти к демократическим институтам стимулируют возврат к традиционному, рационально-харизматическому господству с опорой на силу.

Ключевые слова: демократический транзит, групповая лояльность, клиентелизм, гуаньси, дзиммяку, амакудари, васта.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ, ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ОСНОВА И МЕТОДОЛОГИЯ

В этой работе автор делает попытку исследовать препятствия демократическому транзиту, которые лежат в традиционной социальной структуре незападного общества и представляют собой различные виды неформальных групповых отношений, основанных на коллективной лояльности и клиентарно-патронажной иерархии. Ряд исследований проблемы перехода к демократии фокусируют внимание на попытках систематизации процессов, этапов и результатов демократических изменений [Растоу 1996; Селезнев 2014]. Другие выделяют три стадии: 1) либерализацию – формирование и развитие гражданских свобод; 2) демократизацию – становление демократических институтов, допущение политической конкуренции; 3) развитие гражданского общества и норм политической культуры [O'Donnell, Schmitter 1986], хотя сам транзит не всегда приводит к демократическим формам правления [Политология 2008].

Процедурная теория демократизации ставит в центр анализа два фактора – взаимодействие гражданского общества и влиятельных политических групп [Карл, Шмиттер 2004]. Комбинации, когда элиты и массы действуют/бездей-

ствуют, дают четыре сценария транзита: “на основе пакта”, реформистский, революционный переход и “навязанный переход”. Три сценария транзита, описанные С. Хантингтоном – трансформация, замена и перестановка – зависят от успеха и радикальности консерваторов, либералов и оппозиции [Хантингтон 2003: 137-156]. З. Бжезинский укладывает транзит на посткоммунистическом европейском пространстве в три стадии: 1) начало экономической трансформации и стабилизации; 2) появление демократических институтов, освобождение СМИ, замораживание старых институтов, формирование коалиции реформаторов, изменение Конституции, переход к рынку, демократические выборы; 3) консолидация политической системы, рост экономики без вмешательства государства, образование капиталистического лобби [Brzezinski 1989: 110].

Однако классификация по стадиям переходных процессов не слишком точна в описании механизма транзитных процессов и мотивации его участников. На постсоветском “транзитном” пространстве мы видим отличия даже в соседних близких по социальным параметрам странах, объявивших себя в конституции демократическими. Модернизация в КНР, в Сингапуре (да и в России) поставила под сомнение тезис М. Фридмана о том, что рынок является триггером демократического транзита, поскольку он устраняет источник принуждения со стороны власти, а мощь экономических интересов становится ограничителем политической власти [Фридман 2006: 33].

В описаниях различных сценариев транзита выделим точки возврата/перерождения. Например, если гражданское общество соглашается на частичные свободы, может формироваться рациональный авторитаризм (смягченная диктатура) [Пшеворский 1999]. На постсоветском пространстве[1] мы видим примеры, когда устанавливался, смещался и снова устанавливался баланс сил. Часть общества и даже либеральной элиты удовлетворялась неким промежуточным состоянием – балансом несвободы и достатка, гибридом формально-легальных институтов и клиент-патронажных механизмов доступа к властной ренте. Малоисследованными остаются вовлечение индивидов в коллективные действия (публичные или непубличные), влияющие на государственное устройство. Особый интерес представляет поведение отдельных индивидов, связанных традиционными ценностями и личными интересами, которые делают выбор в пользу неформального доступа к властной ренте в противовес коллективным (гражданским) действиям социальной трансформации и транзита.

Д. Норт и соавторы считают, что за переход к режимам открытого доступа всегда выступают правящие элиты, которые желают секьюритизировать свое положение. Накануне буржуазных революций в ряде стран Западной Европы правящая элита приходила к пониманию, что властной рентой выгоднее поделиться с конкурирующими акторами [Норт, Уоллис, Вайнгаст 2011: 147]. Если институты власти обезличены, то транзит лишает права собственности на власть как старые, так и новые элиты прежде всего через сменяемость и выборность.

Однако, когда речь идет о незападных обществах, мы наблюдаем отсутствие инстинкта гражданских действий и привычку к приватизации власти, должности. Социальной единицей (единицей интереса) обычно выступает не индивид, а семья (род, клан), отношение к власти остается патримониальным. Индивидуальные интересы реализуются через коллективную лояльность членов группы ее лидеру (патрону) в форме различных практик, направленных на доступ к властной ренте и перераспределении ресурсов в пользу членов группы.

[1] За исключением режимов традиционного господства в Центральной Азии и достигших консолидации демократических режимов в странах Балтии.

Индивиды принимают решения на частном, микросоциальном уровне, как они будут реализовывать личные интересы – через коллективные гражданские действия в формально-легальном поле или через личные связи и неформальные отношения, если социум такие возможности представляет. В этой точке макросоциальные институциональные изменения, в том числе и транзит, оказываются связанными с формой реализации частных интересов. Почему в одних социокультурных условиях личный интерес реализуется в гражданской активности, а в других индивиды склонны не доверять результатам общественных действий и больше полагаются на групповые неформальные связи и отношения "патрон – клиент"?

В работе проблема транзита рассматривается в рамках институциональной теории, а формирование социальных единиц, основанных на групповых интересах, – сетевой теории. Согласно этому подходу, индивиды, вступающие в отношения с открытой или закрытой группой, увеличивают свой социальный капитал, обменивают его на выгоды, соблюдая взаимность, лояльность и иные принципы группового взаимодействия, которые описываются теорией социального обмена. В сетевом взаимодействии присутствуют не только традиционно-нормативные мотивы, но и клиент-патронажные отношения, определяющие личную выгоду. Структурный анализ применен в исследовании связей, которые плохо описываются в терминах сетевой теории, особенно когда большее значение имеет не баланс интересов, а традиционные нормы и ценности.

Неформальные групповые формы реализации интересов

В разных культурах есть неформальные отношения обмена услуг, влияния, ведущие к взаимной выгоде. В китайской культуре *гуаньси* (关系) обычно означает социальные связи, партикуляристские связи, властный ресурс, процедуру решения вопроса [Li 2011a: 166]. *Гуаньси* – это культурный конструкт с эмоциональной составляющей, в котором взаимодействующие стороны получают выгоду, перераспределяя ресурсы, получая большую безопасность, увеличивая свой статус. Ресурсом могут быть должности, подряды, доходы, контракты, затраты, рабочее время – любые другие материальные и нематериальные блага. Провинциальному Китаю была свойственна большая симметрия в отношениях, и они не рассматривались в первую очередь как инструментальные. Обязательными считаются два эмоциональных компонента. Во-первых, *жэньцин* (*rénqíng*, 人情) – переживание чувства уважения, через которое передается код поведения, присущий *гуаньси*. Обычно проявление уважения сопровождается "даром" (подарком, проявлением лояльности, поддержки, уступкой или наделением выгоды). Реакция на эту социальную инвестицию говорит о желании вступить в *гуаньси* [Chen, Chen 2004]. Дар не считается взяткой, поскольку дарение не связано условиями. Вторым компонентом считается *ганьцин* (*ganqing*, 感情) – эмоция, близкая дружеской симпатии, привязанности, чувству "плеча", близости в процессе совместной работы, испытания и даже развлечения – когда укрепляются эмоциональные связи [Luo 2007: 14-16]. В *гуаньси*, например, между бизнесменами и чиновниками целям *ганьцин* могут служить банкеты, возлияния, кутежи или общее хобби [Barbalet 2015: 1047-1048; Osburg 2013: 45-65]. Коррупцией считается использование принуждения, как, например, взятка, которая служит конкретной цели и не означает обязательного продолжения (хотя взяткой может

покупаться покровительство) [Yang 1994: 61–64]. *Гуаньси* – это ресурс решения проблем на длительный период, построение отношений, которые сами по себе являются активом, социальным капиталом.

Отдельно выделяется *синьжень,* доверие – (*xinren*, 信任), из чего следует, что и уважение, и эмоциональная привязанность не всегда гарантируют надежность и абсолютное доверие [Chen, Chen 2004]. Гарантией выполнения обязательств выступает риск "потери лица" перед группой. Горизонтальные отношения с другими членами открытой или закрытой сети оказывают особое влияние, когда речь идет об обвинениях в нарушении правил. С урбанизацией, повышением мобильности, рыночными процессами меняются и *гуаньси*, и цена репутационных потерь [Barbalet 2014]. Для китайца "потеря лица" (*mianzi*, 面子), которая возникает из-за невыполнения обязательств, закрепленных через *жэньцин*, грозит потерей статуса, разрывом связей [Fan 2002; Zhan 2012]. Если из *гуаньси* уходит эмоциональная составляющая и отношения становятся более инструментальными, то они могут рассматриваться как клиентелизм, например, между предпринимателями и госслужащим [Sun, Zhu, Wu 2014]. Клиент-патронажные отношения отличаются симбиозом, которого нет, с точки зрения китайцев, в коррупции. Иерархия и асимметрия в *гуаньси* вырастают снизу и основаны на принимаемой социальной роли. Например, взяткой не считаются щедрые подарки начальникам или кадровым работникам, которые могут вернуться повышением в должности, зарплате, карьерных перспективах. Такую форму часто называют *la guanxi* (инструментально культивируемое *гуаньси*) [Barbalet 2018].

Сегодня в Китае концепт *гуаньси* размывается, отношения "предприниматель – чиновник" могут быть политическим патронажем (когда речь идет не о контрактах и подрядах, а о безопасности бизнеса), происходит обмен экономического капитала на политический. Или, например, продвижение в структурах КПК, с одной стороны, традиционно называется "фаворитизмом" (по сути кооптирование в элиту), но, с другой стороны, сам кооптируемый действует согласно принципам *гуаньси*. С помощью *гуаньси* можно получить должность в китайской армии или решить судебную тяжбу [Wang 2016: 986]. Услуги оказываются либо в ответ на ранее полученную услугу, либо в расчете на ее получение в будущем [Li 2011b: 4].

На взгляд европейских исследователей, *гуаньси*, будучи случаем клиент-патронажных отношений, отличаются асимметрией. Но в англо-саксонской культурной парадигме эти связи обладают свободой "вступления в отношения", а в китайском случае они обусловлены традицией [García 2014].

Мнению Норта и соавторов о переходе к открытым порядкам через "замену личных отношений на безличные", через замену статусов и привилегий на права [Норт, Уоллис, Вайнгаст 2011: 262] созвучны выводы Аджемоглу и Робинсона о том, что сами элиты нуждаются институтах, которые представляют противовес власти [Аджемоглу, Робинсон 2016: 606-610]. Но на примере *гуаньси* мы видим, что большее значение для участников имеют не права, а положение в иерархии и ресурс влияния – пусть и неформальный, но реальный, который и обеспечивает доступ к властной ренте. В государственной и партийной сферах, где элита компартии борется за укрепление формально-легальных процедур и институтов, система *гуаньси* прокладывает путь к властной ренте, а концепт "клетки закона" буксует или реализуется с трудом.

В японском обществе также очень развиты неформальные связи. Японцы обычно сдержанны в общении с теми, кого они не знают. Введение третьего лица через отношения *дзиммяку* (人脈) может облегчить решение проблем, дать доступ к ресурсам, связям, помочь в переговорах [Construct... 2016]. Термин *дзиммяку* можно перевести как "личные связи". Члены сети поддерживают и помогают друг другу на протяжении всей жизни на государственной службе, в бизнесе и политике. Связи *дзиммяку* имеют много общего с *гуаньси* – долгосрочное доверие, конфуцианские принципы подчинения младшего старшему, коллективистские обычаи, восходящие к родовой и территориальной клановости. Гарантией соблюдения групповых обязательств также выступает страх потери репутации и отношений с группой. *Гуаньси* и *дзиммяку* немыслимы без эмоциональной привязанности, искреннего служения – патрону, начальнику, лидеру (не обязательно формальному). Невозможность предательства ведет к круговой поруке.

Хорошо известна возникшая на основе *дзиммяку* практика *амакудари* (天下り – "схождение с небес", "сошедшие с небес"). Внешняя сторона *амакудари* состоит в том, что высокопоставленные чиновники из министерств и департаментов по завершении госслужбы делегируются на работу в корпорации, которые их ведомства курируют, выделяя субсидии и нанимая для выполнения госзаказов [Colignon, Usui 2003]. Эта практика отражает тесные отношения между правительством и бизнесом. *Амакудари* получают места в советах директоров и пожизненный доход. Бизнес благодаря связям *амакудари* с бывшими коллегами имеет выгодные контракты на торгах и мягкое регулирование[2]. Министерства трудоустраивают чиновников, достигших пенсионного возраста, которые будут представлять в бизнесе интересы не только регулятора. Чиновники, делегированные в корпорации, сохраняют общие групповые интересы с бывшими коллегами[3] . Между "бывшими" коллегами происходят "совещания", организуемые самим министерством. Через этот канал до корпораций доносится цена вознаграждения за решения, принимаемые в их пользу. То есть группа чиновников (действующих и отставных) использует свою власть для получения вознаграждения всех участников *амакудари* [Mizoguchi, Quyen 2009]. Поэтому не только ушедшие "на пенсию в бизнес" чиновники, но и сами организаторы *амакудари* в министерствах и ведомствах являются бенефициарами. Хотя такая практика осуждалась с начала 1990-х годов, а в 2007 г. была запрещена, по данным министерства внутренних дел и коммуникаций, с 2006 по 2008 гг. число *амакудари* по всем министерствам не снизилось, а в министерстве земли, инфраструктуры и транспорта их численность продолжала увеличиваться[4].

[2] 入札談合等関与行為防止法について 2013. [Нюсацу дангото канъо кои боси хо-ни цуйтэ (О законе об исключении участия в государственных тендерах) (на яп.)]. https://www.jftc.go.jp/dk/kansei (accessed 09.09.2020).

[3] 人事院の所掌事務及び組織 第 1 編 ≪人事行政≫ 第 9 章 定年後の生活設計 3 幹部公務員の早期退職慣行の是正 2002 [Дзиндзиин-но сёсё дзиму оёби сосики. Дай 1-хэн. "Дзиндзи гёсэй". Дай-9-сё тэйнэн-го-но сэйкацу сэккэй сан камбу комуин-но соки тайсёку канко-но дзэсэй (Национальное управление кадров. Т. 1. "Управление персоналом". Гл. 9 Планирование жизни после выхода на пенсию. 3. Исправление практики досрочного выхода на пенсию руководящих государственных служащих) (на яп.)], http://www.jinji.go.jp/hakusho/h13/jine200202_2_062.html (accessed 09.09.2020).

[4] 総務省 18年から平成20年末までの再就職のあっせん件数の調査について 24.04.2009 [Сому сё. Хэйсэй 18-нэн-кара 20 Хэйсэй нэммацу-мадэ-но сай сюсёку-но ассэн кэнсю-но тёса-ни цуйтэ (Министерство внутренних дел и коммуникаций. Опрос о числе посреднических обращений по поводу переназначений, 2006 – конец 2008 г.) (на яп.)]. http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/02jinji02_000003.html (accessed 09.09.2020).

Норт и соавторы утверждают, что "подчинение лидера правовым нормам" обеспечивает переход к институтам, которые обеспечивают порядки открытого доступа к власти [Норт, Уоллис, Вайнгаст 2011: 269]. Но на примере Японии, прошедшей через демократический транзит под контролем США после Второй мировой войны, мы видим, что созданные институты необязательно работают так, как задумано. Обслуживающая их управленческая элита может извлекать из работы институтов свою ренту и создавать внутри них псевдоморфозы. Существование *амакудари* демонстрирует, как рядом с формальными институтами или внутри плохо работающих институтов могут быть реализованы интересы, позволяющие говорить о механизмах корпоративно-сословного государства субэлит. Несмотря на обещания японских властей искоренить эту практику, это дается с трудом[5].

В арабских странах практика неформального взаимодействия с лицом, занимающим высокую позицию, для достижения личных целей получила название *васта* (от араб. *Wāsiṭah* – واسطة, "кого ты знаешь", или "посредничество") [Cunningham, Sarayrah 1993]. Связи *васта* персонализированы и часто основаны на родственных или близких дружеских отношениях и в большей степени означают "непотизм", чем, например, *гуаньси*, где фундамент составляют коллективистские связи, но суть та же – через личные отношения добиться существенных выгод. Наибольшее значение и распространение *васта* имеет в Иордании, Саудовской Аравии и других монархиях Залива [El-Said, McDonald 2001]. *Васта* чаще упоминается при получении разрешений от государства, назначении на должность и в меньшей степени, чем *гуаньси*, связана с коллективными действиями. В Турции есть аналогичная процедура посредничества *торпиль* (турец. *torpil*) для поиска работы, бесплатного медицинского обслуживания, получения разрешений от властей. Влиятельный посредник находится не обязательно через родственников. Сама практика восходит к временам межплеменного урегулирования интересов [Al-Ramahi 2008: 37]. И *васта* и *торпиль* являются вмешательством патрона в пользу клиента с целью получения выгод от третьей стороны. У клиента возникает обязательство по отношению к патрону в форме лояльности или взаимной услуги [Mohammed, Hamdy 2008: 1]. Сюда же можно отнести индийскую практику внутригруппового обмена услугами *Яан-пехчаан* (*Jaan-pehchaan*) для решения проблем в поиске бизнес-контрактов и кредитов через знакомых [McCarthy et al. 2012], а также может обозначать и личный социальный капитал (связи), и коррупцию.

Территориальной солидарностью отличаются неформальные отношения в Средней Азии. Например, в Узбекистане одна из форм групповых связей носит название *махалля,* или *махалла* (*Mahalla*), восходит к арабскому محلة ("место", "расположение", "квартал"). Это взаимодействие на уровне местной общины, включающей от сотни до тысячи семей, на основе общей выгоды и безопасности. Гарантией групповой лояльности считаются родственные связи и обязательная взаимопомощь, которую гарантирует руководство общины, выступающее в роли патрона. Также этим термином могут обозначаться неформальные экономические практики – помощь в постройке дома, расходы на похороны и свадьбу, забота о больных [Sievers 2002; Urinboyev 2013]. Согласно нормам *махалля*, индивид должен делиться своими возможностями с *махаллей* (родственниками, соседями, общиной). А руководство *махалля* (комитет) *кенгаша* выступает ходатаем перед властями [Мусаев 2006] и, как и *васта*, отвечает за порядок. Подобные отно-

[5] Utilities got 68 ex-bureaucrats via 'amakudari.' *Japan Times,* 04.05.2011. P. 2.

шения лояльности можно найти в Таджикистане, Киргизстане, Афганистане, Иране, Турции, Азербайджане, а также на Балканах в ареале ислама.

Приведенные типы неформальных связей являются индигенными случаями групповых отношений с диадической клиентарно-патронажной составляющей по иерархической вертикали. Они существовали и в античные времена, и в Средневековье, и в монархиях Нового времени, и в торговых республиках. Нигде модернизация не сделала рационально-легальные нормы правилом существования бюрократии. Клиентелизм по сути основан на приватизации власти лицом, занимающим определенную позицию в иерархии, обмене властного ресурса на услуги или лояльность.

Проблема коллективных гражданских действий

Клиентарно-патронажные отношения производны от рационального желания искать личных выгод и бенефиций, не полагаясь на то, что декларируется для всех, прокладывать свой путь, основанный на личных связях и обмене услугами на лояльность. С одной стороны, коллективные действия в рамках гражданского общества не дают гарантий участникам в удовлетворении личного интереса. С другой – поиск своего пути к властной ренте приводит гражданское общество к эрозии. Проблемы коллективных действий исследованы для западной культурной парадигмы [Олсон 1995: 27].

В нашем исследовании важны следующие из них.

– Индивид не видит смысла активного участия в коллективных (гражданских) действиях, если наблюдает, как другие участники не вносят вклад в общее дело и не делят издержки с группой. Так называемые балластные члены являются одной из основных проблем мобилизации.

– Индивид полагает, что добытое коллективными действиями общественное благо будет распределяться равномерно, а его активное участие в группе не имеет смысла, так как в большой группе личного рвения (как и его отсутствия) никто не заметит. Это явление получило название “эффекта безбилетника”. Активист сравнивает свои издержки и выгоды с показателями для коллектива, и ему может показаться, что от вложенных усилий он получает пропорционально меньше, чем группа [там же 1995: 27].

– Добровольное взаимодействие не будет достигнуто, если наблюдается множество несогласных с тактикой, организацией и прочими деталями [там же: 54]. С этим связан ответ на вопрос, почему диаспоральные, клановые группы более эффективно защищают свои интересы. В незападной культуре традиционные механизмы гарантируют вознаграждение групповых действий.

Добытое коллективными действиями благо может быть не только инклюзивным (открытым для всех), но и эксклюзивным (когда выгодоприобретателями становятся руководители группы). В клиент-патронажных отношениях патрон заинтересован в сохранении клиента и в любом случае вознаградит его за лояльность. Известная “дилемма заключенного”, основанная на страхе быть выданным сообщником и сформулированная для западной культурной парадигмы, в случае заключенных из одного рода, связанных лояльностью вождю или патрону, имела бы другое решение: на сделку со следствием из опасения предательства никто из сообщников не пошел [Графов 2018а].

Гипотеза

В обществах с клановыми, коллективистскими обычаями и традиционно высокой концентрацией власти индивидуальная активность с трудом фокусиру-

ется на общественных и гражданских целях, что препятствует демократическому транзиту. Даже если начальные коллективные действия привели к успеху, то дальнейшее увеличение размера группы и ее неоднородности приводит, согласно М. Олсону, к проблеме несимметричности выгод и издержек между членами. А личная доля в общем пироге получаемых выгод убывает с увеличением группы.

В клиентарно-патронажных отношениях выгода всегда эксклюзивна, ей не может воспользоваться нечлен группы. Она создается не "вообще", а принадлежит группе или диаде "патрон – клиент" и распределяется сообразно иерархии. *Гуаньси*, *васта* и другие неформальные отношения строятся на внутренней справедливости. Здесь нет проблем нечетких границ группы, вялых социальных связей. В западной культурной матрице групповые отношения в процессе гражданской активности создают политическое поле, что в случае конкуренции и расслоения интересов затрудняет достижение коллективных целей, порождая описанную Олсоном "торговлю уступками".

В западной парадигме коллективные действия основаны на свободной ассоциации членов, каждый из которых присоединяется к группе не для того, чтобы кому-то служить. В коллективных действиях не может быть договора с открытой группой о распределении добытого блага и бремени по его добыванию. В *гуаньси*, *васта*, *амакудари* несоблюдение договоренности о распределении благ и бремени означает "потерю лица" и социальную депривацию [Barbalet 2015]. Но соблюдение правил и коллективная лояльность дают гарантии отдачи и возврата социальной инвестиции.

КУЛЬТУРНО-УНИВЕРСАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ

Вступление в группу, соблюдение неформальных правил, базирующихся на субординации, преданности, взаимных обязательствах, в разных культурах основывается на двух компонентах: ценностно-культурном и инструментальном (выгоде). При этом выгоды B (*benefit*) от участия должны в ожиданиях перевешивать их текущее значение $B\ (future)\ /\ Ben\ (0) > 1$. Количество выгод в будущем может быть выражено через баланс выгод и издержек C (*cost*). Он складывается из того, чем придется пожертвовать (например, дополнительной нагрузкой, риском, отказом от других перспектив), плюс выгоды, которые индивид получает сразу $B\ (1)$, и те выгоды и издержки, которые последуют в будущем – $B\ (future),\ C\ (future)$. Увеличение личного социального капитала (*Cap*) следует выделить отдельно. Будущие издержки должны учитывать и цену разрыва отношений. Величина будет зависеть от степени вовлеченности *E* (*engagement*) в отношения с патроном (группой). Таким образом, общая формула примет вид:

$$B\ (future) = B\ (1) - C(1) + E\ x\ B\ (future) + Cap - E\ x\ C\ (future)^{6}.$$

Как отмечалось, индивидуальные отношения имеют значение в клиент-патронажных связях, их качество может меняться и по-разному оцениваться при взаимодействии. Однако вступивший в неформальные отношения индивид исходит из возможности влиять и на $E\ x\ B\ (future)$, и на $E\ x\ C\ (future)$. Он уверен, что участие в групповых отношениях обогатит его новыми связями и увеличит его социальный капитал *Cap* и что он сохранит его даже в случае выхода из групповых отношений. Также индивид рассчитывает, что при добросовестности отношений в группе и усердии служения патрону (степени вовлеченности *E*) выгоды будут расти, а риски уменьшаться. Исследования показали, что китайские руководители

[6] Формула влияния различных факторов на гуаньси разрабатывалась в работе автора [Графов 2018б].

могут выделять среди своих подчиненных тех, кто откликается на правила *гуаньси* [Cheng et al. 2002], и затем предлагать больше выгод, преимуществ, возможностей карьерного роста тем, кто вовлекается в эти отношения [Law et al. 2000].

Поскольку *гуаньси* – это "специфические диадические эмоциональные связи, предполагающие оказание взаимных услуг" [Bian 2005: 312], можно предположить, что сумму компонентов должен отражать коэффициент вовлеченности (*E*). Для изучения *гуаньси* Чен использовал трехкомпонентную модель [Chen et al. 2009]. В ней сила "контрактных отношений" между начальником и подчиненным выражается через три компонента: "почтение к руководителю", "включенность в личную жизнь", "эмоциональную привязанность". Почтение к руководителю как услужение начальнику в максимальной степени характерно для стран с сильной концентрацией власти (низкой дисперсией власти), например для арабских монархий (*васта*). Эмоциональная привязанность и почтение к руководителю также присутствуют в *дзиммяку*.

При этом есть и иная точка зрения на эмоциональную составляющую. "Почтение", "привязанность" не противостоят инструментальности и даже могут быть его составной частью, когда привязанность используется, чтобы вызвать ответные эмоции. Либо чтобы достичь цели напрямую [Li 2018].

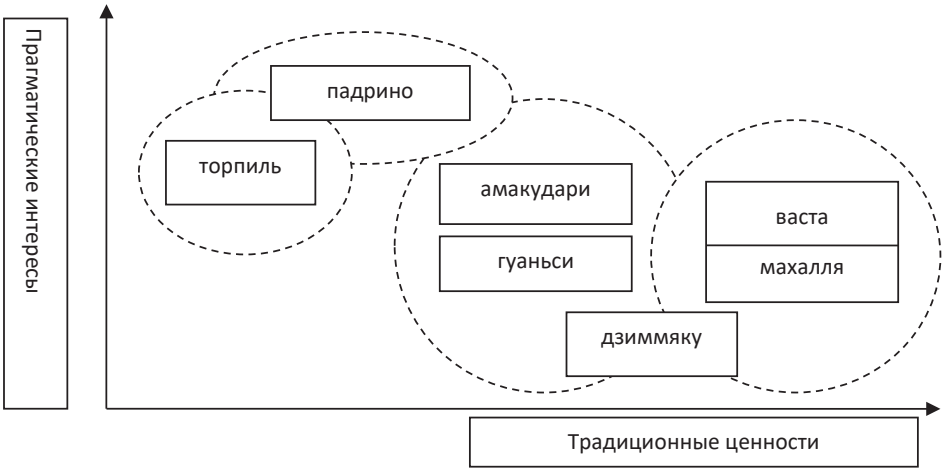
На Филиппинах уважительно родственные отношения в расширенной семье могут сочетаться с патронажно-клиентарными. Они составляют так называемую систему связей "падрино" (исп. *padrino* "крестный отец", "покровитель"). Влиятельный родственник выступает в качестве патрона, а его протекции ищет родственный клиент, не всегда родственный по крови, но также и по религиозному ритуалу (например, крестник) [Wong 2010].

Соотношение иррационального "принуждения традицией" и рациональных выгод в групповых отношениях непосредственно влияет на прочность связей и легкость вхождения и выхода из них. В ценностно-рациональных координатах относительное положение различных групповых отношений можно представить следующим образом (см. рис.).

Рисунок (Figure)

Относительное расположение областей неформальных групповых отношений в ценностно-рациональных координатах

Correlation of unformal relations in dependence of interests and values



Таким образом, групповые связи в разных культурных матрицах не описываются только в клиент-патронажных координатах или в ценностно-традиционной парадигме. Однако общий бихевиоралистский принцип (целеполагание при минимизации издержек и риска) может быть применен для трехкомпонентной модели *гуаньси* для концептуализации других неформальных отношений на основе диадической и групповой лояльности.

Коэффициент вовлечения *(E),* отражающий силу преданности группе (патрону), может включать несколько составляющих: $E = E(1) + E(2) + E(3) + E(4)... + E(8)$, где *E(1)* характеризует категориальную вовлеченность, *E(2)* относится к "эмоциональной привязанности", *E(3)* отображает "включенности в личную жизнь", *E(4)* – "почтение к руководителю" (внешнее), *E(5)* – индивидуальные отношения с патроном, *E(6)* – усердие или рвение. Также влиять на вовлеченность будут такие характеристики конкретного социума, как "коллективизм/индивидуализм" – *E(7)* и "недоступность" (ценность) власти и производных благ для среднего индивида *E(8)*. Чем больше дисперсия власти (*power distance*) в конкретном обществе, тем больше заинтересованность пользования властью [Hofstede 2001]. В любом случае мы имеем дело с обменом определенными услугами (лояльностью, покровительством, дарами) с целью получить определенные преимущества. Установление связей и обмен – два шага к одной цели.

Предлагаемая модель имеет ограничения. С трудом поддаются концептуализации групповые отношения, имеющие диадический компонент, где играют значительную роль не просто клиент-патронажные связи, а, например, сила обычая или эмоциональная привязанность. Не только силу эмоции трудно измерить, не всегда есть уверенность в том, когда эта "привязанность" реальная, а когда демонстрируемая. Учесть все влияния культурных и страновых особенностей на поведение и отношения "начальник – подчиненный" тоже чрезвычайно сложно. В наиболее объемном из исследований – GLOBE[7] – отмечается еще одна проблема. В различных культурах по-разному оценивается ряд общих характеристик:

– степень, в которой члены группы или патрон поощряют повышение производительности и совершенствование сделанного;

– ассертивность, т.е. приемлемые рамки напористости, конфронтационности в отношениях с другими;

– норма или ценность ориентации на будущее (планирование, инвестирование, то есть привычка "думать о завтрашнем дне")[8].

Принимая во внимание ограничения, формулу культурно-универсальной модели можно представить в следующем виде:

$$B\ (future) = B\ (1) - C\ (1) + E\ x\ B\ (future) + Cap - E\ x\ C\ (future).$$

Из формулы можно сделать следующие выводы. Успешному транзиту через ослабление неформальных отношений будут способствовать:

1) повышение издержек клиент-патронажных отношений в будущем – *Cost (future)*, что подразумевает прозрачность институтов и борьбу с коррупцией;

[7] Культура 62 стран описана через 9-факторную модель.

[8] GLOBE (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness). An overview of the 2004 study: Understanding the Relationship Between National Culture, Societal Effectiveness and Desirable Leadership Attributes. https://globeproject.com/study_2004_2007 (accessed 29.05.2022).

2) снижение той составляющей социального капитала *Cap,* которая связана с числом и влиятельностью связей, и напротив – увеличение составляющей, учитывающей личные качества и компетенции[9];

3) гражданские нормы социального устройства будут привлекательнее неформального обмена лояльности на властную ренту по мере девальвации традиционных отношений – через снижение вовлеченности *(E)*[10];

4) рыночные реформы, если они обеспечивают справедливую конкуренцию, высокий доход и успешную карьеру, приводят к переоценке традиционных клиент-патронажных практик.

Некоторые исследования фиксируют изменение оценок *гуаньси* в ходе рыночных трансформаций. В условиях свободной конкуренции значение *гуаньси* как производства обязанной задолженности размывается, "обязательства" оплачиваются сразу. Юридическая сила контракта делегитимирует личные связи [Wank 2004]. Так, *гуаньси* воспринимается как несправедливая практика на высококонкурентных рынках, но остается нормой в государственном секторе [Tian 2020]. В то же время традиционная эмоциональная составляющая ("включенность в личную жизнь") входит в противоречие с "корыстью" рыночных отношений.

Заключение

Предлагаемая модель, с одной стороны, возможно, учитывает не все факторы, влияющие на выбор индивида, с другой – решения в реальных обстоятельствах принимают разные люди, большая часть которых не обладает ни безупречным аналитическим аппаратом, ни точными данными для анализа последствий выбора, поэтому в реальной жизни вмешиваются интуиция и ошибка. Не существует чистой математической ситуации, когда индивид стоит перед свободным выбором между гражданской активностью и доступом к властной ренте через неформальные групповые отношения. Решение будет зависеть от собственного социального капитала и воспитания. Так, последние исследования показывают, что около 40% китайцев (в основном молодые, ориентированные на бизнес) полагаются при продвижении по службе на свои заслуги, 20% – на *гуаньси* (имеющие опыт государственной службы, хорошо образованные), 10% намерены использовать оба способа и 30% полагаются на удачу [Ma et al. 2015].

В целом мы видим связь между традиционными способами реализации частных интересов, основанными на групповой лояльности патрону, и трансформацией общества в направлении демократического транзита. Десять лет Арабской весны не привели к демократическому транзиту нигде, кроме Туниса. В остальных странах гражданское общество, возникнув в ходе протестов, перерождалось под влиянием общинно-религиозных интересов, новые лидеры опиралась на проверенные временем клиент-патронажные отношения своих сторонников. Власть снова начинала восприниматься как собственность, которая опирается на силу и охраняется насилием.

[9] Надежду вселяет возникающее противоречие между этими двумя частями, когда настоящие профессионалы даже в арабских странах испытывают неловкость от того, что воспользовались *васта* в поисках работы.

[10] Это напрямую зависит от исчезновения неинституциональных властных ресурсов: от родственных связей и традиционных обязательств до новых сословий, "новых-старых" ритуалов почитания богатства и власти, точно описываемых одним из значений китайского "лица" как статус, положение ("что говорят люди").

На постсоветском пространстве ярким примером стала Киргизия, где третий транзит власти за 15 лет оказывается не цветной революцией, а переворотом силами мобилизованной в провинции клиентелы. В России провозглашенная "вертикаль власти" привела к воссозданию "советского" по сути порядка доступа к властной ренте через клиент-патронажные связи, перерождению демократических институтов в гибридные и даже фасадные.

Можно резюмировать: не только в азиатских, но и других обществах – с клановыми, коллективистскими обычаями и высокой концентрацией власти – индивидуальная активность с трудом фокусируется на общественных и гражданских целях. Патримониальные отношения не исчезают при смене власти (и неконсолидированном транзите), они восстанавливаются, что может приводить к возврату рационально-харизматического господства.

DOI: 10.17976/jpps/2022.04.11

THE INFLUENCE OF GROUP LOYALTY ON DEMOCRATIC TRANSIT IN NON-WESTERN SOCIETIES

D.B. Grafov[1]

[1]*Institute of Oriental Studies of the Russian Academy of Sciences. Moscow, Russia*

GRAFOV, Dmitry Borisovich, Cand. Sci. (Polit. Sci.), Senior Research Fellow, Institute of Oriental Studies of the Russian Academy of Sciences, email: graftvc@mail.ru

Grafov, D.B. (2022). The influence of group loyalty on democratic transit in non-Western societies. *Polis. Political Studies*, 4, 134-147. (In Russ.) https://doi.org/10.17976/jpps/2022.04.11

Received: 17.11.2020. Accepted: 02.07.2021

Abstract. This paper proposes a systems-theoretical approach to the role of guanxi-based, amakudari-based and other traditional practices, founded on group loyalty and supervisor–subordinate relationships, in making transitions from authoritarian rule. There are a lot of examples of unsuccessful transitions in Orient and non-Western cultures and of the degradation of new democracies in Eastern-European and Asian States. Many hybrid or semi-democracies fall short in the provision of public services or the protection of economic or human rights. Younger democracies are more corrupt, exhibit less rule of law, uncompetitive elections, uncontrolled bureaucracy, shrinked individual freedoms and may slide to authoritarianism through populism. And there are also the well-known problems of collective and civil actions to provide collective goods. In non-Western States collective action adheres to traditions and indigenous forms of group loyalty. The traditional ways for realizing individual interests are based on patron-client relations in these societies. And from this point of view such relations appear to be the most reliable way of satisfying individual interests of gaining advantages from Power than fighting for common goods and civil values through the transition to a more democratic regime, including substantive political changes moving towards a fair distribution of common goods. The goal of the author is to identify the dependence of the changing behavior of individuals to components of engagement in patron-client relations. Traditional patron-client (superior–subordinate) relations as a structuring social exchange are based on some variables, such as benefits\contributions, loyalty, reciprocity, personal commitment, obligation, subordinate, collectivism, personal-life inclusion etc. The model helps to explain what variables change someone's behavior from seeking civil values and common goods to prioritising individual or groups' benefits relating to the patron-client relationships in non-Western cultures.

Keywords: transition, group loyalty, guanxi, jinmyaku, amakudari, wasta, clientelism.

References

Al-Ramahi, A. (2008). Wasta in Jordan: a distinct feature of (and benefit for) middle eastern society. *Arab Law Quarterly*, 22, 35-62.

Barbalet, J. (2014). The structure of guanxi: resolving problems of network assurance. *Theory and Society*, 43(4), 51-69. https://doi.org/10.1007/s11186-013-9211-2

Barbalet, J. (2015). Guanxi, tie strength, and network attributes. *American Behavioral Scientist*, 59(8), 1038-1050. https://doi.org/10.1177/0002764215580613

Barbalet, J. (2018). Guanxi as social exchange: emotions, power and corruption. *Sociology,* 52(5), 934-949. https://doi.org/10.1177/0038038517692511

Bian, Y. (2005). Guanxi. In J. Beckert, & M. Zafirovski (Ed.), *International Encyclopedia of Economic Sociology* (pp. 312-314). London: Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203824214

Brzezinski, Z. (1989). Grand failure: the birth and death of communism in the twentieth century. New York, NY: Liberty.

Chen, X.-P., & Chen, C. (2004). On the intricacies of the Chinese guanxi. *Asia Pacific Journal of Management*, 21(3), 305-324. https://doi.org/10.1023/B:APJM.0000036465.19102.d5

Cheng, B.S., Farh, J.L., Chang, H.F., & Hsu, W.L. (2002). Gunaxi, zhoungcheng, compentence and managerial behavior in the Chinese context. *The Journal of Chinese Psychology*, 44(2), 151-166.

Chen, Y., Friedman, R., Yu, E., Fang, W., & Lu, X. (2009). Supervisor-subordinate guanxi: developing a three-dimensional model and scale. *Management and Organization Review*, 5(3), 375-399. https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2009.00153.x

Colignon, R.A., & Usui, Ch. (2003). *Amakudari: the hidden fabric of Japan's economy*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Cunningham, R.B., & Sarayrah, Y.K. (1993). Wasta: the hidden force in middle eastern society. Westport, CT: Praeger.

El-Said, H., & McDonald, F. (2001). Institutions and joint ventures in the Middle East and North Africa. In H. El-Said & K. Becker (Ed.), *Management and International Business Issues in Jordan* (pp. 65-83). Binghamton, NY: Haworth.

Fan, Y. (2002). Questioning guanxi: definition, classification and implications. *International Business Review*, 11(5), 543-561.

García, C. (2014). Clientelism and guanxi: Southern European and Chinese public relations in comparative perspective. *Public Relations Review*, 40, 798-806. https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2014.06.001

Hofstede, G. (2001). Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Law, K.S., Wong, C.S., Wang, D., & Wang L. (2000). Effects of supervisor-subordinate guanxi on supervisory decisions in China: An empirical investigation. *International Journal of Human Resource Management*, 11, 715-730.

Li, L. (2011a). Lost in translation: the rule of guanxi, an alternative to the rule of law. In M. Tomasek, & G. Muhlemann (Ed.), *Interpretation of Law in China: Roots and Perspectives* (pp. 163-174). Prague: Karolinum Press.

Li, L. (2011b). Performing bribery in China: guanxi-practice, corruption with a human face. *Journal of Contemporary China*, 20(68), 1-20.

Li, L. (2018). Moral economy of corruption – guanxi networks in China's courts. *International Political Science Review*. http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3191708

Luo, Y. (2007). Guanxi and business. Singapore: World Scientific.

Ma, L., Tang, H., & Yan, B. (2015). Public employees' perceived promotion channels in local China: merit-based or guanxi-orientated? *Australian Journal of Public Administration*, 74(3), 283-297. https://doi.org/10.1111/1467-8500.12147

Mizoguchi, T., & Quyen, N.V. (2009). Amakudari: the post-retirement employment of elite bureaucrats in Japan, *Journal of Public Economic Theory,* 14(5), 813-847. https://doi.org/10.1111/j.1467-9779.2012.01563.x

Mohammed, A.A., & Hamdy, H. (2008). The stigma of vasta: the effect of vasta on perceived competence and morality. German University in Cairo, Working Paper Series, 5.

McCarthy, D., Puffer, S., Dunlap, D., & Jaeger, A. (2012). A stakeholder approach to the ethicality of BRIC-firm managers, use of favors. *Journal of Business Ethics,* 109(1), 27-38. https://doi.org/10.1007/S10551-012-1377-4

O'Donnell, G., & Schmitter, P.C. (1986). Transitions from authoritarian rule: tentative conclusions about uncertain democracies. Baltimore, London: The John Hopkins University Press.

Osburg, J. (2013). Anxious wealth: money and morality among China's new rich. Stanford: Stanford University Press.

Sievers, E. (2002). Uzbekistan's mahalla: from soviet to absolutist residential community associations. *The Journal of International and Comparative Law at Chicago-Kent*, 2, 91-158.

Sun, X, Zhu, J., & Wu, Y. (2014). Organizational clientelism: An analysis of private entrepreneurs in Chinese local legislatures. *Journal of East Asian Studies*, 14(1), 1-29. http://www.jstor.org/stable/26335180

Tian, F.F. (2020). Is guanxi unfair? Market reform and the public attitude toward guanxi in urban China. *The Journal of Chinese Sociology*, 7, 24. https://doi.org/10.1186/s40711-020-00138-3

Urinboyev, R. (2013). Living law and political stability in post-Soviet Central Asia. A case study of the Ferghana Valley in Uzbekistan. Lund Studies in Sociology of Law. Lund: Media-Tryck, Lund University.

Wang, P. (2016). Military corruption in China: the role of guanxi in the buying and selling of military positions. *The China Quarterly*, 228, 970-991. https://doi.org/10.1017/S0305741016001144

Wank, D. (2004). Business-state clientelism in China: Decline or evolution? In T. Gold, D. Guthrie, & D. Wank (Ed.), *Social Connections in China. Institutions, Culture, and the Changing Nature of Guanxi* (pp. 97-116). Cambridge: Cambridge University Press.

Wong, P.N. (2010). The art of governing the self and others in the Christian Philippines. *Journal of International and Global Studies*, 1(2), 110-46.

Yang, M.M.-h. (1994). Gifts, Favors and banquets: The art of social relationship in China. Ithaca: Cornell University Press.

Zhan, J.V. (2012). Filling the gap of formal institutions: The effects of guanxi network on corruption in reform-era China. *Crime, Law and Social Change*, 58, 93-109. https://doi.org/10.1007/s10611-012-9379-9

Acemoglu, D., & Robinson, J.A. (2016). Why nations fail: the origins of power, prosperity, and poverty (Russ. ed.: Acemoglu, D., & Robinson, J.A. Pochemu odni strany bogatye, a drugie bednye. Proiskhozhdenie vlasti, protsvetaniya i nishchety. Moscow: AST).

Friedman, M. (2006) Capitalism and freedom. (Russ. ed.: Friedman, M. Kapitalizm i svoboda. Moscow: New Publishing House).

Grafov, D. (2018a). The prisoner's dilemma and the free-rider problem in the environment of guanxi group loyalty. *Southeast Asia: Current Development Issues*, 3, 213-224. (In Russ.)

Grafov, D. (2018b). The economic model of the guanxi practice in China: comparative analysis. *name Problemy Dalnego Vostoka,* 5, 104-117. https://doi.org/10.31857/S013128120001143-8 (In Russ.)

Huntington, S.P. (2003). The third wave: democratization in the late twentieth century. (Russ. ed.: Huntington, S.P. Tret'ya volna. Demokratizatsiya v kontse XX veka. Moscow: ROSSPEN).

Karl, T.L., Schmitter, Ph. (2004). Concepts, assumptions and hypotheses about democratization (reflections on applicability of the transitological paradigm for the study of post-communist transformations). *Polis. Political Studies*, 4, 6-27. (In Russ.) https://doi.org/10.17976/jpps/2004.04.02

Melville, A.Yu. et al. (2008). Politologiya [Political science]. Moscow: MGIMO, Velbi, Prospect. (In Russ.)

North, D.C., Wallis J.J., & Weingast B.R. (2011). Violence and social orders. A conceptual framework for interpreting recorded human history. (Russ. ed.: North, D.C., Wallis J.J., & Weingast B.R. Nasilie i sotsial'nye poryadki. Moscow: Gaidar Institute).

Olson, M. (1995). The logic of collective action. Public goods and the theory of groups. (Russ. ed.: Olson, M. Logika kollektivnykh deistvii. Obshchestvennye blaga i teoriya grupp. Moscow: FEI).

Przeworski, A. (1991). Democracy and the market: political and economic reforms in Eastern Europe and Latin America. (Russ. ed.: Przeworski, A. Demokratiya i rynok. Politicheskie i ekonomicheskie reformy v Vostochnoi Evrope i Latinskoi Amerike. Moscow: ROSSPEN).

Rustow, D.A. (1996). Transitions to democracy: toward a dynamic model. *Polis. Political Studies*, 5, 5-15. (In Russ.)

Seleznev, P.S. (2014). Modernization of the post-Soviet Russia: from the democratic transition period to innovative development. *Izvestiya of Saratov University. Philosophy. Psychology. Pedagogy,* 14(2), 43-49. (In Russ.)

Литература на русском языке

Аджемоглу Д., Робинсон Дж. А. 2016. *Почему одни страны богатые, а другие бедные. Происхождение власти, процветания и нищеты*. М.: АСТ.

Графов Д.Б. 2018а. "Дилемма заключенного" и "эффект безбилетника" в условиях коллективной лояльности "гуаньси". *Юго-Восточная Азия: актуальные проблемы развития*. № 3. С. 213-224.

Графов Д.Б. 2018б. Экономическая модель гуаньси в Китае: сравнительный анализ. *Проблемы Дальнего Востока*. № 5. С. 104-117. https://doi.org/10.31857/S013128120001143-8

Карл Т.Л., Шмиттер Ф. 2004. Демократизация: концепты, постулаты, гипотезы (Размышления по поводу применимости транзитологической парадигмы при изучении посткоммунистических трансформаций). *Полис. Политические исследования*. № 4. С. 6-27. https://doi.org/10.17976/jpps/2004.04.02

Норт Д., Уоллис Дж., Вайнгаст Б. 2011. *Насилие и социальные порядки*. М.: Изд. Института Гайдара.

Олсон М. 1995. *Логика коллективных действий. Общественные блага и теория групп*. М.: ФЭИ.

Политология. 2008. Рук. авт. колл. А.Ю. Мельвиль. М.: МГИМО МИД России, ТК Велби, Проспект.

Пшеворский А. 1999. *Демократия и рынок. Политические и экономические реформы в Восточной Европе и Латинской Америке*. М.: РОССПЭН.

Растоу Д.А. 1996. Переходы к демократии: попытка динамической модели. *Полис. Политические исследования*. № 5. С. 5-15.

Селезнев П.С. 2014. Модернизация постсоветской России: от "Демократического транзита" к инновационному развитию. *Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика*. Т. 14. Вып. 2. С. 43-49. https://doi.org/10.18500/1819-7671-2014-14-2-43-49

Фридман М. 2006. *Капитализм и свобода*. М.: Новое издательство.

Хантингтон С. 2003. *Третья волна. Демократизация в конце XX века*. М.: РОССПЭН.