

DOI: 10.24290/1029-3736-2019-25-4-265-278

ТРАНСФОРМАЦИИ КОРПОРАТИВИЗМА В ЭПОХУ НЕОЛИБЕРАЛИЗМА

П.С. Каневский, канд. полит. наук, доц. кафедры политологии и социологии политических процессов социологии Социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, Ленинские горы, МГУ, д. 1. стр. 33, г. Москва, Российская Федерация, 119234*

Данная статья посвящена исследованию становления и современного состояния корпоративизма в странах Западной Европы. Автор показывает, каким образом происходила эволюция корпоративизма начиная с XIX в. и каким образом корпоративизм трансформировался в течении XX в. Особое внимание в статье уделяется последней стадии развития корпоративизма, которая связана с эволюцией неолиберализма и политического плюрализма. Корпоративизм рассматривается как форма взаимодействия организованных групп общества с государством и как политико-идеологическое течение, уходящее корнями в средневековую социальную философию. Расцвет корпоративизма пришелся на послевоенные десятилетия, когда большинство стран Западной Европы пошли по пути создания вертикально интегрированных ассоциативных групп, представлявших интересы основных социально-экономических групп, в первую очередь, бизнеса и наемных работников. При этом корпоративизм всегда строился на четком ценностном фундаменте, который подразумевал следование общественным интересам и равномерное распределение ресурсов между всеми участниками корпоративных договоренностей. В статье показано, каким образом наступление неолиберализма привело к снижению роли корпоративизма. Начиная с 1990-х гг., в тех странах, которые традиционно выстраивали процесс согласования и принятия ключевых политических решений на корпоративистской основе, происходит очевидная плюрализация систем групп интересов, которая все чаще вытесняет традицию и практику корпоративизма. При этом корпоративизм не исчезает, во многих странах он остается важным элементом системы коллективного согласования интересов, однако меняется его характер и содержание. Отсюда можно сделать вывод, что классические концепции корпоративизма не способны полностью объяснить его сегодняшнее состояние, необходимо использовать новые подходы, которые могли бы выявлять суть происходящих трансформаций.

Ключевые слова: корпоративизм, неокорпоративизм, плюрализм, либерализм, неолиберализм, группы интересов, лоббизм.

* Каневский Павел Сергеевич, e-mail: baggio-18@yandex.ru

TRANSFORMATIONS OF CORPORATISM IN NEOLIBERAL ERA

Kanevskiy Pavel S., PhD in Political Science, Associate Professor of the Department of Political Science and Sociology of Political Processes, Faculty of Sociology, Lomonosov Moscow State University, Leninsky Gory 1-33, Moscow, Russian Federation, 119234, e-mail: baggio-18@yandex.ru

This article is devoted to the study of the formation and current state of corporatism in Western European countries. Author shows how the evolution of corporatism took place since the XIX century and how corporatism was transforming during the XX century. Particular attention is paid to the last stage of the development of corporatism, which is associated with the evolution of neoliberalism and political pluralism. Corporatism is seen as a form of interaction between organized groups of society and the state, and as a political-ideological category rooted in medieval social philosophy. Corporatism flourished in the post-war decades, when most of the countries of Western Europe took the path of creating vertically integrated associative groups representing the interests of the main socio-economic groups, primarily business and employees. At the same time, corporatism has always been built on a clear value foundation, which implies the pursuit of public interests and the equal distribution of resources among all parties of corporate agreements. The article shows how the onset of neoliberalism led to a reduction in the role of corporatism. Since the 1990s, in those countries that traditionally lined up to the process of agreeing on and adopting key political decisions on a corporate basis, there has been an obvious pluralisation of the systems of interest groups, which is increasingly replacing the tradition and practice of corporatism. At the same time, corporatism does not disappear; in many countries it remains an important element of collective bargaining, but its nature and content are changing. We can conclude that the classic concepts of corporatism are not able to fully explain its current state, it is necessary to use new approaches that could reveal the essence of the transformations taking place.

Key words: corporatism, neocorporatism, pluralism, liberalism, neoliberalism, interest groups, lobbying.

Корпоративизм исторически является одной из наиболее устойчивых форм взаимодействия организованных групп интересов и органов власти. Будучи глубоко укорененным в западноевропейской традиции, корпоративизм в течение десятилетий определял развитие систем групп интересов в странах Скандинавии, Германии, Австрии, Швейцарии, Нидерландах. В разное время корпоративизм оказывал серьезное влияние на организацию политического процесса в Великобритании, Ирландии, Франции, Бельгии, Италии, Испании, Люксембурге. Иными словами, в послевоенный период практически все страны Западной Европы пережили на себе влияние идей и практик корпоративизма. Однако сегодня корпоративизм переживает период исторического кризиса, теряя влияние даже в тех странах, где он был более всего укоренен. Данная статья представляет собой попытку выявить идейные и политические предпосылки развития корпоративизма в Европе в XX в., а также проследить причины его трансформаций в условиях нелиберальной эпохи.

Корпоративизм происходит от латинского слова *corpo* (тело) и в широком смысле означает организацию и структуру социально-экономических интересов общества¹. Как политико-идеологическое течение, корпоративизм начал активно развиваться во второй половине XIX в. в странах Западной Европы. С одной стороны, корпоративизм во многом стал ответом на политический либерализм, который в XIX в. представлял из себя “совокупность таких ценностей, как индивидуализм, свобода, разум, справедливость, толерантность и частная собственность”². Корпоративисты видели в свободном рынке, продвигаемом либерализмом, систему, в которой выигрывает сильнейший, в ущерб общественному интересу. Развитие профсоюзного движения и социал-демократических партий послужило важной институциональной предпосылкой распространения корпоративизма, который был призван найти баланс между обществом и государством в условиях набравших силу классовых противоречий.

Главные идейные предпосылки корпоративизма содержатся в средневековой католической социальной философии, к которой не раз обращались корпоративисты XIX в. Они настаивали на установлении “коллективистских и иерархических отношений ради преодоления социальных разрывов и достижения общего блага”³. Ранний корпоративизм рассматривал доиндустриальное средневековое общество как пример гармоничного и естественного общества. Это общество не было ни раздробленным, ни монолитным, а подразделялось на функциональные элементы, такие как городские сообщества, братства и гильдии, в рамках которых существовало четкое разделение обязанностей и которые действовали ради блага тех сообществ, которые они представляли.

Одним из наиболее ярких манифестов раннего корпоративизма стала энциклика Папы Римского Льва XIII от 1891 г. Папа выступил с критикой одновременно и социализма, и либерализма, предлагая частичное возрождение духа средневекового коллективизма. Решение классовых конфликтов он видел в создании ассоциаций наемных работников и работодателей, схожих со средневековыми гильдиями, которые служили бы защитой для своих членов и способствовали решению спорных вопросов, касающихся в первую очередь распределения доходов. Папа ссылаясь на опыт гильдий, которые структурировали средневековую экономику вертикально, а каждая гильдия представляла отдельную ремесленную отрасль. Это в корне отличалось от социалистической идеологии того времени, которая предлагала структурировать

¹ См.: *Capling A. Corporatism // Encyclopedia of Democratic Thought / Ed. by P. Clarke, J. Foweraker. L., 2001. P. 139.*

² *Осипова Н.Г. Социально-философские основы (теоретическое ядро) классического либерализма // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2015. № 4. С. 7.*

³ *Capling A. Corporatism. P. 139.*

экономику посредством классов, а не отдельных секторов экономики. В видении Льва XIII, ассоциации должны быть вертикальными картелями, которые равномерно распределяют ренту между их членами. По его мнению, “ответственным за формирование подобных картелей должно быть государство, которое оставляет за собой право вмешательства во взаимоотношения между работниками и работодателями с тем, чтобы не допустить нечестного распределения”⁴.

Вплоть до Первой мировой войны идеи корпоративизма были фактически монополизированы социальным католицизмом. Однако в межвоенный период ситуация меняется и корпоративизм постепенно становится политическим мейнстримом. По мнению П. Крауча, «возникают версии корпоративизма, в основе которых — стремление к созданию нового светского ценностного единства: в первую очередь следует упомянуть в этой связи корпоративизм Эмиля Дюркгейма. Сторонники такого рода теорий не проявляли особого интереса к государству; его не рассматривали в качестве главного центра организации корпоративных единиц. В некоторых версиях порядок, который, как предполагалось, будет обеспечен соглашениями между представителями интересов, рассматривался в качестве замены государства: такой подход можно видеть на примере английского “гильдейского социализма”»⁵. Корпоративистские идеи распространяются практически во всех странах Западной Европы, включая Австрию, Германию, Скандинавию. В частности, в Австрии “возникает система палат, практика сотрудничества между государством и объединениями лиц с общими интересами; тогда же произошла централизация в профсоюзах, началось сотрудничество в органах, образованных на паритетных началах”⁶. В конечном счете, корпоративизм межвоенного периода был попыткой как гармонизации общества в условиях нарастающих социальных противоречий, так и способом сохранения легитимности государства, которая ставилась под сомнение революционными движениями.

Примечательно, что впервые корпоративизм стал полноценной основой государственной политики в авторитарных и тоталитарных странах. Несомненным лидером не только с точки зрения внедрения, но и научного осмысления корпоративизма оказалась Италия эпохи Б. Муссолини. В 1920–1930-е гг. в Италии образовалась отдельная школа корпоративизма, включавшая в себя такие имена как Дж. Боттаи, А. Рокко, Э. Россони, А. Градилоне и пр.⁷. Итальянские корпоративисты

⁴ Цит. по: *Morck R., Yeung B. Corporatism and the ghost of the third way // Capitalism and Society. 2010. N 5 (3). P. 13.*

⁵ Цит. по: *Салмин М.С. Неокорпоративизм в странах Запада // Полития. 2005. № 3. С. 262.*

⁶ Там же. С. 277.

⁷ См.: *Costa Pinto A. Corporatism and Fascism: the corporatist wave in Europe. L.; N.Y., 2017.*

пытались обосновать увеличение роли государства в новых социально-политических условиях и встроить данную теорию в общие рамки нового тоталитаризма. Один из родоначальников фашистской теории корпоративизма А. Рокко писал в 1920 г., что “причиной нарастающего экономического и политического кризиса в Италии было бесконтрольное развитие различных групповых объединений, что ведет к упадку государства... Следовательно, для того, чтобы остановить дезинтеграцию, государство должно не уничтожать данные объединения, а встроить их в систему государственного управления”⁸. Более того, данные группы должны быть выстроены таким образом, чтобы существовал постоянный диалог между объединениями работодателей и объединениями наемных работников для решения трудовых конфликтов. Государство же гарантирует нахождение компромиссных решений для всех сторон. Однако в реальной политической жизни фашистский вариант корпоративизма предоставил государству фактически монопольное право создания и регулирования ассоциаций, лишив последние какой-либо видимой самостоятельности. Хотя фашистский вариант корпоративизма стал обоснованием всеобъемлющей роли государства в межвоенной Италии, нацистской Германии, франкистской Испании, салазаровской Португалии, он заложил важное направление для анализа и практического развития взаимодействия групп интересов и государства.

Будучи прочно связанным в общественном мнении с фашизмом, термин “корпоративизм” перестает употребляться в научном лексиконе после Второй мировой войны, однако реальные корпоративистские отношения никуда не исчезли. Приняв либеральные конституции, разрушенные войной страны Западной Европы не были готовы к быстрой либерализации. Поэтому практически все страны Западной Европы, которые до войны находились под влиянием теории и практики корпоративизма, сохранили высокую роль государства в управлении групповыми интересами. Главное отличие заключалось в том, что новый корпоративизм подразумевал, что теперь ассоциации и прочие секторальные группы становятся главными действующими акторами, в то время как государству отводится лишь роль регулятора. Ф. Шмиттер назвал это “социетальным корпоративизмом”, а Г. Лембрух “либеральным корпоративизмом”, подчеркивая, что государство формулирует политику, в первую очередь исходя из интересов крупнейших ассоциативных объединений, таких как пиковые ассоциации бизнеса или профсоюзы. Ф. Шмиттер предложил различать корпоративизм прошлого, который был дискредитирован связью с фашистскими режимами, и послевоенный неокорпоративизм, который развился в условиях демократизации и либерализации большинства западноевропейских стран.

⁸ Цит. по: *Meenan J. Corporatism in Italy // The Irish Monthly. 1936. Vol. 64. N 762. P. 795.*

В этом же русле рассуждал Г. Лембрух, который предложил разделять исторические типы корпоративизма — традиционный, характерный для гильдейских систем Средневековья, этатистский, развившийся в межвоенный период в авторитарных и тоталитарных странах, и, наконец, либеральный, свойственный для западноевропейских индустриальных стран после Второй мировой войны⁹. По словам А.В. Павроза, “хотя в практическом плане новый корпоративизм, так же как и старый, строится на формировании политики в рамках тесного и зачастую закрытого взаимодействия между наиболее крупными группами интересов и государственными институтами, характер указанного взаимодействия существенно изменился: группы получили большую свободу, а директивная роль государства сократилась”¹⁰.

Новый корпоративизм стал обозначать не просто институциональную поддержку со стороны государства для больших ассоциированных групп, но и четко выстроенный процесс согласования и принятия решений, основную роль в которых играют ассоциации с постоянным штатом, стремящиеся к выражению интересов наиболее важных общественных групп, таких как промышленники, члены профсоюзов, сельскохозяйственные работники и пр. Согласно Ф. Шмиттеру, корпоративизм определяли и как идеологию, и как разновидность политической культуры или государственного устройства, и как форму организации экономики, и даже как особый тип общества; наиболее продуктивным оказался подход, в рамках которого корпоративизм рассматривается в качестве “одного из возможных механизмов, позволяющих ассоциациям интересов посредничать между своими членами (индивидами, семьями, фирмами, локальными сообществами, группами) и различными контрагентами (в первую очередь, государственными и правительственными органами)”¹¹.

При этом Ф. Шмиттер считал, что корпоративизм важно рассматривать как антипод плюрализма, который в большей степени свойственен странам англо-американского типа. Если под плюрализмом Ф. Шмиттер понимал равные возможности для групп интересов мобилизовать ресурсы и влиять на политику, то новый корпоративизм подразумевает “систему представительства интересов, составные части которой организованы в несколько особых, принудительных, неконкурентных, иерархически упорядоченных, функционально различных разрядов, официально признанных или разрешенных (а то и просто созданных) государством, наделяющим их монополией на представительство в

⁹ См.: *Almond G. Corporatism, pluralism, and professional memory // World Politics. 1983. Vol. 35. N 2. P. 249.*

¹⁰ *Павроз А.В. Корпоративизм: истоки, эволюция, современное состояние // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2009. № 4. С. 55.*

¹¹ *Шмиттер Ф. Неокорпоративизм // Полис. 1997. № 2. С. 15–16.*

своей области в обмен на известный контроль за подбором лидеров и артикуляцией требований”¹². При этом Ф. Шмиттер не скрывал своей симпатии к корпоративизму, считая это более справедливым способом учета общественных интересов по сравнению с плюрализмом, который виделся им как источник неравенства в доступе к процессу принятия решений.

Согласно другому классическому определению А. Коусона, корпоративизм — это не просто представительство интересов, это “специфический социально-политический процесс, в котором организации, представляющие монополистические функциональные интересы, вступают во взаимодействие с органами государственной власти по поводу принятия решений”¹³. При этом государство исходит из того, что политика в первую очередь должна быть ориентирована на экономический рост, повышение конкурентоспособности и умение реагировать на структурные изменения в экономике.

Однако корпоративизм в Европе всегда обозначал не только механизм принятия решений, но и определенную систему ценностей, прочно укорененную в политической традиции и базирующуюся на равноправном доступе к политическим ресурсам и коллективному решению социально-политических конфликтов. В этом смысле наиболее полным представляется определение послевоенного корпоративизма, данное Г. Лембрухом: “Корпоративизм — это больше, чем способ артикуляции интересов. Скорее, это институциональный процесс принятия решений, в рамках которого крупные заинтересованные организации взаимодействуют друг с другом и с органами власти не только во имя артикуляции, но ради определения общих ценностей и реализации политики, построенной на данных ценностях”¹⁴. Данное определение очень четко выхватывает дух взаимодействия групп интересов и государства в условиях корпоративизма, конечной целью которого является не просто оказание влияния ради достижения узкогрупповых целей, но поддержка социального консенсуса в интересах общества. Определение Г. Лембруха примечательно тем, что оно подчеркивает не только рациональные политико-экономические основания корпоративизма, но и его ценностное, моральное начало.

Многие видели в новом корпоративизме способ сглаживания крайностей либерализма и социализма. В частности, Й. Шумпетер писал, что “ассоциативный корпоративизм устранит преграды, которые существуют между рабочими и работодателями... Однако ассоциативный корпоративизм не может быть навязан или внедрен исключительно

¹² Шмиттер Ф. Неокорпоративизм. С. 16.

¹³ Cawson A. Organized Interests and the state. Studies in Mesocorporatism. L., 1985. P. 8.

¹⁴ Lehbruch G. Liberal corporatism and party government // Trends towards Corporatist Intermediation / Ed. by P. Schmitter, G. Lehbruch. L., 1979. P. 150.

посредством соответствующих законов. Он может быть рожден только волей и действиями свободных людей, которые руководствуются принципами социальной ответственности и моральными принципами”¹⁵. Й. Шумпетер видел в корпоративизме способ сдерживания социализма, который, по его мнению, содержит постоянную тенденцию к чрезмерной централизации и крайностей либерализма, грозящих конфликтами и социальными разрывами в обществе.

Однако в 1980–1990-е гг. вместе с наступлением неолиберальной эпохи теория неокорпоративизма постепенно теряет свое влияние, так как на место взаимодействия между вертикально организованными ассоциациями профсоюзов и промышленников приходят плюралистические отношения. Идеи свободного рынка и неолиберальная идеология, направленная на снижение роли государства, вступили в прямое противоречие с принципами корпоративизма. Отличительными чертами плюралистических систем, присущих в первую очередь США, Великобритании и странам Содружества, является то, что членство в группах носит добровольный характер, они чаще имеют свободную и децентрализованную организационную структуру, а также в большинстве случаев отделены и независимы от правительства. В рамках подобной системы существует множество особых секторов общественных интересов или, если воспользоваться терминологией Р. Даля, — сфер принятия решений. Каждая из сфер принятия решений представлена самыми разными группами интересов, — от ассоциаций до профсоюзов, — которые ведут конкурентную борьбу между собой за право доступа к центрам власти.

Т. Бернс и М. Карсон считают, что плюрализм и корпоративизм отличны по организации взаимодействия групп интересов и органов власти, институциализации взаимодействия, нормам и стратегиями, которые выбирают группы интересов для осуществления влияния и предсказуемости принятия решений (см. табл.).

Современная Европа в значительной степени является пространством, сочетающим в себе корпоративистские и плюралистические отношения, причем все чаще данное соотношение не в пользу корпоративизма. Причину этой трансформации еще в 1991 г. очень точно описали В. Штрекк и Ф. Шмиттер в рубежной статье “От национального корпоративизма к транснациональному плюрализму”¹⁶. Авторы отмечают, что европейская интеграция с 1980-х гг. была направлена не только на создание единого рынка, но на максимальное дерегулирование национальных экономик. Увеличение влияния транснационального биз-

¹⁵ Noto S. Beyond the business cycle and socialism: the late Schumpeter’s corporatist view. SSRN. 2008. URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1261910> (accessed: 15.05.2019).

¹⁶ См.: Streeck W., Schmitter P. From national corporatism to transnational pluralism: organized interests in the single European market // *Politics & Society*. 1991. Vol. 19. Iss. 2.

Корпоративизм и плюрализм¹⁷

	Корпоративизм	Плюрализм
Организация взаимодействия	Интегративная система взаимодействия между группами интересов и государством. Ограниченное количество групп интересов, встроенных в процесс принятия решений. Группы интересов выстроены в вертикальные организации, а контакты с органами власти носят формальный и упорядоченный характер	Фрагментированная система взаимодействия между группами интересов и государством. Большое количество групп интересов, взаимодействующих с органами власти. Взаимодействие построено на двусторонних контактах между организованными группами, лицами и центрами принятия решений
Институционализация взаимодействия	Государство создает и регулирует институты, посредством которых осуществляется взаимодействие групп интересов и органов власти, влияние первых на процесс принятия решений. Группы интересов институционально зависимы от государства. Государство отвечает за урегулирование конфликтов, возникающих между группами интересов	Минимальная институционализация взаимодействия со стороны государства. Группы интересов редко встроены в институты взаимодействия, создаваемые государством. Группы интересов более свободны и независимы от государства. Государство принимает минимальное участие в урегулировании конфликтов между группами интересов. Следовательно, между группами интересов выше уровень конкуренции
Нормы взаимодействия	Взаимодействие между группами интересов и государством построено на нормах инклюзивности, компромисса, общего блага, коллективного интереса	У групп интересов не обязательно имеются социальные обязательства. Превалирование частных интересов. Доступ к органам власти не регламентируется четкими нормами
Стратегии групп интересов	Стратегии влияния построены на правилах, соответствующих нормам взаимодействия. Стратегии носят стабильный характер, так как механизм взаимодействия групп интересов и органов власти существует в течении длительного времени	Стратегии влияния построены на торге и зависят от количества ресурсов, которыми обладают группы интересов. Стратегии выбираются исходя из собственных интересов организованных групп. Компромиссы, союзы с другими группами интересов могут использоваться как временная тактика влияния, но не являются основой стратегий
Предсказуемость процесса принятия решений	Относительно высокая степень предсказуемости процесса принятия решений. Принятие решений носит негибкий характер, так как отбираются только те интересы, которые соответствуют базовым принципам и нормам	Относительно низкая степень предсказуемости процесса принятия решений. Принятие решений носит гибкий характер, так как существует меньше институциональных и нормативных преград для влияния на органы власти

¹⁷ См.: *Burns T., Carson M. European Union neo-corporatist, and pluralist governance arrangements: lobbying and policy-making patterns in a comparative perspective // International Journal of Regulation and Governance. 2002. N 2 (2). P. 133.*

неса на общеевропейскую политику, а также отсутствие традиционных корпоративистских институтов в наднациональных органах Евросоюза, в конечном счете, будет характеризоваться тенденцией к снижению роли иерархий и монополий в сфере согласования интересов. “Как бы ни развивалось европейское сообщество после 1992 г., нет никаких оснований говорить, что процесс будет повернут вспять, в сторону усиления неокорпоративизма”¹⁸. Уже в начале 1990-х гг. было очевидно, что время масштабных корпоративистских систем уходит в прошлое.

При этом нельзя сказать, что в условиях неолиберализма корпоративизм полностью утратил свое влияние. Существует ряд исследований, которые указывают на то, что корпоративистская политика координации интересов не перестала играть свою роль в регулировании рынка труда и социального обеспечения¹⁹. Более того, корпоративистские отношения распространились на такие страны, как Ирландия, в которой, как казалось, для его развития не было базовых условий в виде централизованных иерархических организаций на рынке труда. Однако было очевидно, что классическая шмиттеровская модель уступает место новым вариациям корпоративизма, подверженным влиянию нового витка либерализма. Стали появляться новые модели, пытающиеся выхватить суть происходящих изменений и то, как корпоративизм модифицирует себя в новых политических, экономических и идеологических условиях. Одной из самых известных стала модель динамичного корпоративизма.

Одними из первых модель динамичного корпоративизма ввели Й. Виссер и А. Хемерейк, которые на примере Нидерландов наглядно показали, каким образом произошла трансформация корпоративизма в условиях нового политико-экономического климата. По их мнению, корпоративизм в 1990-х гг. в корне отличался от того, что было в послевоенный период, так как корпоративистские отношения, хотя и сохранили ориентацию на поиск доверия и консенсуса между группами интересов и государством, “перешли на микроуровень тысяч локальных переговоров между компаниями, профсоюзами, организациями работодателей и органами власти”²⁰. Й. Виссер и А. Хемерейк выделили две важнейшие характеристики нового корпоративизма: уровень институциональной интеграции и уровень социетальной поддержки. Уровень

¹⁸ *Streeck W., Schitter P.* From national corporatism to transnational pluralism: organized interests in the single European market. P. 159.

¹⁹ См., например: *Bacarro L.* What is Dead and what is Alive in the Theory of Corporatism? // *British Journal of Industrial Relations*. 2003. Vol. 41. Iss. 4; *Schmitter P., Grote J.* The Renaissance of national corporatism: unintended side-effect of European Economic and Monetary Union or calculated response to the absence of European social policy? // *Transfer: European Review of Labour and Research*. 1999. Vol. 5. Iss. 1–2.

²⁰ *Visser J., Hemerijck A.* “A Dutch miracle” — Job Growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands. Amsterdam, 1997. P. 64.

институциональной интеграции показывает, в какой степени органы власти поддерживают группы интересов и трипартистские институты. Уровень социетальной поддержки демонстрирует, насколько сами группы интересов репрезентативны и насколько они поддерживают корпоративистские практики. Хотя напрямую данные характеристики друг с другом не коррелируют, вместе взятые они дают возможность оценить уровень развития корпоративистских отношений между группами интересов и властью. Если совпадают высокий уровень институциональной интеграции и уровень социетальной поддержки, это приводит к отзывчивому корпоративизму, более или менее соответствующему идеальной модели. Если оба показателя находятся на низком уровне развития, это ведет к разрыву в корпоративистском механизме.

Модель динамичного корпоративизма получила широкое распространение применительно и к странам Скандинавии. В частности, М. Майланд в середине 2000-х г. высказал идею, что датская модель более не подпадает под привычные рамки корпоративизма в духе Ф. Шмиттера, а является скорее вариантом динамичного корпоративизма. Динамичный корпоративизм, по М. Майланду, является «формой корпоративизма, при котором формулировка политики происходит посредством временных *ad hoc* соглашений»²¹. В отличие от классического корпоративизма, когда обсуждение соглашений между индустрией, работодателями и государством было фактически монополизировано большими зонтичными ассоциациями и подразумевало долгосрочность их исполнения, сегодня подобные соглашения обсуждаются по многочисленным каналам и должны перезаключаться гораздо чаще, учитывая динамично меняющуюся экономическую и политическую обстановку.

Другими словами, неолиберальный виток развития Запада привел к тому, что традиционный корпоративизм был вынужден подстраиваться под новые условия и, как следствие, трансформироваться. Важнейшим следствием неолиберальной политики стало политическое дерегулирование и, как следствие, снижение роли государства в управлении общественными интересами, что было важнейшим элементом неокорпоративизма. По словам В.И. Челищева, новая неолиберальная модель «воспроизводила в подновленном приспособленном к новым экономическим условиям варианте, модель формирующейся политической экономики капиталистического общества А. Смита, в которой роль государства существенно «урезалась», а стихийного рынка — увеличивалась»²². Снижение роли государства привело к тому, что вся

²¹ Mailand M. Dynamic neo-corporatism — regulating work and welfare in Denmark // Transfer: European Review of Labour and Research. 2006. N 12 (3). P. 386.

²² Челищев В.И. Либерализм — неолиберализм — рыночный фундаментализм: от концепции свободы к тоталитарной догме (Окончание) // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. № 1. С. 171.

система взаимодействия между группами интересов и государством стала более фрагментированной, группы интересов стали более свободными и независимыми от государства, а стратегии их влияния стали строиться в большей степени на торге, чем на установленных нормах взаимодействия. Данные тенденции лишней раз подтверждают, что корпоративизм не только видоизменяется, но все чаще уступает место плюрализму.

Последние три десятилетия даже в системах, которые исконно считались корпоративистскими, таких как Австрия, Германия, скандинавские страны, происходит стремительное развитие плюралистических отношений — группы интересов чаще стремятся не зависеть от корпоративистских структур и самостоятельно отстаивать свои позиции. Исследователи корпоративизма и плюрализма в Скандинавии Х. Ромметвед, Г. Тесен, П.С. Кристиансен, А. Нёргард считают, что развитие лоббизма в англо-американском духе связано именно с усилением плюралистических взаимоотношений организованных групп с государством, которые противоречат скандинавским традициям корпоративизма. “Корпоративизм является институционализированной и привилегированной интеграцией организованных групп в процесс подготовки и реализации политических решений... Лоббизм же является непривилегированным и неинституционализированным участием групп интересов в подготовке и принятии политических решений”²³.

Это не значит, что корпоративизм оказался полностью замещен плюрализмом, так как ряд важных элементов корпоративистского механизма согласования интересов сохраняются, особенно в тех странах, где корпоративизм является давней частью политической традиции. Однако новый виток развития политических систем в условиях неолиберализма и, как следствие, дробление систем групп интересов, повышение значимости частных интересов при принятии решений, индивидуализация политики, привели к тому, что “золотой век” корпоративизма остался в прошлом. Для Западной Европы это означает фундаментальный сдвиг в развитии всей системы представительства интересов. Снижение роли корпоративизма неизбежно сказывается на роли традиционных центристских политических партий, для которых корпоративные структуры были важнейшей институциональной опорой. Усиление плюрализма означает, что отношения между организованными группами и государством становятся более хаотичными и в меньшей степени подчиняются четким нормам. Развитие лоббизма англо-американского типа также является прямым следствием. Это ставит перед государствами задачу быстрого реагирования на изменя-

²³ Rommetvedt H., Thesen G., Christiansen P.M., Nørgaard A.S. Coping with corporatism in decline and the revival of parliament. Interest group lobbyism in Denmark and Norway, 1980–2005 // Comparative Political Studies. 2013. Vol. 46. Iss. 4. P. 460–461.

ющееся политическое пространство и необходимость регулирования новых типов взаимоотношений между группами интересов и властью. Для научного сообщества это означает необходимость разработки новых концепций, которые могли бы с большей точностью описывать те трансформации, которые переживает корпоративизм в его нынешнем состоянии.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Осипова Н.Г. Социально-философские основы (теоретическое ядро) классического либерализма // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2015. № 4.

Павроз А.В. Корпоративизм: истоки, эволюция, современное состояние // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2009. № 4.

Салмин М.С. Неокорпоративизм в странах Запада // Полития. 2005. № 3.

Челищев В.И. Либерализм — неолиберализм — рыночный фундаментализм: от концепции свободы к тоталитарной догме (*Окончание*) // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. № 1.

Шмиттер Ф. Неокорпоративизм // Полис. 1997. № 2.

REFERENCES

Almond G. Corporatism, pluralism, and professional memory // *World Politics*. 1983. Vol. 35. N 2.

Bacarro L. What is dead and what is alive in the theory of corporatism? // *British Journal of Industrial Relations*. 2003. Vol. 41. Iss. 4.

Burns T., Carson M. European Union neo-corporatist, and pluralist governance arrangements: lobbying and policy-making patterns in a comparative perspective // *International Journal of Regulation and Governance*. 2002. N 2 (2).

Capling A. Corporatism // *Encyclopedia of Democratic Thought* / Ed. by P. Clarke, J. Foweraker. L.; N.Y., 2001.

Cawson A. Organized Interests and the State. *Studies in Mesocorporatism*. L., 1985.

Chelischev V.I. Liberalizm — neoliberalizm — rynochnyj fundamentalizm: ot koncepcii svobody k totalitarnoj dogme (okonchanie) [Liberalism — neoliberalism — market fundamentalism: from the concept of freedom to totalitarian dogma (ending)] // *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sociologiya i politologiya* [Moscow University Bulletin. Series 18. Sociology and Political Science]. 2016. N 1 (in Russian).

Costa Pinto A. Corporatism and fascism: the corporatist wave in Europe. L.; N.Y., 2017.

Lehmbruch G. Liberal corporatism and party government // *Trends towards Corporatist Intermediation* / Ed. by P. Schmitter, G. Lehmbruch. L., 1979.

Mailand M. Dynamic neo-corporatism — regulating work and welfare in Denmark // *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2006. N 12 (3).

Meenan J. Corporatism in Italy // *The Irish Monthly*. 1936. Vol. 64. N 762.

Morck R., Yeung B. Corporatism and the ghost of the third way // *Capitalism and Society*. 2010. N 5 (3).

Noto S. Beyond the business cycle and socialism: the late Schumpeter's corporatist view. SSRN. 2008. URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1261910> (accessed: 15.05.2019).

Osipova N.G. Social'no-filosofskie osnovy (teoreticheskoe yadro) klassicheskogo liberalizma [Socio-philosophical foundations (theoretical core) of classical liberalism] //

Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sociologiya i politologiya [Moscow University Bulletin. Series 18. Sociology and Political Science]. 2015. N 4 (in Russian).

Pavroz A.V. Korporativizm: istoki, evolyuciya, sovremennoe sostoyanie [Corporatism: origins, evolution, current state] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sociologiya i politologiya [Moscow University Bulletin. Series 18. Sociology and Political Science]. 2009. N 4 (in Russian).

Rommetvedt H., Thesen G., Christiansen P.M., Nørgaard A.S. Coping with corporatism in decline and the revival of parliament. Interest group lobbyism in Denmark and Norway, 1980–2005 // Comparative Political Studies. 2013. Vol. 46. Iss. 4.

Salmin M.S. Neokorporativizm v stranah Zapada [Neocorporatism in Western countries] // Politiya. 2005. N 3 (in Russian).

Schmitter F. Neokorporativizm [Neocorporatism] // Polis. 1997. N 2 (in Russian).

Schmitter P., Grote J. The Renaissance of national corporatism: unintended side-effect of European Economic and Monetary Union or calculated response to the absence of European social policy? // Transfer: European Review of Labour and Research. 1999. Vol. 5. Iss. 1–2.

Streeck W., Schmitter P. From national corporatism to transnational pluralism: organized interests in the single European market // Politics & Society. 1991. Vol. 19. Iss. 2.

Visser J., Hemerijck A. “A Dutch Miracle” — job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands. Amsterdam, 1997.