

КОРПОРАТИВИЗМ В СТРАНАХ ЗАПАДНОЙ ЕВРОПЫ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЭВОЛЮЦИИ

П.Я. Фельдман

Академия труда и социальных отношений

В статье проведён политологический анализ западноевропейских институтов корпоративизма. Своей основной задачей автор видит изучение политики согласования интересов труда и капитала в странах Западной Европы. Применение институционального и системного подходов, наряду с эмпирическими методами, позволило автору сделать вывод о том, что в развитых европейских государствах механизмы артикуляции и политической репрезентации социально-трудовых интересов за последние 30 лет существенным образом трансформировались: имеет место переход от классической модели корпоративизма к плюралистическим формам взаимодействия государства, труда и капитала. Социальное партнёрство как инструмент коллективного торга между наёмными работниками и работодателями неуклонно вытесняется из политической сферы на отраслевой и организационный уровни. Характерные институты демократического корпоративизма (трёхсторонние комиссии, социально-экономические советы и т.д.), сыгравшие важнейшую роль в восстановлении послевоенной Европы, постепенно становятся рудиментами национальных политических систем. Внятно обозначилась тенденция к ослаблению политического влияния профсоюзов, которые в начале XX в. вели ожесточённую и бескомпромиссную борьбу за удовлетворение коллективных требований наёмных работников. Западноевропейские объединения работодателей утратили некогда присущую им внутрикорпоративную сплочённость. Крупные транснациональные компании предпочитают оказывать воздействие на центры принятия политико-управленческих решений автономно, пренебрегая ассоциативным членством в организациях гильдейского типа. Как следствие, на смену архаичным стратагемам корпоративистского торга приходят технологии прямого и косвенного лоббирования, Government Relations и электорального фандрайзинга. На основании выявленных тенденций автор выдвигает гипотезу о постепенном вырождении корпоративизма в Западной Европе.

Ключевые слова: корпоративизм, трипартизм, политическое согласование интересов, гражданское общество, лейбористские партии, профессиональные союзы, лоббизм.

УДК 327.82, 338.2 JEL G34

Поступила в редакцию 01.12.2017 г.

Принята к публикации 15.01.2018 г.

В большинстве государств Западной Европы вторая половина XX в. ознаменовалась стремительным социально-экономическим развитием на фоне сохранения внутривластной стабильности и межклассовой кооперации. Достигнутые успехи в значительной мере объясняются эффективностью политических механизмов, обеспечивающих цивилизованное согласование интересов государства, наёмных работников и собственников капитала. Институциональной основой гармоничного взаимодействия указанных субъектов с большой долей вероятности может считаться корпоративизм как специфическая форма трёхстороннего взаимодействия между представителями власти, крупными профессиональными союзами и ассоциациями предпринимателей. Хотя данная модель зиждется на либерально-демократических принципах, она частично воплощает в себе внешние атрибуты, присущие корпоративным государствам первой половины и середины ушедшего столетия (Италии времён Б. Муссолини, Португалии президента А. Салазара, Испании генерала Ф. Франко и т.д.). Одним из первых это сходство отметил американский исследователь Ф. Шмиттер, выпустивший в 1974 г. программную статью под названием «Всё ещё век корпоративизма?» [11]. Основной пафос данной работы заключается в признании того факта, что согласование интересов организованного труда и капитала в Западной Европе по-прежнему сводится к политическому торгу между государством и организациями-монополистами, представляющими крупные социальные общности (привилегированными профцентрами и ассоциациями работодателей). Действительно, на момент выхода статьи Ф. Шмиттера имелись объективные основания для того, чтобы ответить на поставленный в её заголовке вопрос положительно. Однако за последние три десятилетия в наиболее развитых европейских странах политика согласования интересов труда и капитала претерпела ряд весьма существенных изменений, вследствие чего назрела необходимость уточнить её ключевые свойства. В итоге может быть сделан вывод о перспективах корпоративизма в XXI в.

Анализ национальных моделей политического согласования интересов труда и капитала целесообразно начать с Великобритании. Политическая, экономическая и культурно-историческая обособленность этой страны свидетельствует об уникальности её опыта в масштабах западноевропейского региона, однако имперское прошлое Соединённого Королевства обуславливает воспроизводство характерных для него политических институтов практически во всех частях Земли. Британская модель политического согласования интересов труда и капитала парадоксальным образом воплощает в себе левые идеи тред-юнионизма и консервативные принципы политики «тэтчеризма», многие из которых актуализировались на современном этапе [3]. Идеино-концептуальный контур данной модели формируют либеральные идеологемы, предполагающие минимизацию государственного вмешательства в политические отношения между группами интересов.

Прочные позиции лейбористской партии в парламенте и высокий организационно-экономический потенциал тред-юнионов вплоть до последних десятилетий XX в. позволяли поддерживать статус-кво в отношениях между государством, объединениями наёмных работников и ассоциациями работодателей. Как следствие, вопрос о политическом неравенстве британских профсоюзов и финансово-экономического лобби долго оставался неактуальным. Ситуация коренным образом изменилась с приходом к власти М. Тэтчер. Ограничение финансовых и политических свобод профессиональных союзов, а также показательная победа премьер-министра Великобритании в конфликте с Национальным союзом горняков нанесли колоссальный удар по имиджу тред-юнионов и повлекли массовый выход граждан из рядов рабочего движения. В период количественного превалирования лейбористов в палате общин с 1997 по 2010 гг. позиции организованного труда несколько укрепились, однако изменение партийной конфигурации парламента после очередных выборов усилило тенденцию к сокращению политических ресурсов профсоюзного движения.

Объединения наёмных работников и работодателей Соединённого Королевства характеризуются высоким уровнем децентрализации. В частности, 90% забастовок на предприятиях организуют местные профсоюзы без согласования с вышестоящими инстанциями или национальными профцентрами. Влияние ассоциаций наёмных работников на государственную политику достигается преимущественно благодаря их тесному партнёрскому взаимодействию с лейбористами, которым они традиционно оказывают моральную и материальную поддержку в ходе выборных кампаний. Британский исследователь Ф. Нортон отмечает, что столь тесных связей между тред-юнионами и трудовыми партиями, как в Великобритании, не обнаруживается ни в одной другой стране Запада [6, с. 181]. По мнению вышеупомянутого автора, механизмы воздействия английских профсоюзов и работодательских объединений на политические институты не отличаются большим разнообразием. «Тред-юнионы предпочитают полностью полагаться на лейбористскую партию для достижения своих политических целей», а «бизнес более тесно сотрудничает с консерваторами», – констатирует Ф. Нортон [6, с. 182]. Принятие закона «О прозрачности лоббизма, проведении непартийных политических кампаний и управлении профессиональными союзами» в 2014 г. существенно ограничило допустимые инструменты и механизмы электоральной поддержки политических партий со стороны тред-юнионов. Данный нормативный акт, по мнению британского эксперта К. Эвинга, был призван «заглушить предвыборную агитацию профсоюзов в пользу лейбористов» и «ограничить политические свободы рабочих ассоциаций»¹. Существуют весомые основания полагать, что принятие соответствующего закона способствовало победе консерваторов на парламентских выборах 2015 г.

¹ Ewing K. Trade unions and the lobbying Bill // The Institute of Employment Rights. 29.08.2013. URL: <http://www.ier.org.uk/blog/trade-unions-and-lobbying-bill> (дата обращения: 25.01.2018).

Для британской политики согласования интересов труда и капитала характерно отсутствие корпоративистских институтов, наделённых какими бы то ни было властными функциями. В 1962 г. в Великобритании был учреждён «Национальный совет по экономическому развитию», объединивший представителей бизнеса, профсоюзов и органов власти в процессе коллективной выработки политико-управленческих решений [7, с. 99]. Однако тридцать лет спустя члены правительства и представители палаты лордов добились упразднения данного трипартистского института, мотивировав его ликвидацию окончанием эры корпоративизма, стремительным развитием малого и среднего бизнеса, а также необходимостью либерализации отношений между трудом и капиталом. Можно констатировать, что принципы социального партнёрства, успешно воплощённые в ряде европейских государств, чужды политической системе Англии. С одной стороны, это способствует повышению открытости и публичности конкурентной борьбы между организованным трудом и капиталом, но с другой – ставит политическое влияние профсоюзов и бизнес-структур в тотальную зависимость от электоральных предпочтений граждан и партийной конфигурации парламента.

Менее тесное, но достаточно интенсивное сотрудничество между рабочими союзами и лейбористами характерно для скандинавской модели политического согласования интересов труда и капитала. Так, Шведская конфедерация профсоюзов имеет сложившуюся систему партнёрских коммуникаций с социал-демократами, а тред-юнионы Норвегии много лет на взаимовыгодной основе поддерживают Трудовую партию². Уникальность настоящей модели, с нашей точки зрения, заключается в её специфических социал-корпоративистских чертах, которые демонстрируют устойчивость к политическим и экономическим вызовам современности. Нормативно-ценностным фундаментом скандинавской политики согласования интересов служит концепция «государства всеобщего благосостояния», которая предполагает высокий уровень корпоративной солидарности людей наёмного труда и собственников капитала. Паритетное участие власти и групп давления в процессе регулирования социально-трудовой сферы реализуется посредством заключения двусторонних и трёхсторонних соглашений по вопросам тарифов, занятости, пенсионного обеспечения и т.д.

Подходы скандинавских держав к упорядочению политических отношений между трудом и капиталом при всей их внешней схожести не идентичны. В Дании можно констатировать наличие децентрализованной, консенсусно ориентированной системы социального партнёрства, в которой профсоюзы и предпринимательские объединения выступают активными субъектами зако-

² Allern E.H., Aylott N., Christiansen F.L. Scenes from a marriage. Social Democrats and trade unions in Scandinavia // Centre for Voting and Parties Department of Political Science University of Copenhagen. 27 p. URL: http://cvap.polsci.ku.dk/publikationer/arbejdspapirer/working_paper_1/allern_et_al_scenes_from_a_marriage.pdf (дата обращения: 25.01.2018).

нотворческого процесса³. В отличие от государств Скандинавского полуострова, Дания тяготеет к модели бипартизма, предполагающей минимизацию политико-управленческого воздействия власти на социально-трудовую сферу. За последние десятилетия количество корпоративистских институтов (экспертных комиссий и общественных советов при ведомствах) в этой стране существенно сократилось. Неолиберальные трансформации во внутренней политике Дании 1990-х гг. изменили некоторые принципы политического участия групп давления – в частности, профсоюзы и ассоциации работодателей стали чаще прибегать к использованию лоббизма, нежели традиционных инструментов социального диалога. В Норвегии государство играет значительно более активную роль в сфере упорядочения отношений труда и капитала. Норвежская система социального партнёрства по праву считается в Европе самой централизованной и жёстко регулируемой. Основные принципы её функционирования не зависят от соотношения сил в парламенте. В настоящее время Трудовая партия Норвегии состоит в оппозиции к правоцентристскому большинству, но это не сказывается на силе политического влияния профессиональных союзов.

Ключевые принципы скандинавской политики согласования интересов труда и капитала наиболее концентрированно выражены в политической системе современной Швеции, где представители рабочих и деловых ассоциаций участвуют в работе экспертных советов при министерствах и ведомствах, осуществляющих выработку социально-экономического курса страны. Шведский политический консенсус между капиталом и трудом зиждился на партнёрском взаимодействии национальной Федерации профсоюзов и Конфедерации работодателей (SAF), пока в 1992 г. под давлением транснациональных корпораций представители SAF в одностороннем порядке не вышли из системы социального партнёрства. В результате возникла угроза делегитимизации ключевых институтов административного корпоративизма. По мнению скандинавского исследователя Х. Йоргенсена, политическая система Швеции отреагировала на произошедшие изменения несколько нетипично для страны с доминированием социал-демократической идеологии [4]. В частности, мощный импульс к развитию получил институт лоббизма, который оказался в равной степени востребованным как организованным трудом, так и капиталом. Официальные данные о лоббистской деятельности шведских групп давления свидетельствуют о том, что 55% профессиональных союзов и 39% работодательских ассоциаций контактируют с политическими партиями и органами власти не реже одного раза в месяц [8]. Кроме того, ведущие профсоюзы и объединения предпринимателей с нарастающей интенсивностью задействуют медиа-ресурсы, чтобы воздействовать на органы власти посредством формирования выгодного для себя обще-

³ Mailand M. Corporatism in Denmark and Norway - yet another century of Scandinavian corporatism? // Employment Relations Research Centre. 31.10.2008. 13 p. URL: http://faos.ku.dk/pdf/artikler/videnskabelige_artikler/2009/Corporatism_in_Denmark_and_Norway_0109.pdf (дата обращения: 25.01.2018).

ственного мнения. На современном этапе скандинавская модель социал-корпоративизма проходит испытание беспрецедентными вызовами, сопряжёнными с экономической и политической евроинтеграцией. Велика вероятность того, что она не сможет сохранить свою идентичность под давлением транснациональных корпораций и брюссельской бюрократии, которая активно насаждает принципы либерализма.

В рамках настоящего исследования нельзя обойти вниманием немецко-австрийский опыт. Американский автор П. Катценштайн называет сложившуюся в этих странах модель, основанную на добровольном и преимущественно неформальном согласовании интересов конфликтующих сторон посредством политического торга, *демократическим корпоративизмом* [5, с. 27]. Трёхсторонний диалог между властью, профсоюзами и капиталом сыграл заметную роль в послевоенном восстановлении Австрии и Германии, однако к началу XXI в. корпоративистские институты данных государств претерпели серию весьма значительных трансформаций. В настоящее время механизмы социального партнёрства фактически выведены за пределы политической системы ФРГ и сосредоточены на локальном регулировании социально-трудовых отношений. Подобная модель позволяет работникам и работодателям в двустороннем порядке решать широкий спектр вопросов без координирующего вмешательства государства. Предпринятые в конце 1970-х и начале 2000-х гг. попытки включить организованный труд и капитал в процесс принятия политико-управленческих решений за счёт создания трипартистских органов носили временный характер и не увенчались успехом. На сегодняшний день в Германии нет коллегиального политического института, который бы на постоянной основе объединял представителей власти, профсоюзов и бизнеса. Однако, как показывает практика, эффективность немецкой политики согласования интересов труда и капитала от этого нисколько не падает, о чём свидетельствует низкое количество социально-трудовых конфликтов и стабильно высокий, по меркам Евросоюза, уровень доходов населения.

Полагаем, что достигнутая в ФРГ межклассовая гармония обуславливается развитой культурой политического участия групп интересов и стремлением государства к поддержанию цивилизованного диалога с институтами гражданского общества. По мнению европейских исследователей Р. Стабса и Г. Унтерхила, политическое представительство интересов наёмных работников и работодателей Германии не было бы столь эффективным без соответствующей поддержки со стороны власти [9]. Такая поддержка включает финансовую поддержку групп интересов, а также предоставление им привилегированного доступа к центрам принятия политико-управленческих решений. Благодаря тому, что в современной ФРГ лоббистскую деятельность принято отождествлять с экспертным консультированием органов власти, представители профсоюзов и деловых объединений воспринимаются государством как ценные, с практической точки зрения, партнёры. При этом немецкая политика согласования ин-

тересов не отличается высоким уровнем институционализации. Обязательной регистрации подлежат лишь те организации, которые оказывают лоббистское воздействие на нижнюю палату парламента. К середине 2017 г. в официальном реестре аккредитованных при бундестаге лоббистских групп насчитывалось около 40 профессиональных союзов и более 15 неправительственных учреждений, выражающих интересы работодателей⁴. Уполномоченные представители данных институтов гражданского общества допущены к работе парламентских комитетов и комиссий в качестве экспертов.

Специфическая особенность политической системы современной Германии заключается в высокой пластичности политических предпочтений людей наёмного труда и собственников капитала. Немецкие эксперты В. Штреек и А. Хассель справедливо отмечают, что профсоюзы ФРГ при необходимости могут вступать в альянс не только с идеологически близкими им социал-демократами, но и с демохристианами [10]. Это существенным образом отличает немецкую модель политического представительства интересов наёмных работников от британской, где степень влияния тред-юнионов на органы власти прямо детерминирована электоральными позициями лейбористов. Кроме того, высокий уровень развития политико-коммуникационной инфраструктуры Германии позволяет конкурирующим группам давления проводить масштабные информационные кампании в поддержку своих интересов. Позиции немецких профсоюзов и деловых ассоциаций находят комплексное отражение в общественно-политическом дискурсе благодаря традиционно высокому вниманию лидеров общественного мнения и представителей СМИ к социально-трудовой проблематике.

В целом, немецкую политику согласования интересов труда и капитала можно охарактеризовать как пластичную, плюралистическую, транспарентную и умеренно либеральную. При всех очевидных достоинствах данной модели, мы находим в ней и слабые стороны. Во-первых, её стабильности в перспективе может угрожать резкое падение уровня профсоюзного членства, неизбежно влекущее за собой политическое ослабление рабочего движения. Во-вторых, децентрализация системы социального партнёрства и отсутствие общенациональных институтов корпоративизма способствуют асимметричному социально-экономическому развитию федеральных земель (до сих пор в Германии актуальна проблема неравномерного распределения трудовых доходов в восточной и западной частях страны). В-третьих, для немецкой модели характерен чрезвычайно низкий уровень формализации механизмов политического представительства интересов труда и капитала. Полагаем, что наличие развитой системы неформальных партнёрских коммуникаций между государством и

⁴ Ständig aktualisierte Fassung der öffentlichen Liste über die Registrierung von Verbänden und deren Vertretern // Parlamentsarchiv Deutscher Bundestag. 01.02.2018. 887 p. URL: <http://www.bundestag.de/blob/189476/3563d55b48d685cf853a5e38f734475f/lobbylisteaktuell-data.pdf> (дата обращения: 25.01.2018).

гражданским обществом не отменяет потребности в политических институтах, предоставляющих организованному труду и капиталу гарантированный законом доступ к процессу принятия политико-управленческих решений органами власти. В противном случае профессиональные союзы и объединения предпринимателей могут лишиться своего политического влияния, как только позиция истеблишмента в отношении них претерпит гипотетические изменения (подобный сценарий развития событий исключать нельзя).

Французская модель политики согласования интересов труда и капитала обладает рядом весьма специфических черт. Во-первых, её характеризует чрезвычайно низкий охват граждан профсоюзным членством (менее 10%) и конфликтно ориентированный характер отношений между организованным трудом и капиталом. Кроме того, профсоюзы Франции не отличаются высокой сплочённостью и взаимной солидарностью, напротив – они расколоты на три ожесточенно конкурирующие группы, каждая из которых выступает носителем определённой политической идеологии. Так, «Генеральная конфедерация труда» (*Confédération générale du travail*) придерживается коммунистических воззрений, крупный национальный профцентр «Рабочая сила» (*Force Ouvrière*) разделяет социал-демократические идеи, а «Конфедерация христианских работников» (*Confédération française des travailleurs chrétiens*) занимает консервативную позицию. По сравнению с аналогичными заинтересованными группами ведущих стран еврозоны, французские объединения наёмных работников и работодателей традиционно отличаются своей радикальностью и глубокой политизированностью. Характерное для немецкой и скандинавской моделей стремление к поддержанию социально-политического консенсуса между ключевыми субъектами общественно-производственных отношений не отмечается нами в современной Франции. Более того, датский социолог К. Йенсен утверждает, что задача построения стабильных и высокоинституционализированных отношений труда и капитала никогда не значилась в актуальной общественно-политической повестке этой страны [2].

Постоянная социально-экономическая и политическая напряжённость между ассоциациями наёмных работников, властью и бизнесом вынуждает государство замыкать на себе значительный объём функций по регулированию социально-трудовой сферы. В отличие от Великобритании, современная Франция идёт по пути жёсткого законодательного нормирования всех аспектов, касающихся труда и занятости граждан. В соответствии с реализуемым в этой

⁹ Ввиду отсутствия данных в анализе этого аспекта не учитывались Мальдивская Республика и Бутан. Однако есть все основания предполагать, что их зависимость от импорта продовольствия находится на таком же высоком уровне, как и у Шри-Ланки. Более подробно см. *Sekhar C.S.C. and Bhatt Yogesh. Food Security in South Asia – Prospects for Regional Integration / UNCTAD. Institute of Economic Growth. Background Paper №RVC 6. – November 2012. P. 15.*

¹⁰ The World Bank. South Asia Region. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.worldbank.org/en/region/sar/overview#1> (дата обращения: 18.01.2017).

¹¹ Dietary Guidelines for Indians. A Manual // National Institute of Nutrition. – Indian Council of Medical Research. – Hyderabad – 500007, India, 2011. P. 3.

стране принципом «относительно всех» (*erga omnes*), действие коллективных соглашений автоматически распространяется на подавляющее большинство наёмных работников и работодателей в рамках конкретной отрасли. Подобная политика согласования интересов, на наш взгляд, способствует снижению мотивации членства в рабочих и предпринимательских объединениях, а, следовательно, сама себя делегитимизирует. Полагаем, что применение механизма *erga omnes* в целях гармонизации общественно-производственных отношений уместно исключительно в странах с массовым профсоюзным охватом и высоким уровнем доверия граждан к институтам трипатизма или бипатизма.

Другая характерная особенность французской политики согласования интересов, с нашей точки зрения, заключается в существовании общенационального Совета по социально-экономическим и экологическим вопросам, который, в соответствии с конституцией, наделён статусом главного экспертно-совещательного института страны. Структура и специфика функционирования данного органа позволяют усмотреть в нём рудиментарные корпоративистские черты. Из 233-х членов Совета 69 делегированы профсоюзами и более 50 представляют ассоциации, выражающие интересы работодателей. В числе прочего, Совет собирает петиции рядовых граждан и транслирует их требования на уровень власти. Однако даже обладая внятным политико-правовым статусом и богатыми традициями участия в общественно-политической жизни Франции, данный коллегиальный орган не может считаться институтом власти, поскольку его решения носят преимущественно рекомендательный характер и нередко игнорируются государством. Американский автор Г. Виарда критически оценивает роль Совета в гармонизации отношений между организованным трудом и капиталом, подчёркивая политическую слабость данного института [12]. По его мнению, имеет место своеобразный парадокс: несмотря на то, что именно во Франции закладывались идейно-концептуальные основы корпоративизма, на сегодняшний день институты политического согласования интересов работников и работодателей в этой стране «слабы, недисциплинированы и мало эффективны» [12]. Мы находим подобную оценку чрезмерно пессимистичной, но небезосновательной. Однако даже в условиях социально-политической дисгармонии в отношениях труда и капитала французским властям пока удаётся поддерживать достаточно высокие по европейским меркам гарантии в сфере труда и занятости.

Сходная модель политического согласования интересов труда и капитала сложилась в современной Италии. Как и во Франции, в Италии профсоюзы раздроблены по идеологическому признаку, а объединения работодателей не отличаются высоким уровнем институциональной организации. При этом трёхстороннее взаимодействие государства, объединений наёмных работников и бизнеса характеризуется перманентной конфликтностью и хаотичностью. От корпоративного государства времён Муссолини современная Италия унаследовала характерный институт политического корпоративизма – Национальный

совет экономики труда (аналог французского Совета по социально-экономическим и экологическим вопросам), куда в общей сумме входят 46 представителей профсоюзов и предпринимательских объединений, а также ряд экспертов и общественных деятелей. Заметим, что данный коллегиальный орган не только осуществляет экспертизу законопроектов, но и, согласно конституции, обладает правом законодательной инициативы. Сравнительно успешное функционирование Национального совета всё-таки не позволяет охарактеризовать итальянскую политику согласования интересов труда и капитала как оптимальную. По мнению швейцарского исследователя Л. Баккаро, Италия с присущей ей организационной фрагментацией и неразвитостью системы социального партнёрства начиная с 1990-х гг. неуклонно отдаляется от модели политического корпоративизма [1]. Возникающий институциональный вакуум постепенно заполняют теневые механизмы лоббирования, что, однако, не сильно диссонирует с общеевропейскими тенденциями.

Завершая политологический анализ западноевропейского опыта, целесообразно сделать ряд обобщающих выводов. Прежде всего, необходимо отметить, что политика согласования интересов наёмных работников и работодателей в большинстве европейских держав эволюционирует в русле универсальных тенденций, заключающихся в институциональной деградации и делегитимизации корпоративистских практик. Традиционные механизмы политического трипартизма, вплоть до конца XX в. позволявшие успешно поддерживать баланс групповых интересов в процессе общественного производства, на современном этапе отчётливо демонстрируют своё несоответствие реалиям и вызовам глобализующегося мира. Социальное партнёрство как инструмент коллективного торга между наёмными работниками и работодателями неуклонно вытесняется за рамки политической сферы на отраслевой и организационный уровни. Характерные институты демократического корпоративизма (трёхсторонние комиссии, социально-экономические советы и т.д.), сыгравшие важнейшую роль в восстановлении послевоенной Европы, постепенно становятся рудиментарными органами национальных политических систем.

Динамика политических процессов, разворачивающихся в развитых европейских странах, убедительно свидетельствует о том, что механизмы артикуляции и политической репрезентации социально-трудовых интересов за последние 30 лет существенным образом трансформировались. В частности, внятно обозначилась тенденция к ослаблению политического влияния профсоюзов, которые в начале XX в. являли пример ожесточённой и бескомпромиссной борьбы за удовлетворение коллективных требований наёмных работников. Стремительное сокращение социальной базы тред-юнионов, резкое снижение их забастовочной активности, организационная инертность, склонность к внутренней олигархизации, бюрократизму и оказыванию ставят под сомнение способность современных западных профсоюзов полноценно артикулировать и адекватно выражать потребности людей труда в отношениях с организованным

капиталом и органами власти. В ряде развитых государств ведущие национальные профцентры преобразовались в клиентелы лейбористских партий, некогда учреждённых самими рабочими ассоциациями для реализации своих политических целей. Кризис общественного доверия к профессиональным союзам в ближайшей перспективе может лишить западный корпоративизм его главной институциональной опоры и тем самым поставить под вопрос легитимность политики согласования интересов труда и капитала. Однако следует отметить, что характерный для Европы упадок тред-юнионизма распространяется главным образом на политическую сферу и в меньшей степени затрагивает уровень производственных коллективов.

Политические системы европейских держав эволюционируют в сторону либерализации и плюрализации механизмов согласования интересов организованного труда и капитала. В частности, на смену архаичным стратагемам корпоративистского торга приходят технологии прямого и косвенного лоббирования, Government Relations и электорального фандрайзинга. Мощный импульс к развитию на современном этапе получил так называемый «альтернативный труд» в лице компактных и высококомобильных неправительственных организаций, специализирующихся на политическом представительстве интересов индивидуальных предпринимателей, самозанятых граждан и работников крупных торговых сетей. Подобные группы давления лучше адаптированы к открытой и конкурентной модели политического согласования интересов, нежели консервативные профсоюзы, более века занимающие привилегированное положение в системе социального партнёрства.

Западноевропейские объединения работодателей утратили некогда присущую им внутрикорпоративную сплочённость. Крупные транснациональные компании предпочитают оказывать воздействие на центры принятия политико-управленческих решений автономно, пренебрегая ассоциативным членством в организациях гильдейского типа. Таким образом, на современном этапе организованный труд и капитал уже не могут рассматриваться как две институционально монолитные корпорации, противопоставленные друг другу в политическом пространстве. Как следствие, традиционные профсоюзы и объединения работодателей становятся всё менее репрезентативными по отношению к группам, от чьего имени они выступают, а достигаемые ими соглашения не получают должной легитимации со стороны общества. На фоне столь драматических преобразований целесообразно, перефразируя заголовок известной статьи Ф. Шмиттера, поставить перед экспертным сообществом дискуссионный вопрос: «Станет ли XXI в. для западноевропейских стран ещё одним веком корпоративизма?» [11]. Полагаем, что в случае углубления выявленных нами тенденций ответ на данный вопрос будет отрицательным.

Список литературы

1. Baccaro L. The Construction of “Democratic” Corporatism in Italy // *Politics and Society*. 2002. Vol. 30. No. 2. Pp. 327-357.
2. Jensen K.S. Trade Unionism: Differences and Similarities – A Comparative View on Europe, USA and Asia // *Journal of Industrial Relations*. 2006. Vol. 48. Iss. 1. Pp. 59-81. DOI: 10.1177/0022185606059314.
3. Jessop R.D. From Thatcherism to New Labour: neo-Liberalism, workfarism, and labour market regulation // *The political economy of European employment: European integration and the transnationalization of the (un)employment question*. London: Routledge, 2003. Pp. 137-153.
4. Jorgensen H. The Role of the Trade Unions in Social Restructuring in Scandinavia in the 1990s // *Revue Francaise Des Affaires Sociales*. 2003. Iss. 4. Pp. 151-176.
5. Katzenstein P.J. *Corporatism and Change, Austria, Switzerland, and the Politics of Industry*. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press. 1984. 334 p.
6. Norton P. *The British Polity*. N.Y.: Routledge. 2010. 496 p.
7. Ringe A. The national economic development council 1962–67 // *Contemporary British History*. 1998. Vol. 12. Pp.99-130. DOI: 10.1080/13619469808581471
8. Svensson N., Oberg P.O. Labour Market Organizations Participation in Swedish Public Policy-Making // *Scandinavian Political Studies*. 2002. Vol. 25. Pp. 295-316.
9. Stubbs R., Underhill G. *Political Economy and the Changing Global Order*. Oxford: Oxford University Press, 1994. 561 p.
10. Streeck W., Hassel A. Trade Unions as Political Actors // *International Handbook of Trade Unions*. Edward Elgar Publishing, 2003. Pp. 335-365.
11. Schmitter P.C. Still the Century of corporatism? // *The Review of Politics*. 1974. Vol. 36. No. 1. Pp. 85-131.
12. Wiarda H.G. *Corporatism and Comparative Politics: The Other Great “Ism”*. New York: Routledge, 1996. 212 p.

Об авторе:

Павел Яковлевич Фельдман – к.полит.н., доцент, доцент кафедры философии и социологии Академии труда и социальных отношений. 119454, г. Москва, ул. Лобачевского, д. 90.
E-mail: pavelfeld@mail.ru.

CORPORATISM IN WESTERN EUROPE: CURRENT STATE AND PROSPECTS FOR EVOLUTION

P.Ja. Feldman
DOI 10.24833/2071-8160-2018-1-58-246-258

The Academy of Labor and Social Relations

The article conducts a political analysis of the Western European institutions of corporatism. The main task of the author is the study of the policy of harmonizing the interests of labor and capital (trade unions and employers' associations), which is implemented in countries such as the UK, Germany, France, Italy, Norway, Sweden, Denmark etc. Dynamics of political processes unfolding in the space of Western Europe, suggests that the mechanisms of articulation and political representation of social and labour interests have significantly transformed over the past 30 years. The use of institutional and systemic approaches along with the empirical methods, leads to the conclusion that the most developed European countries

are moving from the classical model of corporatism to a more pluralistic forms of interaction between the state, labour and capital. Social partnership as an instrument of collective bargaining between employees and employers is displaced from the political sphere to the sectoral and organizational levels. The typical institutions of democratic corporatism (tripartite commissions, socio-economic councils, etc.), who played a crucial role in rebuilding post-war Europe, become rudimentary organs of the national political systems. In addition, there is a tendency to weaken the political influence of trade unions, who successfully struggled for the satisfaction of collective demands of workers in the beginning of XX century. Large multinational companies prefer to influence the political decision-making centers autonomously, ignoring the associative membership in the guild organizations. As a consequence, corporatist bargaining is being replaced by direct and indirect lobbying, Government Relations and election fundraising. When accounting for identified trends, the author presents a hypothesis that the evolution of corporatism in Western Europe will lead to its gradual degeneration. Taking into account the identified trends, the author presents a hypothesis that the evolution of corporatism in Western Europe leads to its gradual degeneration.

Key words: corporatism, tripartism, a political coordination of interests, civil society, labor party, trade unions, lobbying.

References

1. Baccaro L. The Construction of “Democratic” Corporatism in Italy. *Politics and Society*, 2002, vol. 30, no. 2, pp. 327-357.
2. Jensen K.S. Trade Unionism: Differences and Similarities – A Comparative View on Europe, USA and Asia. *Journal of Industrial Relations*, 2006, vol. 48, iss. 1, pp. 59-81. DOI: 10.1177/0022185606059314.
3. Jessop R.D. From Thatcherism to New Labour: neo-Liberalism, workfarism, and labour market regulation. *The political economy of European employment: European integration and the transnationalization of the (un)employment question*. London, Routledge Publ., 2003. Pp. 137-153.
4. Jorgensen H. The Role of the Trade Unions in Social Restructuring in Scandinavia in the 1990s. *Revue Francaise Des Affaires Sociales*, 2003, iss. 4, pp. 151-176.
5. Katzenstein P.J. *Corporatism and Change, Austria, Switzerland, and the Politics of Industry*. Ithaca, N.Y., Cornell University Press Publ., 1984. 334 p.
6. Norton P. *The British Polity*. New York, Routledge Publ., 2010. 496 p.
7. Ringe A. The national economic development council 1962–67. *Contemporary British History*, 1998, vol. 12, pp. 99-130. DOI: 10.1080/13619469808581471
8. Svensson N., Oberg P.O. Labour Market Organizations Participation in Swedish Public Policy-Making. *Scandinavian Political Studies*, 2002, vol. 25, pp. 295-316.
9. Stubbs R., Underhill G. *Political Economy and the Changing Global Order*. Oxford, Oxford University Press Publ., 1994. 561 p.
10. Streeck W., Hassel A. Trade Unions as Political Actors. *International Handbook of Trade Unions*. Edward Elgar Publ., 2003. Pp. 335-365.
11. Schmitter P.C. Still the Century of corporatism? *The Review of Politics*, 1974, vol. 36, no. 1, pp. 85-131.
12. Wiarda H.G. Corporatism and Comparative Politics: The Other Great “Ism”. New York, Routledge Publ., 1996. 212 p.

About the author:

Pavel Ja. Feldman – PhD in Political Sciences, associate professor of the department of philosophy and social science. The Academy of labor and social relations. 117454, Russian Federation, Moscow, Lobachevsky Street 90. E-mail: pavelfeld@mail.ru.