

УДК 323.382 (4–17)

Іванова І. І.

Аспірантка Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ТРАНСФОРМАЦІЯ НЕОКОРПОРАТИВІЗМУ В КРАЇНАХ СКАНДИНАВІЇ

В статті проаналізовано особливості еволюції неокорпоративізму в Скандинавських країнах. Виокремлено особливе та відмінне у розвитку неокорпоративних інститутів у Швеції, Данії та Норвегії, зокрема у сферах підготовки та реалізації політичних рішень.

Ключові слова: неокорпоративізм, неокорпоративні інститути, Скандинавські країни.

Проблема дослідження неокорпоративізму є актуальною з точки зору необхідності переосмислення взаємовідносин держави та її контрагентів, в першу чергу організованих груп інтересів. Останні, перетворюючись із об'єктів на суб'єктів політичного процесу, починають займати важливе місце в процесі вироблення публічної політики, позбавляючи державу монополії на вирішення суспільно значущих проблем. Аналіз розвитку неокорпоративізму в країнах з найбільш розвиненими корпоративними інститутами, до яких відносяться країни Скандинавії, сприятиме більш чіткому розумінню специфіки взаємодії великих груп інтересів, в першу чергу, організованого бізнесу та профспілок, з державою. Зважаючи на залежність між розвитком неокорпоративних відносин та стабільністю і злагодою у суспільстві, вивчення практики Скандинавських країн стає актуальною темою для аналізу.

Кількість наукових праць на предмет вивчення явища неокорпоративізму в Скандинавії в Україні є досить обмеженою. Здебільшого, існуючі роботи стосуються загального огляду феномену неокорпоративізму. В сфері даної проблематики працюють В. Гончар, І. Сало, О. Даниляк, Т. Джига, Ю. Вовк. Що стосується закордонних досліджень, тут справа з кількістю і якістю набагато ліпша. Проблемам неокорпоративізму у Скандинавії присвячені праці таких закордонних вчених, як П. М. Крістіансен, А. С. Норгаард, Х. Ромметведт, Т. Свенссон, Г. Тесен та П. Оберг, Сіарофф, Т. Паллесен, Й. Ліндвалл, Дж. Себрінг, С. Роккан, К. Інgebітсен, Д. Артер.

Недостатній рівень висвітлення проблеми скандинавського неокорпоративізму у вітчизняному політологічному дискурсі і спонукав автора статті запропонувати власний аналіз цієї проблематики. Метою дослідження, відтак, буде виявлення тенденцій розвитку неокорпоративізму в країнах Скандинавії, зокрема, в Швеції, Данії та Норвегії як найбільш яскравих прикладах неокорпоративних держав сьогодення.

Щодо самого терміну «неокорпоративізм», то він з'явився у науковому дискурсі в 70-і роки ХХ століття завдяки таким вченим, як Ф. Шміттер, Г. Лембрух, А. Коусон, К. Крауч. Дослідники неокорпоративізму акцентували увагу на практиці взаємодії держави і великих груп інтересів, і наголошували на необхідності їхнього діалогу як передумови збереження політичної стабільності та соціальної злагоди у суспільстві.

Класик неокорпоративізму Ф. Шміттер визначив його як «обмежену кількість примусових, ієрархічно ранжованих і функціонально диференційованих груп інтересів, які монополізують представництво відповідних сфер суспільного життя за підтримки держави в обмін на її участь у підборі лідерів та призначенні керівного складу цих груп, а також у формуванні їхніх вимог» [1, с. 306]. Тобто, неокорпоративізм можна розглядати як одну із моделей представництва інтересів, за якої великі соціальні групи беруть участь у підготовці та здійсненні державної політики в обмін на лояльне ставлення до держави.

Скандинавські країни стоять на передових позиціях у розвитку неокорпоративізму [8, с. 305], а корпоративне представництво інтересів стало відмінною рисою скандинавської консенсусної моделі демократії.

Найбільшого поширення феномен «неокорпоративізму» отримав у Данії, Норвегії і Швеції, ставши їхньою «візитною карткою». Спільні риси, що притаманні політичним системам цих країн, дозволяють розглядати їх як досить цілісний об'єкт досліджень.

Так, Девід Артер в своїй книзі «Демократія в Скандинавії: узгоджена, мажоритарна чи змішана» відзначає існування семи характеристик, більшою чи меншою мірою властивих всім трьом розглянутим країнам: 1) домінантна / чисельно сильна соціал-демократична партія, яка співпрацює з профспілковим федераціями робітників (те ж саме ми відзначали і в Австрії, де Соціал-демократична партія також традиційно відіграє важливу роль в політичному житті країни і в розвитку корпоративізму); 2) помірно діюча партійна система, де партії працюють спільно для вироблення державної політики; 3) консенсусний, а не змагальний підхід до розробки політики; 4) великі і регулярні консуль-

тації з питань державної політики; 5) Централізована система ведення колективних переговорів; 6) Активна роль держави в регулюванні ринку і в наданні соціального захисту; 7) персоналізація відносин між політичними елітами [2, с. 6–7].

Таким чином, розвиток і підтримка держави добробуту, де важливим завданням держави є здійснення рішучих заходів щодо збільшення соціального, матеріального і культурного благополуччя своїх громадян; наявність чіткого і ясного тристороннього процесу ведення колективних переговорів щодо заробітної плати (за участю профспілок, роботодавців і держави); існування інститутів, що забезпечують досягнення консенсусу та проведення державної політики—суттєві і об'єднуючі елементи для Данії, Норвегії та Швеції. Для цих трьох країн характерна взаємна інтеграція корпорацій з державою та її органами. Політична система Скандинавії спирається на організовані групи інтересів, які беруть участь у підготовці та реалізації державної політики. Політичний курс приймається після консультацій із представниками інтересів промисловості та робітничого руху [5, с. 22]. І якщо в першій половині ХХ століття діяльність груп інтересів стосувалася лише таких галузей політики, як ринок праці, сільське господарство і промислова політика, то друга половина століття ознаменувалася участю організованих інтересів у таких сферах, як освіта, охорона здоров'я та охорона навколишнього середовища [2, с. 24].

Як стверджує Б. Ротшейн, у Швеції основні корпоративні структури були створені в перші 10–15 років ХХ століття [3, с. 159]. Так, з 1903 року шведські органи місцевого самоврядування почали об'єднувати біржі праці з корпоративними радами. З 1907 року ці біржі праці отримали підтримку від центрального уряду за умови, що вони будуть мати корпоративно керовані ради. У 1912 році була створена Національна рада з соціальних питань, а слідом за нею в 1913 році—Національний Пенсійний фонд. Обидві ради мали корпоративні консультативні органи. Рада Страхування й Рада праці також були створені в цей час з обов'язковим представництвом від організованої робочої сили і капіталу. За твердженням Ротшейна, існував прямий зв'язок між цими початковими корпоративними адміністративними установами і сучасним шведським корпоративізмом [3, с. 160]. Важливим для розвитку корпоративізму в Швеції стали 1930-ті роки, а саме 1932, коли шведський парламент схвалив рішення уряду щодо виходу із важкої сільськогосподарської кризи. Вихід з неї бачився в стабілізації цін через встановлення цінових картелів у формі сільськогосподарських кооперативів, яким

давалися деякі привілеї в порівнянні з неорганізованими фермерами. Принципи даного рішення незабаром були переведені і на ринок праці.

У Норвегії практику залучення організацій інтересів до розробки державної політики також можна знайти вже на початку ХХ століття. Так само, як у Швеції, в 30-і роки в Норвегії зміцнився вплив цих організацій на публічну політику: у цей період була створена велика кількість публічних комісій та консультативних органів з корпоративною репрезентацією. Остаточне ж утвердження неокорпоративізму сталося після Другої світової війни, і було пов'язане з широкомасштабним збільшенням мережі подібних інститутів і установ в публічному секторі [3, с. 161].

У Данії, як і в двох інших Скандинавських країнах, як вказує А. Норгаард, корпоративні адміністративні структури на ринку праці були в основному створені в перші два десятиліття ХХ століття і істотно не змінилися з тих часів [3, с. 162].

Таким чином, корпоративізм у всіх Скандинавських країнах бере свій початок практично одночасно, і його розвиток відбувається за схожим сценарієм.

Особливістю скандинавського корпоративізму є залучення зацікавлених груп у громадські комітети, комісії, ради та департаменти. У зв'язку з тим, що в Скандинавії громадські комітети і комісії з їх представництвом груп інтересів виступають в якості головного інституційного вираження організованих інтересів, і, отже, є кращим показником корпоративності, цей різновид корпоративізму називають моделлю «корпоративізму комісій». У літературі, присвяченій скандинавському корпоративізму, громадські ради і комісії визначаються як офіційні структури, створені на постійній основі або в спеціальному режимі, урядом з метою підготовки рішень державної політики або / та її реалізації. Саме вони є тими посередницькими структурами, через які держава вступає в діалог з робітниками і підприємцями, а ті, в свою чергу, беруть участь у всіх етапах розробки державної політики. Ці інституційні утворення, на думку вчених, зіграли ключову роль у тому, як держава та організовані інтереси співіснували протягом майже століття.

Враховуючи схожість датської та норвезької державної традиції, не дивно, що спостерігається і дуже схоже використання системи кабінетів. «Комітети тут виступають як неієрархічні органи для підготовки рішень та їх реалізації, або для роботи в якості консультативних рад при міністрі або кабінеті» [4, с. 30]. Таким чином, вони інтегровані в систему відомчих структур або ж дуже тісно з нею пов'язані.

«Кабінетна система» Швеції дещо відрізняється від датської та норвезької в наслідок відмінної державної традиції. У Швеції, на відміну від двох інших Скандинавських країн, державні органи, що реалізують політику, не залежать від міністерств і відомств.

Самі корпоративні інституції в трьох країнах також мають відмінності. Якщо в Данії і Норвегії вітаються лише багатомандатні комісії, до складу яких входять представники однієї і більше організацій інтересів, то у Швеції не виключається існування комісій, підконтрольних одній єдиній людині, найчастіше цивільному службовцю, але часом політик або дослідник також може здійснювати дану роботу. Що стосується реалізації політики корпоративними інституціями, то в Данії вона здійснюється тільки відповідними комітетами в межах їх повноважень, тоді як у Швеції, і в рідкісних випадках в Норвегії, також передбачена реалізація політичних рішень деякими державними органами, які регулюються департаментами виконавчої влади та в яких беруть участь представники груп інтересів [4, с. 30].

Не дивлячись на популярність системи комітетів у Скандинавських країнах, за останнє десятиліття відслідковується тенденція зменшення використання комісій і комітетів за участю груп інтересів для підготовки та реалізації політичних рішень.

Згідно зі статистичними даними, в Норвегії і Данії спостерігається значне скорочення чисельності даних інститутів, особливо починаючи з 90-х років. Якщо в 1980 в Данії налічувалося 188 комітетів, в яких були представлені групи інтересів, в 1985 році 117, то в 2005 їх чисельність скоротилася до 39. У Норвегії схожа ситуація: 68 комітетів у 1980 і 36 комітетів у 1985 проти 12 у 2005 [4, с. 31].

Розвиток некорпоративізму в Швеції в якійсь мірі нагадує Норвегію та Данію. Ряд політичних підготовчих комітетів було значно скорочено після 1970–80-х років. Так, якщо в 1980-му це співвідношення становило практично 20 %, тобто кожен п'ятий з відповідних комітетів представляв організовані інтереси, то в 2005 даний показник знизився до 11,4 %—таке представництво мав тільки кожен десятий [4, с. 31]. Проте варто сказати, що протягом усього періоду корпоративні відносини у сфері реалізації політики у Швеції не були настільки поширеними, як у двох інших скандинавських країнах і грали менш значну роль в організації спільної політики

Кількість підготовчих комісій, що включають організації інтересів, таким чином, зменшилася у всіх трьох скандинавських країнах.

Зниження спостерігається у всіх сферах політичного регулювання, включаючи ринок праці, сільське господарство, і промисловість.

Доля корпоративізму у сфері реалізації політики склалася дещо інакше. У Данії, наприклад, залучення груп інтересів до процесу реалізації політики є сьогодні таким самим, як це було і в 1980 році. Навіть більше того, якщо в 1980 році кількість корпоративних інститутів у сфері впровадження політики становила 110 комітетів, то в 2005 вона збільшилася до 127. Тому розвиток корпоративізму в сфері реалізації політики в Данії не корелюється з різким його зниженням у сфері підготовки корпоративних рішень.

Найбільш відчутні зміни зазнала Норвегія, позбувшись 131 інституту за вказаний період, які представляли інтереси соціальних партнерів: 213 комітетів з організаційними представниками в 1983 були скорочені до 82 в 2005 році.

У Швеції, не дивлячись на зменшення частки корпоративних комітетів, представництво у відомчих радах та департаментах, — ще одному інституті шведського корпоративізму, — залишилося стабільним. Якщо кількість комітетів з питань здійснення політики значно зменшилася — від 59 комітетів, що мають корпоративне представництво в 1980 до 31 в 2000 році, — то кількість відомчих департаментів з представниками організацій є стабільною. Швеція навіть пережила їхнє зростання в 1990-х рр.

Можна констатувати, що за останні десятиліття відбулося скорочення участі організованих груп інтересів у процесі підготовки політичних рішень в областях, які завжди вважалися пріоритетними для корпоративних відносин: сільському господарстві, ринку праці та промисловості. Зокрема це стосується Данії і Норвегії, в меншій мірі — Швеції. Корпоративізм шляхом реалізації політики зазнає спаду в Норвегії після 1980 року і дещо менше в Швеції. У Данії, реалізація корпоративізму так само поширена сьогодні, як це було в 1980 році.

Певний занепад корпоративізму пояснюється наслідками порушень декількох передумов корпоративного обміну. Враховуючи те, що корпоративізм повинен виступати взаємовигідним обміном між зацікавленими групами і урядом, основним його механізмом є контроль одними акторами того, чого бажають інші. Проте ані уряд, ані відповідні зацікавлені групи в Скандинавії на сьогодні не можуть контролювати бажання соціального партнера в тій же мірі, як це було за часів розквіту корпоративізму (йдеться про послаблення надійності акторів політичного обміну — уряду та зацікавлених груп) [9, с. 366]. «Корпоративний

обмін припускає, що організації контролюють внутрішні думки своїх членів, в той час як держава контролює повноважний процес прийняття рішень» [9, с. 367]. Цей обмін може бути реалізований тільки тоді, коли держава пропонує політику, що представляє інтерес для організацій, які, в свою чергу, забезпечують мовчазну згоду, схвалення або активну підтримку державної політики, що становить інтерес для держави. У Скандинавських країнах такий обмін існував протягом практично всього двадцятого століття. Держава була зацікавлена в сильних союзах, здатних забезпечувати порядок і стримувати вимоги своїх членів, профспілки були задоволені політикою соціального забезпечення та захистом прав робітників, що здійснювалася урядом, а роботодавці — гарантіями економічної та соціальної стабільності. Тому протягом практично всього двадцятого століття такі домовленості були важливою частиною політичного процесу в Скандинавії. Однак, починаючи з кінця XX століття і донині, визначився спад в корпоративному обміні. Хоча різні вчені по-різному визначали масштаби спаду корпоративізму в трьох скандинавських країнах: Дж. Ліндвал разом з Дж. Себрінгом в роботі «Реформування політики і занепад корпоративізму в Швеції» вказують на зниження ролі корпоративних інститутів в Швеції, хоча і не бачать такої ж тенденції в Норвегії [7]. Х. Компстон також стверджує, що політика погодження та корпоративізм мали низхідну динаміку в кінці 1980-х і початку 1990-х років у Швеції, але продемонстрували тенденцію до зростання в Норвегії і Данії [5]. М. Реджині впевнений, що не тільки в Швеції, але і в Данії існують проблеми узгодження в трудовій політиці та регулюванні промислових відносин, тоді як Норвегія позбавлена подібних проблем [10]. Водночас П. Крістіансен і деякі інші вчені показали, що корпоративізм на різних рівнях має різні тенденції: на рівні підготовки політики існує тенденція зниження ролі корпоративного співробітництва в усіх трьох країнах, у той час як на рівні реалізації політики корпоративна взаємодія стала навіть більш різноманітною (про що було сказано вище).

Зважаючи на приведену статистику, серед вчених почали говорити про занепад корпоративізму [9, с. 392], пов'язуючи цей процес із впливом глобалізації, спадом економічного росту, збільшення бюджетного дефіциту, підвищення конкуренції та безробіття, а також посилення суперництва між політичними партіями. Так, на думку Крістіансена, в сучасному суспільстві місце корпоративних інституцій займуть інші органи, хоча які саме, він не уточнює.

Але пильніший аналіз проблеми дозволяє критично сприйняти дані твердження. Зміни в сфері корпоративних відносин у провідних європейських країнах, зокрема і в Скандинавських, свідчать скоріше не про занепад корпоративізму, а про його трансформацію, викликану необхідністю пристосування до нових світових реалій, як то глобалізація, інтернаціоналізація, модифікація ринкових відносини тощо. Тому зміна корпоративних якостей скоріше говорить про адаптацію корпоративізму до мінливих умов навколишнього середовища і у зв'язку з цим зникнення деяких старих і виникнення нових його особливостей і характеристик (наприклад, зниження централізації зовсім не означає кінець епохи корпоративізму, а лише появу нових форм політичного обміну та кооперації).

Таким чином, неокорпоративізм не можна розглядати як незмінний феномен. За умов глобалізації та децентралізації взаємовідносини між згаданими акторами набувають нових якостей та позбуваються інших. Тільки завдяки таким змінам неокорпоративізм продовжує існувати в Скандинавських країнах і, як раніше, забезпечувати соціальний діалог та стабільність.

Список використаних джерел:

1. Шмиттер Ф. Неокорпоративізм/Ф.Шмиттер//Политология: хрестоматия; Сост. проф. М. А. Василик, доц. М. С. Вершинин. — М.: Гардарики, 2000. — С. 304–319.
2. Arter D. Democracy in Scandinavia: Consensual, Majoritarian or Mixed? / D. Arter. — Manchester University Press, Manchester, 2006 — 304 p.
3. Blom-Hansen J. Still Corporatism in Scandinavia? A Survey of Recent Empirical Findings / J. Blom-Hansen // Scandinavian Political Studies. — 2000 — Vol. 23, No. 2. — P. 157–181.
4. Christiansen P.M. Varieties of Democracy: Interest Groups and Corporatist Committees in Scandinavian Policy Making / P.M. Christiansen, A.S. Nørgaard, H. Rommetvedt, T. Svensson, G. Thesen and P. Öberg // VOLUNTAS — International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations. — 2010. — Vol. 21, No. 1. — P. 22–40.
5. Compston H. The End of National Policy Concertation? Western Europe since the Single European Act / H. Compston // Journal of European Public Policy. — 1998. — Vol. 5. — No. 3. — P. 507–26.

6. Ingebritsen Ch. *Scandinavia in World Politics* / Ch. Ingebritsen.—Rowman & Littlefield Publishers, Maryland, 2006.—128 p.
7. Lindvall J. Policy Reform and the Decline of Corporatism in Sweden / J. Lindvall and J. Sebring // *West European Politics*.—2005.—Vol. 28.—No. 5—P. 1057–74;
8. Molina O. Corporatism: The Past, Present and Future of a Concept / O. Molina, M. Rhodes // *Annual Review of Political Science*.—No. 5.—2002.—P. 305–331.
9. Öberg P. Disrupted Exchange and Declining Corporatism: Government Authority and Interest Group Capability in Scandinavia / Öberg P., Svensson T., Christiansen P. M., H. Rommetvedt, Nørgaard A. S // *Government and Opposition*.—2011.—Vol. 46, Issue 3.—P. 365–391.
10. Regini M. Between Deregulation and Social Pacts: The Responses of European Economies to Globalization / M. Regini // *Politics and Society*.—Vol. 28, Issue 1- 2000.—P. 5–33.

Стаття надійшла до редакції 12.01.2015 р.

Иванова И. И. Трансформация неокорпоративизма в странах Скандинавии

В статье проанализированы особенности эволюции неокорпоративизма в Скандинавских странах. Выделено особенное и отличительное в развитии неокорпоративных институтов в Швеции, Дании и Норвегии, в частности в сферах подготовки и реализации политики.

Ключевые слова: неокорпоративизм, неокорпоративные институты, Скандинавские страны.

Ivanova I. I. The transformation of neocorporatism in the Nordic countries

The article describes the features of evolution of neocorporatism in the Nordic countries. In the development of the institutions of neocorporatism in Sweden, Denmark and Norway author highlights special and distinctive characteristics, particularly in the areas of preparation and implementation of policy.

Keywords: neocorporatism, institutions of neocorporatism, Nordic countries.