

National Diet in 1950. The law consists of 17 chapters and regulates various positions: the right to be elected; constituencies; electorate; date of the election; the process of voting; counting of votes; election procedure; candidates; elected representatives; extraordinary and special elections; campaign; expenses and donations related to elections; debate; fines. The amendment acts to this law were adopted repeatedly. Among the latter amendments there is reducing the number of MPs in the House of Representatives from 480 to 475 (came in force during the special elections in December 2014) and reducing voter age from 20 to 18 (the amendment adopted in 2015). Special attention in the article is paid to the issue of financing of political parties as well as to the laws which regulate this sphere. Except the Election Law, the Regulation Of Political Funds Act adopted in 1948 and the Law «On state subsidies to political parties» adopted in 1994 can be considered under this regard. The financing of election campaign is an area where the largest number of violations is extremely possible. The political funds law is aimed to curb corruption in the political system in Japan and to set limits of donations that can be given to parties and politicians. Also this law sets the order of the financial statements. The amendments (adopted in 1994) restricted donations to individual MPs and allowed to give donations to the party fund, which had to provide their candidates with financing. Finally corporate donations to the MPs were banned in the amendment adopted in 2000. The funds given by corporations and unions now have to be appropriated exclusively to the bank account of the party. In 1994, when the Law «On state subsidies to political parties» was adopted, the practice of the state funding of political parties was established. The law, which dealt exclusively with parliamentary parties, became profitable to the major Japanese political parties that dominated in the political life, and consolidated their leading position in Japanese politics.

Keywords: *Japan, political parties, electoral process, election law, political foundations, subsidies to political parties.*

УДК 323.382(485)

І.І. Іванова

ЕРОЗІЯ НЕОКОРПОРАТИВНИХ ІНСТИТУТІВ У ШВЕЦІЇ

У статті розглядається розвиток неокорпоративізму в Швеції та аналізується сучасний стан розвитку відносин між державою, асоціаціями роботодавців та профспілками. Досліджуються зміни у політиці соціального партнерства як основі корпоративних відносин та причини зниження ролі відповідних інститутів в останні два десятиліття. Доводиться, що традиційна корпоративістська модель, яка була характерною ознакою шведської політики продовж майже століття, змінюється іншими формами взаємодії відповідних груп інтересів з державою, зокрема лобізмом.

Ключові слова: *Швеція, неокорпоративізм, колективні переговори, соціальне партнерство.*

Тривалий час Швеція вважалася типовим прикладом держави, де профспілки й асоціації роботодавців завдяки кооперації та консенсусу вирішують найважливіші суспільні питання, починаючи від проблеми зайнятості населення і закінчуючи пенсійною реформою. Шведська модель неокорпоративізму, яка отримала назву «соціальної» [6, р. 12], була однією з найуспішніших та результативних, а організації інтересів - профспілки та асоціації роботодавців - мали значний вплив на публічну політику. Однак ситуація змінилася у 90-х роках ХХ століття. Основні корпоративні

інституту вийшли із процесу трипартистських договірних відносин і, на відміну від сусідніх країн - Данії та Норвегії - корпоративізм не трансформувався в інші форми колективної взаємодії. Мета даного дослідження - з'ясувати основні причини занепаду корпоративізму в Швеції та сучасні тенденції взаємодії між групами інтересів, які представляють роботодавців і працівників, та державою.

Швеції було приділено велику увагу в дослідженнях неокорпоративізму та політики соціального партнерства. Загалом, проблематикою неокорпоративізму займалися здебільшого західні дослідники (К. Шміттер [20], Г. Лембрух [4], А. Ліпхарт [8], Дж. Віарда [23] та інші). Швеція як один із прикладів застосування некорпоративної моделі також була у фокусі уваги західного наукового середовища. Роботи, присвячені шведській моделі неокорпоративізму, можна розділити дві груп. Перші з них стосуються особливостей розвитку неокорпоративних інститутів, до яких відносяться тристоронні ради при міністерствах і відомствах, які стали відмітною ознакою шведської моделі. Так, Б. Ротшейн [15; 16; 17] приділяв особливу увагу причинам появи корпоративних договорів між роботодавцями, профспілками та державою у Швеції, доводячи, що саме в Швеції корпоративні інститути були найбільш впливовими. До другої групи (Т. Іверсен [7], Дж. Ліндвал і Дж. Сербінг [10], М. Антонсен [1], К. Ханус [5], С. Томсен [21]) відносяться дослідження, присвячені сучасним проблемам трипартистських відносин у Швеції.

Як було зазначено вище, довгий час шведська модель розглядалась як особливо вдалий приклад централізованого діалогу між профспілками та роботодавцями. Впритул до 1990-х років соціальне партнерство було високорозвинене в Швеції. Виключно централізовані профспілки та організації роботодавців були активно залучені у розробку і здійснення урядової політики. Загалом, так званий «ранній корпоративізм» [17, р. 155] у Швеції був започаткований ще до Першої світової війни. Саме тоді були зроблені перші спроби створення корпоративних органів. Так, у 1902 році консервативний уряд висунув пропозицію створити першу корпоративну установу із представників робітничого класу та роботодавців для здійснення наглядових функцій за процесом професійного страхування. І хоча пропозиція була відхилена парламентом через невизначеність механізмів відбору членів до подібної установи, сама ідея була підтримана. Більше того, депутати визнали, що подібна корпоративна рада матиме велике значення для успішного здійснення реформ у соціальній сфері [17, р. 157]. Зважаючи на те, що на національному рівні через технічні складнощі впровадження корпоративних інститутів відклалося на десятиліття, на локальному рівні вони з'явилися значно раніше. До 1907 року у всіх великих містах були створені корпоративно організовані інститути. На національному рівні корпоративний принцип політичного представництва був остаточно впроваджений у 1912 році, коли парламент прийняв рішення про створення нового агентства – Національної ради з соціальних питань. В Раду увійшли як представники від робітничого класу, так і один представник від федерації роботодавців. Таким чином, до 1912 року ідея корпоративізму міцно укорінилася у шведській політичній культурі, а корпоративний принцип представництва став центральним елементом у розвитку перед – демократичної шведської держави. До 1919 року були створені ще декілька важливих корпоративних інститутів – корпоративні консультативні ради при Національній пенсійній Раді та комісії з безробіття, Рада зі страхування і Рада праці. До рад входили представники профспілок та бізнесу, а також державні службовці. Таким чином, корпоративізм як система політичного представництва набув легітимності в шведській політичній культурі ще до моменту запровадження першого представницького демократичного уряду [16, р. 173].

Якщо говорити про передумови появи корпоративізму в Швеції, то вони були досить нетиповими і в дечому суперечили загальноприйнятим теорії та практиці.

Шведська класова система була негнучкою та закритою, а робітничий клас досить пізно отримав важелі впливу на політику, в першу чергу виборче право. Але це не стало перешкодою для налагодження консенсус між робочим рухом та буржуазією, на чому наполягав у своїй теорії С. Ліпсет [12]. Якщо слідувати останній, такі характеристики неминуче повинні були привести до радикалізації робітничого руху та відмові від будь-якої співпраці з державою та організаціями роботодавців. Ці причинно-наслідкові зв'язки звісно спостерігалися в інших країнах, але зовсім не були характерні для Швеції.

Шведський робітничий клас дійсно пізно отримав право голосу і сама класова система була жорсткою. Тим не менш, реформізм став домінуючою характеристикою шведського робочого руху, що і стало основою так званого «раннього корпоративізму» в Швеції [17, р. 168]. Ця система «раннього корпоративізму» дала профспілкам доступ до шведської держави та показала, що держава не завжди є ворожою до вимог робітничого класу. Саме в цей період корпоративізм був остаточно визнаний цілком природною, і ефективною, частиною політичної системи Швеції, завдяки якій став можливим компроміс між найбільшими соціальними акторами.

Загалом, щодо першопричин появи досить впливових корпоративних інститутів у Швеції немає однозначного погляду. Часткове пояснення полягає в тому, що робітничий рух мав доволі сильну реформістську орієнтацію і завдяки етнічній та релігійній однорідності був схильний вступати у переговори для знаходження консенсусу. Результатом такого консенсус і стали корпоративні політичні інститути [15]. Інше пояснення полягає в тому, що шведській державі у цей визначальний період потрібно було знайти спосіб для скорочення безробіття і поліпшення функціонування ринку праці. Інституалізація корпоративізму була потрібна для забезпечення гнучкості у впровадженні соціальних реформ. Адже імплементація будь-яких змін у цій сфері супроводжувалася труднощами і конфліктами. Нове законодавство повинно було збалансувати інтереси працівників і роботодавців, що було б неможливо реалізувати без медіації. Для цього найбільше підходив корпоративний орган, ніж традиційні інституції.

І, нарешті, найважливішим аргументом на користь корпоративізму протягом цього періоду було поняття «суспільного інтересу». «Робітниче питання» на той час було настільки важливим для держави і суспільства, що не могло обмежуватися лише вузькокласовими інтересами.

Як вірно підмітив Б. Ротшейн, «якщо держава не втручається в «робітниче питання», організовані класи просто переслідують свої вузькі інтереси, і це може викликати серйозні проблеми; це може в кінці кінців підірвати самі основи суспільства» [17, р. 164]. Звичайно, держава не може усунути класової боротьби, але ця боротьба може бути перетворена з невирішеного в керований конфлікт – з гри з нульовою сумою на гру з позитивною сумою.

Тому шведська держава вдалася до залучення найважливіших організацій інтересів до процесу реформ. Будучи частиною цього процесу, цим організаціям довелося шукати і знаходити шляхи кооперації один з одним. Таким чином, уряду вдалося досягти своєї мети.

Як результат, до 40-х років ХХ століття було укладено основоположні тристоронні договори, які стали основою подальшого функціонування шведської моделі соціального корпоративізму. Зокрема, у 1938 році у Сальтшюбадені було укладено визначальну угоду між Шведською конфедерацією профспілок (LO) і Шведською конфедерацією роботодавців (SAF), яка передбачала мирне врегулювання розбіжностей замість проведення страйків та контроль над «договірною активністю» своїх галузевих відділень.

У 1950-ті роки відносини між 2 організаціями переросли в складну процедуру макроекономічного регулювання: була встановлена солідарна система заробітної плати, яка заохочувала робітників підвищувати продуктивність праці [3, р. 41]. Для забезпечення мобільності робочої сили та більш гнучкого регулювання відносин у 1957 році була створена Рада з питань ринку праці, куди увійшли всі учасники корпоративних відносин. Формально уряд не брав безпосередньої участі в двосторонньому діалозі між SAF і LO, але на практиці він впливав на розвиток подій (не в останню чергу через зв'язки між керівництвом правлячої соціал-демократичної партії та LO) [3, р. 41].

Тривалий час така модель продовжувала домінувати в шведській політиці: групи інтересів на постійній основі брали участь у різноманітних комісіях та активно залучалися до вироблення політичного курсу. Загалом, політичне життя характеризувалося низьким рівнем конфліктів та міцними зв'язками між державою, профспілками і роботодавцями. До 80-90-х років корпоративні інститути були інтегровані у державу.

Не зважаючи на те, що часто дослідники об'єднують характерні політичні відносини у Швеції, Данії та Норвегії у єдину «Скандинавську модель» [21], шведський корпоративізм мав свої відмінні риси. По-перше, переговори між профспілковими конфедераціями і асоціаціями роботодавців були високо централізовані на національному рівні. По-друге, профспілки в Швеції були високо централізованими і внутрішньо дисциплінованими організаціями з високим рівнем членства. Для того, щоб отримати страховку на випадок безробіття, працівники повинні були набути членство в профспілках. По-третє, об'єднання роботодавців також були сильно централізованими і внутрішньо дисциплінованими. По-четверте, історично профспілки були тісно пов'язані з Соціал-демократичною партією. Тому позиція профспілок відображала інтереси в першу чергу соціал-демократів. однак це не заважало співробітництву профспілок та організації роботодавців. Довгий час суперечки між бізнесом та працівниками залишалися в на дуже низькому рівні, що також є характерною ознакою шведської моделі. Договір, укладений в у Сальтшюбадені, був основою їхньої співпраці і регулював їхню діяльність на національному рівні. на галузевому рівні також укладалися угоди, які регулювали оплату ту праці та робочий час. Галузеві угоди встановлювали параметри і для переговорів на місцевому рівні [13]. Тобто корпоративні договори охоплювали всі рівні соціально-економічних відносин у Швеції.

Однак, ці основоположні характеристики зазнали сильних змін у 80-90 роках. Інститути, задіяні в колективних переговорах, які раніше були одними з найбільш централізованих у світі, були формально децентралізовані на початку 1980-х років [10, р. 1058]. У 1991 році Конфедерація шведських роботодавців вийшла зі складу рад майже всіх урядових установ і ліквідувала свої органи, відповідальні за ведення переговорів. Представництво соціальних партнерів в урядових радах з 1992 року практично завершилось. Після 1992 року групи інтересів були формально представлені переважно у сфері трудової політики – в Суді з трудових спорів, Фондах пенсійного страхування та Раді з питань ринку праці.

Загалом 90-і роки виявилися критичними для подальшого існування неокоративізму у Швеції. Прагнення до подальшої децентралізації зробили головним гравцем у забезпеченні соціальної рівноваги державу. Остання намагалася відновити координацію між колишніми партнерами навіть в умовах відсутності централізованої дисципліни. В кінці десятиліття були зроблені спроби домовитися про новий двосторонній пакт. Після виборів до Ригсдагу, які відбулися у 1998 році, дещо змінився політичний клімат. На зміну майже десятилітній ворожій політиці неолібералів до ідеї соціальних переговорів та взагалі будь-яких обговорень між центральними

організаціями праці та роботодавців, прийшло розуміння необхідності відновлення діалогу між Шведською Конфедерацією роботодавців (SAF) і центральними профспілками – Шведською конфедерацією профспілок (LO) та Шведською Конфедерацією професійних працівників (TCO) [2, 303]. Результатом відновлення порозуміння між соціальними партнерами було укладання двох нових угод. У 2001 році роботодавці і профспілки започаткували інноваційний союз, названий «Майбутнє для шведської промисловості». Цього ж року відбулися ініційовані урядом тристоронні переговори з соціальними партнерами у сфері охорони здоров'я робітників. Результатом переговорів стало включення до проекту бюджету на 2002 рік відповідної програми з 11 пунктів.

Водночас, хоча зусилля уряду і мали певний прогрес, особливо на галузевому рівні, але нові угоди не означали відродження неокорпоративізму. Адже декорпоративізація відбувалася в Швеції не лише з точки зору формальних інституційних змін, але й з точки зору знецінення норм, які складали основу соціального партнерства і були визначальними у процесі вироблення політики та взаємодії груп інтересів. І хоча деякі дослідники притримуються погляду, що корпоративізм в Швеції як і раніше є важливим елементом в шведській політиці і суспільстві, а корпоративні інститути здійснюють вплив на вироблення політичного курсу за рахунок більш неформальних каналів [10, р. 1058] та нових моделей представництва інтересів [22], але в дійсності корпоративні інститути вже не грають тієї ролі, як це було до 90-х років. Як слушно зауважили Дж. Ліндвал і Дж. Сербінг, «Корпоративізм не є синонімом політичного впливу для профспілок або роботодавців; це ознака того шляху, яким цей вплив інституалізується» [10, р. 1063]. Якщо раніше цей шлях пролягав через компроміс соціальних партнерів, через скоординовану систему переговорів, то після 90-х років головні організації не могли знайти загального ґрунту щодо ключових питань розвитку соціальної сфери і впливали на політику через інші канали.

Було декілька причин такого провалу корпоративної взаємодії.

По-перше, це політизація взаємодії між організаціями інтересів. Вони поступово були втягнуті в ідеологічну боротьбу між лівими і правими. Як вказує С. Жочем [5, р. 68], на відміну від Данії, де буржуазні партії через політичну кон'юнктуру повинні були вступити в коаліцію з соціал-демократами і тому корпоративні інститути і політика соціального забезпечення засновувались на міжкласовому та партійному співробітництві, детермінанти політичного процесу в Швеції після втрати влади соціал-демократами засновувались на антагоністичних відносинах між двома партійними блоками, які представляли відповідні класи суспільства. Таким чином, це зробило перегляд умови корпоративізму більш складним, ніж у сусідній Данії. Замість горизонтальної координації між профспілками і роботодавцями та між лівими і правими, з'явилася сильна вертикальна інтеграція – між соціал-демократичною партією та профспілками, і так само між бізнесом і політичними правими. Не прагматичні інтереси, а навпаки, ідейне протистояння, зруйнувало ті норми соціального партнерства, на які спирався корпоративізм протягом майже століття.

По-друге, традиційна система соціального діалогу розширилась і не змогла адаптуватися до нових викликів. В середині основних організацій з'явилося багато нових утворень з різними поглядами на подальший розвиток централізованих колективних переговорів. Наприклад, окремі великі компанії не поділяли радикальності Шведської асоціації роботодавців щодо виключення з переговорів щодо заробітної плати профспілок. Вони були більш схильними до компромісу. Водночас влада Шведської конфедерації профспілок була підірвана внутрішніми протиріччями між профспілками в приватному секторі та в сфері державних послуг, а також за рахунок збільшення вакансій для «білих комірів», які надавалися конкуруючими конфедераціями.

Шведська модель була розроблена для вирішення конфліктів між працею і капіталом, але не змогла впоратися з серйозними конфліктами між профспілковими організаціями (як між спілками «синіх комірців» і «білих комірців», так і об'єднаннями в державному і приватному секторах). Виникнення нових суб'єктів з різними інтересами і поглядами на справедливий розподіл заробітної плати не сприяло відродженню корпоративізму.

По-третє, конфлікт між ключовими організаціями інтересів і всередині них спричинили зміну методів впливу на політику. Великі компанії, а згодом і Шведська асоціація роботодавців, перейшли до прямого лобювання своїх інтересів. Крім того, залишивши централізовані переговори, остання почала здійснювати вплив на громадську думку через мозкові центри, засоби масової інформації, через інформаційні і консультаційні сервіси та свої галузеві асоціації.

По-четверте, довгий час ядром централізованих переговорів була взаємна довіра між головними акторами. Як зазначав Б. Ротшейн, Шведська модель відрізнялася високим рівнем довіри, як на вертикальному рівні між громадянами та елітою, так і на горизонтальному рівні між окремими учасниками політичного процесу. Однак довірливі відносини між головними організаціями інтересів і державою зникли в кінці 1980-х років [14, р. 461]. Як наслідок, жоден учасник колективних переговорів не налаштований відмовлятися від власних амбіцій заради інших, навіть якщо кінцевий результат буде кращим.

Таким чином, головною проблемою системи соціального корпоративізму в Швеції стало бажання головних гравців отримати більше переваг з меншими витратами. Це явище відоме як «проблема безбілетника» («free rider problem»). Для корпоративізму «проблема безбілетника» приймає форму відмови від членства в централізованому тристоронньому переговорному процесі. Групи інтересів націлені отримати основні переваги – наприклад, високу заробітну плату, - не вступаючи у колективні переговори. Розділені ідеологічно, не відчуючи довіри одне до одного, профспілки та організації роботодавців припинили тісне співробітництво в корпоративних інститутах. Однак загострення конфлікту між бізнесом та профспілками на фоні глобалізаційних змін не сприяє вирішенню головних соціальних проблем, таких як зниження зайнятості, пенсійне страхування, страхування по безробіттю тощо. Тому у 2000-х профспілки та бізнес повернулися до колективних переговорів. Однак вони перенеслися з національного на локальний рівень [5, р. 66].

На даний момент майбутнє шведської моделі корпоративізму є невизначеним. Якщо в 90-х роках колективні переговори стримувалися неоліберальним урядом, то сьогодні загрозу цій моделі становить економічна глобалізація, що підриває владу основних акторів на національному рівні [9, р. 161] та ідеологічна прірва, яка з'явилася між профспілками та асоціаціями роботодавців, а також неспроможність останніх відновити консенсусну модель, яка з 20-х років минулого століття домінувала у шведській політиці.

Список використаної літератури

1. Anthonsen M. Social Democrats, Unions and Corporatism: Denmark and Sweden Compared / M. Anthonsen, J. Lindvall, U. Schmidt-Hansen // *Party Politics*. – 2011. – Vol. 17, Issue 1. – P. 118-134.
2. Berger S. Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe: Lessons for the 21st Century / S. Berger, H. Compston. – New York : Berghahn Books, 2002. – 382 p.
3. Boyd S. Partnership Working: European Social Partnership Models [Electronic resource] / S. Boyd. – Mode of access : <http://www.gov.scot/resource/doc/25954/0028681.pdf>
4. Consociational Democracy, Class Conflict and the New Corporatism // Schmitter C. Trends toward corporatist intermediation / C. Schmitter, G. Lehmbruch. – London, Beverly Hills, Calif. : Sage, 1984. – P. 53-61.

5. Hanuš K. The Decline of Centralized Collective Wage Bargaining in Sweden / K. Hanuš // Slovak Journal of Political Sciences. – 2014. – Vol. 14, Issue 1. – P. 54-74.
6. Hermann Ch. Privatisation of Public Services. Impacts for Employment, Working Conditions, and Service Quality in Europe / Ch. Hermann, J. Flecker. – New York, 2012. – 214 p.
7. Iversen T. Power, Flexibility, and the Breakdown of Centralized Wage Bargaining: Denmark and Sweden in Comparative Perspective / T. Iversen // Comparative Politics. – 1996. – Vol. 28, No. 4. – P. 399-436.
8. Lijphart A. Corporatism and consensus democracy in eighteen countries: Conceptual and empirical linkages / A. Lijphart, M. Crepaz // British Journal of Political Science. – 1991. – Vol. 21, No. 2. – P. 235-256.
9. Lijphart A. Patterns of Democracy: Government Forms and Performance in Thirty-Six Countries / A. Lijphart. – 2nd. Ed. – New Haven, London : Yale University Press, 2012. – 368 p.
10. Lindvall J. Policy Reform and the Decline of Corporatism in Sweden / J. Lindvall , J. Sebring // West European Politics. – 2005. – Vol. 28, No.5 – P. 1057-1074.
11. Lindvall J. Sweden: The Fall of the Strong State / J. Lindvall, B. Rothstein // Scandinavian Political Studies. – 2006. – Vol. 29, Issue 1. – P. 47-63.
12. Lipset S. Radicalism or Reformism: The Sources of Working-Class Politics / S. Lipset // American Political Science Review. – 1983. – Vol. 77, No. 1. – P. 1-18.
13. Malmberg J. The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions [Electronic resource] / J. Malmberg. – Mode of access : <http://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/Jonas%20Malmberg/25.pdf>
14. Öberg P. Power, Trust and Deliberation in Swedish Labour Market Politics / P. Öberg, T. Svensson // Economic and Industrial Democracy. – 2002. – Vol. 23(4). – P. 451-490.
15. Rothstein B. Corporatism and Reformism: The Social Democratic Institutionalization of Class Conflict / B. Rothstein // Acta Sociologica. – 1987. – Vol.30, No. 3-4. – P. 295-311.
16. Rothstein B. Explaining Swedish Corporatism: The Formative Moment / B. Rothstein // Scandinavian Political Studies. – 1992. – Vol. 15, Issue 3. – P. 173-191.
17. Rothstein B. State Structure and Variations in Corporatism: The Swedish Case / B. Rothstein // Scandinavian Political Studies. – 1991. – Vol. 14, Issue 2. – P. 149-171.
20. Schmitter Ph. Still the Century of Corporatism? / Ph. Schmitter // The Review of Politics. – 1974. – Vol. 36, No. 1. – P. 85-131.
21. Thomsen S. The Nordic Corporate Governance Model / S. Thomsen // Management and Organization Review. – 2016. – Vol. 12, Issue 1. - P. 189-204.
22. Traxler F. The Metamorphoses of Corporatism / F. Traxler // European Journal of Political Research. – 2004. – Vol. 43, Issue 4. – P. 571-598.
23. Wiarda J. Corporatism and Comparative Politics: The Other Great «Ism» / J. Wiarda. – NY : M.E. Sharpe.1997. – 205 p.

Стаття надійшла до редакції 10.10.2016 р.

I. Ivanova

EROSION OF NEOCORPORATIST INSTITUTIONS IN SWEDEN

The article deals with the development of corporatism in Sweden. The current state of relations between the state, employers' associations and trade unions is analyzed. We study changes in the policy of social partnership as the basis of corporate relations and the reasons for reducing the role of relevant institutions in the last two decades. We demonstrate that in 1980-90s corporate institutions were integrated into the state. Since the 80s institutions, involved in collective bargaining, that used to be one of the most centralized in the world, were

formally decentralized. In general, 90s turned out the critical to the continued existence of neocorporatism in Sweden.

There are some reasons for the loss of importance of corporatist institutions. First, politicization of cooperation between interest organizations. They were gradually drawn into an ideological struggle between left and right. Second, the traditional system of social dialogue expanded and was not able to adapt to new challenges. Many new structures with different views on the further development of centralized collective bargaining appeared inside the main organizations. Thirdly, the conflict between key interest organizations and inside them led to a change of methods of influence on policy. Fourth, good relations between the main interest organizations and the state have disappeared in the late 1980s. Thus, the main problem of social corporatism in Sweden was the desire to major players get more benefits with less costs. This phenomenon is known as «free rider problem». «Free rider problem» takes the form of denial of membership in the centralized tripartite negotiation process.

The article proves that the traditional corporatist model that was a characteristic feature of Swedish politics for nearly a century is changing by other forms of interaction between relevant interest groups with government, including lobbyism.

Key words: Sweden, neocorporatism, collective bargaining, social partnership

УДК 327.8(474):341.1

О.Я. Івасечко, О.В. Коваль

ЗАГРОЗИ ТА ВИКЛИКИ ДЛЯ КРАЇН БАЛТІЇ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

У статті розглянуто основні потенційні загрози безпекового виміру зовнішньої політики країн Балтії, які передусім пов'язані з російською проімперською політикою на теренах держав колишнього союзу. Наголошено, що спільність кордонів країн Балтії та РФ може стати прямою загрозою територіальній цілісності та суверенітету, так як у випадку військового вторгнення до ЄС такі держави як Естонія і Латвія постраждають першими.

Увагу акцентовано на необхідності підтримки стану постійної бойової готовності з метою захисту як власної територіальної цілісності, так і непорушності Європейського Союзу в цілому.

Висвітлено позицію громадської думки та політичної верхівки країн Балтії до конфлікту на сході України, що полягає на необхідності посилення політико-економічних санкцій щодо РФ.

Виокремлено особливості впровадження превентивних заходів для уникнення конфронтації з одного боку та застосування сил швидкого реагування НАТО разом із військовим потенціалом держав Балтії у разі погіршення ситуації, з іншого.

Зроблено висновок про те, що вже сьогодні Росія вдається до окремих елементів «гібридної війни» проти країн Балтії, насамперед, через інформаційну пропаганду звинувачує Литву, Латвію та Естонію у «порушенні прав російськомовного населення», підтримує проросійські політичні партії, готує на їх території провокаторів з числа молодих людей, які схвалюють російську проімперську політику, проводить різного роду розвідувальну та вербувальну роботи. Відзначено, що серйозною загрозою для інституційної сфери країн Балтії є посилення російського фактору при владі. Росія своїми діями в Україні наочно показала, що політику Кремля неможливо передбачити, а архітектура безпеки в Східній Європі характеризується істотною нестабільністю.