

УДК 323.382 (4-17)

Іванова І. І., Київський національний університет імені Тараса Шевченка

СКАНДИНАВСЬКА МОДЕЛЬ НЕОКОРПОРАТИВІЗМУ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

В статті аналізуються особливості неокорпоративізму в Скандинавських країнах. Виокремлюється особливе та відмінне у розвитку неокорпоративних інститутів у Швеції, Данії та Норвегії. Головна увага приділяється еволюції неокорпоративізму в цих країнах та чинникам, що сприяли зміні формату тристоронніх відносин між державою, профспілками та організаціями роботодавців. Зважаючи на це, окреслюються перспективи неокорпоративної моделі в кожній із згаданих країн.

Ключові слова: неокорпоративізм, групи інтересів, соціальні групи, узгодження інтересів, Скандинавські країни.

Вивчення неокорпоративізму набуває важливого теоретичного і практичного значення у зв'язку зі збільшенням ролі великих соціальних груп у процесі прийняття політичних рішень у розвинених демократичних країнах та залучення їх до вироблення політики на рівних з державними інститутами умовах. В період економічної кризи та стагнації економіки впровадження компромісної моделі політики стає ефективним засобом подолання соціальних протиріч та забезпечення добробуту населення. Розвиток Скандинавських країн підтверджує дану тезу. Зважаючи на ефективність неокорпоративної моделі в країнах Скандинавії, її дослідження сприятиме більш глибокому розумінню ролі великих соціальних груп, в першу чергу, бізнесу та профспілок, в досягненні соціального миру та економічної стабільності.

Отже, метою статті є дослідження особливостей і тенденцій розвитку неокорпоративізму в політичній практиці Скандинавських країн.

Проблематика неокорпоративізму та його практичного втілення в Скандинавських країнах є об'єктом дослідження переважно західних вчених. Серед зарубіжних фахівців до проблеми неокорпоративізму звертаються: Ф. Шміттер, Г. Лембрух, К. Кроуч, А. Каусон, А. Сіарофф та інші. Неокорпоративізму у Скандинавії присвячені праці таких закордонних вчених, як М. Крістіансен, А. С. Норгаард, Х. Ромметведт, Т. Свенссон, Г. Тесен, П. Оберг, Т. Паллесен, Й. Ліндвал, Дж. Сербінг, С. Роккан, К. Ингбїтсен, Д. Артер тощо. В Україні існуючі дослідження неокорпоративізму мають оглядовий характер і не розкривають особливостей застосування даної моделі в окремих країнах. Серед дослідників, які працюють в сфері даної проблематики, - В. Гончар, І. Сало, О. Даниляк, Т. Джига, Ю. Вовк тощо.

Термін «неокорпоративізм» з'явився у науковому дискурсі в 70-і роки ХХ століття завдяки таким вченим, як Ф. Шміттер, Г. Лембрух, А. Коусон, К. Крауч та інші. Дослідники неокорпоративізму акцентували увагу на практиці взаємодії держави і груп інтересів та 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]. Таким чином, 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, очолюючи списків найбільш корпоративних держав світу [8, с. 305], а корпоративне представництво інтересів стало відмінною рисою скандинавської консенсусної моделі демократії. Визначальним для розвитку неокорпоративізму у Скандинавії стало налагодження діалогу між державою, профспілками та організаціями роботодавців. Переваги від співпраці отримали всі три сторони. Держава – підтримку з боку соціальних партнерів та розподіл соціальних витрат, профспілки та організації роботодавців – участь у процесі вироблення

політики та можливість впливати на політичні рішення, які знаходяться у сфері їх компетенції.

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.

У всіх трьох країнах неокорпоративізм бере свій початок практично одночасно і його розвиток відбувається за схожим сценарієм. Крім того, для всіх трьох країн характерна взаємна інтеграція корпоративних інститутів 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 [6, 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].

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; 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 консультації 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.

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 виступають в якості головного інституційного вираження організованих інтересів, і, отже, є кращим показником корпоративності, цей різновид корпоративізму називають моделлю «корпоративізму комісій». Комітети зазвичай займаються розробкою політичних рішень та грають роль консультативних органів: «Комітети тут виступають як неієрархічні органи для підготовки рішень та їх реалізації, або для роботи в якості консультативних рад при міністрові або кабінеті» [4, с. 30]. 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 та/або її реалізації. Через них 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 [4].

Починаючи з 90-х років відбувалися зміни в інституційній структурі неокорпоративізму, пов'язаних зі зміною формату тристоронніх відносин, які стали менш формальними та регульованими. Зокрема, 2012 рік позначився кризою у тристоронніх відносинах у Данії, яка тривала до 2016 року. У Норвегії також відбулося скорочення тристоронніх органів [4, с. 31], крім того, лібералізація призвела до зменшення регуляторних повноважень влади. Однак головні елітні групи норвезького суспільства врешті-решт висловилися за підтримку системи централізованих переговорів по заробітній платі - основному елементу в системі трудових відносин, та тристоронній співпраці в різних сферах суспільно-економічного життя. В подальшому традиція тристоронньої співпраці в Норвегії була підтримана різними урядами. У Швеції політика «централізації шляхом державного регулювання» зробила головним гравцем у забезпеченні соціальної рівноваги державу [10, с. 4]. Якщо раніше розвиток тристороннього співробітництва у Швеції пролягав через скоординовану систему переговорів, поєднану з

представництвом інтересів ключових організацій у державних структурах, то після 90-х років ці канали впливу були зруйновані, а на зміну їм прийшли нові – менш організовані та формальні.

Такі зміни пояснюються порушенням 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 більшої частини двадцятого століття такі домовленості були важливою частиною політичного процесу в Скандинавії. Однак, починаючи з кінця ХХ століття і донині, відбувається спад в корпоративному обміні.

Однак причини трансформації неокорпоративізму в Скандинавії не обмежувались лише проблемами корпоративного обміну. Існували й інші, серед яких:

- інтернаціоналізація в цілому та, зокрема, європеїзація. Європеїзація зменшує важливість формальних процедур допарламентських консультацій, які особливо важливі для неокорпоративних заходів, призводить до часткового посилення експортно-орієнтованого бізнесу над профспілками (завдяки збільшенню каналів доступу до ЄС) і взагалі впливає на функціонування скандинавської демократії, в тому числі на автономію національних урядів, залишаючи їм все менший політичний контроль. Норвегія і Швеція, також як і Данія, через Європейський економічний простір (ЄЕП) стали предметом зростаючого регулювання з боку ЄС, особливо після прийняття Єдиного європейського акту в 1986 році;

- економічний спад у 80-х роках в Данії і Норвегії і в 90-х – у Швеції). Разом з тенденціями до європеїзації це призвело до зростання безробіття та дефіциту державних бюджетів і знизило протекційні можливості держав, особливо в Данії та Швеції. Необхідність скорочення витрат і проведені у зв'язку з цим реформи в 80-90-ті роки мали на меті ослаблення державного контролю над істотними факторами корпоративного обміну. І хоча на початку 2000-х економічне зростання знову пішло вгору, економічна криза все ж залишила свій відбиток на відносинах держави та її контрагентів;

- зростання фрагментарності серед об'єднань і зниження щільності членства, що ставить перед сучасними скандинавськими урядами нелегку задачу задоволення розрізаних вимог все більш різноманітних організацій. За таких умов організації вже не можуть мобілізувати громадян в тій самій мірі, як це було раніше. Особливо це стосується профспілок;

- поляризація партій. Радикальні праві, наприклад Датська Народна Партія, ставлять нові політичні питання до політичного порядку денного (політичний притулок, міграція, правопорядок, зовнішня політика) і вносять новий вимір у партійну конкуренцію (відкритість проти замкнутості) [13, с. 4]. Це розщеплення призводить до конфлікту над бажаним рівнем відкритості країни до міжнародного співробітництва, європейської інтеграції, трудящих-мігрантів та шукачів притулку, тобто конфлікту за критерієм відкритості/замкненості або демаркації/інтеграції. Не зважаючи на те, що в останніх парламентських виборах після довгого періоду переважання консервативних партій соціал-демократичні партії нарешті отримали більшість у всіх трьох країнах, опозиція продовжує виносити ці питання до порядку денного, підриваючи тим самим суспільний консенсус;

- зміщення балансу між групами інтересів та парламентом на користь останнього. Знаменита цитата Роккана «Голоса підраховуються, ресурси вирішують» [12, с. 5] означала, що корпоративні установи мали більше важелів впливу на прийняття політичних рішень, ніж

парламент. Довгий час ця тенденція переважала у всіх трьох країнах: парламентські діячі було відносно слабкими у політичному плані, тому групи інтересів не прагнули до встановлення контактів з парламентаріями. Ситуація змінилася у 80-90-х роках, коли баланс сил змінився на користь парламентських установ [13, с. 7]. Групи інтересів почали шукати шляхи встановлення взаємодії з парламентом і збільшили свої контакти з депутатами, як наслідок, корпоративний канал впливу почав зменшуватися [13, с. 6].

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 [11]. 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).

Таким чином, не у всіх трьох країнах в однаковій мірі проявлялися тенденції до декорпоративізації. Якщо у Швеції відбулося не просто зниження ролі формальних корпоративних інститутів, але й їх ліквідація, то Норвегія і Данія впоралися з труднощами попередніх років і змогли відновити тристороннє партнерство на рівні інститутів. Звичайно, вони досі зіштовхуються з труднощами у процесі узгодження політики у сфері праці та регулюванні промислових відносин через внутрішні та зовнішні чинники. Однак учасники ринку праці все ще відносно сильні, а корпоративні інститути використовуються у реалізації «політики добробуту». Не зважаючи скорочення членства в організаціях інтересів в Данії та Норвегії, воно все-одно залишається високим, а соціальні партнери все ще мають привілейований доступ до уряду в більшості областей політики. Крім того, роль соціальних партнерів у регулюванні заробітної плати та умов праці нині не слабша, ніж у минулому.

Можна спрогнозувати, що в Данії та Норвегії принаймні в найближчі роки корпоративізм не зникне, а навпаки, буде посилений після спаду у 90-х роках. На користь цього говорять зміни у політичній структурі країн: на останніх виборах соціал-демократи повернули собі владу в парламенті та уряді. В Швеції лівим силам також вдалося взяти гору над іншими партіями, тому не виключено, що вектор розвитку може бути змінений на користь повернення формального представництва груп інтересів в державних структурах.

Отже, виклики, такі як демографічні зміни, зміни урядів, європеїзація, тиск компаній на уряд з метою проведення децентралізації виробничих відносин тощо трансформували встановлені моделі корпоративного регулювання, але далеко не знищили їх, принаймні не в Данії та Норвегії. Більше того, останнім часом корпоративні механізми були застосовані в нових сферах, таких як трудова міграція. Це засвідчує, що корпоративність в цих країнах як і раніше є важливим механізмом регулювання праці та добробуту.

Бібліографічний список:

1. Шмиттер Ф. Неокорпоративізм // 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. – 384 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. – Rowman & Littlefield Publishers, Maryland, 2006.
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. Pestoff V. The Disappearance of Social Partnership in Sweden during the 1990s and Its Sudden Reappearance in late 1998 [Електронний ресурс] / V. Pestoff // Paper presented at the European Consortium for Political Research Joint Sessions, Mannheim, March, 29-31, 1999. – Режим доступу: <https://ecpr.eu/Filestore/PaperProposal/cf74ec98-bcd8-43ad-b385-7a427f080949.pdf>
11. 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.
12. Varone F. How corporatist institutions shape the access of citizen groups to policy makers: Evidence from Denmark and Switzerland [Електронний ресурс] / F. Varone, P. M. Christiansen, A. Mach // Journal of European Public Policy. – 2017. – Режим доступу: <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:91210>
13. Varone F. The Transformations of Neo-Corporatism: Comparing Denmark and Switzerland over time / F. Varone, A. Mach, P. M. Christiansen // ECPR Joint Sessions 2015. – 2015. – 26 p.

Иванова И. И. Скандинавская модель неокорпоративизма: вызовы и перспективы

В статье анализируются особенности неокорпоративизма в Скандинавских странах. Выделяется общее и различное в развитии неокорпоративных институтов в Швеции, Дании и Норвегии. Основное внимание уделяется эволюции неокорпоративизма в этих странах и факторам, способствующим изменению формата трехсторонних отношений между государством, профсоюзами и организациями работодателей. Ввиду этого определяются перспективы некорпоративной модели в каждой из упомянутых стран.

Ключевые слова: неокорпоративизм, группы интересов, социальные группы, согласование интересов, Скандинавские страны

Ivanova I. I. The scandinavian model of neocorporativism: challenges and prospects

In the article author analyzes the features of neocorporatism in the Scandinavian countries. We identify the common and different in the development of neocorporatist institutions in Sweden, Denmark and Norway. Particular attention is paid to the evolution of neocorporatism in these countries and the factors, changing the format of tripartite relations between the state, trade unions and employers' organizations. Consequently, the prospects of the neocorporatist model in each of the mentioned countries are determined.

Keywords: neocorporatism, interest groups, social groups, coordination of interests, Scandinavian countries