



НЕОКОРПОРАТИВИЗМ В СТРАНАХ ЗАПАДА

О неокорпоративизме в последние годы немало сказано и написано. «Неокорпоративизм», «либеральный корпоративизм», «общественный корпоративизм», «корпоративизм» – все эти термины, воспринимаемые обычно как синонимы, используются для того, чтобы провести грань между явлением, которое обозначается с их помощью, и тем, что называется «авторитарным», «фашистским» и т. д. корпоративизмом или, иногда, – просто «корпоративизмом».

Как это всегда бывает со старым термином, значение которого меняется или уточняется, легче понята, какой круг явлений исключает новое понятие, чем то, что оно включает в себя. Неокорпоративизмом называли в свое время политику «социального контракта» в Великобритании и «согласованного действия» в ФРГ, но его же использовали в применении к практике создания всякого рода полуправительственных организаций в разных странах. Неокорпоративизм нередко отождествляют с социальным партнерством на различных уровнях, в том числе с так называемым «трипартизмом» (сотрудничеством государства, профсоюзов и предпринимательских организаций), но существует и такая точка зрения, согласно которой неокорпоративизм и социальное партнерство – совершенно разнородные категории.

Некоторые авторы настаивают на определении неокорпоративизма как государственной политики, другие видят в нем форму социальной организации; есть и такие, которые считают его особой формацией, существующей наряду с капитализмом и социализмом.

Более того, несмотря на проведенное, казалось бы, однажды и навсегда различие между неокорпоративизмом и корпоративизмом, вопрос о соотношении этих категорий почему-то поднимается вновь и вновь.

В западном научном сообществе сложилась особая группа (точнее – несколько независимых друг от друга групп) исследователей, профессионально занимающихся изучением неокорпоративизма и составивших себе имя на этой проблематике. В то же время к ней сочли необходимым обратиться некоторые исследователи, известные трудами в других областях социологии и политологии.

В настоящем обзоре рассматривается западная литература, относящаяся к феномену неокорпоративизма в собственном смысле слова¹. За его пределами вынужденно остается литература, относящаяся к

¹ В советской литературе неокорпоративизму специально посвящены статьи С.П.Перегудова (2, 3)

² Этот аспект «корпоративизма» преимущественно рассматривается в статье И. И. Антоновича (1), в которой затрагивается, однако, и более широкая проблематика корпоративизма в современном капиталистическом обществе.

Корпоративизм и неокорпоративизм

«традиционному» корпоративизму (дается лишь небольшая историческая справка), а также довольно обширная литература, в которой под корпоративизмом понимается особая психологическая ориентация, принцип внутреннего устройства профессиональной или деловой корпорации, или особая роль, которую берут на себя «корпорации» в узком смысле слова (обычно называемые в советской литературе монополиями) в современном западном обществе².

Корпоративизм (corporatism) или корпоративное государство представляют собой идеал, при котором общественными единицами являются не столько отдельные индивиды, сколько различные экономические и функциональные группы. В теории в качестве основного центра власти при такой системе выступает группа или корпоративный орган, а не индивид. Члены центрального органа власти должны представлять особые функциональные группы (сословия), а не местные общности. На практике, однако, так называемые корпоративные государства, созданные фашистскими режимами в период между Первой и Второй мировыми войнами, обычно воплощали волю диктатора, а не сбалансированные интересы различных групп. Корпоративизм являлся идеологическим прикрытием политики всеобъемлющего контроля над предпринимателями и трудящимися со стороны правительства и правящей партии (9, с. 524-525). Это определение корпоративизма, содержащееся в статье «Корпоративное государство» в шестом томе Британской энциклопедии издания 1963 г., чрезвычайно характерно: оно в целом отражает понимание феномена корпоративизма в послевоенные десятилетия и, отношение к нему со стороны общественного мнения Запада³.

³ Специальной статьи, посвященной корпоративизму – и это тоже показательно – в Британской энциклопедии нет. – Примеч. авт.

Если быть более точным, пренебрежительно-настороженная оценка корпоративизма преобладала либо там, где корпоративистская традиция в идеологии в целом не имела особо прочных исторических корней, во всяком случае в сравнении с традицией либеральной (англосаксонские и Скандинавские страны), либо там, где корпоративизм имел такие корни, но ассоциировался не столько с ними, сколько со сравнительно недавними экспериментами фашистских режимов (Италия, Португалия, Испания, а также, в каком-то смысле, Германия). Недоверие ко всему, что связано с идеологией корпоративизма, могло лишь подкрепляться обращением к ней некоторых сегодняшних диктатур, в частности и в первую очередь – военного правительства Чили.

Менее однозначное отношение к корпоративизму всегда сохранялось там, где корпоративистская традиция сложилась и развивалась задолго до возникновения фашизма, оказался неспособным интегрировать ее до конца. Так произошло во Франции.

Согласно французскому Большому энциклопедическому словарю (изд. 1961 г.), корпоративизм (corporatisme) – это «социально-экономическая

доктрина, одним из важнейших элементов которой является существование корпоративных профессиональных институтов» (11). Словарь предлагает проводить различие между *«ассоциативным корпоративизмом*, при котором профессиональная организация есть результат осуществления права на ассоциацию со стороны различных профессий (*metiers*) и различных подразделений этих профессий, и *государственным корпоративизмом*, предусматривающим существование организованной, контролируемой и управляемой государственной властью профессиональной ассоциации (11, с. 142).

Кроме того, считают авторы словаря, необходимо выделить еще *«частичный корпоративизм»*, ограниченный организацией чисто экономической деятельности; *интегральный корпоративизм*, затрагивающий все, в том числе экономические стороны общественной жизни; чистый корпоративизм, в рамках которого законодательная власть принадлежит исключительно корпоративной палате; *смешанный или «мягкий» корпоративизм*, предполагающий, что законодательная власть осуществляется экономической палатой совместно с парламентским собранием; *подчиненный (subordonne) корпоративизм*, при котором экономическая палата располагает лишь консультативными полномочиями (11).

Подобная пестрота не исключает, как считают французские авторы, некоторых общих особенностей, присущих всем разновидностям корпоративизма. К их числу относятся: «отрицательное отношение как к экономическому либерализму, так и к социализму, по крайней мере в тех статистических и авторитарных формах, в которых может воплощаться этот последний; профессиональная организация, т. е. существование в рамках каждой профессии постоянных, институционализированных органов, являющихся центром согласования интересов различных подразделений профессии с целью выработки общих решений, которые, будучи санкционированными органами государственной власти, затронут все профессии; межпрофессиональная организация, призванная регулировать отношения между профессиями и группами профессий; представительство организованных профессий и видов экономической деятельности перед правительством» (11).

В целом нейтральное отношение к корпоративизму во Франции связано с тем, что именно в этой стране корпоративистская идеология имеет, пожалуй, самые глубокие корни: во всяком случае сумма «дофашистских» (а также «послефашистских») ассоциаций существенно перевешивает воспоминания о корпоративистской практике режима Виши, да и последняя никогда не осуждалась здесь так безоговорочно, как соответствующий опыт в Италии или Португалии. Не случайно, видимо, сегодняшние либеральные неокорпоративисты в англосаксонских и Скандинавских странах, а также в ФРГ, Италии, Нидерландах и др. в поисках понятия, наиболее точно передающего факт идеологической преемственности, но в то же время не вызывающего навязчивых ассо-

⁴Объективности ради отметим, что не все западные исследователи разделяют эту версию превращения «корпоративизма» в «корпоратизм». Вот что пишет по этому поводу, к примеру, известный западногерманский политолог К. фон Бойме: «Критики заподозрили, что сокращенная англосаксонская форма была принята в расчете на сокрытие чего-то, заявляя, что она “наложила табу на сам вопрос о возможной исторической преемственности корпоративных структур” (23, с. 81). На мой взгляд, это подозрение основано на определенном недоразумении: в конечном счете тенденция к упрощению с английского и французского происхождения не пощадила другие понятия. Так, старый термин “консерватизм” был вытеснен формой “консерватизм”, причем консерваторов, собирающихся сегодня под этой вывеской, никак нельзя заподозрить в желании скрыть историческую преемственность: как раз наоборот» (7, с. 173-174).

циаций с недавним одиозным прошлым, обратились именно к французскому написанию термина: так в западном политическом лексиконе появилось слово «корпоратизм» (35, с. 41)⁴.

Почему именно Франция стала родиной корпоративистской идеологии, в общем понятно. Во-первых, как известно, ни в одной другой стране не достигла такого развития, как здесь, та форма общественной организации, которая на протяжении многих десятилетий вдохновляла корпоративистов всех стран. Речь идет, разумеется, о «классическом» французском феодализме. Во-вторых, что значительно важнее, здесь же началось и началось с трагического потрясения Великой французской революции, переустройство всего западного мира на новых «либеральных» началах, искоренившее попутно реликты феодально-корпоративного строя по всей Европе.

Неудивительно, что корпоративистские тенденции в идеологии возникли во Франции практически сразу же после того, как революция, перешедшая в период империи из «горячей» фазы в «холодную», в годы Реставрации и июльской монархии приступила к подведению предварительных итогов. Не следует думать, будто сторонниками корпоративистских идей становились в этот период одни реакционеры, сожалевшие об утраченном «старом порядке».

Критику либерального строя и его последствий, доходившую до признания желательности корпоративной формы ассоциации, можно найти и у так называемых «доктринеров» (Гизо, Руайе-Коллар), и у католических мыслителей, и у некоторых социалистов – сен-симонистов преимущественно христианского направления (особенно у Ф.-Ж.Бюше).

В принципе корпоративизм развивался на протяжении большей части XIX и в начале XX в. в русле трех основных идеологических течений. Во-первых, он выступал в качестве социологического аспекта философской критики индивидуализма и либерализма как справа, с консервативных позиций, так нередко и слева. В русло такой критики сформировались как чисто католическая идеология корпоративизма, так и светские концепции (например, «органической солидарности» Э.Дюркгейма и «солидаризма» Л.Дюги), которые стали впоследствии ассоциироваться с корпоративизмом,

Во-вторых, к корпоративизму естественным образом обратились некоторые из тех политических мыслителей, которые были озабочены поиском «посредствующих властей», призванных приостановить развитие авторитарных тенденций власти, непосредственно противостоящей в идеальном либеральном обществе атомизированной массе. Это течение существовало практически в любой европейской стране, однако наибольшим влиянием оно, как принято считать, пользовалось в Германии и в Австрии. Наконец, в-третьих, корпоративистская идеология в значительной мере вдохновлялась развитием рабочего движения, добивавшегося на протяжении первой половины XIX в. права на ассоциацию,

интерпретируемого корпоративистами в качестве права на образование корпораций, уничтожавшихся в ходе Великой французской революции и последующего развития⁵.

⁵ Не следует забывать, что знаменитый закон Ле Шапелье (1791), известный в истории в основном в качестве антипрофсоюзного, имел в момент своего возникновения анти корпоративную направленность (см. анализ этого закона в кн.: Жорес Ж. Социалистическая история французской революции. – М., 1977, Т. 1, кн. 2, с. 219-231.

Начиная с середины XIX в, по мере легализации профсоюзов (в Англии их создание было разрешено в 1844 г, во Франции закон Ле Шапелье был отменен в 1864 г.) становится очевидным, что пути синдикализма и корпоративизма в общем и целом расходятся. Корпоративная психология остается достоянием весьма влиятельного течения в профсоюзном движении, но корпоративизм как идеология берется на вооружение лишь его католической частью. Вплоть до 1914 г. корпоративистская идеология остается практически монопольной собственностью социального католицизма.

В межвоенный период она претерпевает очередную метаморфозу. Социальный католицизм остается верным этой идеологии, однако, по мере усиления профсоюзного движения, частью которого является христианский синдикализм, усиливается разрыв между теорией и практикой социального христианства. В то же время на корпоративизм обращают внимание идеологи и теоретики, не имеющие ничего общего с социальным католицизмом.

Возникают версии корпоративизма, «в основе которых – стремление к созданию нового светского ценностного единства: в первую очередь следует упомянуть в этой связи корпоративизм Эмиля Дюркгейма. Странники такого рода теорий не проявляли особого интереса к государству; его не рассматривали в качестве главного центра организации корпоративных единиц. В некоторых версиях порядок, который, как предполагалось, будет обеспечен соглашениями между представителями интересов, рассматривался в качестве замены государства: такой подход можно видеть на примере английского «гильдейского социализма» (14, с. 460).

В 20-30-х годах появляются десятки книг и статей, посвященных корпоративизму. Подавляющее большинство из них сейчас забыто; исключение составляют, пожалуй, лишь теоретические работы румынского социолога Михаила Манойлеску (28) и статьи итальянских корпоративистов 20-40-х годов, извлеченные недавно из забвения нынешними неокорпоративистами (51). Кризис 30-х годов, обострение социальных конфликтов после окончания Первой мировой войны и вновь во второй половине 30-х годов, растущая организованность противостоящих друг другу сил, труда и капитала – таковы предпосылки обращения к идеологии неокорпоративизма в межвоенный период теоретиков и политиков, придерживавшихся в прошлом самых разных убеждений. Можно даже сказать, что теория корпоративизма в какой-то мере отставала от практики, выражавшейся в тенденции к установлению непосредственных (или при более или менее активном посредничестве государства) институциональных отношений между профсоюзными объединениями и организациями предпринимателей.

Корпоративность увидели в реальных событиях (таких, как кооперация торгово-промышленной, сельскохозяйственной и рабочей палат в Австрии в 30-х годах; Матиньонские соглашения 1936 г. во Франции и др.) доказательство возможностей, заложенных в корпоративистской идеологии. Проблема, однако, состояла в том, что практика не только подтверждала, но и опровергала построения корпоративистов.

«Корпоративные» решения в 20-30-х годах были лишь одним из аспектов ожесточенного социального противоборства; идеологи корпоративизма хотели найти в них универсальное средство гармонизации общественных отношений.

Этим противоречием воспользовался в конечном счете фашизм. Не корпоративистские идеи привели фашистов к власти, однако захватив власть, фашисты обратились к корпоративистскому обоснованию своей практики подчинения труда и капитала произволу государственной власти, используя в своих интересах корпоративистские настроения в обществе. Фашизм «заполнил тоталитарной государственностью тот политический вакуум, который, по мнению теоретиков корпоративизма, должен был заполниться идеологией» (14, с. 460).

После 1945 г. на Западе наблюдается естественная реакция против корпоративистской идеологии. Католическая церковь отказывается от термина «корпоративизм», прибегая для описания программы социальной ассоциации к таким понятиям, как «профессиональная организация» или «корпоративный профессиональный порядок». Конкретная форма этого порядка никогда и никем не была определена «директивно», однако, в документах католической церкви неоднократно зафиксировано осуждение фашистского государства.

Что же остается от идеологии и практики корпоративизма в послевоенный период? Больше, чем может показаться на первый взгляд. Прежде всего, сохраняется реальная «инфраструктура» корпоративистской идеологии 20-30-х годов – факт объективного взаимодействия трех организованных «начал» современного западного, по крайней мере западноевропейского общества: государства, предпринимательских союзов и профсоюзных объединений. Более того, лишь в послевоенный период в условиях реформистской ориентации государства и организованных предпринимателей подобное взаимодействие в ряде стран перестает быть спорадическим и превращается в более или менее упорядоченную и регулярную практику. Возникает форма общественной организации, названная некоторыми исследователями «трипартизмом». «Именно во второй половине XX в. – пишет один из современных английских исследователей, – возникла, по крайней мере временно, более надежная основа национального согласия между организованным трудом и организованным капиталом, чем католическая теология. Речь идет о государстве всеобщего благосостояния, кейнсианской экономике и участии рабочих партий в управлении смешанной экономикой.

Это совсем не те элементы, о которых говорили в 1870-х годах, однако, у «классического» корпоративизма XIX в. и современного неокорпоративизма гораздо больше общего между собой, чем у них обоих – с фашистским извращением корпоративизма. Теоретики прошлого могли заблуждаться насчет содержания согласия, но они не так уж ошиблись в том, что касается его формы. Более того, если вспомнить, что Дюркгейм и его последователи часто называли себя социалистами (не говоря, разумеется, о «гильдейских социалистах»), расстояние между классическим корпоративизмом и скандинавским опытом покажется не таким большим. А в таких «демократиях сообществ», как Австрия и Нидерланды, социалистические и католические версии корпоративизма любопытным образом уживаются друг с другом» (14, с. 460).

Кроме того, несмотря на общее стремление отмежеваться от практики фашистского корпоративизма, далеко не все созданное в эти годы было уничтожено после 1945 г. Так, указывают, например, что одним из условий организованного «социального партнерства» в послевоенной Австрии стало существование единого профсоюза и федеральной палаты: институтов, связанных с фашистским периодом (50).

Наконец, в послевоенные годы предпринимались и попытки в той или иной форме внести элементы корпоративизма в государственное устройство: достаточно вспомнить о создании в соответствии с конституцией 1958 г. во Франции такого органа, как Экономический и социальный совет, и о голлистском проекте реформы сената в 1969 г.

В целом отношение к корпоративизму на Западе отличалось после войны сочетанием двух моментов. С одной стороны, старые идеологические теории корпоративизма были поставлены под сомнение не только опытом фашизма, но и тем, что, как отмечает современный итальянский автор, «процесс развития... экономики в олигополистическом направлении... происходил в значительной степени независимо от идей и проектов теоретиков корпоративизма» (51, с. 5). С другой стороны, элементы общественной организации и тенденции их развития, подмеченные корпоративистами, не были уничтожены ни фашистским тоталитаризмом, ни фактом его крушения: более того, эти тенденции продолжали усиливаться.

На этом фоне и следует рассматривать возникновение особой «неокорпоративистской школы». Вот как характеризует ее появление один из теоретиков неокорпоративизма, западногерманский политолог Г.Лембрух: «В послевоенные десятилетия целый ряд авторов в разных странах независимо друг от друга и при различных обстоятельствах обратился к традиционной концепции корпоративизма в поисках ответа на вопрос о новых тенденциях в развитии социально-политической структуры либеральных индустриальных обществ. Поскольку традиционная концепция корпоративизма, во всяком случае в той трактовке, которую она обрела в континентальной части Европы, имела более или менее

ясно очерченные границы, обращение различных авторов к этому понятию свидетельствовало о наличии по крайней мере некоторых точек соприкосновения. Несмотря на это, обращение к идее корпоративизма (происходившее у разных авторов параллельно и независимо друг от друга) с самого начала имело различный теоретический смысл» (26, с. 2-3).

**Версии
Неокорпора-
тивизма**

Прежде чем пытаться определить, что такое неокорпоративизм, необходимо сказать о том, чем он наверняка не является. Во-первых, как отмечалось, идеи неокорпоративистов не имеют прямого отношения к католическому корпоративизму; неокорпоративисты, судя по всему, совершенно не интересуются идеями социального христианства. Во-вторых, неокорпоративисты не связаны с идеологией фашистского корпоративизма; большинство из них чрезвычайно болезненно относится к проведению любых параллелей между ним и корпоративизмом. В-третьих, и это самое важное, неокорпоративизм в его нынешнем состоянии – это вообще не идеология. Среди теоретиков неокорпоративизма можно встретить и тех, кто относится к этому явлению положительно, и тех, кто не скрывает своего насторожившего, а иногда и резко отрицательного отношения к нему.

Те, кого сейчас называют неокорпоративистами или корпоративистами, – довольно большая группа исследователей, занимающаяся изучением определенного общественного феномена. Можно было бы назвать их научной школой, но они таковой не являются, поскольку довольно существенно расходятся в оценке того, что собственно составляет предмет их анализа. «Понятие неокорпоративизма, – пишет Л.Панич, – может соответствовать особой экономической системе или способу производства (в этом случае возникает ряд: феодализм, капитализм, социализм, корпоративизм), форме государственного устройства (парламентаризм, фашизм, корпоративизм), системе регулирования интересов (плюрализм, синдикализм, монизм, корпоративизм)» (38, с. 159). Казалось бы, выделенные Л.Паничем трактовки неокорпоративизма могут служить основанием для возникновения конфликтующих между собой научных течений, но и это не так.

Исследовательские «школы» действительно существуют, однако, их возникновение связано не с какой-то разделяющейся всеми участниками научной идеей, а с другими, во многом случайными обстоятельствами. «В конце 60-х начале 70-х годов, когда концепция (неокорпоративизма, – *Авт.*) приобрела некоторую респектабельность, – пишет Г.Лембрух, – образовалось несколько независимых друг от друга национальных дискуссионных центров. Таким образом, сложилось несколько теоретических «школ» неокорпоративизма, в каждой из которых выразились свои типологические особенности» (26, с. 3).

Что представляют собой на практике различные неокорпоративистские «школы»? «Школа» – это, как правило, совокупность публикаций, в которых зафиксирована полемика по поводу какой-то одной или нескольких ключевых для нее работ. Представители различных школ ссылаются, прежде всего, друг на друга, если же упоминают представителей другой (ее нельзя даже назвать соперничающей) школы, то это опять-таки почти исключительно авторы ключевых публикаций. Иными словами, «школы» объединены не столько общностью идей, сколько участием в одном и том же споре, и разделены не столько теоретическими расхождениями, сколько контекстом полемики.

⁶ С «английской школой» отождествляют обычно имена таких исследователей, как Дж. Т. Уинклер, Р. Э. Нал. И. Харрис, К. Кроуч, С. Э. Файнер и др. – Примеч. авт.

Одна из таких школ – так называемая «английская»⁶. Г. Лембрух, представитель другого направления, описывает ее следующим образом: «...семантическая двусмысленность в использовании соответствующих понятий... характерна в особенности для употребления типологической конструкции «корпоративизм» в рамках влиятельной «английской школы». Отождествляя «корпорацию» в качестве обозначения «сословий капитала и труда» с «корпорацией» как «деловой компанией». Н. Харрис разрабатывает чрезвычайно широкую концепцию корпоративного общества. В этой разновидности «корпоративизма» эклектически соединены, с одной стороны, концепция неокорпоративистского «согласования» функциональных ассоциаций, а с другой – теория «современной корпорации», впервые разработанная таким американским автором периода «нового курса», как А. А. Берли. Посредством такого соединения корпоративизм как типологическая конструкция становится обозначением «экономической системы», противопоставляемой «рыночному либерализму» и одновременно указанием на бюрократический менеджмент, государственное вмешательство в экономику и планирование» (26, с. 3).

Один из представителей английской школы, Дж. Т. Уинклер пришел, указывает Г. Лембрух, «к такому определению корпоративизма, которое сильно напоминает ленинскую концепцию «государственного капитализма» (57, с. 100). Отношения между государством и функциональными ассоциациями превращаются в подобном контексте лишь в один из элементов – и притом довольно второстепенных – значительно более широкой схемы. Другой английский специалист в области промышленной социологии (К. Кроуч. – Авт.) подобным же образом противопоставляет корпоративизм рыночному либерализму, причем это делается в рамках более сложной типологии стратегий классового господства (26, с. 3).

Подход английской школы, отмечает Лембрух, «может оказаться весьма плодотворным для понимания природы таких корпоративистских феноменов, как «согласование интересов» в широком социологическом и историческом контексте. В то же время он больше подходит для создания спекулятивных теорий, чем для разработки точных методов анализа и операциональных определений, которые могли бы

быть использованы в сравнительном эмпирическом исследовании» (26, с. 3-4).

⁷ К «скандинавской школе» относят обычно шведских (Г.Хекшер, О. Руин, Н.Элмандер и др.), датских (И.Буксти, Э.Дамгор, К.Элиассен и др.) и норвежских (Р.Б.Квавик, С.Роккан) авторов, профессионально писавших о корпоративизме или (как С.Роккан) затрагивавших его в своих работах. - Примеч. авт.

Вторая «школа» – так называемая скандинавская – резко отличается, по мнению Лембруха, от английской⁷. Как указывает западно-германский исследователь, «уже в 1946 г. ведущие шведские политологи, описывая развившуюся в годы Второй мировой войны широкую кооперацию государства и организованных интересов, говорили, о «корпоративных тенденциях» и о «свободном корпоративизме». Вслед за Г.Хекшером и другие шведские авторы стали определять корпоративизм как ситуацию, в которой организации, представляющие интересы различных групп, интегрированы в направляемый правительством процесс принятия решений в обществе. В результате скандинавские исследователи сосредоточились на различных формах, «организационного участия в управлении». Важную роль в обеспечении такого участия играют особого рода институты, такие, как кооптация организаций, консультативные советы и исследовательские комиссии, а также предоставление ими консультаций в процессе подготовки законодательства» (26, с. 4).

⁸ На страницах публикаций, подготовленных, «школой», в шутку названной Ф.Шмиттером «(анти) корпоративистским интернационалом», кроме самих Ф.Шмиттера и Г.Лембруха выступили Б.Джессоп, В.Хеландер, Х.Кризи, О. П. Кристенсен, Л. Н. Йохансен, М.Реджини, В.Штрекк, М.Г.Шмидт, А.Ф.П.Вассенберг, Г. К. Вильсон и др. - Примеч. авт.

В скандинавской литературе корпоративизм рассматривается в качестве последней стадии процесса, степень развития которого можно измерить с помощью особой шкалы. Каждая конкретная ситуация может быть расположена на оси между двумя точками: «отсутствие корпоративизма» и «высокое развитие корпоративизма», причем можно себе представить, что не только определенные сферы общественной жизни, но и целые страны занимают более или менее высокое положение на этой оси.

Аналогичный, хотя и несколько более сложный, подход к неокорпоративизму отличает, по мнению Лембруха, и третью «школу», возглавляемую Ф.Шмиттером (и, добавим от себя, самим Лембрухом)⁸. Именно Шмиттер опубликовал в 1974 г. статью «Век корпоративизма» (45), ознаменовавшую собой «смену парадигм» в теории заинтересованных групп (7, с. 173). В типологии Шмиттера противопоставляются два идеальных типа – корпоративизм и плюрализм. Это «важное уточнение; поскольку другие авторы склонны смешивать оба понятия, называя любое посредничество организованных («корпоративных») групп корпоративизмом или корпоративным плюрализмом. Таким образом, иногда невозможно понять, зачем вообще обращаются к идее корпоративизма и имеет ли она какое-либо преимущество перед «классической плюралистической теорией заинтересованных групп» (26, с. 4).

⁹ В рамках «австрийской» дискуссии по проблемам неокорпоративизма высказались Э. Талло, Г. Вальтер, А.Даллинггер, Х.Хайсс, А. Пелинка, В. Плецберггер, Б. Марин и др. - Примеч. авт.

Наконец, существует и еще одна, четвертая «школа», о которой не упоминает Г.Лембрух; ее можно назвать «австрийской»⁹. Эта школа, или, точнее, дискуссионная группа, образовалась в процессе обсуждения в Австрии, и преимущественно на национальном материале, проблем, поставленных «английской школой» и группой Шмиттера-Лембруха.

Рассказ о течениях в русле неокорпоративизма был бы неполным без упоминания довольно многочисленных исследователей из разных стран, не имеющих прямого отношения ни к одной из групп, но так или иначе высказывавшихся по проблемам корпоративизма: круг таких исследователей растет с каждым годом. Наиболее полную библиографию по неокорпоративизму, включающую работы, не вошедшие в список литературы, завершающий настоящий обзор, читатель может найти в сборнике, изданном в 1982 г. под редакцией Г.Лембруха и Ф.Шмиттера (39).

* * *

Учитывая все сказанное, можно себе представить трудности, с которыми неизбежно столкнется каждый, кто попытается хоть как-то систематизировать мнения, высказанные в ходе работы «неформальной, внепространственной, никем не финансируемой международной группы» по изучению неокорпоративизма, как ее назвал Ф.Шмиттер (46, с. 259). Ограниченные объемом настоящего обзора, мы постараемся выйти из положения следующим образом. «Школы» – это, в определенном смысле, сборники материалов. Существуют четыре наиболее представительные публикации, отражающие точки зрения трех из перечисленных выше групп (английской, «интернациональной» и австрийской). Это материалы симпозиума, состоявшегося 24 сентября 1976 г., поводом для проведения которого послужили публикации статей представителей английской школы Р.Э.Пала и Дж.Т.Уинклера (36); два представительных сборника, выпущенных в 1979 и 1982 гг. под редакцией Г.Лембруха и Ф.Шмиттера (52, 39), наконец материалы конференции, проведенной 10-20 июня 1982 г. в Вене, на которой основной доклад был сделан известным австрийским политологом Э.Талосом (50).

Учитывая определяющее значение перечисленных работ, мы вначале познакомим читателя с точками зрения основных, общественных теоретиков неокорпоративизма, а затем вкратце с критическими выступлениями других участников международной дискуссии о неокорпоративизме.

**«Английская
школа»:
широкая
трактовка
неокорпора
тивизма**

Доклад Р.Э.Пала и Дж.Т.Уинклера «Корпоративизм (corporatism) в Великобритании» (36) начинается с утверждения, что факт растущего вмешательства государства в английскую экономику признается всеми – как теми, кто одобряет, так и теми, кто осуждает эту тенденцию. В настоящее время «самым заметным аспектом этого вмешательства является не подразумеваемая обычно экспансия государства всеобщего благосостояния, т. е. сферы коллективного потребления, а скорее вмешательство государства в сферу производства. Обычно считают, что

развитие такого рода связано с социализмом. Подобный вывод имеет прямое отношение к господствовавшему после Второй мировой войны убеждению, что перед развитыми индустриальными обществами открыты только два основных пути развития: капитализм и социализм. Любое изменение рассматривалось поэтому как колебание между этими двумя возможностями, причем индикатором тенденции служила степень государственного вмешательства» (36, с. 15).

Пал и Уинклер формулируют альтернативную точку зрения, согласно которой Великобритания переживает сейчас период перехода от общества, основанного на разновидности смешанного, либерального или менеджериального капитализма к такому, основой которого является корпоративизм. Корпоративизм, – «это экономическая система, предполагающая, подобно социализму, высокий уровень активности государства в которой, однако, государство играет качественно иную роль. Конкретная форма, которую приняло государственное вмешательство в Великобритании, не является результатом сознательной стратегии, осуществляемой какой-то группой, а представляет собой модель, которая возникает сама собой как следствие чисто прагматических решений экономических проблем, принимавшихся последними четырьмя правительствами. Таким образом, ни одна из двух основных партий не может снять с себя ответственности за эту модель. В состоянии разработки находится сейчас новое, неписанное соглашение между основными участниками политического процесса по поводу роли государства в экономике и, соответственно, новой формы политико-экономической организации – корпоративизма» (36, с. 15).

Нынешняя фаза корпоративистского развития, считают Пал и Уинклер, не является простым ответом на злободневные проблемы, вроде инфляции. Она отражает долгосрочные структурные изменения в английской экономике, такие, как развитие концентрации в промышленности, уменьшение прибыльности частного сектора, растущая стоимость передового технического развития и увеличение связанного с ним риска, рост влияния рабочих организаций и устойчивое отставание в международной конкурентной борьбе.

Начало новой волны государственного вмешательства Пал и Уинклер датируют 1960 г, когда прежняя Федерация британской промышленности и тогдашнее консервативное правительство признали необходимость экономического планирования (что привело к образованию Национального совета экономического развития). Ее особенностью явилось то, что предприниматели в основном сохранили право частной собственности, однако государство все активнее стремилось поставить под контроль их деятельность, оправдывая вмешательство ссылкой на национальные интересы. Пал и Уинклер определяют корпоративизм как такую экономическую систему, в рамках которой «государство направляет и контролирует преимущественно частнопредпринимательскую экономику в

ми, в число которых входят: единство, порядок, национализм и успех» (30, с. 17).

Контроль, осуществляющийся в рамках корпоративизма, это контроль над выработкой решений *внутри* предприятий, остающихся в частной собственности. Государство не просто пытается повлиять на эти решения; оно ограничивает сам выбор, открывающийся перед владельцами или менеджерами.

Принцип единства означает, что в рамках корпоративной системы кооперация имеет более важное значение, чем конфликт. Корпоративизм не видит особого смысла в конкуренции цен и предпочитает систему контроля над ценами. Одновременно он не видит смысла в конкуренции поставщиков.

Из этого следует, что корпоративистский режим не склонен проводить антимонополистическую политику разрушения крупных производственных единиц.

Принцип «порядка» подразумевает, что кооперация в рамках корпоративной системы является не просто теоретической альтернативой, а моральным долгом. При корпоративизме достоинство – дисциплина, а не свобода; грех – попустительство, а не принуждение.

Корпоративизм националистичен в двух смыслах. Во-первых, он – коллективистская, а не индивидуалистическая система. Корпоративный коллективизм – это коллективизм нации, а не класса, семьи, религии или этнической группы. Целью является экономическое благосостояние нации, а не личное богатство или продвижение в обществе. Во-вторых, корпоративизм связан с политикой экономического национализма по отношению к окружающему миру.

Наконец, последний принцип – успех, те. эффективность в достижении коллективистских целей. Корпоративизм ориентирован на цели в большей степени, чем на средства. Он придает большее значение достижению целей, чем поддержанию законности. Это не просто апология прагматизма, а настоящее отрицание закона. Кроме того, корпоративизм является мобилизующей системой. Он исходит из предположения, что достижение целей лучше обеспечивается целенаправленной организацией коллективных усилий, чем самопроизвольным проявлением частной инициативы.

Таким образом, корпоративизм «это нечто большее, чем то, что обычно понимается под государственным вмешательством, кейнсианским регулированием спроса, индикативным планированием, технократическим управлением, социальной демократией, социально ответственным капитализмом или новым индустриальным обществом. Это планируемая, организованная и контролируемая экономическая система, находящая оправдание в своей способности достигать коллективных целей» (36, с. 22). С помощью простейшей матрицы Пал и Уинклер систематизируют типы социально-экономического строя в зависимости от двух принципов:

характера собственности и вида контроля. Так, сочетание общественной собственности и общественного контроля соответствует «социализму»; частной собственности и частного контроля – «капитализму»; общественной собственности и частного контроля – «синдикализму»; частной собственности и общественного контроля – «корпоративизму».

Корпоративистский режим обычно занимает крайне прагматичную позицию в отношении разницы в оплате труда, используя ее в качестве орудия планирования трудовых ресурсов и стимулирования производительности. В то же время корпоративизм в принципе иерархичен, поддерживая несовместимое с эгалитаризмом распределение, если не материальных благ, то власти. Степень неравенства может служить индикатором различных типов корпоративизма. Пал и Уинклер выделяют два крайних, «идеальных» типа: эгалитаристский «перераспределительный корпоративизм» (Скандинавские страны) и антиэгалитарный «консервативный корпоративизм» (фашистская Италия).

Государство, согласно корпоративистской теории, – «всего лишь административный институт корпоративного органа – нации. Оно существует исключительно ради формулирования и воплощения всеобщего интереса в качестве коллективных, национальных целей и соответствующей политики. С корпоративистской точки зрения государство не является ни отдельным от народа, ни стоящим над ним: оно и есть организованный народ» (36, с. 24). Такой подход ведет к возникновению проблемы: как смягчить столкновения интересов в системе, в которой, по определению, существует только один всеобщий интерес, и как избежать проявлений насилия там, где, как считается, люди осуществляют естественное сотрудничество.

Разрешение административных дилемм корпоративизма происходит в двух формах: в виде отказа от гласности и в действиях, предпринимающихся с помощью персонала и организаций, формально не являющихся частью государственного аппарата. Корпоративизм ориентируется на не прямые, неформализованные, негласные формы администрирования.

Обычно считают, что корпоративистская система особенно подвержена бюрократизации. Пал и Уинклер выдвигают гипотезу, согласно которой корпоративизм «теоретически – система государственного контроля без бюрократии. Средства, с помощью которых конкретный режим может попытаться реализовать такую систему, можно определить как следующие принципы корпоративной администрации: противозаконность; активная, «инквизиторская» роль юстиции; стратегический контроль; делегированное принуждение; опосредованное принуждение; внезаконные полномочия» (36, с. 24).

Корпоративизм – договорная (bargaining), а не бюрократическая система. Корпоративное государство будет пытаться осуществлять контроль посредством непрерывных неофициальных переговоров с частными

экономическими группами, используя постоянно возрастающие полномочия (особенно – финансовые), с тем чтобы обеспечить проведение национальной политики. На определенном этапе развития две функции государства – та, которая обеспечивает поддержание экономической деятельности, и та, которая связана с управлением ею, могут пересечься: возникнет «новый тип экономической системы – корпоративизм. Проблема состоит в том, как в непрерывном потоке сделок и компромиссов распознать свершившийся факт» (36, с. 21).

Концепция Пала и Уинклера вошла в историю неокорпоративистской традиции как образец максимально расширительной трактовки современного корпоративизма. К ней склоняются, как правило, те, кто воспринимает (иногда подсознательно) корпоративизм как негативное явление, угрожающее основам либеральной демократии. В последние годы влияние концепций такого рода несколько уменьшилось: в первую очередь, благодаря общему изменению социально-политической конъюнктуры в связи с «антикорпоративистской» политикой неоконсерваторов там, где они оказались у власти, и в первую очередь в Великобритании.

**Операциональный
подход «школы»
Шмиттера-
Лембруха**

Позиции «(анти)корпоративистского интернационала» формировались хотя и независимо от дискуссии в рамках «английской школы», но как бы с постоянной «оглядкой» на крайности ее подхода, выразившиеся в концепции Пала и Уинклера. Целью интересующего нас сейчас направления стал операциональный, в идеале – эмпирический, подход к социально-политическому феномену, независимо от его оценки тем или иным исследователем.

Во многом итоговая глава Ф.Шмиттера, опубликованная во втором сборнике Шмиттера и Лембруха, названа несколько высокопарно: «Размышления о том, куда пришла теория неокорпоративизма, и о том, куда может пойти его практика» (46). Шмиттер определяет цель дискуссии о неокорпоративизме как «попытку понять, как и в чью пользу могут разрешаться конфликты в ситуации, когда они обусловлены противоречиями, возникающими в индустриальной и при этом капиталистической экономике и демократической, но при этом бюрократической политической системе» (46, с. 259). Общим недостатком концепций тех, кто критикует неокорпоративистский подход (разумеется, в версии самого Шмиттера), является то, что они упускают из вида совокупность следующих фактов:

- 1) существования, монопольного представительства интересов, без учета которого невозможно объяснить политическое поведение и результаты политического поведения;
- 2) возникновения в рамках ассоциаций иерархической организации, которая способна подчинять себе и координировать деятельность целых отраслей экономики, а также социальных классов;

- 3) того обстоятельства, что участие в ассоциациях не всегда является добровольным, причем существуют многообразные фактически и юридически действующие формы и процедуры, привязывающие членов к «своим» ассоциациям и препятствующие возникновению конкурирующих;
- 4) того, что ассоциации, выражающие интересы (interest associations), не просто пассивно воспринимают уже сложившиеся групповые интересы, но способны также играть актуальную роль в выявлении и формулировании этих интересов;
- 5) способности ассоциаций, выражающих интересы, не только сообщать волю своих членов властям, но и активно, с использованием принуждения управлять поведением своих членов, в особенности с помощью механизма приобретения полномочий по осуществлению государственной политики;
- 6) того, что государство может быть не только объектом столкновения интересов или одной из заинтересованных групп, но и активным элементом, участвующим в определении, извращении, поощрении, регулировании, допущении или подавлении деятельности ассоциаций и опирающимся в своих действиях (по крайней мере в потенции) на принуждение и апелляцию к закону;
- 7) положения вещей, при котором ассоциации не всегда являются автономными единицами, оказывающими давление на государство извне и стремящимися получить к нему доступ при всякой возможности, но могут быть, по крайней мере отчасти, зависимы от государственной власти, которая способна возлагать на них частичную ответственность за выработку государственной политики, не говоря о проведении этой политики в жизнь (46, с. 260-261).

По мнению Шмиттера, эти элементы, если рассматривать их в перспективе уточнения смысла традиционной «плюралистической» теории, позволили совершить то, что сам он назвал «парадигматической революцией» в понимании роли организованных интересов в политической жизни западных демократий. Прежде чем приступить к анализу самого явления, необходимо однако, разобраться в окружающих его предубеждениях и недоразумениях.

Шмиттер полагает, что начатая им международная дискуссия позволила прояснить некоторые важные вопросы, связанные с пониманием корпоративизма в современном обществе.

Во-первых, считает он, стало вполне очевидно, что и по сей день само употребление термина «корпоративизм» представляет собой проблему. Он автоматически вызывает в сознании образ фашизма и авторитаризма. Иными словами, предполагается, что само возникновение корпоративизма связано с принуждением, а его сохранение – с постоянным обращением к физической силе и идеологическими манипуляциями. Мысль о том, что возникновение системы организованных интересов

– нечто несовместимое с демократией, особенно болезненно переживается скандинавами. Поэтому они прибегают к словечку «плюрализм», находя для него оправдание в простом наличии множества интересов и вопреки тому, что ни структура посредничества при согласовании интересов, ни характер выработки политики ни в малой степени не похожи на систему, которую так превозносят американские плюралисты.

Во-вторых, проблема состоит не только в негативных ассоциациях, вызываемых термином, но и в его концептуальной многозначности. Трудными множества социологов, находящих концепцию корпоративизма вдохновляющей, а иногда и революционной, она превратилась в причудливую, хотя и яркую, мозаику.

Некоторые из этих социологов называют корпоративизмом любое сотрудничество между ассоциациями, защищающими интересы, и государством; другие сводят его к орудию, изобретенному для дальнейшего подчинения и эксплуатации рабочего класса. Третьи склонны отождествлять с ним любую тенденцию к большей организации интересов в связи или вне связи с участием государства. Наконец, есть и такие, которые считают его формой управления экономикой на уровне фирм.

По мнению Шмиттера, самой плодотворной полемикой по вопросу о неокорпоративизме была та, в которой взгляды сторонников подхода к нему как к особому способу организации противоборствующих функциональных интересов (что бы они ни отражали – связь с социальным классом, отраслью экономики или профессиональным положением) столкнулись с позицией тех, кто рассматривает его как особый тип выработки и проведения в жизнь государственной политики – будь то в области доходов (эта политика считается сейчас «ядром» корпоративизма), сельского хозяйства, здравоохранения, социального обеспечения и т. д. Сам Шмиттер придерживается первой точки зрения на корпоративизм, предпочитая использовать этот термин для обозначения посредничества в урегулировании противоборства интересов. Второй подход к корпоративизму он называет «согласованием» (46, с. 263).

К нему тяготеет в какой-то мере второй ведущий теоретик школы – Г.Лембрух. В последнее время, впрочем, позиции этих двух авторов сближаются (на это, видимо, и намекает Шмиттер, говоря о «плодотворности полемики»). Предоставим, однако, слово Лембруху. «Шмиттер, – пишет он, – определяет корпоративизм в двух измерениях: с точки зрения признания и контроля со стороны правительства и с точки зрения структуры посредничества. Л.Панич (38) и я подчеркивали значение первого из этих измерений. Сейчас, однако, мы склоняемся к выводу, что они тесно связаны друг с другом, хотя строго детерминистский подход здесь неприменим. Этот вывод позволяет нам сконструировать комплексный предельный тип корпоративизма, который можно использовать

(с применением сложного индекса) для измерения степени «корпоративности», различных обществ. Отказываясь от широкого подхода... «английской школы», мы должны обратиться к иным измерениям» (26, с. 5), По определению Лембруха, полностью «корпоративизированное», т. е. «идеально-типическое», общество отличается следующими особенностями:

- 1) организации, представляющие интересы, прочно вписаны в правительственный процесс принятия решений (степень интеграции может быть измерена с учетом их представленности в различных консультативных комитетах и др.);
- 2) крупные организации, представляющие интересы (в особенности профсоюзы), тесно связаны с политическими партиями и принимают участие в выработке политики на основе своеобразного функционального разделения труда;
- 3) большинство организаций, представляющих интересы, иерархически организовано, а участие в них имеет тенденцию превращаться в обязательное;
- 4) профессиональные группы представлены не конкурирующими между собой, а занимающими монопольные позиции организациями;
- 5) отношения в промышленности характеризуются значительным «согласованием» деятельности профсоюзов и организаций предпринимателей с действиями правительства (что предполагает, что профсоюзы будут воздерживаться от злоупотребления забастовочной и другой конфликтной тактикой) (26, с. 5-6).

Чтобы продемонстрировать соотношение корпоративизма с другими общественными явлениями, Шмиттер, подобно представителям «английской школы», Палу и Уинклеру, строит свою матрицу. На вертикальной оси этой матрицы две формы «посредничества» (плюрализм и корпоративизм); на горизонтальной – два типа осуществления политики (давление и согласование). Ситуация «плюрализм/давление» характерна для американского лоббизма и для политики французских профсоюзов; «корпоративизм/давление» – для политики «социального контракта», проводившейся в Великобритании при правительстве Каллагэна; «плюрализм/согласование» – для находящейся в эмбриональном состоянии политики сотрудничества между итальянским государством и профсоюзами; «корпоративизм/согласование» – для деятельности австрийской Паритетной комиссии.

Как бы ни определять корпоративизм, пишет Шмиттер, он не является чем-то таким, что может присутствовать в политической системе в полностью раскрытом виде или совершенно отсутствовать в ней. При всей полезности конструирования полярных идеальных типов необходимо помнить, что реальный мир всегда находится между ними. Практика, соответствующая корпоративистской модели, проявляется в различных общественных сферах весьма неравномерно. Сельское хозяйство,

внутренняя организация профессий, распределение доходов, регулирование рынка труда в значительно большей степени предрасположены к корпоративизации, чем, к примеру, денежное обращение, защита окружающей среды или городское планирование.

Шмиттер подчеркивает, что неэффективность некоторых моделей регулирования интересов, в наибольшей степени напоминающих идеальный тип неокорпоративизма, иногда интерпретируется как свидетельство не ошибочности практики, а неадекватности теории. По его мнению, «приходить к такому выводу – примерно то же, что рассматривать каждый факт мошенничества на выборах и каждый военный переворот в качестве доказательства того, что демократия нежизнеспособна или логически несостоятельна. Насколько я могу судить, никто не считает, что возникновение неокорпоративизма, будь то для организованного посредничества, осуществления политики или того и другого вместе, означает конец истории. Организации и отдельные лица внутри корпоративистских структур и вне их будут продолжать бороться за осуществление своих интересов, причем они не обязательно будут приходить к соглашению или считать, что поддержание согласия оправдано во всех случаях – по крайней мере, в применении ко всем интересам» (46, с. 266).

Неокорпоративистские структуры, как и любые другие, связанные с согласованием интересов, не гарантированы от потенциальных противоречий, угрожающих их стабильности. В зависимости от содержания противоречий, с одной стороны, и от того, в рамках какой структуры они проявляются, Шмиттер выделяет четыре типа ситуаций, ведущих к нарушению стабильности. Он называет их «бунтом рядовых», «классовой мобилизацией», «возникновением новых претензий» и «движениями одного вопроса».

«Бунт рядовых», подрывающий корпоративные структуры изнутри, может возникнуть в случае недовольства рядовых членов организации теми, кто представляет их интересы, входя при этом в «симбиотические» отношения с властями.

«Классовая мобилизация» – ситуация, возникновение которой Шмиттер считает маловероятным, связана с массовым недовольством существующей системой, разрушающим корпоративистские структуры, регулирующие отношения между предпринимателями и рабочими. Во всяком случае, полагает Шмиттер, если нечто подобное и реально, то угроза корпоративизму может исходить не столько от рабочих, сколько от капиталистов, способных обнаружить в условиях кризиса, что корпоративизм угрожает их долгосрочным интересам.

«Возникновение новых претензий» может быть связано с недовольством тех, кто оказался вне системы корпоративного регулирования. Такая возможность реальна при допущении, что успехи корпоративизма связаны с тем, что он заведомо охватывает лишь часть общества, отражая в первую очередь или даже исключительно интересы, возникновение

которых обусловлено разделением труда в обществе, т.е. относящиеся к классам, отраслям и профессиям. Если всем остальным (пенсионерам, рантье, налогоплательщикам и т. д. удастся создать монополистические, иерархически организованные, официально признанные ассоциации, они способны включиться в корпоративистскую игру, нарушив прежнее равновесие.

«Движения одного вопроса» возникают в ситуации, когда новые требования не могут быть включены в систему регулирования интересов и реализуются через другие каналы. Возникающие формы варьируются от «общественных лобби» и неорганизованного протеста до создания «зелёных» партий и разнообразных массовых движений. Они способны ослаблять существующие корпоративистские ассоциации и переориентировать весь политический процесс на цели, к реализации которых он не подготовлен.

Шмиттер отмечает, что кроме перечисленных неокорпоративизм подстерегает еще одна угроза, на существование которой обычно не обращают внимания. Речь идет о том, что вызов корпоративным структурам может прийти не только из гражданского общества, но и изнутри самой политической системы. Отказываясь от разработки этой проблемы, Шмиттер отмечает лишь, что «в дискуссии о будущем неокорпоративизма следовало бы уделять больше внимания психологии и собственным интересам представителей государственной власти, а также избранных официальных лиц, а не рассматривать их лишь в качестве пассивных исполнителей или активных проводников политики» (46, с. 274).

Во всяком случае события показали, что неокорпоративизм не является панацеей, судьба которой зависит от воли политиков или господствующих классов. Так, нынешнее правительство Великобритании отказалось от практики «социального контракта» и взяло на вооружение агрессивную «неолиберальную» тактику.

Существует гипотеза, согласно которой современный корпоративизм годен только для «хорошей погоды», обеспеченной самым долгим в западноевропейской истории периодом роста реальной заработной платы, производительности труда и объема производства. При исчезновении этих условий исчезнут, столкнувшись с массовым недовольством и неспособностью обеспечить достижение компромиссов, и централизованные, монополистические, бюрократизированные «посредники». Не исключено, однако, что посредники, накопившие в благоприятные времена ресурсы и опыт, найдут способ доказать, что в условиях неблагоприятной конъюнктуры они способны предложить лучший выход, чем более открытые, волюнтаристические и плюралистические системы. Если события будут развиваться подобным образом, корпоративизм сможет обрести то, чего ему всегда так недоставало, легитимацию. Сам Шмиттер склоняется к тому, чтобы считать наиболее вероятной вторую возможность.

Бесспорно, подчеркивает он, «кое-кто будет стремиться к более организованному и агрессивному поведению, однако отсутствие явного преимущества у тех систем, в рамках которых такое поведение традиционно являлось правилом, плюс весьма высокие расходы, предполагаемые подобным курсом делают обращение к нему весьма маловероятным, если только речь не идет о чисто тактической игре, не ставящей под сомнение существующие корпоративистские структуры» (46, с. 276).

Если корпоративизму что и угрожает, полагает Шмиттер, то это не бунт профсоюзов, а реакция тех, кого подозревают в получении наибольших выгод от его функционирования. Промышленники, производители сельскохозяйственной продукции и специалисты наиболее склонны сопротивляться дальнейшему расширению корпоративистской практики и даже пытаться «свернуть» то, что уже существует, это особенно актуально в условиях кризиса. И чем меньшим будет энтузиазм этих групп в отношении неокорпоративизма (а он, полагает Шмиттер, никогда не был особенно велик), тем большим будет их стремление вернуться на более рискованный, но и более многообещающий путь неолиберализма.

«Австрийская школа»: критика с позиции опыта

Вклад «австрийской школы» в разработку проблемы неокорпоративизма представляет собой интерес не только потому, что австрийские политологи и социологи включились в международную дискуссию сравнительно поздно, когда основные позиции уже выявились и прояснились, но и потому, что по общему убеждению «неокорпоративистов», Австрия – страна, в которой неокорпоративистские структуры существуют в наиболее зрелом виде.

Э.Талое в статье «Социальное партнерство и теории неокорпоративизма» (50) пытается проанализировать характер функционирования той реальной системы, которую обычно отождествляют с неокорпоративизмом. Талое отмечает, что в политической системе Австрии сосуществуют парламентская «демократия конкуренции» и неокорпоративистская «демократия согласия». На первом уровне конкурируют избираемые с помощью прямого голосования представители партий; на втором представители объединений пытаются добиться согласия. Процессы принятия решений переплетаются благодаря многообразным институциональным и персональным связям между двумя уровнями; при этом система социального партнерства остается автономной по отношению к парламенту.

Социальным партнерством в специфически австрийском смысле Талое называет такую форму политической организации, которая предполагает сотрудничество между традиционной государственной сферой (в лице представителей партий, правительства, администрации) и ассоциациями, созданными для защиты общих интересов предпринимателей,

крестьян, рабочих, служащих. Целью такого сотрудничества является решение социально-экономических проблем и урегулирование конфликтов. Смысл социального партнерства наиболее точно выражается в определении «кооперативная политика». Социальное партнерство нейтрально в том смысле, что само по себе не оказывает влияния на перераспределение в пользу социальных групп с низкими доходами. Поэтому его сторонниками являются те, кто принимает существующий строй, т.е. консерваторы и умеренные реформаторы. Тот же, кто этот строй отвергает, отвергает и социальное партнерство.

Обращаясь к предистории нынешней системы социального партнерства, Талое отмечает, что австрийское государство частично взяло на себя осуществление модернизации экономики и проведение протекционистской политики еще в конце XIX в. Это объясняется слабостью национального капитализма, преобладанием аграрного сектора и мелкого производства. Эти же особенности обусловили и живучесть представлений о возможности гармоничного сочетания интересов предпринимателей и наемных работников и слабость профсоюзов, а также социал-демократии на предприятиях. Предпосылкой социального партнерства было то, что значительная часть рабочих находилась под влиянием социально-христианского движения.

С конца 70-х годов XIX в. в число требований рабочих входило положение о создании рабочих палат (они были созданы в 1920 г.). Эти палаты явились институтом сотрудничества между государством и организованными интересами. В 1930 г., в условиях кризиса, была учреждена экономическая комиссия, в которую вошли представители правительства, а также торгово-промышленной, рабочей и сельскохозяйственной палат.

Таким образом, полагает Талое, институциональный фундамент социального партнерства был заложен еще до 1933 г., тогда возникла система палат, практика сотрудничества между государством и объединениями лиц с общими интересами; тогда же произошла централизация в профсоюзах, началось сотрудничество в органах, образованных на паритетных началах. Идеологические элементы, вошедшие после войны в политику сотрудничества (реформизм, ориентация на государство, идеология согласия и гармоничного сочетания интересов), также были приняты основными политическими силами до 1933 г. В то же время по мере обострения отношений между социал-демократией и буржуазией в условиях экономического кризиса сотрудничество профсоюзов с предпринимательскими организациями подрывалось. Профсоюзы ограничили деятельность на уровне предприятий и борьбой за заработную плату, а в буржуазной среде усиливались антипарламентские настроения.

В условиях австрофашизма все корпоративистские институты оказались под контролем государства. Австрофашистский корпоративизм был формой принудительного сотрудничества в условиях ликвидации

правового государства. Впрочем, подчеркивает Талос, фазу авторитарного корпоративизма нельзя рассматривать лишь как перерыв в естественном развитии корпоративистских структур: именно в этот период были созданы институты, ставшие впоследствии (в модифицированной форме) одной из основ послевоенного социального партнерства. В первую очередь речь идет о едином профсоюзе и федеральной палате.

После 1945 г. существование единого профсоюза, в рамках которого было достигнуто внутреннее равновесие между разнородными политическими силами и социально-экономическими группами, явилось предпосылкой проведения единой профсоюзной политики и институциональной основой согласования интересов с целью решения общеэкономических и общегосударственных проблем. Создание федеральной промышленной палаты, ставшей своего рода главным штабом объединений предпринимателей, в свою очередь усилило централизацию корпоративного Процесса.

Талос, однако, не согласен с теми авторами, которые связывают развитие социального партнерства в Австрии лишь со спецификой организации представительства интересов, благоприятным экономическим развитием и существованием обширного национализированного сектора. По его мнению, к этим необходимым, но недостаточным для социального партнерства условиям необходимо добавить еще политические обстоятельства, в первую очередь наличие соответствующих ориентаций у объединений, партий, правительственной администрации. Особенно существенной и знаменательной в этом отношении была эволюция подхода профсоюзов к партнерству. Она, считает Талос, «была результатом не нажима извне, т. е. со стороны правительства и союза предпринимателей, а внутренней переоценки, нашедшей отражение в подходе профсоюзов к вопросам заработной платы, распределения, а также в социальной политике» (50, с. 276). В конечном счете профсоюзы стали учитывать, что при всех объективных расхождениях интересов главным является тот факт, что все партнеры «находятся в одной лодке».

Так называемая «трипартистская» форма согласования интересов, субъектами которой являются профсоюзы, предприниматели и правительство, завоевала в Австрии широкое признание. Для предпринимателей партнерство выгодно благодаря предоставляемым им гарантиям частной собственности и социального мира, а также ориентации профсоюзов на экономический рост и обеспечение стабильности валюты. Партия и правительству, в свою очередь, оно выгодно потому, что включение представительства интересов в систему государственного регулирования означает, что часть давления переносится с них на систему представительства интересов. Кроме того, включение представительства интересов в процесс выработки политических решений усиливает ориентацию объединений на общеэкономические и

общегосударственные проблемы и облегчает проведение государственной политики в таких областях, как, например, цены и заработная плата.

Талое считает, что мнение, будто социальное партнерство в Австрии – это политика, рассчитанная на «хорошую погоду», неверно, так же как и противоположное утверждение, согласно которому оно предназначено исключительно для кризисных условий. Социальное партнерство – это форма политической организации, рассчитанная на долгосрочное функционирование и ориентированная как на регулирование затяжных, имеющих структурную природу, конфликтов между трудом и капиталом, так и на решение конкретных острых проблем (инфляция, безработица, вопросы социального обеспечения).

Следствием развития корпоративистских структур, возможно, является снижение роли партий и парламента, однако даже если это так, подчеркивает Талое, развитие такого рода происходит с согласия партий и при их содействии. Так или иначе, несмотря на изменение взаимных отношений между объединениями, партиями и парламентом, партии и парламент по-прежнему остаются частью политической структуры.

Экономический эффект социального партнерства, отмечает Талое, состоит в стабилизации уровня занятости и распределения доходов, а также в положительном влиянии на экономический рост и на стабильность в сфере денежного обращения. Наконец, социальное партнерство влияет и на социальную стабильность, ограничивая рост конфликтов. Отрицательными сторонами являются увековечение социального неравенства (которое само по себе, как это видно из опыта других стран, не является его следствием), уменьшение гибкости и открытости в отношении нововведений, аполитичность, скрытость процесса принятия решений.

Подводя итоги международной дискуссии о неокорпоративизме, Талое отмечает, что основным ее недостатком является преобладание формального подхода, принимающего во внимание лишь роль организаций и институтов. Неокорпоративизм в принципе признает решающую роль рабочего движения, однако эта роль рассматривается слишком абстрактно: факты называются, но не объясняются. Между тем интерес представляет не только организационная структура рабочего движения, но и его идеологические и практические ориентации, и это главное. Лишь специальный анализ целей и практики рабочего движения позволит выявить действительный смысл того, что называется включением рабочего и профсоюзного движения в корпоративистские структуры. Второй недостаток дискуссии – тенденция к отождествлению неокорпоративизма и «трипартизма». При этом в тени остается роль таких традиционных политических факторов, как деятельность партий и парламентов в сохранении и стабилизации практики социального партнерства. В принципе Талое склонен ставить вопрос о таком партнерстве шире, чем это делает большинство участников дискуссии.

¹⁰ Более подробное изложение «австрийской» дискуссии о неокорпоративизме см.: Talos E. Sozialpartnerschaft und Neokorporativismustheorien. – *Osterr. Zeitschr. für Politikwiss.*, Wien. 1982, N 3, S. 263-285.

Дискуссия о неокорпоративизме

К положительным ее сторонам австрийский политолог относит то, что фактически впервые был поставлен и обсужден вопрос об изменениях в политической организации западного общества, были также выявлены некоторые позитивные итоги неокорпоративистской политики в ряде сфер общественной жизни.

В целом, однако, дискуссия показала, считает Талое, что единой теории неокорпоративизма пока не существует, есть лишь ряд противоречащих друг другу подходов¹⁰.

То, что было изложено выше, является, по сути, тремя различными системами взглядов на неокорпоративизм, если угодно – даже теориями неокорпоративизма. В дискуссии второй половины 70-х – начала 80-х годов высказывалось между тем немало идей, иногда небезынтересных, но при этом не претендующих на полноту, свойственную теории, или «не дотягивающих» до нее. Остановимся на некоторых из них.

Профессор французской истории в Университетском колледже в Лондоне Д.Джонсон подчеркивает, что корпоративизм это не просто что-то связанное с промышленностью или управлением экономикой, а явление преимущественно политическое. Корпоративистские идеи неизменно становились популярными в тот момент, когда происходило глубокое политическое потрясение. В основе обращения к корпоративизму всегда лежала активная неприязнь к существующему либеральному режиму. За корпоративизмом, считает Джонсон, всегда стоит высокая нравственная идея (10, с. 36). На кризисные обстоятельства в качестве питательной среды корпоративизма указали – в рамках другой дискуссии – такие авторы, как Х.Кастендик, Ф.Нушелер, И.Эссер и В.Фах (23,33,17).

Как «форму политического регулирования капиталистической экономики, вызванную к жизни экономическими трудностями и состоянием социальных конфликтов», рассматривают корпоративизм австрийцы Э.Гранде и В.Ланг (18, с. 342). Голландский социолог А.Ф.Вассенберг связывает оживление внимания («циклы внимания», по его выражению) к корпоративизму не просто с кризисными периодами, а с «длинными» циклами Кондратьева. Вассенберг рассматривает нынешний интерес к корпоративизму в качестве третьей волны (первые две приходятся соответственно на 1870-1890 и 1920-1940 гг.) такого рода, которая сама по себе является одновременно политико-институциональным и идеологическим ответом на «экономический стресс» (54, с. 84).

Западногерманский исследователь В.Штреек – один из немногих, кто обращает внимание на корпоративизм как на орудие реформистской политики. Либеральный корпоративизм, указывает он, является не только средством стабилизации капиталистической системы, но и инструментом ее изменения. Либерально-корпоративистский режим

обеспечивает мирную эволюцию общества, способствуя своевременному отсечению всего отжившего, взрывоопасного, деструктивного (48,49).

Представитель «английской школы» К.Кроуч полагает, что «корпоративизм лучше всего рассматривать в качестве стратегии, избранной капитализмом, когда он не способен соответствующим образом подчинить себе труд, предотвратив его организацию и обеспечив действие рыночных сил. Если либеральный капитализм действует с помощью индивидуализма, а также строгого разделения экономической, политической и идеологической (или нормативной) сфер, то корпоративизм вызывает следствия противоположного свойства. Подчиненные и другие участники экономического процесса организуются и порядок поддерживается с помощью иерархического контроля в рамках организаций» (13, с. 19).

Кроуч склонен акцентировать «субординирующую» роль корпоративной организации. Тех, кто рассматривает корпоративизм в ином ключе, он сравнивает с человеком, «ухитрившимся не заметить присутствия Дон-Жуана на сцене во время представления одноименной оперы... «Не вижу в ней соли, – скажет такой человек, – столько расстроенных женщин, столько разъяренных мужчин, и все без видимой причины». Но такое действие произвело на них поведение Дон-Жуана! «Не заметил человека с таким именем»... Главный герой, «Дон-Жуан» корпоративизма – это тот факт, что заинтересованные организации подчиняют и дисциплинируют своих членов во имя какого-то подразумеваемого «общего» интереса наряду с представительством их собственных интересов или даже вместо него. Там, где представительство совершенно вытеснено дисциплинирующей ролью, корпоративизм называют авторитарным; там, где выполняются обе функции, корпоративизм называют по-разному: либеральным, плюралистическим, общественным и т. д.» (14, с. 452). Такие черты корпоративизма, как межгрупповая кооперация и вовлеченность групп в административный и политический процесс, реальны, считает Кроуч, «однако их роль, подобно ролям донны Анны и донны Эльвиры, не может быть правильно понята без учета их отношений к главному герою» (14, с. 455).

Подход К.Кроуча имеет то достоинство, что он пытается рассмотреть корпоративизм как единый феномен, а не ограничивается голословными утверждениями о принципиальной разнородности авторитарного и либерального «корпоративизмов».

Участник «английской» дискуссии 1976 г. Р.Скиделски отметил, что он вообще не убежден в полезности такой категории, как корпоративизм, для понимания происходящего сейчас в Великобритании и других странах, поскольку никому не удалось доказать, что процессы, о которых шла речь, действительно связаны с увеличением государственного контроля над экономикой. По мнению Скиделски, для понимания реального положения вещей следовало бы обратиться к отмеченному

еще Максом Вебером различию между плюралистической бюрократией (или конкурирующими бюрократиями) и централизованной бюрократией, управляющей всем на свете. Вебер «говорил, что общество может развиваться по направлению либо к одному из этих вариантов, либо к другому. Единственно на чем он настаивал, это на невозможности представить себе централизованную бюрократию, наподобие существовавшей в Древнем Египте или у инков, которая возвышалась бы над капитализмом и демократией, поскольку, пока они существуют, в обществе будут сохраняться элементы плюрализма. Худшее, что им может грозить, это возникновение конкуренции различных бюрократий. Подобная перспектива же не особенно привлекала Вебера, однако общество по крайней мере оставалось плюралистическим. Именно это фактически сейчас и произошло. Мы наблюдаем увеличение роли важнейших центров власти в обществе и относительное уменьшение власти правительства» (10, с. 39).

Аргументация Р.Скиделски была по-своему подхвачена другим участником «английской» дискуссии, членом парламента от лейбористской партии Д.Маркуэндом, выказавшим довольно любопытные (и лежащие вне основного русла дискуссии) соображения по поводу взаимоотношений между правительством и так называемыми заинтересованными группами. Возражая Палу и Уинклеру, он отметил, что их вывод о том, что отличительной особенностью корпоративного государства является государственный контроль над частным предпринимательством, не особенно соответствует их же наблюдению, согласно которому государство не всегда способно навязать свою волю крупным компаниям и крупным профсоюзам и вместо этого вынуждено вести с ними переговоры и вступать в сделки.

Более того, придавая «решающее значение государственному контролю над процессом принятия решения в частном секторе, Пал и Уинклер не замечают, что сказанное ими о сделках между государством и крупными фирмами, а также профсоюзами, относится и к взаимоотношениям между государством и национализированными отраслями. Разумеется, государство располагает большим контролем над национализированными отраслями, чем над частным предпринимательством... Тем не менее ни один член парламента, представляющий, подобно мне, округ, в котором крупнейшим работодателем является национализированная отрасль, ни на секунду не поверит, что государство располагает полным контролем над национализированными отраслями и что у них нет возможности противодействовать ему» (30, с. 87).

Проблема в том и заключается, пишет Маркуэнд, что «взаимоотношения между государством и национализированными отраслями тоже принимают форму переговоров и сделок, причем государство и здесь далеко не всегда добивается своего. Так обстоит дело даже в отношениях между государством и некоторыми государственными службами, в первую очередь здравоохранением и просвещением. Предположение

о том, что они являются лишь пассивными инструментами государственной экономической политики, будет встречено в отделе министерства финансов, занимающемся государственными службами, в лучшем случае с некоторым удивлением» (30, с. 88).

По мнению Маркуэнда, в реальном корпоративном государстве важнейшие экономические решения принимаются в результате сложного «торга» между государством и целым рядом мощных групп: крупных частных компаний, ведущих профсоюзов, крупных национализированных отраслей, организаций, на долю которых приходится основная часть расходов. Почти по определению, все участники этого процесса – крупные, бюрократизированные организации, в которых те, кто принимает решения, неподконтрольны тем, от чьего имени они принимаются. В рыночной экономике ответственность лежит в конечном счете на потребителе. В управляемой экономике она возлагается на государство. Создается впечатление, что в корпоративистской системе часто никто ни за что не отвечает.

Министры «не без основания обвиняют группы предприятий в том, что они их подводят. Главы национализированных отраслей с не меньшим основанием обвиняют министров в том, что те дают им противоречивые указания и вынуждают уклоняться от верного курса. Частные предприниматели вполне основательно обвиняют профсоюзы (или правительство) в падении прибыльности инвестиций. Лидеры профсоюзов столь же основательно обвиняют частную промышленность (или опять-таки правительство) в неспособности обеспечить экономический рост и повысить уровень жизни. Поскольку группы производителей и государство ведут переговоры за закрытой дверью и поскольку текущие сделки на практике заключаются небольшими группами олигархов, лишь от случая к случаю и не всем ответственными перед теми, от чьего имени они выступают, широкая публика просто не знает и не может узнать, кому ей верить. Очень часто ее реакция представляет собой разьедающую смесь апатии и цинизма» (30, с. 89).

Маркуэнд возражает Палу и Уинклеру и в том, что касается их тезиса об «успехе», как основополагающей ориентации корпоративистской системы. По мнению Маркуэнда, существует опасный разрыв между риторикой и реальностью поскольку на практике успехи в экономике не могут быть достигнуты без болезненных и далеко идущих изменений, которые в большинстве своем вступают в противоречие интересами организованных групп, занимающих господствующие позиции в системе. Все они, разумеется, выступают за изменения, но только за такие, которые затрагивают кого угодно, но только не их. «О “росте” все время говорят, но меры, без которых он невозможен, никогда не принимаются. Поскольку же обещанный рост никак не материализуется, цинизм пускает все более глубокие корни» (30, с. 90).

Слабые, бедные и неорганизованные не имеют влияния в корпоративистской системе «торга», за исключением, разве что ситуации всеобщих выборов, заставляющих политиков, возглавляющих государственный аппарат, обхаживать их. Маркуэнд считает, что корпоративистские тенденции очень сильны в Великобритании и что все правительства последних лет независимо от партийной принадлежности увлекали страну все дальше и дальше по корпоративистскому пути¹¹.

¹¹ *Статья Маркуэнда написана за три года до прихода к власти правительства М. Тэтчер. – Примеч. авт.*

Корпоративное государство само по себе не является эгалитарным, хотя некоторые из групп, приводящих его в движение, могут какое-то время возглавляться сторонниками эгалитаризма. В определенном смысле оно даже положительно антиэгалитарно, поскольку все слабые и бедные, т. е. те, кто в наибольшей степени выиграл бы от эгалитарной политики, слабо представлены в нем. Оно также антилиберально по своей направленности и, что еще более очевидно, антипарламентарно.

По убеждению Маркуэнда, корпоративизм глубоко чужд социал-демократическим ценностям. «Не мне судить, – добавляет он, – справедливо ли то же самое в отношении консервативных и либеральных политических ценностей, но, по-моему, это так, хотя следует отметить, что в английском консерватизме существует патерналистское и по-своему даже коллективистское течение, представленное в области теории Эдмундом Берком, а в политике Бенджамином Дизраэли, к которому в поисках оправданий своих действий могут обратиться консервативные политики, действующие по-корпоративистски. Впрочем, это справедливо и в отношении к политикам-лейбористам; хотя социал-демократия далека от корпоративизма, корпоративизм может маскироваться под социал-демократию. При этих оговорках я полагаю, что все основные политические идеологии в Великобритании внутренне являются антикорпоративистскими, что не удивительно, поскольку все они восходят в конечном счете к либерализму XIX в., в основе которого – уважение к индивидуальным способностям и вера в индивидуальную свободу. Короче говоря, корпоративизм укоренился не благодаря тому, что он согласуется с основополагающими ценностями нашей политической культуры или тем более предполагается ими, а вопреки этим ценностям. Все мы корпоративисты поневоле» (30, с. 92).

Развитие корпоративизма – длительный, логически последовательный исторический процесс. Он впервые возник, поскольку рыночная экономика прошлого «не работала». Организованные группы образовались благодаря замене конкуренции олигополией, а также объединению труда против капитала. Государство начало вмешиваться в экономику, поскольку усиление организованных групп так исказило действие рыночных сил, что рынок уже не мог функционировать должным образом. Сегодня организованные группы больше и сильнее, чем в период начала государственного вмешательства. В этих условиях отказ

государства от вмешательства приведет не к суверенитету потребителей, а к усилению эксплуатации со стороны организованных групп.

По мнению Маркуэнда, единственной альтернативой в этих условиях является признание неистребимости как влияния организованных групп, так и государственного вмешательства в сочетании с попытками цивилизовать и либерализовать «торг», соединив власть с ответственностью. Иными словами, требуется «не меньше государственной власти, а больше ответственной государственной власти; не прекращение «торга» между государством и организованными группами, а установление над ним общественного контроля; не сокращение государственного сектора, а установление над ним контроля со стороны парламента» (30, с. 93).

Неокоorporативизм в сравнительной перспективе

Некоторые участники дискуссии подошли к определению природы корпоративизма как бы «от противного», от опыта тех стран, где, как считается, корпоративизм не имеет глубоких корней.

Преподаватель Эссекского университета (Великобритания) Г.К.Вильсон, выступивший с рамках дискуссии, организованной Шмиттером и Лембрухом, попытался ответить на вопрос почему нет корпоративизма в США (56). Одной из наиболее очевидных особенностей заинтересованных групп в США, на которую до сих пор почему-то обращали мало внимания, отмечает Вильсон, является отсутствие единства между ними. Политик, который пожелал бы действовать здесь в соответствии со стремлениями таких групп, оказался бы перед трудной задачей. Существует глубокий раскол между организациями, выражающими интересы фермеров; раздроблено профсоюзное движение: хотя три четверти всех рабочих, объединенных в профсоюзы, числятся в АФТ-КПП, четыре крупнейших профсоюза в стране, не входят в это объединение. Не существует и единой организации, представляющей работодателей. Лишь недавно (в 1974 г.) крупные корпорации создали организацию, призванную отстаивать их интересы, однако на практике, как считает Вильсон, эта акция привела лишь к дальнейшему раздроблению «делового сообщества» и к пресечению слабой тенденции к тому, чтобы Торговая палата представляла все виды деловой активности.

В целом соперничество между различными профсоюзными организациями сильно затрудняет выработку единой политики доходов; не меньшее значение имеет и тот факт, что нелегко найти тех, кто взялся бы представлять интересы работодателей.

Однако даже если бы заинтересованные группы в США были более едиными, из этого еще не следует, что они пользовались бы здесь таким же авторитетом, как в Западной Европе. Это связано с тем, что они охватывают значительно меньший процент соответствующих профессиональных

категорий. Так, лишь 35% американских фермеров объединено в фермерские организации, в то время как в Национальный фермерский союз в Великобритании входит 68% фермеров. В США состоит в профсоюзах 22% всей рабочей силы, что ниже западноевропейских показателей, варьирующихся от 55% в Великобритании до значительно более высоких показателей в Скандинавских странах, Бельгии, Италии и Австрии. При этом нет оснований ожидать, что доля охваченных профсоюзами в США увеличится: напротив, она снижается (56, с. 223).

Авторитет заинтересованных групп в США подрывается также их «привычкой ввязываться в проблемы высокоидеологического характера, имеющие слабое отношение к непосредственным интересам их членов» (56, с. 223).

В качестве примера Вильсон приводит враждебную ООН позицию, занятую одной из фермерских организаций. При том что заинтересованные группы в США считают своим долгом иметь мнение по проблемам большой политики, они располагают худшими исследовательскими подразделениями, чем соответствующие группы в Великобритании, чаще используют лоббистов и реже – технических экспертов.

Отчего заинтересованные группы в США так отличаются от своих аналогов в странах Западной Европы? По мнению Вильсона, чтобы ответить на этот вопрос, необходимо иметь в виду, что эти группы не только влияют на правительство, но и зависят от его структуры. Разумно предположить, что «в сильном, централизованном государстве возникают централизованные и сплоченные заинтересованные группы. Там, где партийная структура связана с классовыми или идеологическими противоречиями, а не с множественностью интересов, где гражданская служба, по крайней мере в теории, склонна решительно защищать государственный интерес, а не частные интересы, и где сильная, централизованная исполнительная власть способна регулировать доступ к принятию решений, заинтересованные группы скорее всего окажутся централизованными, сплоченными, знающими, чего они хотят» (56, с. 224).

В США федерализм, разделение властей, дробление полномочий на уровне как конгресса, так и исполнительной власти, а также отсутствие строгой партийной дисциплины в совокупности являются причиной существования многочисленных каналов, которые невозможно контролировать и которыми пользуются заинтересованные группы. Раздробленные заинтересованные группы противостоят, таким образом, расколотому правительству.

Клиентелизм и корпоративизм – разные вещи; если первый предполагает господство отдельных интересов над отдельными сегментами государства, то второй – интеграцию ограниченного числа интересов в своего рода общенациональную систему. Между тем, считает Вильсон,

вопреки распространенному мнению про США нельзя даже сказать, что там силен клиентелизм: слишком слабы и слишком расколоты в этой стране заинтересованные группы.

В целом, полагает Вильсон, в США возникает типичный порочный круг: государство не заинтересовано в проведении корпоративистской политики, поскольку нет таких групп, с которыми оно могло бы работать, а подобные группы не возникают, так как государство неспособно стимулировать их возникновение. В конечном же счете главной причиной отсутствия мощных заинтересованных групп в США является слабость рабочего движения. Таким образом, в итоге все упирается в старый вопрос Вернера Зомбарта: «Почему в Соединенных Штатах нет социализма?» (56, с. 232).

Статья Э.Кокса и Дж.Хэйурда называется «О неприменимости корпоративистской модели к Великобритании и Франции» (12). Несмотря на парадоксальность этого названия, по крайней мере в части, относящейся к Великобритании, статья не столько опровергает, сколько развивает тезисы Вильсона, для которого, как мы видели, Великобритания является образцом корпоративистского государства. По мнению авторов статьи, при всем различии ситуаций в Великобритании и во Франции политика правительств в обеих странах (в первой после 1979 г., во второй после 1981 г.) объективно способствует их отдалению от неокорпоративистской модели. Английская ситуация служит типичным примером обратимости тенденции усиления корпоративистского посредничества. Что касается Франции, то и здесь, несмотря на продолжающиеся попытки включить профсоюзы в институциональные структуры и привлечь их к выработке политики, наблюдается отход от неокорпоративистской модели. Дело не только в том, что профсоюзы пресекают все попытки двигаться в этом направлении; регресс наблюдается в сферах, где корпоративизм был всегда сильнее, а именно в сельском хозяйстве и в промышленной политике. Что касается французских профсоюзов, то они, как отмечают авторы, похоже намерены использовать более благоприятные (несмотря на падение их численности) возможности «торга» для достижения целей, не имеющих ничего общего с корпоративизмом. Во Франции не существует такого моста, который соединял бы разделенные пропастью миры труда и капитала.

Так или иначе, считают авторы, ни политика правительства Тэтчер, ни политика правительства Моруа не могут убедить профсоюзы своих стран занять более примирительную позицию в отношении попыток приручить их. Специфики этих политических курсов недостаточно, чтобы преодолеть устойчивую аллергию в отношении неокорпоративизма, пережившую период экономического процветания и сохранившуюся в трудные годы.

Опыт Великобритании и Франции, полагают Кокс и Хэйурд, позволяет уточнить концепцию Шмиттера и Лембруха одним из элементов которой является тезис о связи нестабильности корпоративистского

развития с отсутствием межклассового согласия в вопросе о роли государства. Не меньшее значение имеет и внутриклассовый конфликт по вопросу о природе государства, который может быть столь же серьезным препятствием на пути развития неокорпоративизма, как и межклассовые столкновения. И слабое, расколотое профсоюзное движение Франции, и чрезвычайно сильное, но расколотое и недисциплинированное английское профсоюзное движение блокируют поиски корпоративистского решения. В итоге ни Великобритания, ни Франция не располагают дисциплинированными, иерархически организованными профсоюзами, существование которых необходимо для успешной институционализации корпоративизма.

На связь между развитием корпоративизма и характером профсоюзного движения указывает и известный австрийский политолог А.Пелинка (40). Во-первых, по его мнению, именно преодоление традиции независимого развития профсоюзов различной ориентации стало в Австрии основным условием неокорпоративистского развития. Во-вторых, сопоставляя позиции западногерманских и австрийских профсоюзов, Пелинка отмечает, что Объединение немецких профсоюзов ошибочно, по его мнению, истолковывает промышленную демократию как создание паритетных структур на производстве, в то время как Объединение австрийских профсоюзов рассматривает социальное партнерство, прежде всего, как паритетное соучастие в рамках надпроизводственных структур (40, с. 280).

Проблему для теоретиков неокорпоративизма составляет японская ситуация. А.Пелинка относит США и Японию к странам, находящимся по ту сторону демократии согласия, неокорпоративизма и экономической демократии, отмечая, что если США все дальше и дальше отходят от этой модели, то Япония в какой-то мере приближается к ней, по крайней мере на внутривыпускном уровне.

Несколько более подробно сопоставляет западноевропейский и японский опыт Г.Лембрух. «Модель корпоративизма, – пишет он, – сложилась в особых исторических условиях в Европе, где влиятельные, обладающие «классовым сознанием», прочно связанные с социалистическими партиями рабочие организации приобрели такое значение для определения государственной политики, что их пришлось включить в неокорпоративистские структуры. Необходимость «кооптировать» профсоюзы является следствием той роли, которую играет класс в социальной структуре. Однако даже в странах, где «классовое сознательное» рабочее движение отсутствует (как в Японии) или где социальный класс имеет меньшее значение в структуре общества (как в Швейцарии), сознание включенности в систему, международных отношений может подтолкнуть элиты к созданию системы координации действий правительства и заинтересованных групп, функционально тождественной корпоративистской модели. Эта система предполагает ту или иную форму интеграции труда, хотя механизмы подобной интеграции могут быть

различными. В Японии главной функционирующей связью является связь между правительством и предпринимателями, причем последние прочно включены в систему согласованной выработки решений, тогда как существование «двойственной экономики» обеспечивает нейтрализацию труда в качестве политической силы: его организационное ядро, производственные профсоюзы на уровне крупных фирм, удовлетворяются «патерналистской» системой социальных гарантий; в то же время занятые в мелкой и средней промышленности лишены возможности вести торг и превращаются в маргинальную силу. Структурные отличия от нашей корпоративистской модели очевидны. В то же время они не настолько велики, чтобы включение в нее Японии являлось произвольным» (26, с. 25).

В русле международной дискуссии о неокорпоративизме выделилось особое течение, занимающееся эмпирическим анализом последствий корпоративистской формы регулирования социальных противоречий, которое рассматривается одной из школ (возглавляемой Шмиттером и Лембрухом) в качестве наиболее перспективного. Ограниченные объемом, мы не можем останавливаться на этом течении подробно, отметим лишь две работы, в которых сопоставляются социально-экономические и политические характеристики стран с развитыми корпоративистскими структурами и без них.

Один из немногих американских участников дискуссии, Л.Г.Виленски из Калифорнийского университета, попытался ответить на вопрос: «Не вызывает ли корпоративизм как таковой массового отторжения и не заключены ли в корпоративистской демократии с характерной для нее тоскливой, дисциплинированной безопасностью зерна ее саморазрушения – требования демократии участия?» (55, с. 45). На этот вопрос Виленски отвечает отрицательно. По его мнению, причиной отчуждения является не централизация «большого труда», «большого бизнеса» и «большого правительства», типичная для Австрии, Швеции, Бельгии, Нидерландов, возможно, Франции и во все большей степени – Западной Германии. Все зависит от того, какую налоговую политику проводят те или иные «корпоративистские» режимы. По многим причинам, «и, прежде всего, в связи с тем что они предоставляют массам лучшие экономические и политические условия, корпоративистские демократии, ориентирующиеся на менее заметное налогообложение, справляются с трудностями лучше, чем другие. Нет никаких оснований считать, что их дела пойдут хуже во время будущих кризисов. Если где и возникло массовое недовольство, то это в децентрализованных, расколотых в социальном отношении демократиях со стабильными, институционализированными партийными системами» (55, с. 45-47).

Западногерманский политолог М.Шмидт обращает внимание на другой аспект проблемы: на то, как влияет корпоративизация на состояние экономики затронутых ею стран. Проанализировав экономические

показатели 21 капиталистической страны (уровень безработицы, темпы экономического роста, темпы инфляции) в 1960-1973 и 1974-1978 гг., Шмидт пришел к выводу, что страны с развитыми корпоративными структурами отличаются сравнительно высокой способностью контролировать внутренние рынки труда. В то же время политизация, по его выражению, рыночных отношений затрагивает не всю экономику. К примеру, большинство стран с низким уровнем безработицы оказались неспособными эффективно контролировать темпы инфляции. В некоторых странах низкий экономический рост и уменьшающаяся конкурентоспособность создали дополнительные проблемы. Даже активное регулирование рынка труда в Швеции вызвало неожиданные побочные результаты: растущую сегментацию рынка труда, с одной стороны (это означает, что возможности новичков на рынке труда оказываются значительно худшими, чем тех, кто находится «внутри»); резкое уменьшение трудовой мобильности – с другой.

В целом, полагает Шмидт, «картина выглядит следующим образом. Странам с сильно развитой корпоративистской системой регулирования конфликтов в общем лучше удавалось бороться с колебаниями в развитии капиталистической экономики. Кроме того, ни одной из промышленных демократий не удалось одновременно сдерживать рост безработицы и инфляции при условии сохранения высоких темпов роста и по крайней мере поддерживать долю участия работающих по отношению ко всему трудоспособному населению на постоянном уровне. Эти факты указывают на пределы корпоративистского политического контроля над капиталистической экономикой. Результатом такого контроля является смягчение воздействия делового цикла, однако он не способен систематически справляться с отклоняющимися воздействиями кризиса и с нежелательными побочными эффектами политического вмешательства в рыночную экономику» (44, с. 255-256).

Этим выводом можно завершить изложение взглядов представителей неокорпоративистских школ на природу и функции корпоративистского регулирования экономики. При всех разногласиях между ними, при всех расхождениях в оценке желательности корпоративистских структур и их возможностей основная часть неокорпоративистов сходится в следующих четырех постулатах:

- «зрелый» корпоративизм сумел укорениться далеко не везде, и на это есть свои исторические причины;
- тенденция корпоративизации в большинстве стран является необратимой, несмотря на попытки кое-где обратить ее вспять;
- корпоративные формы организации и регулирования экономики вызывают как негативные, так и позитивные последствия;
- в условиях экономического кризиса экономический и социальный «баланс» корпоративизма сводится скорее с положительным, чем с отрицательным, сальдо.

Мы познакомили читателя со всеми основными точками зрения, высказанными по поводу неокорпоративизма в ходе международной дискуссии 70-80-х годов. Дискуссия эта далеко не завершена, более того, еще не вступила в решающую фазу, поскольку «школы», о которых шла речь на страницах этого обзора, развивались практически независимо друг от друга, как бы в разных измерениях, и лишь недавно (в 1982—1983 гг.) между ними начался более или менее постоянный обмен мнениями. Очевидно, что на данном этапе разнообразие этих мнений так велико, что какая-либо общая оценка неокорпоративизма, с которой согласилось бы большинство участников дискуссии, просто невозможна. Это естественно: при возникновении любого нового явления первой реакцией на него бывает обычно стремление пересмотреть через его призму всю сумму ранее возникших воззрений на общество. Читатель мог заметить, что подобная тенденция в той или иной форме проявилась в рамках каждой из рассмотренных нами школ. Столь же естественной – и она тоже зафиксирована в дискуссии – является и реакция на чрезмерно расширительную трактовку нового феномена, выражающаяся в стремлении преуменьшать его значимость.

Характерно, однако, что в ходе международной дискуссии никто не решился отрицать существование явления, названного неокорпоративизмом. Самые «непримиримые» критики ограничивались либо тезисом о несоответствии названия смыслу феномена (эту точку зрения высказал известный экономист и публицист, экономический обозреватель газеты «Файнэншл тайме» (Financial Times, L.) С.Бриттен (10, с. 39)), либо указанием на тот факт, что неокорпоративисты решительно неспособны договориться между собой и поэтому рано говорить о возникновении особой неокорпоративистской теории (31, с. 461-462).

Итак, существование феномена признается практически единодушно, но что это за феномен, о котором высказано столько разноречивых мнений? Способна ли международная дискуссия 70-80-х годов помочь очертить его границы? Очевидно, да, но, чтобы воспользоваться ее результатами, необходимо иметь в виду два обстоятельства, уточняющих ее смысл. Во-первых, далеко не все, высказанное в процессе дискуссии, имеет прямое отношение к феномену неокорпоративизма; во-вторых, не все точки зрения, рассматриваемые теми, кто их высказал, как несовместимые с другими, действительно являются таковыми.

При этих оговорках мы сможем выделить несколько феноменов, так или иначе ассоциирующихся с корпоративизмом. Прежде всего, под корпоративизмом понимают тенденцию к «инкорпорированию» государством организованных интересов, будь то интересы «самоорганизовавшиеся» или такие, в организации которых активную роль сыграло само государство. Государство, целью которого всегда является смягчение борьбы организованных интересов между собой и установление

контроля над ними, способно выступать не только в качестве арбитра, но и как бы в роли «равноправного», партнера этих интересов, а в условиях благоприятной экономической конъюнктуры может даже «забегать вперед», по-своему предупреждая желания заинтересованных групп. Стремление государства поставить под контроль заинтересованные группы может реализоваться либо в условиях тоталитарного строя фашистского типа, либо на основе того, по происхождению своему антифашистского, синтеза противоборствующих социальных групп, который лежит в основе так называемого послевоенного «социал-демократического консенсуса».

Кроме того, корпоративизм не без основания отождествляется с процессом бюрократизации самих заинтересованных групп, появлением находящихся на их содержании весьма обширных наемных штатов, в какой-то мере – подчинением целей деятельности организованных групп целям их бюрократического компонента и т. д. Нетрудно заметить, что эта тенденция как бы идет навстречу тенденции усиления государственного контроля над заинтересованными группами. Вероятно, переплетение интересов и функций государственного аппарата и организованных групп, их «срастание» вскоре стало бы полным, если бы не третье обстоятельство.

Это обстоятельство – параллельно развивающаяся неспособность государства эффективно контролировать все то, что было взято им под контроль. Сами взаимоотношения государственной власти и разросшегося государственного (и полугосударственного) аппарата превращаются в сложную и нередко болезненную проблему.

Центральная власть, часто помимо собственной воли, становится «посредником» и «партнером» в делах не только возникших независимо от него заинтересованных групп, но и собственных органов и учреждений. Создание особых симбиотических учреждений, вроде знаменитых английских «квэго» и «кванго» (квазиправительственные и квазинеуправительственные организации), решая одни проблемы, связанные посредничеством, неизбежно приводит к возникновению других.

Корпоративистская тенденция, таким образом, это сложный диалектический процесс, являющийся как бы «организационным» выражением исторически длительного перехода от либерального государства, активно поддерживающего свободную конкуренцию на уровне гражданского общества и пресекающего (по крайней мере в теории) проявления корпоративизма, к государству, не только признающему эти проявления, но и активно участвующему в их регулировании со всеми вытекающими отсюда социальными и политическими последствиями.

Необходимо различать корпоративизм как социологический факт, специфическую форму общественной организации, присутствующую, очевидно, во всех развитых капиталистических странах независимо от их государственного строя, и корпоративизм как специфическую форму

государственного устройства или, точнее, особую форму институциональной связи между государством и организованным гражданским обществом, сложившуюся в одних странах и не сложившуюся в других. Почему она возникла, где возникла, в какой-то мере показано в материалах обзора. Добавим лишь от себя, что все государства, являющиеся общепризнанными образцами корпоративистского устройства (Австрия, Швеция, Нидерланды и др.), – малые страны со сравнительно небольшим государственным и полу государственным аппаратом; на это обстоятельство почему-то не обратил внимания никто из участников дискуссии. Именно в таких странах при наличии некоторых дополнительных условий (о них шла речь в основной части обзора) корпоративизм может превратиться в устойчивую форму, состояние. В других странах более или менее развитый корпоративизм – это процесс, имеющий конфликтный характер.

Как раз там, где этот процесс имеет более открытый, т. е. в принципе легче и безболезненнее обратимый вспять (это еще не значит – обратимый!), характер, существуют влиятельные силы, всегда готовые бросить вызов корпоративистским тенденциям. Что это за силы?

Во-первых, очевидно, это консервативные неолибералы не всегда бескорыстно полагающие, что рынок – лучший регулятор экономических и социальных процессов, чем корпоративные институты и процедуры. В ситуации экономического подъема консерваторы и либералы, как бы они ни относились к корпоративизму в принципе, не будут ломать эти институты; в кризисной обстановке они могут попытаться это сделать.

Во-вторых, это те, кто без основания считает, что бюрократизация массовых организаций, их включение в элитарную «игру» с государством и социальными противниками, обеспечивая, быть может, лучшую, чем в прошлом, защиту каких-то определенных групповых «интересов», оставляет без защиты и эмоциональной поддержки индивида как такового. Мы можем наблюдать проявление реакции отторжения такого рода как в почти повсеместном падении численности профсоюзов и других «групповых» организаций, так и в переключении части энергии в русло деятельности всевозможных альтернативных и «нетрадиционных», движений, «гражданских инициатив» и т. д.

В-третьих, это правые, озабоченные ослаблением или, правильнее, усложнением, «запутанностью» функций центральной власти, взявшей на себя слишком много и вступившей в чрезмерно сложные, симбиотические отношения с разнообразными заинтересованными группами и учреждениями.

Как правило, ни одна из этих трех сил не выступает самостоятельно: каждая из них пытается найти себе естественных союзников. Так, синтез неолиберальной и правой реакции на корпоративизм породил в условиях экономического кризиса 70-х годов и потребности некоторых

стран в ускоренном обновлении производительных сил специфический феномен неоконсерватизма. Симбиоз антибюрократического протеста и правой реакции ответствен за оживление в 70-80-х годах «неопопулистских» тенденций и т. д.

В целом, вероятно, правы те участники международной дискуссии о корпоративизме, которые отказываются ставить вопрос так: когда-то корпоративизма не было, зато теперь именно он – то главное, что определяет суть сегодняшних – пусть не всех – западных обществ. Гораздо плодотворнее, очевидно, другой подход к проблеме, при котором то, что названо корпоративизмом, рассматривается как реальное явление, где-то в большей, где-то в меньшей степени, но в целом повсеместно создающее такие проблемы, без осознания природы которых невозможно понять, чем и как живет общество в современных странах Запада.

В конечном счете в факте корпоративной организации интересов, вступления этих интересов в сложные, двусторонние отношения с государством нет ничего нового и исключительного: подобные явления известны всем сколько-либо развитым в социальном отношении обществам. Исключительным представляется скорее другое: наблюдавшееся на протяжении многих и многих десятилетий стремление либерального буржуазного государства сдерживать развитие соответствующих тенденций. Почему ему временами удавалось это делать, составляет, пожалуй, не менее интересную проблему, чем сама проблема корпоративизма, однако она выходит далеко за рамки интересующей нас дискуссии.

Список литературы

1. Антонович И.И. Современный капитализм и «корпоративная власть». – *Вопр. философии*, М., 1974, № 5, с. 19-30.
2. Перегудов С.П. Неокорпоративизм и парламентская демократия. – *Сов. государство и право*, М., 1980, № 3, с. 91-99.
3. Перегудов С.П. Социально-политическая неустойчивость капитализма и современный корпоративизм. – *Мировая экономика и междунар. отношения*, М, 1980, № 6, с. 111-120.
4. Alemann U. von, Heinze R. G. Auf den Weg zum liberalen Ständestaat?: Einführung in die Korporatismusdiskussion. – In: *Verbände und Staat / Alemann U. von, Heinze R.G. (Hrsg.)*. Opladen, 1979, S. 38-49.
5. Alemann U. von, Heinze R.G. Neokorporatismus. In: *Neokorporatismus/Alemann U. von (Hrsg.)* Frankfurt, a. M., New York, 1981, S. 43-61.
6. Anderson C.W, Political design and the representation of interests. – In: *Trends toward corporatist intermediation / Ed. by Schmittter P.C. Lehmbruch O.L.*, 1979, p. 271-296.
7. Beyme K. On Neo-corporatism: A new nut in an old shell? – *Intern. Polit, science rev*, Beverly Hills, 1983, vol. 4, N 2, p. 173-196.

8. Buksti J., Johansen L.N. Variations in organizational participations in government: the case of Denmark. – Scand. polit, studies, Oslo, 1979, vol. 2, N2, p. 197-220.
9. Corporate state. – In: Encyclopaedia Britannica: A new survey of universal knowledge. Chicago etc, 1963, vol. 6, p. 524-525.
10. The corporate state – reality or myth?: A symposium, London, 24th Sept. 1976. – L.: CeTitre for studies in soc. policy, 1976. – /3/, 160 p.
11. Corporatisme. – In: Grand Larousse encyclopédique: En 10 vol. P, 1962, vol. 3, p. 142.
12. Cox A, Hayward J. The inapplicability of the corporatist model in Britain and France. – Intern, polit, science rev., Beverly Hills, 1983, vol. 4, p. 217-240.
13. Crouch C. The State, capital and liberal democracy. – In: State and economy in contemporary capitalism / Ed. by Crouch C. L, 1979, p. 10-42.
14. Crouch C. Pluralism and the new corporatism: A rejoinder. – Polit, studies, Oxford, 1983, vol. 31, N3, p. 452-60.
15. Dallinger A. Stärken und Schwachen der Österreichischen Sozialpartnerschaft. – Österr. Zisch, fur Politikwiss, Wien, 1982, Jg. 11, N 3, S. 295-299.
16. Damgaard E, Eliassen K. Corporate pluralism in Danish lawmaking. – Scand. polit, studies, Oslo, 1978, N.S. vol. 1, N 3, p. 285-313.
17. Esser J, Fach W. Die konzertierte Aktion im Gesundheitswesen. – In: Neokorporatismus. Frankfurt a.M.; New York, 1981, S. 150-179.
18. Grande E, Lang W. Zur politischen Steuerung kapitalistischer Ökonomien. – Osterr. Ztsch, fur Politikwiss, Wien, 1982, Jg. 11, N 3, S. 341-354.
19. Heinze R.G. Verbändepolitik und «Neokorporatismus»: Zur polit. Soziologie organisierter Interessen /Mit einem Vorwort von Offe C. – N.Y.: Westdeutscher Verl, 1981. – 151 S.
20. Heisler M.O. Corporate pluralism revisited, Where is the theory? – Scand. polit. Studies, Oslo, 1979, N.S. vol. 2, N 3, p. 277-297.
21. Isserlis A.R. Corporatism and social policy. – In: The corporate state – reality or myth. L., 1976, p. 1-5.
22. Jessop B. Corporatism, parliamentarism and. social democracy, – In: Trends toward corporatist intermediation / Ed. by Schmitter PC, Lehbruch G. London; Beverly Hills, 1979, p. 185-212.
23. Kastendiek H, Neokorporatismus?: Thesen u. Analyse – Konzepte in der intern, «Corporatism». Prokla, B, 1980, H. 38, S. 81-106.
24. Kvakvik R.B. Interest groups in a «cooptive» politics system: The case of Norway. In: Politics in Europe: Structures a. processes in some postindustrial democracies / Ed. by Heisler M.O. N.Y., 1974, p. 93-116.
25. Lehbruch G. Liberal corporatism and party government. – In: Trends toward corporatist intennediation / Ed.: Schmitter P.C., Lehbruch G. London; Beverly Hills, 1979, p. 147-184.

26. Lehmbruch G. Introduction: Neo-corporatism in comparative perspective. – In: Patterns of corporatist policy / Ed, Lehmbruch G. Schmitter P.C., London; Beverly Hills, 1982, p. 1-28.
27. Lehmbruch G. Interest intermediation in capitalist and socialist systems: Some structural and functional perspectives in comparative research. – Intern. polit. science rev, Beverly Hills, 1983, vol. 4, N 2, p. 153-172.
28. Manoilescu M. Le siècle du corporatisme; Doctrine du corporatisme integral et pur. – P.: Alcan, 1934, – 376 p.
29. Marin B. Wie ist die «Wirtschafts – und soziales Leben möglich?» – Österr. Ztsch. für Politikwiss, Wien, 1982, Jg. 11, N 3. S. 327-340.
30. Marquand D. Social democracy and the corporate state. – In: The corporate state – reality or myth? L., 1976, p. 85-93.
31. Martin R.M. Pluralism and the new corporatism: A reply. – Polit. studies, Oxford, 1983, vol. 31, N 3, p. 461-462.
32. Nedelmann B., Meier K. G. Theories of contemporary corporatism; Static or dynamic? – Comparative polit. studies, Beverly Hills, 1977, vol. 10, N 1, p. 39-60.
33. Nuscheler F. Regierung auf Vereinbarung der «neuen Stände»? – Zeitschr. für Parlaments-fragen, Wiesbaden, 1979, Jg. 10, N 5, S. 503-524.
34. Organizing interests in Western Europe; Pluralism, corporatism, and the transformation of politics / Ed. by Berger S. – Cambridge etc.: Cambridge univ. press, 1981. – X, 426 p.
35. Omaghi L. «Neo-corporativismo» e «corporativismo». – Vita e pensiero, Milano, 1983, a. 66, N 6, p. 40-44.
36. Pahl R.E., Winkler J.T. Corporatism in Britain. – In: The corporate state-reality or myth? L., 1976, p. 15-24.
37. Panitch L. The development of corporatism in liberal democracies. – In: Trends toward corporatist intermediation / Ed.: Schmitter P.C, Lehmbruch G. London; Beverly Hills (Cal.), 1979, p. 119-146.
38. Panitch L. Recent theoretizations of corporatism: Reflections on a growth industry. – Brit. j. of sociology, L., 1980, vol. 31, N2, p. 159-198.
39. Patterns of corporatist policy making / Ed.: Lehmbruch G. and Schmitter P.C. London; Beverly Hills (Cal): Sage publ, 1982. – 392 p. – (Sage mod. politics ser. Vol. 7).
40. Pelinka A. Die österreichische Sozialpartnerschaft im internationalen Vergleich. – Österr. Ztsch. für Politikwiss., Wien, 1982, Jg.11, N 3, S. 263-286.
41. Regini M. Changing relationship between labour and the state in Italy: Towards a neo-corporatist system? – In: Patterns of corporatist policy / Lehmbruch G, Schmitter P.C. (eds.). London; Beverly Hills, 1982, p. 109-132.
42. Rokkan S. Norway: Numerical democracy and corporate pluralism. – In: Political oppositions in Western democracies / Ed. by Dahl R. New Haven, 1966, p. 70-115.
43. Ruin P. Participatory democracy and corporatism: the case of Sweden. – Scand. polit. stud, Oslo, 1974, vol. 9, N 2, p. 171-186.

44. Schmidt M.G. Does corporatism matter? Economic crisis, politics and rates of unemployment in capitalist democracies in the 1970's. – In: Patterns of corporatist policy / Lehbruch G, Schmitter PC. (eds.). Beverly Hills (Cal.); London, 1982, p. 237-258.

45. Schmitter P.C. Still a century of corporatism? – Rev. of politics, Notre Dame, 1974, vol. 36, N 1, p. 85-131.

46. Schmitter P.C. Reflections of where the theory of neo-corporatism has gone and where the praxis of neo-corporatism may be going. – In: Patterns of corporatist policy / Lehbruch G, Schmitter PC. (eds.), Beverly Hills (Cal.); London, 1982, p. 259-279.

47. Sindacato politica e corporatismo in Europa (1970-1980). – Problemi del socialismo, Milano, 1982, a. 23, N 24-25, p. 5-308.

48. Streek W. Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie. – Königstein: Athenäum, 1981, – XIV, 510 S.

49. Streek W. Organizational consequences of neo-corporatist cooperation in West-German Labour Unions. – In: Patterns of corporatist policy / Lehbruch G, Schmitter P.C. (eds.). Beverly Hills (Cal); London, 1982. P. 29-81.

50. Talos E. Sozialpartnerschaft und Neokorporativismustheorien. – Österr. Zisch, für Politikwiss, Wien, 1982, Jg. 11, N 3, S. 263-285.

51. Mancini O, Perillo D, Zacari E. Teoria economica e pensiero corporative. – Napoli: Ed. sei. Ital, 1982. – (Economia e storia; 1) – Vol. 2./5/, 325-713 p.

52. Trends toward corporatist intermediation / Ed.: Schmitter PC, Lehbruch G. – London; Beverly Hills (Cal.); Sage publ, 1979, – 328 p.

53. Walter H. Die Paritätische Kommission im Dienste der Beschäftigungsstabilisierung. – Österr. Zisch, für Politikwiss, Wien, 1982, Jg. 11, N3, S. 287-293.

54. Wassenberg A.F.P. Neo-corporatism and the quest for control; The cuckoo game. – In: Patterns of corporatist policy / Lehbruch G, Schmitter P.C. (eds.). Beverly Hills (Cal.); London, 1982, p. 83-106.

55. Wilensky H.L. The «new corporatism», centralization and the welfare state. – London; Beverly Hills (Cal.): Sage publ, 1976. – 74 p.

56. Wilson G.K. Why is there no corporatism in the United States? – In: Patterns of corporatist policy / Lehbruch G., Schmitter PC. (eds.). Beverly Hills (Cal.); London, 1982, p. 219-236.

57. Winkler J. Corporatism. – Europ. j. of sociology, Cambridge, 1976, vol. 1, N 17, p. 100-136.



КОНКУРС РАБОТ МОЛОДЫХ ПОЛИТОЛОГОВ НА ПРЕМИЮ А.М.САЛМИНА

Проводится ежегодно Фондом
«РОССИЙСКИЙ ОБЩЕСТВЕННО-ПОЛИТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»

Условия конкурса

1. К участию в конкурсе приглашаются студенты и аспиранты факультетов политологии, научные сотрудники исследовательских институтов и аналитических центров, не достигшие ко времени подачи работы 30 лет.
2. К участию в конкурсе принимаются работы объемом не более 40 тыс. знаков.
3. В качестве приоритетных (для конкурса) направлений политической науки являются: сравнительный анализ политических культур, политических институтов, межэтнических и церковно-государственных отношений.
4. Работы принимаются до 1 декабря, оглашение результатов происходит во второй половине февраля.
5. По итогам конкурса присуждаются 1 первая (30 тыс. рублей), 1 вторая (15 тыс. рублей) и 1 третья (10 тыс. рублей) премии.
6. Работа, занявшая первое место на конкурсе А.М.Салмина будет опубликована в основанном им журнале политической философии и социологии политики «Полития».