

---

# ГУМАНИТАРНЫЕ АСПЕКТЫ ГЛОБАЛИСТИКИ

---

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА С ИНСТИТУТАМИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В РАМКАХ КОРПОРАТИВНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ МОДЕЛИ\*

Шапкин И. Н.\*\*

*Проблема взаимоотношения государства с институтами гражданского общества актуализируется в современных условиях. Решение стоящих перед странами проблем возможно при наличии единства и согласия. В отличие от представлений недавнего прошлого, носивших во многом конфронтационный характер, концепция корпоративизма направлена на разрешение противоречий посредством диалога и сотрудничества. Отношение к теории и практике корпоративизма отличалось в разные эпохи: от повышенного интереса до забвения. Вместе с тем хозяйственная история последних десятилетий свидетельствует, что страны с корпоративным устройством добиваются более существенных результатов, чем народы, ориентирующиеся на иные социальные модели. В представленной статье анализируются формы, методы, механизмы современного корпоративизма, взгляды его противников и апологетов.*

**Ключевые слова:** корпоративизм, институты гражданского общества, католический корпоративизм, солидаризм, органический солидаризм, тоталитарный корпоративизм, трипартизм.

### INTERACTION OF THE STATE WITH ECONOMIC DEVELOPMENT INSTITUTIONS WITHIN THE FRAMEWORK OF THE CORPORATE SOCIAL MODEL

*The problem of the relationship between the state and civil society institutions is becoming actual in modern conditions. The solution of the problems facing the*

---

\* **Для цитирования:** Шапкин И. Н. Взаимодействие государства с институтами экономического развития в рамках корпоративной общественной модели // Век глобализации. 2024. № 2. С. 102–114. DOI: 10.30884/vglob/2024.02.08.

**For citation:** Shapkin I. N. Interaction of the State with Economic Development Institutions within the Framework of the Corporate Social Model // Vek globalizatsii = Age of Globalization. 2024. No. 2. Pp. 102–114. DOI: 10.30884/vglob/2024.02.08 (in Russian).

\*\* Шапкин Игорь Николаевич – д. э. н., профессор Департамента гуманитарных наук Финансового университета при Правительстве РФ. E-mail: ishapkin@mail.ru.

Igor N. Shapkin – Dr. Econ., Professor of Department of Humanities of Financial University under the Government of the Russian Federation. E-mail: ishapkin@mail.ru.

*countries is possible if there is unity and agreement. Unlike the ideas of the recent past, which were largely confrontational in nature, the concept of corporatism is aimed at resolving contradictions through dialogue and cooperation. The attitude to the theory and practice of corporatism differed in different epochs: from increased interest to oblivion. At the same time, the economic history of the last decades shows that countries with a corporate structure achieve more significant results than nations that focus on other social models. The article analyzes the forms, methods, mechanisms of modern corporatism, the views of its opponents and apologists.*

**Keywords:** *corporatism, civil society institutions, Catholic corporatism, solidarity, organic solidarity, totalitarian corporatism, tripartism.*

На протяжении последних столетий в обществоведческом сообществе не утихают дискуссии о месте государства в экономике. Должно ли оно вмешиваться в хозяйственные процессы или может устраниваться от выполнения «регулирующей и направляющей» функции? В разные исторические эпохи этот спор нередко приобретал обостренные формы. Но, по сути, он не имеет смысла. История человечества показывает, что с появлением государства, произошедшим с исторической точки зрения сравнительно недавно – всего IV–V тыс. лет тому назад, в то время как история человечества насчитывает более 2 млн лет, все общественные процессы ускорились. Поэтому разговоры о государстве как тормозе социального прогресса – не более чем искажение прошлого. Вместе с тем дискуссии вывели их участников на вопросы, которые не потеряли своей актуальности: где предел допустимого вмешательства государства в социальную жизнь? за что отвечает государство? какие функциональные задачи у общественных организаций?

Эти проблемы находились в центре внимания экономической науки. Сложились две экономические школы: «этатистов» и «либералов». Если первые выводили зависимость экономического роста, благополучия населения от государства и проводимой им политики, то вторые доказывали, что чем меньше государства в хозяйственной жизни, тем успешнее развивается экономика. Залогом же процветания общества выступает демократия и институты гражданского общества.

Однако эти умозрительные конструкции не имеют практического смысла, поскольку в жизни невозможно строго соблюдать декларируемые принципы и правила, здесь наблюдается смешение этатистских и либеральных подходов и тем самым создаются условия для появления нового концепта – корпоративизма.

### **Что такое корпоративизм?**

В его основе лежит идея о возможности индивида влиять на государственные решения, государственную политику посредством его членства в различных ведущих активную общественную деятельность организациях (корпорациях). Ими могут быть профсоюзы, инженерные, технические союзы, бизнес-ассоциации, торгово-промышленные палаты и т. д.

Подобные структуры представляют объединения людей по интересам. В одних ситуациях они являются результатом самоорганизации граждан, представля-

ют независимые от государства общества, которые защищают входящих в них индивидов, формулируют коллективные требования и ищут оптимальные способы их продвижения через взаимодействие с властью. В других – создаются органами власти для лучшей управляемости обществом. Членство в подобных корпорациях, построенных по отраслевому принципу, носит обязательный характер. Их члены не могут по своему усмотрению покинуть организацию.

Современными учеными-экономистами корпоративизм определяется как «форма институционализации интересов различных социальных слоев и групп общества», как «один из возможных механизмов, позволяющих ассоциациям интересов посредничать между своими членами (индивидами, семьями, фирмами, группами, сообществами), с одной стороны, и различными контрагентами, прежде всего, государственными и правительственными органами – с другой» [Экономическая... 1999: 584].

Корпоративная организация общественной жизни предполагает отказ от конфронтации как способа разрешения противоречий, подразумевая, что возникающие противоречия можно регулировать посредством установления согласия и компромисса, развития сотрудничества и социального партнерства. Корпоративизм, таким образом, – это система отношений между государством и основными институтами общества для решения текущих и перспективных вопросов, для обеспечения устойчивого и стабильного развития.

### **Из истории корпоративизма**

Корпоративизм имеет достаточно продолжительную историю в Европе. Вся средневековая европейская история – это история корпораций: сословий, цехов, гильдий. Интерес к корпоративизму усиливается в переломные эпохи, когда старые теории и практики не в состоянии ответить на современные вызовы.

Идеи корпоративизма получили довольно широкое распространение во второй трети XIX в. Господствовавший в западноевропейской мысли либерализм стал терять свою привлекательность и как идеология созидания, и как модель обновления и развития. Производственный корпоративизм, привнесенный индустриальной эпохой (завод, фирма, монополия), утверждал коллективизм и грозил уничтожить базовые основы западной цивилизации – индивидуализм, демократию, парламентаризм и т. д. В обстановке теоретического и практического хаоса, распада старых и зарождения новых общественных институтов, корпоративистские представления становятся весьма привлекательными.

В корпоративизме того времени выделялось католическое направление (В. фон Кеттелер, аббат Хитце, К. фон Фогельзанг, А. де Мен и др.) и светское («органическая солидарность» Э. Дюркгейма, «солидаризм» Л. Дюги) [Шапкин 2021: 14–18]. Несмотря на разницу в подходах, общей для них являлась критика либерализма.

В конце XIX в. в Германии, Австро-Венгрии пытались воплотить в жизнь корпоративистские идеи. В Германии правительство стало проводить политику «монархического социализма». Австрийское правительство пришло к мнению, что возможен компромисс интересов предпринимателей и наемных работников.

Индустриальные рабочие с конца 1870-х гг. добивались создания «рабочих палат», в рамках которых они могли бы взаимодействовать с представителями государства. Такие палаты появились лишь в 1920 г. Условием их создания стал отказ профсоюзов от конфронтации с бизнесом и властью и переход к диалогу. По такому образцу были образованы палаты служащих и сельскохозяйственных работников. В Австрии постепенно сформировалась «трипартистская» форма согласования интересов, сложилась практика сотрудничества, заложившая институциональные основы социального партнерства [Королев 2008].

Интерес к корпоративизму усилился в Европе в межвоенный период, чему в немалой степени способствовала Великая депрессия, разочарование в либерализме и расширение антикоммунистических, авторитарных и праворадикальных настроений. Социальная нестабильность благоприятствовала складыванию «тоталитарно-консервативного» варианта корпоративизма. Его сторонники выступали за объединение всего самостоятельного населения в иерархические корпорации, которые наделялись исключительными правами на связь с органами власти; тем самым заменялись традиционные каналы связи общества с государством через политические партии и парламент. Они должны были стать инструментом проведения государственной политики.

Интерес к корпоративизму был настолько велик, что его рассматривали как третий путь социального развития. В отличие от марксизма, фашизма и нацизма он должен был решать социальные проблемы мирными средствами, что делало корпоративистские взгляды в условиях социально-политической нестабильности и решения накопившихся противоречий привлекательными.

В 1920–1930-х гг. идеями корпоративистов, получившими широкое распространение и одобрение в европейском обществе, воспользовались фашистские и праворадикальные политические режимы: фашистская Италия, франкистская Испания, салазаровская Португалия провозгласили себя «корпоративными» государствами, что и было закреплено в принятых конституциях. В 1933 г. в Австрии премьер-министр Э. Дольфус приступил к построению корпоративного государства. О корпоративистских основах своих государств заговорили руководители Латвии, Югославии, Румынии.

Историческая практика показала, что социальное регулирование, основанное на «тоталитарном» корпоративизме, может быть эффективным в чрезвычайных обстоятельствах, при решении экстраординарных задач, когда требуется мобилизация усилий всего общества, и на непродолжительное время. В других условиях этот вариант корпоративизма показывает свою низкую результативность.

### **Практика корпоративизма второй половины XX – начала XXI в.**

Связь, пусть и формальная, с фашистскими и правыми политическими режимами имела для корпоративизма негативные последствия. На несколько десятилетий он пропал из научного дискурса, поскольку ассоциировался с недемократичными порядками недавнего прошлого. В послевоенные годы христианские демократы предпочитали вместо «корпоративизма» использовать термин «солидаризм». Католическая церковь отказалась от термина «корпоративизм», прибегая

для этого к понятиям «профессиональная организация», «корпоративный профессиональный порядок» и т. п.

Но корпоративизм не ушел из политической жизни. Корпоративистские идеи легли в основу политики, проводимой европейскими социал-демократами, социал-реформистами и даже консерваторами традиционного толка. Все эти политики выступали за активное государственное вмешательство в хозяйственную и социальную сферы, заявляли о создании государства «всеобщего благосостояния». Эти цели предполагалось осуществить через диалог и согласование интересов социальных сил. Получили развитие новые процедуры и практики – проведение новой политики в области социально-трудовых отношений, формирование социальных пактов, предоставлявших трудовые гарантии трудящимся и превращавших профсоюзы, предпринимателей и правительственные институты в социальных партнеров; осуществление экономической политики, основанной на обязательных консультациях по важнейшим вопросам с представителями бизнеса и профсоюзов и т. д., то есть развитие всего того, что составляет сущность корпоративизма.

Последний получил распространение в странах с авторитетными социал-демократическими партиями, где существовали культурное и языковое единство, традиции общественной жизни, устоявшиеся правила и нормы деятельности социальных институтов. Такие условия сложились в малых странах Европы: Австрии, Дании, Нидерландах, Норвегии, Швеции. В послевоенный период именно в этих странах наблюдались высокие темпы экономического роста, низкий уровень безработицы и инфляции. Достигнутые успехи были связаны с практикой корпоративизма, резко сократившей уровень социального противостояния и противоречий, с установлением при патронаже власти прямых связей между бизнес-союзами и профсоюзами.

В Австрии действует разветвленная система консультативных советов и комитетов, паритетных комиссий и других организаций на общенациональном и отраслевом уровнях. Данная система является инструментом достижения консенсуса в обществе в определении стратегии развития, решении текущих задач. Еще под влиянием мирового кризиса 1929–1933 гг. в Швейцарии произошло заключение «общественного мира», основные принципы которого сохранились до настоящего времени. Швейцарская экономическая политика с ее законодательными особенностями и спецификой заключения трудовых контрактов содержит в себе корпоративистские элементы [Жиро 2006]. Шведская модель трипартизма представляет собой реализацию основной идеи корпоративизма: достижение общественного согласия путем переговоров между государством – бизнесом – наемными работниками. Похожая практика сложилась в послевоенных Бельгии, Нидерландах и Великобритании. В 1962–1992 гг. в Великобритании существовал Национальный совет по экономическому развитию, объединявший представителей бизнеса, профсоюзов и органов власти для повышения эффективности управления, экономического роста и сохранения политической стабильности [Фельдман 2018].

К важнейшим чертам корпоративизма относятся рост влияния профессиональных ассоциаций; привилегированное положение и большее влияние на принятие решений некоторых союзов; замена конкуренции монополией, противостоянием отдельных общественных объединений. «Нет больше “улицы с односторонним движением”»: от общества через объединения и партии к исполнительной власти, – писали еще в 1981 г. У. фон Алеман и Р. Г. Хайнц. – Существует скорее сеть отношений: функциональное переплетение между государственными и негосударственными институтами накладывается на классическое разделение власти и типичное для федерализма вертикальное политическое переплетение между федерацией, землями и коммунами. Это ведет и к преобразованию объединений... В рамках такой перемены отношений между государством и экономикой крупные объединения принимают функции шарниров и буферов... Общее для всех уровней – форсированное включение негосударственных организаций в официальную политику. Наряду с традиционными органами формирования консенсуса, прежде всего парламентом, возникают новые, параконституционные системы переговоров, указывающие на возрастающее обобществление процессов принятия политических решений» [Хайнц 1985: 128–129].

Формирование современного корпоративизма крайне вариативно. На его специфику влияет историческая и современная практика. Несмотря на различия, общим является наличие специальных институций, то есть различных советов, комитетов при органах исполнительной власти, состоящих из чиновников, представителей обществ и независимых экспертов. В рамках этих образований осуществляется диалог представителей организованных интересов и государства. Все они работают на постоянной основе. В итоге складывается система неформальных отношений, нередко имеющих куда большее значение, чем формализованные связи. Корпоративная модель предполагает наличие гибких элит, способных не только выражать групповые интересы, извлекать экономическую выгоду из соглашений, но и поддерживать отношения со своими оппонентами и ситуационными союзниками.

Одной из стран корпоративного капитализма является ФРГ. Вначале формирование новой модели экономики вызывало дискуссии и разногласия. Поддержка социал-демократов и экономические успехи породили новых сторонников социального рыночного хозяйства среди не только элит, но и широких слоев населения, стимулировали развитие корпоративизма, который стал основой общественно-политической системы ФРГ. В хозяйственной сфере социальная рыночная система предполагала переход государства «от жесткой функции давления на бизнес к принципу взаимодействия государства и бизнеса, то есть формы сотрудничества с определенным центрированием отношений на государстве» [Сморгунов 2009: 32].

В ФРГ деятельность общественных союзов и ассоциаций регламентируется законами, регулирующими деятельность федеральных министерств, а также сложившимися правовыми нормами. Организация, планирование, делопроизводство, то есть внутренняя жизнь, определяется ими самостоятельно. Они имеют особый правовой статус, дающий право оказывать влияние на разработку и принятие политических решений.

Особый статус «экономических» союзов распространяется на сферы тарифных соглашений; представительство рабочих и служащих в государственных учреждениях; участие в работе исполнительных и законодательных органов на стадии экспертиз законопроектов; привлечение их к управлению государством через советы, экспертные комитеты или консультационные комиссии; выполнение общественными объединениями отдельных функций, имеющих государственное значение (например, сбор статистических данных); проведение консультаций по юридическим и налоговым вопросам и оказание юридической помощи [Екеринг 1995].

Общенациональные союзы имеют привилегированное положение при подготовке законопроектов. Они участвуют в работе министерских советов и комиссий, их представителей заслушивают уже на начальной стадии законодательного процесса.

Германская общественная модель характеризуется как система социально-рыночных отношений с институализированным сотрудничеством представителей государства, организаций капитала и труда, с ориентацией участников на прагматизм, консенсус и общий интерес для реализации.

Она показала высокую конкурентоспособность экономики и социального порядка. Усиление, а периодами ослабление корпоративных тенденций отражалось на характере связей государства и общества, на практике социального партнерства, которое стало одним из принципов этой модели рыночной экономики. Созданная система демонстрирует перерастание рыночных отношений за границы собственно экономики в сферу социальных отношений: продавцы и покупатели рабочей силы договариваются об условиях «сделки» как равноправные участники социального контракта. Поиск компромисса между социальными группами характеризует высокий уровень политической культуры общества [Лобачева 2011].

Корпоративный формат взаимоотношений складывается не только в Европе. В Израиле существует 79 организаций в сфере промышленности, сельского хозяйства, торговли. Эти структуры хорошо организованы, обладают необходимыми ресурсами и квалифицированными штатными работниками.

Их отличает высокий процент членства представителей соответствующей категории работников, потому что, во-первых, государство признает за ассоциациями право высказывать собственное мнение; во-вторых, распределение власти и полномочий в израильском обществе отличается высокой степенью централизованности, которая не может не влиять и на общественные объединения. В-третьих, 79,9 % израильской рабочей силы работает по найму, поэтому высокий уровень членства становится существенным фактором в ходе трудовых конфликтов и переговоров с работодателями по вопросам заработной платы, порядка найма, увольнения и условий труда [Йел Йшан 1995].

В последние десятилетия корпоративистская практика претерпевает изменения. В Дании союзы стали реже привлекать к законодательной работе, сократилось количество экспертных комиссий, советов при государственных органах. Неолиберальные трансформации во внутренней политике начали менять принципы деятельности общественных союзов. Профсоюзы и ассоциации работодателей,

например, стали чаще прибегать к лоббизму, чем к инструментам социального диалога.

В Норвегии государство играет активную роль в сфере упорядочения отношений труда и капитала. Норвежская система социального партнерства по праву считается самой централизованной и жестко регулируемой в Европе. Основные принципы ее функционирования не зависят от соотношения сил в парламенте [Фельдман 2018: 249].

Скандинавские корпоративные структуры отличаются от континентальных европейских аналогов. Нормативно-ценностным фундаментом скандинавской политики согласования интересов служит концепция «государства всеобщего благосостояния», которая предполагает высокий уровень корпоративной солидарности людей наемного труда и собственников капитала. Паритетное участие власти и групп давления в процессе регулирования социально-трудовой сферы реализуется посредством заключения двусторонних и трехсторонних соглашений по вопросам тарифов, занятости, пенсионного обеспечения и т. д. [Потапова 2011].

На современном этапе скандинавская модель социального корпоративизма проходит испытание экономической и политической евроинтеграцией, давлением транснациональных корпораций и брюссельской бюрократии, активно насаждающей принципы либерализма. Для немецкой и скандинавской моделей, при их различиях, характерно стремление к поддержанию социально-политического консенсуса между ключевыми субъектами общественно-экономических и распределительных отношений.

Дж. Лембрух разделил страны по уровню развития корпоративизма. В группу стран «сильного» корпоративизма вошли Австрия, Швеция и Нидерланды. К странам со «средним» корпоративизмом были отнесены Дания, Западная Германия и Великобритания. Слабым корпоративизмом отличалась Франция.

Классификация современного корпоративизма многообразна. Так, в зависимости от политического режима выделяют социальный корпоративизм (в либеральных системах) и государственный, тяготеющий к тоталитаризму; по форме взаимодействия – демократический корпоративизм (добровольное формирование корпораций, обоюдное взаимодействие) и бюрократический (преобладание административных методов); по масштабу и уровню деятельности – макро-, мезо-, микрокорпоративизм (общенациональный, отраслевой и в рамках отдельной компании) и т. д.

А. Сиарофф, изучив изменения корпоративизма на протяжении 1960–1980-х гг. в 21 государстве, пришел к выводу, что степень корпоративизма может меняться в различных странах с течением времени. Так, за 20 лет Финляндия стала более корпоративной, а Израиль – менее корпоративным. В одиннадцати странах произошли небольшие изменения: шесть стали более плюралистичными и пять – более корпоративными [Siaroff 1999].

### **Критика современного корпоративизма**

Нынешний корпоративизм критиковали и критикуют как справа, так и слева. Представители левого лагеря отмечают его антидемократический характер. Ос-



новой опасностью корпоративизма является неравенство в принятии решений различными группами общества. Выступая в форме корпорации, индивидуальный и групповой интересы не преобразуются во всеобщий, как это предполагает идеальная модель гражданского общества, а навязываются обществу в целом. Побочным продуктом корпоративной формы взаимодействия государственной власти и групп интересов является распространение неправовых отношений между бюрократией и представителями корпораций, создается благоприятная среда для криминального поведения (коррупция, взяточничество).

Со временем корпоративизм перестает быть добровольным объединением граждан. Внутренняя жизнь союзов утрачивает демократизм. Его члены обязаны поддерживать позицию руководства, не имея возможности сколько-нибудь серьезно влиять на нее. Корпорация превращается в строго иерархизированную систему, в которой реальная власть принадлежит небольшим элитным группировкам, а внутрикорпоративные отношения основываются на принципе лояльности и личной преданности рядовых членов руководству.

Корпорация устанавливает монополию на переговорный процесс с государством и предпринимательскими организациями. Выходя на уровень взаимоотношений с государством, лидеры организаций договариваются и несут ответственность за принятые решения. Поэтому они должны добиться выполнения достигнутых договоренностей от своих членов.

Сторонники корпоративизма исходят из представления о рациональном поведении партнеров по переговорам. Однако такое представление противоречит реалиям жизни. Обычно исход переговоров и содержание компромисса зависят от соотношения сил партнеров.

Не все сложившиеся союзы располагают одинаковыми возможностями. Они отличаются финансовыми возможностями, численностью, доступом к адресатам влияния, местом в системе организованных интересов, которое зависит от того, существуют ли организации, защищающие противоположные интересы или конкурирующие. Либеральные критики утверждают, что корпоративная система ведет к снижению конкуренции, чрезмерной концентрации власти в руках невыборных органов, что ставит под угрозу свободу личности и либеральную демократию в целом.

Союзы не в состоянии представлять интересы всех своих членов. Для руководства союзов существует своего рода «иерархия интересов». При этом реализация одних интересов может нанести ущерб другим. Большой проблемой является вопрос о волеизъявлении внутри союзов. Непрозрачной остается процедура выборов в исполнительные органы, разделение «законодательной» и «административной» власти внутри союзов. Руководство крупных организаций – это либо лица, представляющие крупных игроков на рынке, либо служащие, от которых требуются результаты, поэтому они могут упускать из виду интересы меньшинства. Полным объемом информации обладает только правление союза. Оно может дозированно направлять ее рядовым членам. Последние не в состоянии анализировать политику союзов с учетом ее средне- и долгосрочных последствий.

Современные неоконсерваторы говорят о «чрезмерной власти союзов», о «государстве союзов и профсоюзов», создающем опасность неуправляемости. Они требуют принятия закона о союзах, чтобы ограничить их влияние на государство и направить деятельность в правовое русло. Немецкий теоретик правового толка Карл Шмитт отмечал, что «только государство или же его руководители могут определить и реализовать общее благо... отдельные группы интересов формулируют только собственные интересы и, следовательно, не выступают за общее благо» [Союзы... 1995: 28].

В нынешней обстановке «государство, по сути, оказывается во многом зависимым от социальных групп, иногда в качестве жертвы, иногда в качестве результата переговоров между ними – объектом компромисса между влиятельными социально-экономическими группами, скоплением разнородных сил, политических партий, объединений, союзов, церквей и так далее...» Государство слабеет и становится некой разновидностью расчетной палаты, арбитром между соперничающими фракциями. Выполняя исключительно инструментальные задачи, оно утрачивает свою этическую роль и свою способность олицетворять политическое единство народа [Муфф 2004].

Критика корпоративизма ведется не только на теоретическом уровне. Критике подвергается и корпоративная практика, поскольку из-за сильного влияния отдельных групп реализация интересов всех остальных весьма затруднена. Критики, например, австрийской системы партнерства утверждают, что группы, не представленные в Паритетной комиссии по ценам и заработной плате, возглавляемой федеральным канцлером, имеют очень ограниченное влияние на принимаемые решения. В рамках корпоративизма не уделяется должного внимания некоторым новым явлениям, например ухудшению состояния окружающей среды. Эта система не способствует структурным изменениям, поскольку в первую очередь заботится об интересах работающих лиц и предприятий, способствует консервации существующей структуры.

Корпоративная модель развивалась циклично. Замедление экономического развития, рост иждивенческих настроений в обществе способствовали обращению руководителей ряда стран к англо-американскому опыту. Был ограничен рост государственных расходов на социальные нужды; сокращены предельные ставки налогообложения; поощрялась либерализация норм, регулировавших использование рабочей силы; сократились выплаты, не обеспеченные финансированием; проводилась денационализация большинства отраслей промышленности; активно привлекались иностранные инвестиции; оказывалась поддержка процессу экономической интеграции Европы.

Завершение холодной войны, противоборства идеологических блоков и, главное, утрата национальными государствами части своих традиционных функций дали основание сторонникам индивидуализма, либерализации и глобализации по-американски говорить о завершении корпоративизма и неэффективности этой концепции в новых условиях. Корпоративизм, заявляют они, не позволяет экономике объединенной Европы работать в полную силу, поскольку она лишена гибкости и открытости к нововведениям, а принимаемые решения непрозрачны. Она

консервативна и не стимулирует работника к повышению качества работы. Корпоративизм создает условия для того, чтобы «проехать за чужой счет», формирует антитрудовую этику. В итоге ухудшается качество жизни. Люди видят в корпоративизме причину замедления темпов экономического роста, сохранения высокого уровня безработицы, неполной занятости [Роузфилд 2004].

Противники корпоративизма отмечают падение эффективности отдельных институтов, в частности снижение эффективности трипартизма из-за кризиса профсоюзного движения, ослабления его влияния на наемных работников, укрепления позиций бизнеса, который предпочитает напрямую решать проблемы с правительствами. Они призывают отказаться от всех корпоративистских ограничений.

### **Отношение к современному корпоративизму**

Корпоративизм сопровождает развитие западноевропейских стран на протяжении долгого времени. Он является одним из краеугольных камней европейской модели общественного развития. Корпоративизм, выступив в начале XX в. идеологическим вызовом либерализму, в конце столетия смог «вжиться» в либеральную политическую систему, стабилизируя и расширяя ее функциональные возможности. Современные корпоративные практики выросли из прошлого. Они способствуют установлению качественно иного уровня диалога между государством и обществом. Благодаря корпоративизму удалось стабилизировать социально-экономические процессы внутри стран. В условиях сближения государства и гражданского общества ему предстоят новые трансформации. По мере делегирования государством части своих полномочий институтам гражданского общества формируется «общество участия».

Корпоративный тип гражданственности и основанные на ней механизмы политического участия представляются более дееспособными в новых условиях. Это связано, во-первых, с переходом западных обществ к постиндустриальной фазе, возрастанием значения ценности человеческого труда и капитала, социальной стабильности. В связи с усложняющимися общественными отношениями растет значение диалога власти со всеми ведущими силами общества. Тем самым создаются условия для развития корпоративистского формата взаимодействия государства и общества.

Осмысление происходящих изменений ведет к появлению новых концепций: «способности государства» (state capacity), «политические сети» (policy network), концепции «управления» (“governance”). Общим для них стало признание важности партнерских (сетевых) взаимодействий государства и ассоциаций гражданского общества для поддержания и сохранения стабильности и порядка в обществе, государстве [Кулакова 2011].

Во-вторых, глобальный экономический кризис начала XXI в. поколебал казавшиеся незыблемыми устои мировоззренческих концепций, основанных на прежнем историческом опыте, показав их несостоятельность. Они не только не смогли спрогнозировать кризис, но и не сумели выдвинуть предложения по выходу из кризисного состояния. Все очевиднее становится необходимость разработки новых доктринальных подходов, позволяющих осмыслить новые реалии и найти

решения проблем мирового и локального характера. В этих условиях наблюдается интерес к старым теориям и подходам, их переосмыслению с учетом достижений современной науки и практики.

В-третьих, экономическая успешность малых европейских стран, способность этих государств решать возникающие проблемы и трудности делают привлекательным опыт этих стран. Для них корпоративизм оказался вполне успешной социальной моделью. При страноведческих отличиях цели корпоративизма на всех уровнях неизменны: «содействие разрешению политических разногласий и достижение консенсуса по экономическим целям среди основных групп производителей» [Потапова 2010].

В-четвертых, корпоративистская практика – это отказ от идеологической однозначности. Она дает возможность использования в экономике различных рыночных инструментов и механизмов, приемов и технологий «государственных» экономик. Корпоративизм представляет собой эклектический набор инструментов рыночного и государственного хозяйства.

### *Литература*

Екеринг В. Управление и организованные интересы // Государственная служба. Группы интересов. Лоббирование. (Взгляд из-за рубежа). Вып. 4 / отв. ред. Г. И. Иванов. М., 1995. С. 73–80.

Жиро Т. Политология. Харьков : Гуманитарный центр, 2006.

Йел Йшан. Группы интересов и государственные чиновники: взаимоотношения (на примере Израиля) // Государственная служба. Группы интересов. Лоббирование. Взгляд из-за рубежа. 1995. Вып. 4. С. 110–120.

Королев Е. Взаимодействие бизнеса и власти в Европейском союзе // Власть. 2008. № 7. С. 26–29.

Кулакова Т. А. Политика изменений: административные реформы и взаимодействие государства и общества. СПб. : Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2011.

Лобачева Е. А. Корпоративный капитализм и эволюция трипартизма: на примере ФРГ: автореф. дис. ... канд. полит. наук. СПб., 2011.

Муфф Ш. К антагонистической модели демократии // Логос. 2004. № 2(42). С. 180–197.

Потапова Е. Б. Неокорпоративизм в Западной Европе как объект теоретического осмысления: проверенные гипотезы и новые взгляды // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер. 6: Философия. Культурология. Политология. Право. Международные отношения. 2010. № 4. С. 165–173.

Потапова Е. Б. Неокорпоративизм в условиях глобализации: опыт Западной Европы: автореф. дис. ... канд. полит. наук. М., 2011.

Роузфилд С. Сравнительная экономика стран мира. Культура, богатство и власть в XXI веке. М. : РОССПЭН, 2004.

Сморгунов Л. В. Знание и координирующая функция государства // Мир и политика. 2009. № 10(37). С. 32–42.

Союзы и группы интересов // Государственная служба. Группы интересов. Лоббирование (Взгляд из-за рубежа). Вып. 4 / отв. ред. Г. И. Иванов. М. : РАГС, 1995.

Фельдман П. Я. Корпоративизм в странах Западной Европы: современное состояние и перспективы эволюции // Вестник МГИМО-Университета. 2018. № 1(58). С. 246–258.

Хайнц Ю. Корпоративизм – примирение классов? // Проблемы мирового революционного процесса. Вып. 5 / под ред. Ю. А. Красина и др. М. : Мысль, 1985. С. 120–134.

Шапкин И. Н. Теория корпоративизма. «Корпоративная экономика»: историческая и современная практика. М. : Проспект, 2021.

Экономическая энциклопедия / под ред. Л. И. Абалкина. М. : Экономика, 1999.

Siaroff A. Corporatism in 24 Industrial Democracies: Meaning and Measurement // European Journal of Political Research. 1999. Vol. 36. Pp. 175–205.