

РАЗВИТИЕ РОССИЙСКОГО КОРПОРАТИВИЗМА В КОНТЕКСТЕ ЗАПАДНОЕВРОПЕЙСКОГО ОПЫТА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

***Аннотация.** В настоящей статье осуществляется оценка политических угроз и возможностей, которые сопряжены со становлением корпоративизма в современной России. Эмпирический анализ институциональных механизмов взаимодействия государства, профсоюзов и работодательских объединений в Российской Федерации и ряде западноевропейских стран позволяет автору утверждать, что данный процесс разворачивается достаточно интенсивно. Дальнейшее внедрение корпоративистских принципов представляется автору оправданным и целесообразным лишь в сочетании с национально ориентированной экономической политикой, которая зиждется на принципах патриотизма, здорового протекционизма и девелопментализма. Построение корпоративного государства на либеральной платформе оценивается как угроза для политической стабильности России.*

***Ключевые слова:** корпоративизм, государство, профсоюзы, российская политика, Западная Европа, политическое согласования интересов.*

DEVELOPMENT OF RUSSIAN CORPORATISM IN THE CONTEXT OF THE WEST EUROPEAN EXPERIENCE: PROBLEMS AND PROSPECTS

***Abstract.** The article is devoted to the assessment of political threats and opportunities that are associated with the development of corporatism in modern Russia. Empirical analysis of institutional mechanisms for cooperation between the government, trade unions and employers associations modern Russia and Western Europe allows the author to assert that this process takes place quite intensively. The further introduction of the corporatist principles can be justified and appropriate only in combination with the nationally oriented economic policy, which is based on the principles of patriotism, healthy protectionism and developmentalism. Building a corporate state on a liberal platform is evaluated as a threat for political stability of Russia.*

***Keywords:** corporatism, state, trade unions, Russian policy, Western Europe, political alignment of interests.*

На протяжении двух последних десятилетий проблема взаимодействия государства и общества выступает одним из краеугольных камней российского политологического дискурса. На сегодняшний день она приобрела чрезвычайную актуальность, поскольку в условиях глобальной неопределенности и конфронтации ведущих мировых держав особенно остро ощущается потребность в сохранении социально-политической стабильности на внутренней арене. Залогом устойчивого и бесконфликтного воспроизводства политической системы современной России автору настоящей статьи видится поддержание баланса национально-государственных, частных, общественных и корпоративных интересов. Соответственно, возникает потребность в политических институтах, способных обеспечить артикуляцию, координацию и взаимную интеграцию разрозненных, а зачастую и антагонистических, притязаний тех или иных социетальных общностей. В свете настоящей проблематики особое внимание следует уделить гармонизации отношений между государством и конкурирующими группами давления, которые претендуют на одни и те же ограниченные ресурсы. В числе таковых, прежде всего, могут быть выделены два ключевых субъекта общественно-производственных отношений: условные работодатели (бизнес) и наемные работники. С большой долей вероятности можно констатировать, что реализуемая в современной России политика согласования интересов труда и капитала приобретает все более явные корпоративистские черты. Таким образом, возникает потребность в объективной оценке угроз и возможностей, которые сопряжены с данным процессом.

С точки зрения неолиберального подхода, доминирующего в западной политической мысли, корпоративизм представляет собой архаичный и глубоко противный демократическим идеалам способ принудительного упорядочения политических отношений между заинтересованными группами посредством грубого вмешательства государства в их внутреннюю жизнь. Нередко соответствующий термин ставится европейскими и американскими авторами в один синонимический ряд с такими понятиями, как авторитаризм, тоталитаризм, клиентелизм и фашизм. Следует отметить, что осудительная тональность подавляющего большинства работ, посвященных феномену корпоративизма, в значительной мере обусловлена негативными историческими реминисценциями, которые он зачастую вызывает. Олицетворением корпоративного государства для многих исследователей служит фашистская Италия времен Б. Муссолини, где перед началом Второй мировой войны ключевыми субъектами политического согласования интересов стали подконтрольные государству рабочие и предпринимательские синдикаты. Внедрение подобной системы привело к преобразованию Парламента в «Палату фаший и корпораций», 650 членов которой назначались по волеизъявлению диктатора. Действительно, правление авторитарных и тоталитарных режимов, как правило,

сопровождается установлением партийного протектората над наиболее крупными профсоюзами и ассоциациями предпринимателей.

Ориентиром для корпоративного государства служит модель политического представительства интересов, при которой исключительное право на взаимодействие с государством от имени всех наемных работников и всех работодателей страны закрепляется за двумя организациями-монополистами. Подобная конфигурация предполагает наличие одного национального профцентра и одного привилегированного союза предпринимателей, а прочие — как правило, мелкие и оппозиционные — группы интересов либо вытесняются на задворки политической системы общества, либо полностью зачищаются. В первой половине XX века на корпоративистскую стезю встали такие страны, как фашистская Германия, Испания генерала Франко, Португалия во главе с президентом Салазаром и т.д. Похожая модель взаимодействия власти, тред-юнионов и собственников капитала была воплощена Ж. Варгасом в Бразилии и Х. Пероном в Аргентине. Из числа современных стран к построению классической модели корпоративного государства вплотную приблизились Китай и Вьетнам, где предельно централизованные объединения наемных работников и работодателей выступают своеобразными аффилиатами коммунистических партий.

* * *

Справедливости ради следует отметить, что корпоративизм далеко не всегда сопряжен с политическим насилием и репрессиями, а предпосылки для его формирования заложены в самой природе общественных отношений. На границе между политической и социальной системами разворачивается острая межгрупповая конкуренция за право выражать интересы широких социетальных общностей. В процессе конкурентного противоборства выживают наиболее крупные и высокоорганизованные субъекты, что ведет к формированию своего рода естественных монополий. Впоследствии они продолжают расширять свою ресурсную базу за счет поглощения менее крупных и влиятельных организаций. Вполне закономерно, что государство предпочитает вести диалог с наиболее массовыми и репрезентативными гражданскими ассоциациями. Более того, чрезмерное многообразие и организационная раздробленность общественных институтов, в конечном счете, ведут к экономическому и политическому ослаблению последних. Даже в развитых странах Запада, демонстрирующих свою твердую приверженность идеалам политического плюрализма и либерализма, как правило, наличествуют «зонтичные» профцентры, которые берут на себя ответственность выступать от имени всей совокупности наемных работников.

Абстрагируясь от идеологической составляющей и неприятных исторических ассоциаций, целесообразно ответить на вопрос: «Какие угрозы

для государства и общества несет в себе корпоративизм?». Во-первых, монополизация институтов политического представительства интересов наиболее крупными профсоюзами и предпринимательскими ассоциациями может привести к тому, что обоснованные требования миноритарных субъектов не будут услышаны государством. Во-вторых, реализация подобной модели на практике зачастую ведет к потере политического и экономического суверенитета институтов гражданского общества, а также установлению патрон-клиентских отношений между организациями-монополистами и органами государственной власти. В-третьих, «чрезмерно лояльные» тред-юнионы и предпринимательские объединения, как правило, утрачивают связь с социальной периферией, а вместе с ней теряют способность адекватно артикулировать и репрезентативно выражать интересы рядовых представителей соответствующих групп. Как справедливо отмечает Р. Михельс, подобные организации олигархического типа служат удовлетворению меркантильных потребности своей управленческой элиты и бюрократического аппарата¹. Административный патронаж со стороны власти позволяет подобным структурам сохранять политическое влияние и финансовую устойчивость вне зависимости от уровня их реальной общественной поддержки.

При учете обозначенных тенденций повышается вероятность того, что опосредованное взаимодействие работников и работодателей (а также других заинтересованных групп) может быть сведено к достижению антисоциальных корпоративных сговоров между их номинальными репрезентантами. В связи с этим ключевым принципом эффективной политики согласования интересов, на наш взгляд, выступает обеспечение максимального уровня легитимности институтов корпоративизма. Достижение подлинного межгруппового консенсуса между организованным трудом и капиталом не представляется возможным при отсутствии у профсоюзов и предпринимательских объединений социальной базы и демократического мандата, выданного рядовыми членами соответствующих групп. Однако, в конечном счете, следует четко понимать, что корпоративизм — это не идеология, а лишь способ реализации власти, при котором максимальная управляемость политической системы достигается центром (государством) посредством ограничения плюрализма ее институтов.

Следует признать, что при определенных условиях корпоративизм способен обеспечить ускоренную модернизацию экономики, широкую общественную кооперацию и консолидацию антагонистических групп на почве единства общенациональных приоритетов развития. Данное утверждение справедливо, в первую очередь, по отношению к развивающимся странам, которые идут по пути неодевелопментализма и строят экспорториентиро-

¹ Михельс Р. Социология политической партии в условиях демократии // Антология мировой политической мысли. М.: Мысль, 1997. Т. II. С. 400.

ванную модель экономики. В рамках данной модели государство выступает главным катализатором и драйвером общественно-производственного процесса за счет целевой поддержки стратегически важных отраслей, реализации комплекса протекционистских мер и финансирования масштабных инфраструктурных проектов. Соответствующая политика в полной мере отвечает национальным интересам, запросам работодателей и потребностям людей труда: благодаря ее последовательному внедрению собственники капитала наращивают темпы производства, а наемные работники получают гарантии устойчивой занятости и более высокое вознаграждение за трудовую деятельность. Именно корпоративизм в середине XX века позволил провести масштабную индустриализацию в таких традиционно аграрных странах, как Бразилия, Аргентина, Индия и Китай. С данным феноменом также можно связывать «южнокорейское экономическое чудо», подъем экономики ЮАР, послевоенное восстановление Западной Германии и т.д. Таким образом, корпоративизм предстает в качестве оптимального политического инструмента для мобилизации государственных и общественных ресурсов. Однако данный принцип работает лишь тогда, когда у власти пребывает национально ориентированная элита, которая способна четко определять и внятно формулировать стратегические цели общественного развития. В свою очередь, бездумный отказ от принципов корпоративизма, протекционизма и девелопментализма может загнать развивающиеся страны в либеральный тупик, единственным выходом из которого станет социальная революция. Данный тезис красноречиво подтверждается тем, что переход политической власти от социал-консерваторов к неолибералам, не так давно состоявшийся в Аргентине и Бразилии, спровоцировал рост антиправительственных настроений не только в профсоюзной среде, но и у представителей национального бизнеса.

* * *

Значительный интерес в контексте совершенствования отечественной модели корпоративизма, с нашей точки зрения, представляет соответствующий опыт развитых государств Западной Европы и в частности Великобритании. Политическая, экономическая и культурно-историческая обособленность этой страны свидетельствует об уникальности ее опыта в масштабах западноевропейского региона, однако имперское прошлое Соединенного Королевства обуславливает воспроизводство характерных для него политических институтов практически во всех частях Земли. Британская модель политического согласования интересов труда и капитала парадоксальным образом воплощает в себе левые идеи тред-юнионизма и консервативные принципы политики «тэтчеризма», многие из которых актуализировались на современном этапе. Идеино-концептуальный контур

данной модели формируют либеральные идеологемы, предполагающие минимизацию государственного вмешательства в политические отношения между группами интересов.

Прочные позиции лейбористской партии в парламенте и высокий организационно-экономический потенциал тред-юнионов вплоть до последних десятилетий XX века позволяли поддерживать статус-кво в отношениях между государством, объединениями наемных работников и ассоциациями работодателей. Как следствие, вопрос о политическом неравенстве британских профсоюзов и финансово-экономического лобби долго оставался неактуальным. Ситуация коренным образом изменилась с приходом к власти М. Тэтчер. Ограничение финансовых и политических свобод профессиональных союзов, а также показательная победа премьер-министра Великобритании в конфликте с Национальным союзом горняков нанесли колоссальный удар по имиджу тред-юнионов и повлекли массовый выход граждан из рядов рабочего движения. В период количественного превалирования лейбористов в Палате общин с 1997 года по 2010 год позиции организованного труда несколько укрепились, однако изменение партийной конфигурации парламента после очередных выборов усилило тенденцию к сокращению политических ресурсов профсоюзного движения.

Объединения наемных работников и работодателей Соединенного королевства характеризуются высоким уровнем децентрализации. В частности, 90 процентов забастовок на предприятиях организуют местные профсоюзы без согласования с вышестоящими инстанциями или национальными профцентрами. Влияние ассоциаций наемных работников на государственную политику достигается преимущественно благодаря их тесному партнерскому взаимодействию с лейбористами, которым они традиционно оказывают моральную и материальную поддержку в ходе выборных кампаний. Британский исследователь Ф. Нортон отмечает, что столь тесных связей между тред-юнионами и трудовыми партиями, как в Великобритании, не обнаруживается ни в одной другой стране Запада². По его мнению, механизмы воздействия английских профсоюзов и работодательских объединений на политические институты не отличаются большим разнообразием. «Тред-юнионы предпочитают полностью полагаться на лейбористскую партию для достижения своих политических целей», а «бизнес более тесно сотрудничает с консерваторами», — констатирует Ф. Нортон³.

Для британской политики согласования интересов труда и капитала характерно отсутствие корпоративистских институтов, наделенных какими бы то ни было властными функциями. В 1962 году в Великобритании был учрежден «Национальный совет по экономическому развитию»,

² Norton P. The British Polity. N.Y.: Routledge. 2016. P. 181.

³ Ibid.

объединивший представителей бизнеса, профсоюзов и органов власти в процессе коллективной выработки политико-управленческих решений. Однако тридцать лет спустя члены правительства и представители Палаты лордов добились упразднения данного трипартистского института, мотивировав его ликвидацию окончанием эры корпоративизма, стремительным развитием малого и среднего бизнеса, а также необходимостью либерализации отношений между трудом и капиталом. Можно констатировать, что принципы социального партнерства, успешно воплощенные в ряде европейских государств, чужды политической системе Англии. С одной стороны, это способствует повышению открытости и публичности конкурентной борьбы между организованным трудом и капиталом, с другой, — ставит политическое влияние профсоюзов и бизнес-структур в тотальную зависимость от электоральных предпочтений граждан и партийной конфигурации парламента.

* * *

Менее тесное, но достаточно интенсивное сотрудничество между рабочими союзами и лейбористами характерно для скандинавской модели политического согласования интересов труда и капитала. Так, Шведская конфедерация профсоюзов имеет сложившуюся систему партнерских коммуникаций с социал-демократами, а тред-юнионы Норвегии много лет на взаимовыгодной основе поддерживают Трудовую партию. Уникальность настоящей модели, с нашей точки зрения, заключается в ее специфических социал-корпоративистских чертах, которые демонстрируют устойчивость к политическим и экономическим вызовам современности. 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.

Подходы скандинавских держав к упорядочению политических отношений между трудом и капиталом при всей их внешней схожести не идентичны. В Дании можно констатировать наличие децентрализованной, консенсусно ориентированной системы социального партнерства, в которой профсоюзы и предпринимательские объединения выступают активными субъектами законотворческого процесса. В отличие от других государств Скандинавского полуострова, Дания тяготеет к модели бипартизма, предполагающей минимизацию политико-управленческого воздействия власти на социально-трудовую сферу. За последние десяти-

летия количество корпоративистских институтов (экспертных комиссий и общественных советов при ведомствах) в этой стране существенно сократилось. Неолиберальные трансформации во внутренней политике Дании 1990-х годов изменили некоторые принципы политического участия групп давления — в частности, профсоюзы и ассоциации работодателей стали чаще прибегать к использованию лоббизма, нежели традиционных инструментов социального диалога.

В Норвегии государство играет значительно более активную роль в сфере упорядочения отношений труда и капитала. Норвежская система социального партнерства по праву считается в Европе самой централизованной и жестко регулируемой. Основные принципы ее функционирования не зависят от соотношения сил в парламенте. В настоящее время Трудовая партия Норвегии состоит в оппозиции к правоцентристскому большинству, но это не сказывается на силе политического влияния профессиональных союзов.

Ключевые принципы скандинавской политики согласования интересов труда и капитала наиболее концентрированно выражены в политической системе современной Швеции, где представители рабочих и деловых ассоциаций участвуют в работе экспертных советов при министерствах и ведомствах, осуществляющих выработку социально-экономического курса страны. Шведский политический консенсус между капиталом и трудом держался на партнерском взаимодействии национальной Федерации профсоюзов и Конфедерации работодателей (SAF), пока в 1992 году под давлением транснациональных корпораций представители SAF в одностороннем порядке не вышли из системы социального партнерства. В результате возникла угроза делегитимизации ключевых институтов административного корпоративизма.

По мнению скандинавского исследователя Х. Йоргенсена, политическая система Швеции отреагировала на произошедшие изменения несколько нетипично для страны с доминированием социал-демократической идеологии. В частности, мощный импульс к развитию получил институт лоббизма, который оказался в равной степени востребованным как организованным трудом, так и капиталом. Официальные данные о лоббистской деятельности шведских групп давления свидетельствуют о том, что 55 процентов профессиональных союзов и 39 процентов работодательских ассоциаций контактируют с политическими партиями и органами власти не реже одного раза в месяц⁴. Кроме того, ведущие профсоюзы и объединения предпринимателей с нарастающей интенсивностью задействуют медиа-ресурсы, чтобы оказать давление на органы власти посредством формирования выгодного для себя общественного мнения. На совре-

⁴ Svensson N., Oberg P.O. Labour Market Organizations Participation in Swedish Public Policy-Making // Scandinavian Political Studies, vol. 25, 2002. pp. 295–316.

менном этапе скандинавская модель социал-корпоративизма проходит испытание беспрецедентными вызовами, сопряженными с экономической и политической евроинтеграцией. Велика вероятность того, что она не сможет сохранить свою идентичность под давлением транснациональных корпораций и брюссельской бюрократии, которая активно насаждает принципы либерализма.

* * *

В рамках настоящего исследования нельзя обойти вниманием немецко-австрийский опыт. Американский автор П. Катценштайн называет сложившуюся в этих странах модель, основанную на добровольном и преимущественно неформальном согласовании интересов конфликтующих сторон посредством политического торга, *демократическим корпоративизмом*⁵. Трехсторонний диалог между властью, профсоюзами и капиталом сыграл заметную роль в послевоенном восстановлении Австрии и Германии, однако к началу XXI века корпоративистские институты данных государств претерпели серию весьма значительных трансформаций. В настоящее время механизмы социального партнерства фактически выведены за пределы политической системы ФРГ и сосредоточены на локальном регулировании социально-трудовых отношений. Подобная модель позволяет работникам и работодателям в двустороннем порядке решать широкий спектр вопросов без координирующего вмешательства государства. Предпринятые в конце 1970-х и начале 2000-х годов попытки включить организованный труд и капитал в процесс принятия политико-управленческих решений за счет создания трипартистских органов носили временный характер и не увенчались успехом. На сегодняшний день в Германии нет коллегиального политического института, который бы на постоянной основе объединял представителей власти, профсоюзов и бизнеса. Однако, как показывает практика, эффективность немецкой политики согласования интересов труда и капитала от этого несколько не падает, о чем свидетельствует низкое количество социально-трудовых конфликтов и стабильно высокий, по меркам Евросоюза, уровень доходов населения.

Полагаем, что достигнутая в ФРГ межклассовая гармония обуславливается развитой культурой политического участия групп интересов и стремлением государства к поддержанию цивилизованного диалога с институтами гражданского общества. По мнению европейских исследователей Р. Стабса и Г. Унтерхила, политическое представительство

⁵ Katzenstein P.J. *Corporatism and Change, Austria, Switzerland, and the Politics of Industry*. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press. 1984. P. 27.

интересов наемных работников и работодателей Германии не было бы столь эффективным без соответствующей поддержки со стороны власти⁶. Такая поддержка включает финансовую подпитку групп интересов, а также предоставление им привилегированного доступа к центрам принятия политико-управленческих решений. Благодаря тому, что в современной ФРГ лоббистскую деятельность принято отождествлять с экспертным консультированием органов власти, представители профсоюзов и деловых объединений воспринимаются государством как ценные, с практической точки зрения, партнеры. При этом немецкая политика согласования интересов не отличается высоким уровнем институционализации. Обязательной регистрации подлежат лишь те организации, которые оказывают лоббистское воздействие на нижнюю палату парламента. К середине 2017 года в официальном реестре аккредитованных при бундестаге лоббистских групп насчитывалось около 40 профессиональных союзов и более 15 неправительственных учреждений, выражающих интересы работодателей⁷. Уполномоченные представители данных институтов гражданского общества допущены к работе парламентских комитетов и комиссий в качестве экспертов.

Специфическая особенность политической системы современной Германии заключается в высокой пластичности политических предпочтений людей наемного труда и собственников капитала. Немецкие эксперты В. Штрекк и А. Хассель справедливо отмечают, что профсоюзы ФРГ при необходимости могут вступать в альянс не только с идеологически близкими им социал-демократами, но и с демохристианами⁸. Это существенным образом отличает немецкую модель политического представительства интересов наемных работников от британской, где степень влияния тред-юнионов на органы власти прямо детерминирована электоральными позициями лейбористов. Кроме того, высокий уровень развития политико-коммуникационной инфраструктуры Германии позволяет конкурирующим группам давления проводить масштабные информационные кампании в поддержку своих интересов. Позиции немецких профсоюзов и деловых ассоциаций находят комплексное отражение в общественно-политическом дискурсе благодаря традиционно высокому вниманию лидеров общественного мнения и представителей СМИ к социально-трудовой проблематике.

В целом немецкую политику согласования интересов труда и капитала можно охарактеризовать как пластичную, плюралистическую, транспарентную и умеренно либеральную. При всех очевидных достоинствах

⁶ Stubbs R. and Underhill G., *Political Economy and the Changing Global Order*. 3rd Edition. Oxford: Oxford University Press, 2005. P. 231.

⁷ Ständig aktualisierte Fassung der öffentlichen Liste über die Registrierung von Verbänden und deren Vertretern. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.bundestag.de/blob/189476/3563d55b48d685cf853a5e38f734475f/lobbylisteaktuell-data.pdf> (дата обращения 20.04.2018).

⁸ Streeck W., Hassel A. *Trade Unions as Political Actors*. *International Handbook of Trade Unions*. Edward Elgar Publishing, 2003. P. 360.

данной модели в ней есть и слабые стороны. Во-первых, ее стабильности в перспективе может угрожать резкое падение уровня профсоюзного членства, неизбежно влекущее за собой политическое ослабление рабочего движения. Во-вторых, децентрализация системы социального партнерства и отсутствие общенациональных институтов корпоративизма способствуют ассиметричному социально-экономическому развитию федеральных земель (до сих пор в Германии актуальна проблема неравномерного распределения трудовых доходов в восточной и западной частях страны). В-третьих, для немецкой модели характерен чрезвычайно низкий уровень формализации механизмов политического представительства интересов труда и капитала. Полагаем, что наличие развитой системы неформальных партнерских коммуникаций между государством и гражданским обществом не отменяет потребности в политических институтах, предоставляющих организованному труду и капиталу гарантированный законом допуск к процессу принятия политико-управленческих решений органами власти. В противном случае профессиональные союзы и объединения предпринимателей могут лишиться своего политического влияния, как только позиция истеблишмента в отношении них претерпит гипотетические изменения (подобный сценарий развития событий исключать нельзя).

* * *

Французская модель политики согласования интересов труда и капитала обладает рядом весьма специфических черт. Во-первых, ее характеризует чрезвычайно низкий охват граждан профсоюзным членством (менее 10%) и конфликтно ориентированный характер отношений между организованным трудом и капиталом. Кроме того, профсоюзы Франции не отличаются высокой сплоченностью и взаимной солидарностью, напротив — они расколоты на три ожесточенно конкурирующие группы, каждая из которых выступает носителем определенной политической идеологии. Так, Генеральная конфедерация труда (*Confédération générale du travail*) придерживается коммунистических воззрений, крупный национальный профцентр «Рабочая сила» (*Force Ouvrière*) разделяет социал-демократические идеи, а Конфедерация христианских работников (*Confédération française des travailleurs chrétiens*) занимает консервативную позицию. По сравнению с аналогичными заинтересованными группами ведущих стран еврозоны, французские объединения наемных работников и работодателей традиционно отличаются своей радикальностью и глубокой политизированностью. Характерное для немецкой и скандинавской моделей стремление к поддержанию социально-политического консенсуса между ключевыми субъектами общественно-производственных отношений в современной Франции не отмечается. Датский социолог К. Йенсен утверждает, что

в актуальной общественно-политической повестке этой страны задача построения стабильных и высокоинституционализированных отношений труда и капитала никогда не значилась⁹.

Постоянная социально-экономическая и политическая напряженность между ассоциациями наемных работников, властью и бизнесом вынуждает государство замыкать на себе значительный объем функций по регулированию социально-трудовой сферы. В отличие от Великобритании, современная Франция идет по пути жесткого законодательного нормирования всех аспектов, касающихся труда и занятости граждан. В соответствии с реализуемым в этой стране принципом «относительно всех» (*erga omnes*), действие коллективных соглашений автоматически распространяется на подавляющее большинство наемных работников и работодателей в рамках конкретной отрасли. Подобная политика согласования интересов, на наш взгляд, способствует снижению мотивации членства в рабочих и предпринимательских объединениях, а, следовательно, сама себя делегитимизирует. Полагаем, что применение механизма *erga omnes* в целях гармонизации общественно-производственных отношений уместно исключительно в странах с массовым профсоюзным охватом и высоким уровнем доверия граждан к институтам трипартизма или бипартизма.

Другая характерная особенность французской политики согласования интересов, с нашей точки зрения, заключается в существовании общенационального Совета по социально-экономическим и экологическим вопросам, который, в соответствии с конституцией, наделен статусом главного экспертно-совещательного института страны. Структура и специфика функционирования данного органа позволяют усмотреть в нем рудиментарные корпоративистские черты. Из 233 членов Совета 69 делегированы профсоюзами и более 50 представляют ассоциации, выражающие интересы работодателей. В числе прочего Совет собирает петиции рядовых граждан и транслирует их требования на уровень власти. Однако, даже обладая внятным политико-правовым статусом и богатыми традициями участия в общественно-политической жизни Франции, данный коллегиальный орган не может считаться институтом власти, поскольку его решения носят преимущественно рекомендательный характер и нередко игнорируются государством. Американский автор Г. Виарда критически оценивает роль Совета в гармонизации отношений между организованным трудом и капиталом, подчеркивая политическую слабость данного института¹⁰. По его мнению, имеет место своеобразный парадокс: несмотря на то, что именно во Франции закладывались идейно-концептуальные основы корпоративизма, на сегодняшний день институты политического

⁹ Jensen K. S. Trade Unionism: Differences and Similarities — A Comparative View on Europe, USA and Asia. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.195.8002&rep=rep1&type=pdf> (дата обращения 20.02.2018).

¹⁰ Wiarda H. G. Corporatism and Comparative Politics: The Other Great «Ism». NY: M. E. Sharpe, 1997. P. 221.

согласования интересов работников и работодателей в этой стране «слабы, недисциплинированны и малоэффективны»¹¹. Мы находим подобную оценку чрезмерно пессимистичной, но небезосновательной. Однако даже в условиях социально-политической дисгармонии в отношениях труда и капитала французским властям пока удается поддерживать достаточно высокие по европейским меркам гарантии в сфере труда и занятости.

* * *

Сходная модель политического согласования интересов труда и капитала сложилась в современной Италии. Как и во Франции, итальянские профсоюзы раздроблены по идеологическому признаку, а объединения работодателей не отличаются высоким уровнем институциональной организации. При этом трехстороннее взаимодействие государства, объединений наемных работников и бизнеса характеризуется перманентной конфликтностью и хаотичностью. От корпоративного государства времен Муссолини современная Италия унаследовала характерный институт политического корпоративизма — Национальный совет экономики труда (аналог французского Совета по социально-экономическим и экологическим вопросам), куда в общей сумме входят 46 представителей профсоюзов и предпринимательских объединений, а также ряд экспертов и общественных деятелей. Заметим, что данный коллегиальный орган не только осуществляет экспертизу законопроектов, но и, согласно конституции, обладает правом законодательной инициативы. Сравнительно успешное функционирование Национального совета все-таки не позволяет охарактеризовать итальянскую политику согласования интересов труда и капитала как оптимальную. По мнению швейцарского исследователя Л. Баккаро, Италия с присущей ей организационной фрагментацией и неразвитостью системы социального партнерства начиная с 1990-х годов неуклонно отдаляется от модели политического корпоративизма¹². Возникающий институциональный вакуум постепенно заполняют теневые механизмы лоббирования, что, однако, не сильно диссонирует с общеевропейскими тенденциями.

* * *

Завершая политологический анализ западноевропейского опыта, целесообразно сделать ряд обобщающих выводов. Прежде всего необходимо

¹¹ Ibid.

¹² Baccaro L. The Construction of «Democratic» Corporatism in Italy // POLITICS & SOCIETY, Vol. 30. №2, 2002. P. 329.

отметить, что политика согласования интересов наемных работников и работодателей в большинстве европейских держав эволюционирует в русле универсальных тенденций, заключающихся в институциональной деградации и делегитимизации корпоративистских практик. Традиционные механизмы политического трипартизма, вплоть до конца XX века позволявшие успешно поддерживать баланс групповых интересов в процессе общественного производства, на современном этапе отчетливо демонстрируют свое несоответствие реалиям и вызовам глобализирующегося мира. Социальное партнерство как инструмент коллективного торга между наемными работниками и работодателями неуклонно вытесняется за рамки политической сферы на отраслевой и организационный уровни. Характерные институты демократического корпоративизма (трехсторонние комиссии, социально-экономические советы и т.д.), сыгравшие важнейшую роль в восстановлении послевоенной Европы, постепенно становятся рудиментарными органами национальных политических систем.

Динамика политических процессов, разворачивающихся в развитых европейских странах, убедительно свидетельствует, что механизмы артикуляции и политической репрезентации социально-трудовых интересов за последние 30 лет существенным образом изменились. В частности, внятно обозначилась тенденция к ослаблению политического влияния профсоюзов, которые в начале XX века являли пример ожесточенной и бескомпромиссной борьбы за удовлетворение коллективных требований наемных работников. Стремительное сокращение социальной базы тред-юнионов, резкое снижение их забастовочной активности, организационная инертность, склонность к внутренней олигархизации, бюрократизму и оказениванию ставят под сомнение способность современных западных профсоюзов полноценно артикулировать и адекватно выражать потребности людей труда в отношениях с организованным капиталом и органами власти. В ряде развитых государств ведущие национальные профцентры преобразовались в клиентелы лейбористских партий, некогда учрежденных самими рабочими ассоциациями для реализации своих политических целей. Кризис общественного доверия к профессиональным союзам в ближайшей перспективе может лишить западный корпоративизм его главной институциональной опоры и тем самым поставить под вопрос легитимность политики согласования интересов труда и капитала. Однако следует отметить, что характерный для Европы упадок тред-юнионизма распространяется главным образом на политическую сферу и в меньшей степени затрагивает уровень производственных коллективов.

Политические системы европейских держав эволюционируют в сторону либерализации и плюрализации механизмов согласования интересов организованного труда и капитала. В частности, на смену архаичным стратегиям корпоративистского торга приходят технологии прямого и косвенного лоббирования, *government relations* (джиар) и электораль-

ного фандрайзинга. Мощный импульс к развитию на современном этапе получил так называемый альтернативный труд в лице компактных и высококомобильных неправительственных организаций, специализирующихся на политическом представительстве интересов индивидуальных предпринимателей, самозанятых граждан и работников крупных торговых сетей. Подобные группы давления лучше адаптированы к открытой и конкурентной модели политического согласования интересов, нежели консервативные профсоюзы, более века занимающие привилегированное положение в системе социального партнерства.

Западноевропейские объединения работодателей утратили некогда присущую им внутрикорпоративную сплоченность. Крупные транснациональные компании предпочитают оказывать воздействие на центры принятия политико-управленческих решений автономно, пренебрегая ассоциативным членством в организациях гильдейского типа. Таким образом, на современном этапе организованный труд и капитал уже не могут рассматриваться как две институционально монолитные корпорации, противопоставленные друг другу в политическом пространстве. Как следствие, традиционные профсоюзы и объединения работодателей становятся все менее репрезентативными по отношению к группам, от чьего имени они выступают, а достигаемые ими соглашения не получают должной легитимации со стороны общества. На фоне столь драматических преобразований целесообразно, перефразируя заголовок известной статьи Ф. Шмиттера, поставить перед экспертным сообществом дискуссионный вопрос: «Станет ли XXI век для западноевропейских стран еще одним веком корпоративизма?». Полагаем, что в случае углубления выявленных нами тенденций ответ на данный вопрос будет отрицательным.

* * *

Даже поверхностное изучение отечественной политики согласования интересов труда и капитала приводит к мысли о ее самобытности. Западноевропейские тенденции не оказывают ощутимого влияния на ее институциональное развитие. На современном этапе политической системой России в полной мере воспроизводятся корпоративистские традиции взаимодействия государства, профессиональных союзов и работодательских ассоциаций. Вместе с тем, для российского научного дискурса характерно дуалистическое восприятие феномена корпоративизма. В проникнутых духом либерального идеализма трудах отечественных авторов середины 1990-х – первой половины 2000-х годов данный феномен интерпретируется в традиционной «западной» парадигме, то есть оценивается как угроза для развития неокрепшей демократии. Однако в более поздних работах предпринимаются попытки объективного и взвешенного политологического

анализа корпоративистской модели согласования интересов государства и общества¹³. При этом многие авторы сходятся во мнении о том, что данная модель уже нашла свое практическое воплощение в современной России. Справедливость настоящей гипотезы подтверждается целым рядом обстоятельств. Традиционная инертность гражданского общества и неразвитость демократических практик вынуждают государство прибегать к инженерному подходу при упорядочении институтов функционального представительства интересов. По мере созревания политической системы России выкристаллизовываются крупные организации-монополисты, наделенные привилегированным правом на осуществление общественной экспертизы и ведение правозащитной деятельности от имени тех или иных социетальных групп («Опора России», «Деловая Россия», «Союз женщин России», «Российский союз молодежи» и т.д.). Как правило, данные организации объединяются на платформе Общероссийского народного фронта (ОНФ), демонстрируя вполне конкретные политические предпочтения. Государство, в свою очередь, оказывает им информационную, административную, финансовую и иную поддержку.

Наиболее характерные корпоративистские принципы воплощает в себе отечественная модель трипартизма, ориентированная на достижение консенсуса между государством, наемными работниками и собственниками капитала. В рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) на паритетных началах осуществляется согласование интересов Правительства, профсоюзов и предпринимательских ассоциаций. Институциональный анализ структуры РТК позволяет установить, что из числа 30-и организаций, представляющих в ней профсоюзную сторону, 26 относятся к Федерации независимых профсоюзов России, которая входит в состав Общероссийского народного фронта и придерживается пропрезидентской позиции. На стороне работодателей отмечается практически аналогичная картина: здесь представлено 25 ассоциативных членов ОНФ, подавляющее большинство которых принадлежат к Российскому союзу промышленников и предпринимателей. Следовательно, Российская трехсторонняя комиссия может быть охарактеризована как типичный институт корпоративизма. Она служит платформой для представительства интересов лишь наиболее крупных и политически лояльных отраслевых монополистов как со стороны профсоюзов, так и работодателей. При этом решения, принимаемые в рамках РТК, распространяются на всех собственников капитала и наемных работников в национальном масштабе.

Российская система трипартизма представляется уязвимой, прежде всего с точки зрения общественной легитимации принимаемых на ее

¹³ См.: Шабров О. Ф. Корпоративизм в отношениях государства и бизнеса // Государство, НКО и бизнес: процесс взаимодействия / Материалы Международной научно-практической конференции. М.: МГОФ «Знание», 2007. С. 61.

платформе решений. Согласно данным Центра социально-политического мониторинга Института общественных наук РАНХиГС, лишь 15,9 процента от общей численности трудящихся заявляют, что они состоят в профессиональных союзах¹⁴. Вероятно, реальный охват наемных работников профсоюзным членством в России несколько выше приведенного показателя (официальных данных на этот счет в открытом доступе не имеется), однако с 1991 года он неуклонно снижается. Аналогичные тенденции отмечаются практически во всех развитых и развивающихся странах. Таким образом, неизбежно возникает вопрос о том, репрезентативны ли современные российские профцентры по отношению ко всей разнородной массе наемных работников. Если это не так, то официальные органы трипартизма представляют собой лишь симулякры институтов политического согласования интересов. Как следствие, возникает угроза накопления конфликтного потенциала, который однажды может вылиться в открытое противоборство между государством, трудом и капиталом.

Принимая во внимание вышеописанные недостатки модели корпоративизма, следует признать, что ее основополагающие принципы глубоко укоренены в политической культуре России, которой присущи такие черты, как повышенная роль государства в системе общественных отношений, превалирование кооперации над конкуренцией, чужеродность плюрализма и многоукладности, а также неприятие либеральной идеологии подавляющим большинством граждан. Как справедливо отмечает В. А. Никонов, «государственность в России — это не механизм управления», а «гарант целостности существования общества, устроитель жизни, в том числе экономической»¹⁵. На протяжении всей российской истории власть выступала в качестве главного катализатора развития гражданского общества и зачастую сама создавала институты функционального представительства интересов. Так, по личной инициативе Петра I были учреждены купеческие гильдии, которые Екатерина II наделила правом «на один месяц зимою в Москву для совета съезжаться» и обращаться в Коммерц-коллегию, «когда о каких-либо важных делах указа требовать надлежит»¹⁶. На современном этапе для налаживания обратной связи с социальной периферией власти действительно приходится прямо или опосредованно поддерживать институты гражданского общества, отвечающие за артикуляцию интересов россиян. Соответственно, многие представительские институты выстраиваются «сверху вниз», а не наоборот.

¹⁴ Юдина П. Все больше работников готово к открытым конфликтам с работодателем [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2017/11/09/741042-konfliktam-s-rabotodatelem> (дата обращения: 20.04.2018).

¹⁵ Никонов В. А. Российская матрица. М.: ООО «Русское слово — учебник». 2014. С. 908.

¹⁶ Официальный сайт Торгово-промышленной палаты РФ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.tpprf.ru/> (дата обращения: 20.04.2018).

Еще одна особенность российской модели взаимодействия государства и общества заключается в том, что она никогда не имела под собой подлинно состязательной основы. Во многом это связано с исторически неизбежной для российского народа необходимостью бороться за выживание в тяжелых климатических и природных условиях, осложненных постоянной опасностью недружественного вмешательства из-за рубежа. Если на Западе экономическая и политическая конкуренция стимулирует общественное развитие, то в России она всегда воспринималась как фактор социального раскола и угроза для всеобщего блага. Осознанием этого факта объясняется парадоксальное, на первый взгляд, стремление антагонистических акторов к кооперации и консолидации (подобное явление мы наблюдали на примере крупнейших отечественных профсоюзов и предпринимательских ассоциаций). Таким образом, можно заключить, что в нашей стране существуют исторические, социально-психологические и духовно-культурные предпосылки для формирования политического корпоративизма. Мы полагаем, что для современной России данное обстоятельство несет в себе как угрозы, так и определенные возможности.

* * *

Беспрецедентные внешнеполитические вызовы (обострение отношений с западными державами, расширение НАТО на Восток, череда «цветных революций» на постсоветском пространстве, террористическая опасность с Юга) требуют предельной мобилизации и консолидации российского общества. Симметричный и своевременный ответ на указанные вызовы может дать лишь сильное государство-корпорация, где власть, бизнес и наемные работники объединены общим стремлением к обеспечению суверенитета, безопасности и социально-экономического развития России. Общественный запрос на политику корпоративизма актуализируется в условиях текущего экономического кризиса, когда особенно остро ощущается потребность в государственном интервенционизме, протекционизме и «ручном управлении» рядом отраслей. Реализуя соответствующие меры, власть может заручиться поддержкой крупных предпринимательских ассоциаций и массовых профсоюзов традиционного типа.

Однако либеральный правительственный курс нивелирует все достоинства современного российского корпоративизма, превращая его сильные качества в слабости и недостатки. Зависимое положение и политическая лояльность ряда «институтов гражданского общества» нередко используются для легитимации антисоциальных реформ, массовых сокращений на производстве, бюрократизма, попустительства и растрат. Таким образом, дальнейшее внедрение корпоративистских принципов в России представляется автору настоящей статьи оправданным и целесообразным лишь

в сочетании с национально ориентированной экономической политикой, которая зиждется на принципах патриотизма, здорового протекционизма и девелопментализма. В свою очередь, попытки выстроить корпоративное государство на либеральной платформе оцениваются как угроза для национальной безопасности и политической стабильности современной России.

Список литературы

1. Михельс Р. Социология политической партии в условиях демократии // Антология мировой политической мысли. М.: Мысль, 1997. Т. II.
2. Никонов В.А. Российская матрица. М.: ООО «Русское слово – учебник». 2014. 992 с.
3. Шабров О.Ф. Корпоративизм в отношениях государства и бизнеса // Государство, НКО и бизнес: процесс взаимодействия / Материалы Международной научно-практической конференции. М.: МГОФ «Знание». 2007.
4. Vaccaro L. The Construction of «Democratic» Corporatism in Italy // POLITICS & SOCIETY, Vol. 30. № 2, 2002.
5. Jensen K.S. Trade Unionism: Differences and Similarities – A Comparative View on Europe, USA and Asia. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.195.8002&rep=rep1&type=pdf> (дата обращения: 20.04.2018).
6. Katzenstein P.J. Corporatism and Change, Austria, Switzerland, and the Politics of Industry. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press. 1984. 331 p.
7. Norton P. The British Polity. N.Y.: Routledge. 2016. 478 p.
8. Svensson N., Oberg P.O. Labour Market Organizations Participation in Swedish Public Policy-Making // Scandinavian Political Studies, vol. 25, 2002.
9. Stubbs R. and Underhill G., Political Economy and the Changing Global Order. 3rd Edition. Oxford: Oxford University Press, 2005. 358 p.
10. Streeck W., Hassel A. Trade Unions as Political Actors. International Handbook of Trade Unions. Edward Elgar Publishing, 2003. 375 p.
11. Wiarda H. G. Corporatism and Comparative Politics: The Other Great “Ism”. NY: M. E. Sharpe, 1997. 221 p.