

12. Андрусів В. В. Інституційний інтерес: виникнення та стратегічне значення // В. В. Андрусів / Стратегічні пріоритети. – 2006. – № 1. – С. 18-26.
13. Романюк А.С. Порівняльний аналіз політичних інститутів країн Західної Європи / А. С. Романюк. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2007. – 310 с.
14. Патрушев С. Институционализм в политической науке: этапы, течения, идеи, проблемы / С.В. Патрушев // Зарубежная политология в XX столетии: сб. науч. тр. / РАН ИНИОН; отв. ред. вып. М. В. Ильин – М., 2001. № 2. – С. 146-186.
15. Норт Д. Институти, процеси та функціонування економіки / Д. Норт. – Київ: Основи, 2000. – 230 с.
16. March J. Elaborating the „New Institutionalism” / J. March, J. Olsen // Working paper. – 2006. – № 11.

УДК 321:323.383

Іванова І. І.

Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ НЕОКОРПОРАТИВІЗМУ В СУЧАСНІЙ ПОЛІТИЧНІЙ НАУЦІ

Досліджуються концептуальні засади неокорпоративізму та розкриваються основні положення сучасних підходів до аналізу цього феномена. Аналізується еволюція розуміння неокорпоративізму у зв'язку із трансформацією корпоративних практик, відповідно до чого виокремлюються статичний і динамічний підходи до його аналізу. Робляться висновки, що сучасні спроби осмислення неокорпоративізму пов'язані з такими викликами сьогодення, як глобалізація і децентралізація.

Ключові слова: корпоративізм, неокорпоративізм, моделі представництва інтересів.

Иванова И. И.

ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ НЕОКОРПОРАТИВИЗМА В СОВРЕМЕННОЙ ПОЛИТИЧЕСКОЙ НАУКЕ

Исследуются концептуальные основы неокорпоративизма и раскрываются основные положения современных подходов к анализу данного феномена. Анализируется эволюция понимания неокорпоративизма в связи с трансформацией корпоративных практик, в соответствии с чем выделяются статический и динамический подходы к его анализу. Делаются выводы, что новые попытки осмысления неокорпоративизма связаны с такими вызовами современности, как глобализация и децентрализация.

Ключевые слова: корпоративизм, неокорпоративизм, модели представительства интересов.

Ivanova I.

APPROACHES TO THE ANALYSIS OF NEOCORPORATISM IN MODERN POLITICAL SCIENCE

The article examines the conceptual basis of neocorporatism and describes the main points of the modern approaches to the analysis of this phenomenon. The evolution of understanding of neocorporatism in connection with the transformation of corporate practices is analyzed, whereby static and dynamic approaches to the analysis are distinguished. It is concluded that the new attempts of understanding of neocorporatism are related to the current challenges, such as globalization and decentralization.

Key words: corporatism, neocorporatism, model of interests representation.

Термін „неокорпоративізм” з’явився у політичному дискурсі у другій половині ХХ ст. завдяки зусиллям професора Стенфордського університету Філіппа Шміттера. Перші праці, присвячені цій проблематиці, були опубліковані науковцем у 70-х роках минулого століття.

Зауважимо, що „неокорпоративізм” Ф. Шміттера та його послідовників ніяким чином не є спорідненим розумінню корпоративізму часів диктаторських режимів. Мова йде про нову модель представництва інтересів, за якої великі соціальні групи беруть участь у підготовці та здійсненні державної політики в обмін на лояльне ставлення до державної влади. Таким чином, сама суть корпоративізму зазнає значних змін.

Часто для наголосу на якісно новому смислового навантаженні певного поняття використовують додаткові термінологічні маркери. Найбільш поширеним варіантом є запропонований Ф. Шміттером термін „неокорпоративізм”. У сучасній науковій літературі, як зарубіжній, так і вітчизняній, також можна зустріти такі концепти, як „новий корпоративізм”, або „ліберальний корпоративізм”, іноді – просто „корпоративізм”. Проте існуюче словесне розмаїття позначає докорінно новий феномен, який описує взаємовідносини між державою та різними асоціаціями. На противагу середньовічним корпораціям як закритим аполітичним групам і фашистським корпораціям як частині бюрократичного апарату держави, неокорпоративізм виділяє політичний аспект діяльності корпорацій і їхню незалежність від держави.

Найпершою роботою, в якій були викладені основні положення неокорпоративізму, була стаття Ф. Шміттера „Все ще століття корпоративізму?”, яка побачила світ у 1974 р. Автор дає таке визначення нового корпоративізму, яке стало класичним: „корпоративізм може бути визначено як систему представництва інтересів, в якій складові частини організовані в обмежену кількість окремих, обов’язкових, неконкуруючих, ієрархічно впорядкованих і функціонально диференційованих категорій, визнаних або ліцензованих (якщо не створених) державою і наділених представницькою монополією всередині відповідних категорій в обмін на здійснення певного контролю за відбором лідерів і артикуляцією вимог і підтримки” [1, р. 93-94].

При цьому Ф. Шміттер вказує на те, що корпоративізм не вичерпує всіх варіантів

системи представництва інтересів і порівнює його з трьома іншими системами – плюралізмом, синдикалізмом і радянським монізмом.

Порівнюючи плюралізм і корпоративізм, Ф. Шміттер доходить висновку, що це дві абсолютно різні системи. Якщо для плюралізму характерна наявність великої кількості спонтанно створених і конкуруючих груп, то для корпоративізму їхня чисельність є обмеженою, а виникнення – контрольованим. Крім того, такі союзи являють собою неконкурентні об’єднання, які повинні, в першу чергу, доповнювати один одного, а не вступати у конфлікт. Тому, якщо плюралізм виходить з принципу горизонтальної побудови комунікації між усіма учасниками взаємодії, то корпоративісти виходять з необхідності „вертикальної стратифікації” та ієрархічного порядку.

Таким чином, „і плюралісти, і корпоративісти визнають, приймають і намагаються впоратися зі зростаючою структурною диференціацією і різноманітністю інтересів сучасного політичного життя, але вони пропонують протилежні політичні засоби і розбіжні зображення інституційних форм, які повинна приймати сучасна система представництва інтересів” [1, р. 97].

Радянський „монізм”, на відміну від корпоративізму, припускає, що одиниці представництва інтересів „створюються, фінансуються і вирішуються єдино існуючою партією і здійснюють представницьку роль лише в межах цієї партії” [1, р. 97]. До того ж такі корпоративні об’єднання створюються на підставі ідеологічної приналежності й відсутності реальної конкуренції.

Синдикалізм, навпаки, виключає важливість участі держави та політичних партій не лише у створенні та легітимації спілок, а й у вирішенні конфліктів і розподілі цінностей. Такі союзи в підсумку виступають абсолютно автономними і незалежними від держави утвореннями.

З іншого боку, корпоративізм, зауважує Ф. Шміттер, найважливішою якістю асоціацій інтересів вважає їхнє проміжне становище між окремими членами (індивідами, фірмами або локальними групами) і державою. З одного боку, вони артикулюють інтереси певного кола громадян, з іншого – знаходяться в постійних контактах із державою через включення їх у політичний процес і тим самим просувають і захищають ці інтереси. Держава, забезпечуючи реалізацію уподобань тих чи інших асоціацій, в

свою чергу вимагає певної міри підпорядкування й підконтрольності.

Важливість теоретичних пошуків Ф. Шміттєра полягає і в тому, що він проводить межу і визначає різницю між двома видами корпоративізму – соціальним і державним. Соціальний корпоративізм – це, по суті, той корпоративізм, який надалі буде ним названий неокорпоративізмом.

Державний корпоративізм – це корпоративізм, який характеризував історичне минуле Португалії, Іспанії, Бразилії, Чилі, Перу, Мексики, Греції, і, звичайно, Фашистської Італії, нацистської Німеччини, Австрії часів Енгельберта Дольфуса і Франції Філіпа Петена. Він характеризується такими рисами, як наявність у корпорацій зобов'язань перед державою, які закріплені в Трудовому кодексі та офіційних декретах, адміністративна залежність, необхідність дозволу держави для формування нових асоціацій та їхньої роботи, необхідність згоди держави на прийом нових членів, а також призначення керівників зверху. Державний корпоративізм тісно пов'язаний із бюрократичним апаратом, з центральною владою. Корпорації не мають ніякої самостійності, а політична система, в якій існує цей тип корпоративізму, не передбачає наявності конкурентності. Тому очевидно, що не може бути й мови про існування груп інтересів, позиція яких відмінна від позиції влади – єдиного ідеологічного монополіста в країні. Як результат, вибори мають або формальний характер, або зовсім не проводяться, а самі призначення здійснюються зверху.

Соціальний корпоративізм отримав найбільш яскраве вираження в Австрії, Данії, Німеччині, Нідерландах, Норвегії, Швеції, Швейцарії. Цей тип корпоративізму припускає наявність автономних, мультирівневих територіальних спілок, відкритих і конкурентних виборів, ідеологічного розмаїття. Самі корпорації є незалежними акторами політичного процесу, які вступають у рівноправний діалог з державою, а не підкоряються їй. Організація внутрішніх органів, призначення керівників, прийом нових членів – усе це прерогативи існуючих асоціацій і здійснюються ними самостійно.

Таким чином, якщо соціальний корпоративізм притаманний „постліберальному, розвиненому капіталізму, державі загального добробуту”, то державний – „визначальний елемент, якщо не структурна неминучість, антиліберального, нерозвиненого капіталізму,

авторитарної, неомеркантилістської держави” [1, р. 105].

Пізніше автор зауважує, що новий корпоративізм у його соціальному варіанті найбільше характерний для невеликих європейських країн з добре організованими асоціаціями інтересів і вкрай вразливими інтернаціоналізованими економіками, особливо, якщо вони мають сильні соціал-демократичні партії, які користуються електоральною підтримкою населення, є нейтральними державами, такими, наприклад, як Швейцарія, а також культурно і лінгвістично однорідними.

Розмежувавши корпоративізм на два підвиди, Ф. Шміттер тим самим зміг дистанціювати новий корпоративізм від корпоративізму, що існував між двома світовими війнами і скомпрометував себе, тим самим знявши з цього поняття негативний відтінок і давши корпоративізму другий шанс.

У більш пізніх роботах, наприклад, у статті „Корпоративний сізіф: минуле, сьогодення та майбутнє”, написаній спільно з Юргеном Гротом, Ф. Шміттер доходить висновку про циклічність корпоративізму. З моменту свого існування неокорпоративізм пережив вже кілька таких циклів, тривалість яких, на думку авторів, становить 20-25 років. Якщо наприкінці 80-х можна було говорити про деякий занепад неокорпоративізму, то в 90-ті він відчуває новий підйом. „Впровадження переговорів і тристоронніх, і двосторонніх соціальних пактів знову повертається на порядок денний” [2, р. 6] – констатують учені. Однак неокорпоративізм переходить на якісно новий рівень: якщо раніше переговори між підприємцями та працівниками вирішувалися на макро-рівні, то зараз ці взаємини перейшли на мезорівень – рівень переговорів окремо взятих фірм і організацій.

Таким чином, Ф. Шміттер констатує певні зміни і трансформації самих корпоративних практик. Не даремно він починає використовувати для характеристики неокорпоративізму 90-х років поняття „узгодження”, розширюючи сферу дії корпоративних відносин на ті утворення, які можуть і не мати відповідної організаційної структури. Сюди включаються тепер навіть політичні партії та партійні об'єднання, які здійснюють вплив на процес прийняття рішень. Ф. Шміттер починає включаючи в поняття „неокорпоративізм” не тільки виконавчу владу, асоціації підприємців і робітників, але й безліч інших груп

інтересів, тим самим відображаючи реальні тенденції розвитку сучасних держав.

Якщо, за висловом Ф. Шміттера, його аналіз зосереджувався на „вхідних параметрах”, то інший відомий дослідник, Г. Лембрух, вказує на необхідність використання для пояснення неокорпоративізму не тільки вхідних функцій, тобто артикуляції інтересів, але й вихідних параметрів, таких як „авторитарний розподіл цінностей” та впровадження політики. Істотна особливість нового корпоративізму – конституційна автономія груп, включених у процес прийняття рішень. Тому велике значення в корпоративній організації держави він відводить добровільній інституційній інтеграції конфліктуючих соціальних груп, високому ступеню їхньої кооперації, співробітництву зацікавлених груп між собою, а також із самою державою. При цьому сам процес прийняття рішень характеризується наявністю дворівневої системи переговорів – спочатку всередині самих автономних груп, потім – між урядом і „картелем” (тобто елітою) цих організованих груп [3, р. 53]. Особливо яскраво це виявляється в проведенні економічної політики, особливо політики доходів. У підсумку, Г. Лембрух визначає неокорпоративізм як „особливий тип участі великих організованих груп у виробленні державної політики, переважно у сфері економіки, [що відрізняється] високим рівнем міжгрупової кооперації” [4, с. 307]. При цьому варто зауважити, що дослідник замінює термін „неокорпоративізм” терміном „ліберальний корпоративізм”. Як і Ф. Шміттер, він відокремлює його як від традиційного корпоративізму доіндустріальної Європи, так і від авторитарного корпоративізму фашистського толку, найбільший розквіт якого припав на першу половину ХХ ст.

Серед основних передумов появи ліберального корпоративізму Г. Лембрух виділяє дві: по-перше, це трансформація конкурентоспроможних економік через соціальну владу олігополістичних фірм і організованих представників інтересів, політизація ринку; по-друге, травматичний досвід економічної кризи 1929 року з його подальшими тяжкими наслідками для політичної стабільності в ліберальних демократіях, після якої прийшло розуміння, що політичні рішення, особливо в економічній сфері, потрібно приймати, виходячи з балансу інтересів і умов [3, р. 55]. Конфлікт інтересів як джерело прогресу, проголошений марксистським вченням, відкидається

і на зміну йому приходять їхня взаємозалежність.

Ліберальний корпоративізм властивий, в першу чергу, економічно розвиненим країнам, таким як Австрія, Нідерланди, Скандинавські країни, Швейцарія і Західна Німеччина. При цьому існують різні конфігурації корпоративізму. Так, Австрія виступає для вченого найбільш чистим видом корпоративізму, найбільш сильним його варіантом, тоді як Західна Німеччина – більш слабким. Корпоративний орган у Західній Німеччині, на думку Г. Лембруха – це лише „інструмент уряду, а не автономний соціальний партнер (як це можна спостерігати в Австрії)” [5, р. 105].

Учений у статті „Ліберальний корпоративізм і партійне правління” вказує на взаємозв'язок корпоративізму з партійною системою. Він доводить, що мається більш-менш постійна тенденція встановлення ліберального корпоративізму в тих країнах, де традиційно сильний вплив мають партії соціалістичної спрямованості [5]. Крім того, Г. Лембрух доходить висновку про генетичну взаємозалежність таких двох феноменів, як ліберальний корпоративізм і консоціальна демократія. Там, де впроваджувалися корпоративні форми прийняття державних рішень, паралельно їм в більшості випадків йшло створення коаліцій. І це не дивно, адже консоціалізм і ліберальний корпоративізм мають схожу структуру: лідери конкуруючих груп ведуть постійні переговори з врегулювання суперечливих інтересів. Таким чином, в обох випадках пріоритет віддається комунікації на вищому рівні, тоді як серед нижчих рівнів вона розвинена досить слабо. Тому можна зробити висновок, що наявність вертикальної інтеграції, централізації та концентрації влади в кожній групі – важлива умова існування як консоціальної демократії, так і неокорпоративізму.

Таким чином, Ф. Шміттер і Г. Лембрух запропонували дві основні моделі інтерпретації неокорпоративізму – інституційну і функціональну відповідно. Подальші дослідження проводилися або в рамках цих двох підходів (М. Аткинсон, А. Коусон, В. Коулмен, К. Кроуч, П. Катзенштейн, І. Шолта), або ж в рамках нової, синтетичної моделі (А. Сіарофф, О. Моліна і М. Роудс). Для досліджень 90-х і 2000-х років характерна тенденція до використання саме останньої.

Зокрема, до дослідників вказаного напрямку відноситься Алан Сіарофф, який провів дослідження корпоративізму в 24 демократіях. У своїй аналітичній статті з

аналогічною назвою він ставить завдання визначити ідеальний тип корпоративізму, а також зіставити запропоновані теоретичні положення з реально існуючими характеристиками сучасних йому демократичних країн. Такий ідеальний тип дозволив ученому розташувати досліджувані країни на своєрідному континуумі, крайніми полюсами якого є плюралізм і корпоративізм. Ті країни, які, на його думку, володіють всіма характеристиками запропонованого ним ідеального типу, і є одними з крайніх полюсів цього континууму. Таким чином, дається можливість проаналізувати різні підвиди самої корпоративної моделі та окреслити найбільш широко й повно коло країн, які так чи інакше використовують корпоративні практики.

Після таких маніпуляцій А. Сіарофф доходить висновку, що швидше за все найбільш адекватним буде використання такої змінної, як економічна інтеграція, яка допоможе вирішити проблемні моменти в класифікації країн на основі критерію корпоративності. Виходячи з такого аналізу, зрештою А. Сіарофф робить висновок, що кожне десятиліття, починаючи з 60-х років, знаменувалося наявністю дихотомії „корпоративна / плюралістична” економіки.

А. Сіарофф як би підсумовує всі попередні концептуальні розробки, і на підставі їх проводить своє дослідження. Він розуміє корпоративізм як „існуюче в межах розвинутого індустріального суспільства і демократичного державного устрою, скоординоване, кооперативне та системне управління національною економікою за допомогою держави, централізованих профспілок, і роботодавців (останні два співпрацюють безпосередньо у промисловості), що, очевидно, служить відносній вигоді всіх трьох акторів” [6, р. 177].

У своєму ідеальному конструкті корпоративної політичної економіки автор виділяє структурні компоненти ідеального типу корпоративізму. Зокрема:

інституційні компоненти: 1) високий рівень об'єднання; 2) невелика кількість самих об'єднань, згуртованих у високоінституціалізовані топ конфедерації; 3) домінування бізнес-співтовариств; 4) надзвичайно централізовані переговори про заробітну плату; 5) створення рад у головних промислових підприємствах і здійснення спільного визначення політики в ключових галузях; 6) централізована, потужна й активна держава, включена в економічну діяльність;

рольові компоненти: 7) центральна роль праці та бізнесу в такій політиці, як підготовка кадрів, освіта та соціальні програми, які часто реалізуються в рамках тристоронніх рад або установ; 8) інституціалізований внесок бізнесу і праці у процес державної політики;

поведінкові компоненти: 9) сильний економічний і соціальний консенсус між бізнесом, працею і державою; 10) визнання бізнесом і працею необхідності бути „соціальними партнерами”; 11) довгострокова перспектива, підтримана спільно бізнесом і працею; 12) низький рівень страйкової активності; 13) добровільна і/або договірна, а не нав'язана державою, політика доходів; 14) незалежність прийняття внутрішніх рішень ключовими учасниками;

компоненти оточення: 15) певне розмивання відмінностей державного й приватного секторів; 16) маленька відкрита економіка, яка отримала вигоду з безмитної торгівлі, забезпеченої після Другої світової війни гегемонією Сполучених Штатів; 17) справді „корпоративні” нації часто військово-нейтральні і / або витрачають мало на оборону; 18) узгоджена політична традиція; 19) довгострокова політична роль або навіть домінування єдиної соціал-демократичної партії; 20) високий рівень витрат на соціальні програми; 21) в цілому успішні економічні показники часто тому, що їх успіх експортує безробіття куди-небудь ще, до міжнародних економічних стабілізаторів, подібних США і Великобританії) [6].

Ці характеристики ідеального типу корпоративної політичної економіки властиві більшою чи меншою мірою таким країнам, як Австрія, Норвегія, Швеція. Тому ідеальний тип корпоративізму А. Сіарофф пропонує назвати „Австро-Скандинавським”. Ці країни повинні розташовуватися на одній зі сторін екстремуму, тоді як на іншій – діаметрально протилежні їм США і Канада. Як бачимо, йдеться про корпоративні й плюралістичні держави. Що стосується інших держав, які знаходяться десь між ними, то вони не піддаються настільки чіткій класифікації.

Саме тому для аналізу 24 країн світу, автор застосовує узагальнену класифікацію, запроповану різними авторами, яка складається із 23 аналітичних підходів. Оцінка відповідності тому чи іншому положенню дається в проміжку від 1 до 5: 1 – плюралізм, 5 – відповідно, сильний корпоративізм. Всі критерії, подані у цій класифікації, можна згрупувати в чотири групи, а саме: сутність

корпоративізму; істотність „ресурсів влади”; наявність консенсусу; особливості переговорів про заробітну плату.

Однак проблеми, з якими зіткнувся автор при класифікації Швейцарії та Японії (у них знайшлося багато спільного, не дивлячись на те, що країни належать до різних типів організації влади), привели його до висновку про необхідність використання іншої класифікаційної моделі, яка дозволить окреслити весь діапазон розвинених політичних економік сучасності.

Найбільш вдалим, на думку А. Сіароффа, є заміна терміна „корпоративізм” на „інтеграцію”; в такому випадку буде розглянуто вже не континуум „корпоративізм”/„плюралізм”, а „інтеграція”/ „плюралізм”, що дає більш позитивні результати для класифікації „проблемних країн”, які не вписуються в задані рамки. Термін „інтеграція” визначається ним, як „довгостроковий кооперативний характер загального економічного управління, що включає соціальних партнерів, які існують на різних рівнях, таких як управління на рівні заводу, галузеві переговори про заробітну плату і спільне формування національної політики в питаннях, пов'язаних з конкурентоспроможністю (освіта, соціальна політика тощо)” [6, р. 188].

Інтеграція включає функціональні ролі і моделі поведінки, але не звертається до структурних особливостей і сприятливих контекстів. У результаті враховуються лише аспекти соціального співробітництва, рівень координації промисловості й загальні принципи вироблення політичних рішень у розвинених промислових країнах, що знімає деякі протиріччя. У підсумку автор робить висновок, що навіть якщо країни складно віднести до корпоративних у чистому вигляді, це не виключає того, що вони матимуть інтегративну політичну економіку.

Оскар Моліна і Мартін Роудс у своїй статті „Корпоративізм: минуле, сьогодення і майбутнє концепту” також здійснили комплексний аналіз наявних напрацювань і проведених досліджень у цій сфері. Усі існуючі підходи до неокорпоративізму вони згрупували в три основні групи. Перші дві складають вже розглянуті дослідження Ф. Шміттера і Г. Лембрух, а також їх послідовників, які відповідно можна визначити як Неокорпоративізм 1 (неокорпоративізм як структура представництва інтересів) і Неокорпоративізм 2 (неокорпоративізм як система вироблення політики). У третій групі інтерпретацій неокорпоративізм

уявляється як „особлива форма держави в рамках демократичних і капіталістичних товариств, що виникла паралельно їм і потім зайняла домінуючі позиції щодо парламентської політичної системи” [7, с. 310].

Однак не одна з наведених вище інтерпретацій не задовольняє О. Моліну і М. Роудса. У першу чергу, вони не сприймаються авторами в тій мірі, в якій пророкують кінець корпоративізму. Не погоджуючись із твердженнями про занепад корпоративізму, а дослідники шукають причини появи зазначеної тези. На думку О. Моліни і М. Роудса, проблема цих досліджень „полягає у використанні та адаптації інструментів, які ми вже маємо, для його (корпоративізму - *авт.*) аналізу та розуміння” [7, р. 319].

Увага дослідників зосереджена на критиці статичного підходу до корпоративізму, що бере початок ще зі Ф. Шміттера, і який досяг успіху в дослідженнях останнього десятиліття. Використовуючи цей підхід, неможливо простежити ті зміни, які зазнає корпоративізм з плином часу в різних країнах. Тому приділяти увагу слід процесуальному компоненту корпоративізму, вивчаючи його в першу чергу як процес прийняття рішень.

Такий підхід сприятиме адаптації корпоративізму до мінливих умов навколишнього середовища та зможе пояснити причини зникнення одних його характеристик і появу інших (наприклад, зниження централізації не означає кінець епохи корпоративізму, а лише свідчить про появу нових форм політичного обміну та кооперації). Таким чином, процесуальний підхід відштовхується від розуміння корпоративізму як цілісної системи, а не тільки як специфічної форми розробки політики.

Для того, щоб відійти від недоліків статичного підходу, О. Моліна і М. Роудс пропонують здійснити переорієнтацію дослідження корпоративізму, в основу якої покладено два пункти: 1) акцентування на процесі політичного обміну як важливій складовій корпоративізму, і 2) прийняття поняття інтеграції як центральної категорії для розуміння того, як обмін може сприяти новій структурі системи прийняття політичних рішень [7, р. 321].

Безумовно, поняття інтеграції та політичного обміну не є новим для досліджень неокорпоративізму (воно використовувалося такими вченими, як, наприклад, А. Коусон і К. Кроуч), однак особливістю запропонованого О. Моліною і М. Роудсом підходу є одночасне використання концепту інтеграції

та політичного обміну разом із мережевим підходом до дослідження політики. Це дозволяє розглядати феномен корпоративізму як досить складне і комплексне явище, що має динамічні характеристики, і яке припускає активність акторів на по-різному ієрархічних і взаємозалежних полях.

Таким чином, можна стверджувати, що на сучасному етапі інтерес до проблем неокорпоративізму залишається так само сильним, як і в 70-ті роки ХХ століття. Безсумнівно, найбільший внесок у ці теоретичні розробки внесли Ф. Шміттер і Г. Лембрух, запропонувавши два основні підходи до розуміння неокорпоративізму, які стали базовими для подальших досліджень. Однак теоретичні пошуки у цій сфері на них не закінчуються. Такі вчені, як А. Сіарофф, О. Моліна, М. Роудс та інші намагаються знайти найкращі для посткейнсіанської епохи конфігурації взаємин між згаданими акторами. І це не дивно, адже глобалізація і децентралізація диктують нові правила гри на будь-якому рівні прийняття політичних рішень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Schmitter Ph. Still the Century of Corporatism? / Ph. Schmitter // The Review of Politics. – 1974. – Vol. 36, Issue 1. – P. 85-131
2. Schmitter Ph. The Corporatist Sisyphus: Past, Present and Future / Ph. Schmitter, J. Grote // EUI Working Paper. - 1997. – No.97/4. – 22 p.
3. Lehmbruch G. Consociational Democracy, Class Conflict and the New Corporatism / C. Schmitter and G. Lehmbruch // Trends toward corporatist intermediation.-Beverly Hills, Calif.: Sage, 1984. – P. 53-61
4. Шміттер Ф. Неокорпоративизм // Политология: хрестоматия; Сост. проф. М.А. Василик, доц. М.С. Вершинин. – М.: Гардарики, 2000. – С. 305-319.
5. Lehmbruch G. Liberal Corporatism and Party Government / G. Lehmbruch // Comparative Political Studies. - 1977. - No.10. – P. 91-126.
6. Siaroff A. Corporatism in 24 industrial democracies: Meaning and measurement / A. Siaroff // European Journal of Political Research. – 1999. – Volume 36, Issue 2. - P. 175-205.
7. Molina O. Corporatism: The Past, Present and Future of a Concept / O. Molina, M. Rhodes // Annual Review of Political Science. – No. 5. – 2002. – P. 305-331.

УДК 328.188

Самброс А.С.

Харківський національний університет
імені В.Н. Каразіна

СПЕЦИФІКА ПОЛІТИЧНОГО ФАМІЛІЗМУ В ГІБРИДНИХ РЕЖИМАХ КРІЗЬ ПРИЗМУ ЙОГО НАЦІОНАЛЬНИХ ПРОЯВІВ

Розглядаються основні наукові підходи до аналізу політичного фамілізму. Досліджуються форми вияву політичного фамілізму в різних частинах світу та визначається роль політичного фамілізму в гібридних режимах. Аналізуються фактори впливу політичного фамілізму на стабільність політичних інститутів і розвиток суспільства в гібридних режимах пострадянських країн.

Ключові слова: політичний фамілізм, міжперсональна довіра, гібридні режими, політичні інститути, економічний розвиток.