

Европеистское перевоспитание

Мы уже говорили, что в 2024 году требования по заработной плате могут и должны находиться в центре профсоюзной борьбы. Как в Италии, так и за её пределами. Мотивацией и движущей силой этой цели является, прежде всего, необходимость восстановления покупательной способности, которую рабочие теряли в предыдущие годы. Снижение уровня инфляции в последние месяцы, при условии, что оно продолжится, возможно, уменьшит будущий разрыв, но не ликвидирует уже накопленный: по мнению экономиста Пьетро Гарибальди, в период с 2021 по 2023 год цены выросли на 15 %, а номинальные зарплаты – всего на 6 % (*La Stampa*, 13 февраля).

Однако для того, чтобы с должной решимостью вступить в борьбу, необходимо помнить и о более общих условиях рынка труда.

“Великий разворот”

Речь идёт о том, что два выдающихся англосаксонских учёных назвали «великим демографическим разворотом» (“The great demographic reversal”, 2020). Чарльз Гудхарт, бывший сотрудник Банка Англии, и Манодж Прадхан, ранее работавший в Morgan Stanley, рисуют следующую картину: с пандемией подошли к концу три десятилетия, в течение которых глобализация (и здесь решающую роль сыграл Китай) и демографический рост более чем вдвое увеличили численность рабочей силы в развитых странах мира. Эти условия ослабили переговорную силу работников и привели к падению реальной заработной платы, что привело к снижению уровня синдикализации.

Сейчас наблюдается обратный процесс, который, по их мнению, ознаменует следующие три-четыре десятилетия: снижение рождаемости уменьшит рост рабочей силы, переговорная сила возрастет, реальная заработная плата снова начнет увеличиваться. Здесь следует проявить некоторую осторожность. Помимо неопределённости подобных долгосрочных прогнозов в нынешние времена, факт остаётся фактом: в области установления заработной платы и условий труда нет ничего автоматического, нет *железного закона*, навязанного “рынком”. Итоги всегда определяются борьбой.

Авторы обосновывают длительность тенденции тем, что альтернативы в любом случае не смогут её переломить: ни расширение рабочей силы за счёт женщин и пожилых людей, ни гипотетический новый “раунд глобализации” в Индии и Африке не будут обладать такой невероятной силой, как выход Китая на мировой рынок. По их мнению, даже миграционных процессов будет недостаточно, какое уж тут “нашествие”.

Миграция имеет значение

В этой связи следует отметить исследование “Европейские рынки труда: миграция имеет значение”, опубликованное группой Allianz 14 февраля. «Миграция имеет значение», и вот в каком смысле: будет нарастать «глобальная конкуренция» за мигрантов с целью обеспечить поддержание уровня рабочей силы, и Европа – лишь одно из возможных направлений. К 2050 году численность трудоспособного населения в ЕС сократится на одну пятую, причём в Италии, Германии и Испании этот показатель достигнет четверти и более, чуть менее – во Франции. Чтобы заполнить образовавшуюся брешь, потребуется 482.000 иммигрантов в год в Германии, 414.000 в Италии, 338.000 в Испании и 115.000 во Франции, то есть 1,3 миллиона только в этих четырёх странах. Труд женщин и пожилых людей, а также повышение производительности труда могли бы смягчить проблему, но не свести её на нет.

Предприниматели знают об этом, поскольку всё чаще сталкиваются с проблемой нехватки рабочей силы, причём с самыми неожиданными последствиями. Газета *Financial Times* от 30 января забила тревогу: нехватка квалифицированных рабочих, сварщиков, электриков и рабочих других специальностей ставит под угрозу перевооружение. *Handelsblatt* (23 февраля) перечисляет по каждому производителю вооружений в Германии, сколько рабочих востребовано и трудно найти. Над этим можно было бы иронизировать, если бы речь не шла о такой трагедии, как война.

Заработная плата и производительность

Возвращаясь к вопросу о заработной плате, Гудхарт и Прадхан говорят о производительности труда. Достаточное предложение труда, особенно при низкой зарплате, не стимулирует инвестиции в дорогостоящее оборудование. И наоборот – рост реальной заработной платы стимулирует увеличение инвестиций, чтобы сдержать затраты на единицу труда.

Заметим, что этот тезис является столь же очевидным, сколь и отвергаемым в буржуазных кампаниях. К сожалению, он был подхвачен и профсоюзными течениями. Это тезис, который ставит заработную плату в зависимость от производительности. Англосаксонские учёные утверждают обратное: именно рост заработной платы даёт толчок к повышению производительности труда. Италия с её “проклятием” низкооплачиваемых и малопродуктивных малых предприятий служит тому примером.

В Италии в 2024 году истекает или приближается к концу срок действия многих контрактов. Некоторые из них были продлены в начале года, например, для работников пищевой промышленности и торговли (срок действия истёк четыре года назад), а также работников школ (но на период 2019–2021 годов). Для других отраслей уже начались процедуры пересмотра, например, для работников телекоммуникаций, транспорта, портов, почтовых служб. Миллионы других рабочих всё ещё ждут.

Контрактный год

Контракт металлургов, голосование по основным параметрам которого будет проводиться на рабочих местах в апреле, начиная с 30 июня затронет полтора миллиона работников в 30.000 компаний. На этот сектор приходится 8 % ВВП и 6,2 % рабочих мест, причём в нём есть как растущие сегменты (от микроэлектроники до судостроения), так и те, что испытывают трудности (от автопрома до металлургии). Черту, как всегда, проводит борьба. Требования варьируются от повышения заработной платы, рассчитанной на основе средней минимальной зарплаты в 280 евро, до «эксперимента» по сокращению рабочего времени до 35-часовой недели. Среди требований также пересмотр правила, позволяющего компаниям обуславливать согласованные по контракту повышения оплаты выполнением минимумов выработки. Подобные правила, особенно среди технического и служащего персонала, рискуют свести на нет любое повышение.

Европейское измерение

Борьба за заработную плату и продление контрактов затронула не только Италию. В Германии работники Deutsche Telekom требуют «двузначного» повышения зарплат, и забастовки могут начаться уже в апреле. Профсоюз работников сферы обслуживания Ver.Di требует 12,5-процентного повышения зарплаты для наземных работников Lufthansa, с минимумом в 500 евро в месяц. Такого же повышения, в дополнение к сокращению рабочего времени для сменных работников, требует GDL для железнодорожных машинистов.

Во Франции железнодорожные контролёры (SNCF) и государственные служащие ведут агитацию, требуя «срочного повышения зарплат». Ежегодные обязательные переговоры (NAO), которые касаются частных компаний с более чем 50 сотрудниками и хотя бы одним представителем профсоюза, определили среднее повышение заработной платы на 3,5 % на 2024 год, что на один пункт меньше, чем в предыдущем году. *Le Monde* (11 февраля) комментирует: компании так же медленно адаптировали заработную плату к росту инфляции, как и стремительно ограничивают её повышение в условиях замедления роста цен.

Подготовка к будущему

Из опыта Германии следует отметить один факт: надлежащие требования и организация борьбы окупаются вступлением новых членов профсоюза. Это, пожалуй, самый важный элемент нынешнего цикла борьбы, который остаётся частичным и фрагментарным. На горизонте маячат сроки *электрической и цифровой реструктуризации*, которая в некоторых секторах уже приводит к тяжёлым последствиям.

Укрепление профсоюзных организаций является предпосылкой для более соразмерного моменту сопротивления. Следующий шаг – придать европейское измерение требованиям, которые действительно объединяют всех рабочих на континенте.

Mapm 2024 z.