

Простая идея

Приближаются европейские выборы, и для политики сейчас “не подходящее время”. Тем не менее, расширение привлечения иммигрантов для заполнения пробелов в рабочей силе – насущная проблема, которую ощущают предприниматели, а также фиксируют лидеры континентов.

Отсутствующие производители

20 марта Еврокомиссия представила “План действий” по борьбе с нехваткой рабочей силы. Почти две трети европейских малых и средних предприятий заявили, что испытывают трудности с поиском необходимого им персонала. Фактическое количество незаполненных вакансий выросло с 1,7 % в 2020 году до 2,9 % в 2022-м и составило 6 миллионов в абсолютном выражении.

Интересно проследить за тем, какие факторы называются определяющими для этого явления. Прежде всего, «демографические изменения»: трудоспособное население ЕС, составляющее в настоящее время 263 миллиона человек, уже сократилось на 9 миллионов с 2009 года и сократится ещё на 19 миллионов к 2050 году. Второй фактор – электрический и цифровой переход, который, с одной стороны, ведёт к сокращению потребности в некоторых профессиях, а с другой – создаст новые, и их не всегда можно удовлетворить за счёт перемещения одних и тех же людей: автомобильный сектор хорошо иллюстрирует это явление, например, в Германии, где Volkswagen одновременно сокращает и нанимает сотрудников.

В-третьих, в документе указывается на «плохие условия труда»: стресс на работе и низкая зарплата не привлекают работников. Наконец, есть и четвёртый фактор: «потребности обороны и безопасности», то есть риск того, что у европейского перевооружения закончатся руки и мозги, необходимые для создания средств ведения войны и управления ими, как, например, в случае с атомной подводной лодкой, связанной с англо-американо-австралийским проектом AUKUS (*Financial Times*, 30 января).

Дефицит привлекательности

Маниловские мечты не решают проблему постоянной нехватки рабочей силы. Помимо того, что нужно заставить больше работать тех, кто в состоянии это сделать (в частности, женщин и пожилых людей), и сосредоточиться на обучении, чтобы восполнить пробелы в квалификации, остаются две области, где требуется вмешательство: улучшение условий труда, чтобы сделать его более привлекательным, и «привлечение талантов из-за пределов ЕС».

Давайте начнём с последней цели. Исходным тезисом является то, что Европа «не справляется со своей задачей в плане привлекательности для глобальных талантов».

Эта тема становится новым аспектом дебатов и в Германии. Гюнтер Кегель, президент ZVEI, ассоциации предпринимателей электроцифровой промышленности, в которой занято 900 тысяч человек, риторически задаётся вопросом, почему работники «должны приезжать в страну, языка которой они не знают, в которой нет настоящей Willkommenskultur¹ и чья неудачная миграционная политика укрепляет партии на крайних политических рубежах», с явной ссылкой на ущерб, нанесённый имиджу Германии крайне правой партией АдГ (*Süddeutsche Zeitung*, 8 апреля). Эта критика широко распространена среди немецких промышленников.

Предложение Еврокомиссии по увеличению числа прибывающих – и, очевидно, их отбору – состоит в создании “пула талантов”: общеевропейской платформы, открытой для всех предпринимателей, ищущих рабочую силу за пределами Европы, а также тех, кто хочет легально трудиться в Европе.

Упрощение и ускорение международного найма – такова заявленная цель, при условии, что бюрократические проволочки не приведут к очередной “уловке-22”², неразрешимой неразберихе, как в ситуации, о которой сообщает Милена Габанелли в *Corriere della Sera* от 8 апреля: ежегодно в Италии находится 80 тысяч просителей убежища, которые по истечении двух месяцев с момента подачи прошения о международной защите могут легально

работать. Проблема состоит в том, что их нужно обучить, но программа профессионального обучения доступна только для тех, кто уже получил право на убежище. Круг замкнулся.

Запятнанное превосходство

На этом фоне можно оценить выполнимость рекомендаций Еврокомиссии: *«Сформировать культуру гостеприимства и обеспечить эффективную политику интеграции для работников и их семей»*. А также: *«гарантировать справедливые и достойные условия труда»*. Газетная хроника даёт дополнительную информацию.

Затронем тему продолжающихся смертей на рабочем месте. Но не только их. *La Stampa* 27 марта пишет о *«рабах виноградников»*, и не каких-нибудь там виноградников, а *«хвалёных виноградников Ланге и Монферрато»*. Здесь всплывают неоднократные случаи принудительного труда и эксплуатации: *«Двенадцать или четырнадцать часов работы в день. Иногда семь дней в неделю. “За исключением дождя”. Плата составляла 6 евро в час. Согласились на 8, но вербовщики удержали 2 евро на транспорт»*. Это рассказы рабочих, приехавших из Северной Африки и стран южнее Сахары в Бароло, Барбареско и другие центры Пьемонта, *«одним словом, на Олимп вин»*. Ситуация, однако, ничем не отличается от французской Шампани.

Секретарь CGIL в Кунео Пьертомазо Бергезио говорит о том, что более половины из 5 тысяч рабочих, почти все из которых иностранцы, заняты в кооперативах, где встречаются *«эпизоды настоящего “капоралато”»*³. Сообщения об этом, отмечает он, *«скрываются прежде всего там, где существует богатое, а не бедное сельское хозяйство»*, опровергая представления о том, что эти явления связаны исключительно с «отсталостью». А крупным производителям, которые утверждают, что они поражены и ни о чём не знают, он предлагает задать себе простой вопрос: *«Как это возможно, что кооператив обходится вам дешевле, чем прямой найм? Всё должно быть наоборот, если учесть, что помимо зарплаты рабочего в этом случае есть ещё и вознаграждение посредников»*.

Тот же вопрос следует задать и миланским брендам высокой моды, которые делегируют производство фабрикам и подвальным производствам, где нарушаются нормы условий труда. *«Рабы роскоши, которым отказывают в достоинстве»*, – гласит заголовок *la Repubblica* от 6 апреля, рассказывая об условиях труда тех, кто за почасовую зарплату не более 3–4 евро, иногда сдельную (50 центов за штуку), в смену до 14 часов в день и без соблюдения элементарных норм безопасности, производит роскошные сумки и аксессуары, которые затем продаются по цене, в 20 раз превышающей себестоимость. Контроль со стороны заказчика существует, но он касается только качества продукции, а не условий труда.

Буржуазное видение и пролетарская перспектива

Не нужно ехать в Бангладеш, чтобы увидеть старый дух капитализма в деле: капитал не стесняется напоминать о своих истоках. В то же время он сетует на *«растрату талантов»* и даже даёт им количественную оценку. В докладе McKinsey от февраля 2024 года исследуются *«этнокультурные меньшинства в Европе»*, среди которых не только иммигранты первого поколения: 44 миллиона человек в 11 странах, включая четыре крупнейшие страны ЕС (Германию, Францию, Италию и Испанию) и Великобританию. Уровень занятости и неполной занятости в этой категории в 2–3 раза выше, чем у «коренного населения».

Вывод таков: увеличив их трудовую активность и ликвидировав разрыв в квалификации, можно добавить 120 миллиардов евро к ВВП ЕС-27, что соответствует росту на 4 %. Кроме того, тем самым удалось бы покрыть примерно четверть нехватки рабочей силы – 1,6 миллиона занятых.

Таков инструменталистский взгляд крупной буржуазии на феномен миграции. Наш классовый взгляд видит в иммиграции, между регионами и между странами, исторический процесс, который ведёт к формированию пролетариата и его концентрации в метрополиях капитализма. Именно здесь может развиваться организация и политическое сознание нашего класса. Поэтому наше гостеприимство – это также обязательство работать в глубине обширных и неоднородных масс наёмных рабочих для развития интернационалистической партии.

Апрель 2024 г.

¹ - Культура гостеприимства – отношение общественности, государственных институтов к мигрантам.

² - Выражение “Уловка-22”, благодаря одноимённому роману американского писателя Джозефа Хеллера, стало эмблемой военного абсурда и слабоумия.

³ - Незаконный найм рабочих на уборку урожая или иную работу за очень низкую заработную плату через вербовщика (капорала).