

Европеисты надевают доспехи

Неравномерное развитие – фундаментальный закон капитализма. На макроуровне это выражается в изменении баланса сил между государствами: атлантический упадок и восхождение Азии – такова ключевая динамика политических процессов нашей эпохи, включающая войны, вызванные кризисом порядка. Но дифференцированное экономическое развитие разворачивается и на более низком уровне, начиная с компаний и секторов: отсюда и различные условия для наёмных работников. Это необходимо иметь в виду для ведения эффективной оборонительной борьбы.

Это только начало

Электрическая и цифровая реструктуризация, навязанная конкуренцией на мировых рынках, затрагивает несколько производственных секторов. Автомобильная промышленность здесь наиболее заметна, не в последнюю очередь из-за известности компаний и брендов, которые в ней представлены. Мы уже сообщали о соглашении, достигнутом перед новогодними праздниками в Volkswagen, суть которого сводится к сокращению 35 тысяч сотрудников к 2030 году. К этому можно добавить комментарий газеты *Zeit* (24 декабря): благодаря этому соглашению *«крупнейший на континенте и долгое время самый уверенный в себе автопроизводитель в будущем станет совершенно не примечательным»*. Это большой удар по иллюзиям о возможности преодолеть неровности рынка с помощью совместного управления, символом которого был сам VW.

Упорная борьба рабочих смогла лишь сдержать отступление. Но она ещё не закончена. Руководство концерна снова переходит в наступление: раздаётся всё больше голосов о том, что согласованные меры экономии недостаточны и требуются дальнейшие сокращения. Их поддерживает семья Порше-Пиех, которая имеет большинство голосов в совете директоров и которая ещё до заключения соглашения призывала к более масштабным сокращениям. Тем временем в концерне появляются новые поводы для столкновений: Audi намерена закрыть завод в Бельгии и снизить зарплаты в Германии; Porsche планирует сократить 1.900 рабочих мест, что составляет 5 % от общего числа сотрудников в Германии.

Две стороны реструктуризации

Индустрия автомобильных компонентов – сектор, наиболее пострадавший от преобразований, причём с двух точек зрения: электромобиль требует меньше компонентов, но даже те, кто уже перешёл на производство новых двигателей, теперь страдают от более слабого, чем ожидалось, рыночного спроса. Согласно отчёту CLEPA, европейской ассоциации производителей компонентов, в 2024 году в сфере поставок компонентов были уже потеряны 30 тысяч рабочих мест (*Financial Times*, 3 января). В одной Германии, ведущей автомобильной стране Европы, с 2019 года было ликвидировано 50 тысяч рабочих мест в секторе.

Компания Bosch уже объявила о ликвидации 12.500 рабочих мест, и *«руководство не исключает, что сокращений будет ещё больше»* (*Handelsblatt*, 3 февраля). Здесь тоже есть пища для размышлений о природе капитализма, ведь Роберт Бош, основавший компанию в конце XIX века, получил прозвище *«Красный Бош»* за свою приверженность социальному прогрессу: в Германии он одним из первых ввёл восьмичасовой рабочий день. Рынок разрушает все иллюзии.

Автомобильная промышленность – не единственный сектор, охваченный глобальной реструктуризацией. В Италии одним из секторов, наиболее затронутых и подорванных изменениями, является сектор бытовой техники: он был сильной стороной национальной экономики в годы “экономического чуда”, а сегодня угасает под напором “экономического чуда” других стран. Знаменитые бренды перешли к иностранным концернам: Zanussi – к шведской Electrolux, Candy – к китайской Haier, Ignis – к турецкой Beko и так далее. Здесь неравномерное развитие показывает оба своих лица: в то время как работники в Италии вынуждены бороться за свои рабочие места, их турецкие товарищи требуют значительного повышения зарплат в условиях неконтролируемой инфляции.

Рынок, а не план

Кроме многочисленных кризисных компаний, в Италии есть сектора и компании, нанимающие сотрудников. Accenture, компания работающая в сфере стратегического консалтинга и эксплуатирующая 24 тысячи сотрудников в стране, планирует нанять ещё 4 тысячи человек; Engineering, компания в сфере цифровой трансформации с 10.500 сотрудников, ищет ещё 900; Ansaldo Energia планирует нанять 200 сотрудников к 2025 году; наконец, Stellantis намерена нанять 300 инженеров по Европе, 100 из них – в Италии.

Растущий дефицит рабочей силы показывает, что не хватает не только работников высокой квалификации. Председатель Confindustria Эмануэле Орсини предупреждает, что «уже сегодня» не хватает 100 тысяч работников, намекая на необходимость увеличить приток иммигрантов (*La Repubblica*, 26 января).

Конечно, рассчитывать на то, что всё будет уравновешено путём простого перемещения работников из одного сектора в другой, – надежда если не тщетная, то, по крайней мере, требующая длительного времени для воплощения, что не может успокоить тех, кого это касается. Существует несколько примеров: Hensoldt, крупная немецкая оружейная компания, испытывающая нехватку персонала в связи с ростом заказов, предложила принять около 200 работников, уволенных из групп по производству автомобильных запчастей, таких как Bosch и Continental (*Financial Times*, 1 февраля). Но этот шаг не предвещает ничего хорошего для человечества, когда их продукты пойдут на рынок военных конфликтов.

Фрагментация контракта

Существует ещё один фронт неравномерного развития, напрямую касающийся нашего класса: разница в оплате труда. Это не всегда связано с объективными условиями, часто это отражение слабости профсоюзов. Например, в попытках угнаться за инфляцией существенна роль национальных контрактов. Но именно по этому пункту очевидно отставание Италии: на конец 2024 года, по данным ISTAT, половина всех работников всё ещё ожидала продления контракта, а средний срок перезаключения соглашения, хотя и сокращается, составляет 22 месяца, почти два года с момента истечения.

В эссе, опубликованном в марте 2024 года в экономическом журнале *Moneta e credito*, подчёркивается фрагментация контрактов, причем не только из-за распространения так называемых “пиратских контрактов”, но и из-за тех, что подписаны профсоюзами из конфедераций CGIL, CISL и UIL: 209 контрактов, подписанных этими организациями, охватывают в среднем 64 тысяч работников каждый; даже если учитывать только 11 крупнейших производственных контрактов, средний показатель составляет 334 тысяч. Вывод заключается в том, что при таких цифрах «*профсоюзам не хватает переговорной силы для того, чтобы выполнять свою роль авторитета в области заработной платы*». Кроме того, идея о том, что целью борьбы должна быть только корректировка заработной платы в соответствии с инфляцией, «*ведёт к постоянной “победе” капитала над трудом*», поскольку только он «*выигрывает от улучшения технологий и повышения производительности*».

Единство и независимость класса

Какие выводы можно сделать из этого краткого обзора? Прежде всего, профсоюзная борьба должна быть настолько широкой, чтобы она могла использовать силу наиболее благополучных элементов для защиты менее благополучных. С этой точки зрения центральное место занимают национальные контракты: распространение переговоров, ограниченных рамками отдельных компаний, усилит фрагментацию. Поэтому мы должны сконцентрироваться именно на тех контрактных спорах, которые всё ещё остаются открытыми, не растрачивая при этом энергию.

В то же время мы должны остерегаться корпоративистских, националистических, проевропейских призывов, которые всегда ждут своего часа. Позиция “мы все в одной лодке” в конечном счёте отождествляет интересы рабочих с интересами капитала, и эта точка зрения, к сожалению, присутствует и в профсоюзном мире. С ней необходимо бороться, чтобы не оказаться втянутыми в социал-империализм и протекционизм.

В конечном счёте, необходимо учитывать, что речь идёт о капитализме: профсоюзная борьба может, если она правильно направлена, смягчить острые углы, но не сгладить противоречивую реальность. Главный путь – это борьба за коммунизм.

Февраль 2025 г.