

الفصل الأول من كتاب “لا اختصارات”

Jane McAlevey

المقدمة

لقد تم تجاهل الحركات العمالية بشكل يثير الاستغراب من قبل مستكشفي الحركات الاجتماعية جوزيف لودرز، «حركات الحقوق المدنية ومنطق التغيير الاجتماعي»¹ [الحاشية السفلية رقم 162]

هناك «نمط شامل غير رسمي» ساري بين معظم الوسط الأكاديمي أن الاتحادات العمالية ليست حركات اجتماعية. ان الاتحادات تمثل «بيروقراطية غير ديمقراطية ذات تدرج طبقي من الأعلى إلى الأسفل». علماً أن ليست كل الحركات التي يشار إليها على أنها اجتماعية تنطبق عليها معايير تعريف الحركة الاجتماعية، فالكثير من هذه الحركات تعمل بنمط سلطوي من الأعلى إلى الأسفل كأى اتحاد سيء. وإذا كان للحركة الاجتماعية عضوية معينة فأن هؤلاء الأعضاء من الممكن أن يكونوا مبعدين ومهمشين كما هو الحال تماماً بين قيادات الاتحادات العمالية وجماهيرها. كما إن مستكشفي الحركات الاجتماعية يفترضون أن الربح المادي هو الهم الأساس للاتحادات العمالية، متناسين أهم الصراعات التي تدور في مواقع العمل حول واحدة من أعمق الاحتياجات العاطفية للإنسان: «الكرامة». الاستصغار اليومي الذي يتعرض له العامل والتقليل من قيمته كإنسان هو الذي يقود العمال للبحث عن التضامن المطلوب للتغلب على منتهكي الاتحادات الذين يعملون اليوم على منع حالات التضامن تلك اللازمة لربح الحملات والحفاظ على الحقوق.

بالنسبة لي، كحاملة لدرجة الدكتوراه بعد خبرة عملية طويلة، كقائدة طلابية شابة، ثم كعاملة على التنظيم المجتمعي، ومدرسة في «مركز الهایلاندر» وبالتالي كمنظمة في الاتحادات العمالية ورئيسة مفاوضات ومديرة حملة انتخابية. أجد أنه من المستحيل تصنيف عملية التغيير الاجتماعي إلى نوعين مختلفين عن بعض. كل الاتحادات

1 — جوزيف ي. لودرز، حركة الحقوق المدنية ومنطق التغيير الاجتماعي، نيويورك، مطبعة جامعة كامبريدج نيويورك، 2010. الحاشية السفلية التي أخذت منها هذه الجميلة هي: "اعتقد ان الناشطين الاقتصاديين يختلفون في اطلاعهم على الكلف التي تدفعها الحركات لاطلاق المسيرات الاحتجاجية، الاعتصامات، المقاطعات وما الى ذلك. بعض هذه الأفكار تم بحثها من قبل مؤرخي الحركة العمالية، وعلماء الاقتصاد من أجل تفسير نتائج الإضرابات. لقد تم تجاهل الحركات العمالية بشكل يثير الاستغراب من قبل مستكشفي الحركات الاجتماعية".

التي عملت معها كانت بالفعل حركات اجتماعية، تتميز باهدافها التقدمية التي تجاوزت منجزات مواقع العمل، والتي تضمنت صنع قرار استباقي ومشاركة واسعة للعمال وعوائلهم ومجتمعاتهم.

في هذا الكتاب، فاني استخدم مصطلح «الحركة» للدمج بدراية بين طرفي المعادلة الذي كانا يدرسان بشكل منفصل: الناس في الاتحادات العمالية الذين يطلق عليهم العمال، والعديد منهم ممن، بعد انتهاء يوم عملهم يشاركون في أنواع مختلفة من الممارسات الطوعية ويشار إليهم كأفراد. العمال أفراد أيضاً. ان مقاربة الفصل بين مواقع العمل والمجتمعات تقف عائقاً بين الناس وبين تحقيق الانتصارات المهمة وبناء القوة. ان وجود هذه المقاربة التقسيمية في الوسط الاكاديمي تمنع المستكشفين، الطلاب والمنظمين انفسهم من فهم أفضل للحصول على إجابة السؤالين القديمين: لماذا تراجعت الاتحادات العمالية؟ وما الذي يجب فعله؟

تتضمن نظريتي ثلاثة عناصر، الأول: ان سبب تراجع التقدمية خلال الأربعة عقود الماضية في الولايات المتحدة هو الابتعاد الجوهري ولفترة طويلة عن التنظيم العميق والاتجاه نحو التحشيد السطحي. العنصر الثاني: الفصل بين «الاتحادات العمالية» و«الحركات الاجتماعية» قد أضر كثيراً بأي تنظيم كان قد أجري سابقاً. هذين العنصرين سوياً ساعدا على فشل الاتحادات والسياسات التقدمية، وعلى التضييق على الشعوب، وعلى وصول الفئات السيئة والجشعة بلا خجل الى الحكم، لإطاعة مصالح الشركات والمؤسسات الكبرى.

العنصر الثالث: ان المقاربات المختلفة للتغيير تؤدي إلى نتائج مختلفة. أنا أناقش ثلاثة أصناف من عمليات التغيير: التضامن، التحشيد، والتنظيم. على الرغم من أن تركيزي يكون بشكل أساسي وجوهري على التحشيد والتنظيم. كل وسيلة من هذه العناصر الثلاثة تؤدي إلى نوع مختلف من الانتصارات، وليس كل هذه الأنواع من الانتصارات متساوية، فالبعض من هذه الانتصارات قد يكون هزيمة في حقيقته. فقط التنظيم بإمكانه أن يشكل تحدياً حقيقياً لانعدام المساواة في القوة في الولايات المتحدة. اليوم، هناك فهم ضعيف جداً لماهية العوامل التي قد تؤدي إلى انتصارات صغيرة، متوسطة، أو كبيرة المدى، ولماذا؟

القوة وتحليل تركيب القوة

في الولايات المتحدة، قام ج. رايت ميللز بتقديم مفهوم القوة وتركيب القوة بشكل متاح للجميع في كتابه نخبة القوة²، والذي تم نشره في 1956م. في الستين عاماً التي تلت ذلك تم تجاهل التقديمية بشكل كبير، وحذف النقاشات حول القوة أو تركيب القوة. لا شيء يسبب الذعر للناشطين في الولايات المتحدة أكثر من سؤال: "ماهي نظريتك عن القوة؟". يعتبر الكتاب الذي ألفه وليام دومهوف (موقعه الإلكتروني يحمل نفس الاسم في الوقت الحالي) بعنوان من يحكم أمريكا سنة 1967 وهو متابعة لعمل ميللز من أفضل المراجع التي بإمكان الناشطين المحليين الرجوع إليها لفهم كيفية القيام ببحث يتعلق بالقوى التابعة لخصومهم. لكن ميللز، دومهوف وآخرون ممن يقدمون للاكاديميين نقاشات حول القوى، فإنهم يقدمون تلك النقاشات بما يتعلق النخب من أصحاب القوة، أولئك الذين يمارسون القوة بشكل روتيني (القوى الوطنية في عمل ميللز، والقوى المحلية في عمل دومهوف)، والحوارات حول القوة النخبوية قد تدور في حلقات مفرغة (إنهم يمارسون القوة لأنهم يملكونها، إنهم يملكونها لأنهم يمارسونها، ولدوا معها، لديهم أصدقاء يملكونها...). ان ما جعل كتاب فرانسيس فوكس بيفين وريتشارد كلاواردس 1977 حركات الناس الفقرا³ من أهم وأذكي الكتب هو أنهم أشركوا الناس الاعتياديين وليس فقط النخب في الحوارات حول من بإمكانه ممارسة القوة.

فيما يتعلق بنقاشات القوة، سأقوم بالتركيز على هذا المفهوم الكبير. ان اهتمامي يكمن في الحالات التجريبية التالية، وفي فهم تركيب القوى للناس الاعتياديين وكيف بإمكانهم هم أنفسهم الوصول الى المزيد من فهم القوة التي يمتلكونها. هناك الكثير من الأدلة في الصفحات الأولى من أعداد جريدة النيويورك تايمز أن قانون ميللز النخبوي ما يزال سارياً. فالامتيازات والمنافع التي يتمتع بها مارك زاكربيرغ أو بيل كيتس أو جيمس ديمون لا تختلف كثيراً عما وصفه بيرتراند راسل في

2 — ج. رايت ميللز، نخبة القوة، نيويورك، نيويورك: مطبعة جامعة اوكسفورد، 1956.

3 — فرانسيس فوكس بيفين وريتشارد كلاوارد، حركات الناس الفقراء: كيف نجحوا حيثما كانوا قد فشلوا، نيويورك، طبعة الكتب الكلاسيكية، 1979.

كتابته الصادر في 1938 المعنون القوة حيث وصفها على أنها «كهنوتية» أو «ملكية»⁴. وهذا ما يساعد على توضيح كيف أن المدراء العامين للمؤسسات ذات الانتشار الدولي يدخلون ضمن الفئة السلطوية، ولا يمكن تمييزهم عن تأثير بابا الفاتيكان، أو الملوك، والرؤساء، الموجودين في الصور العديدة التي التقطت في محادثات التغير المناخي التي عقدت في كانون الأول من سنة 2015. ليس من الصعب استيعاب كيف أن هذه الطبقة التي تدير الشركات الكبيرة العالمية تحكم العالم. لكن بالنسبة لأولئك الذين يحاولون تغيير هذا الوضع أو هذه السياسات، خصوصاً إذا كان هذا التغير سينتج عنه تغيير شامل في المجتمع، إنه لمن المهم أن تكون البداية هي تفصيل وتوضيح روابط وشبكات علاقات الأطراف المستهدفة. وأيضاً ضرورة فهم من هم المستهدفون، من هم الناس وما هي المؤسسات التي تحدد نجاح الحملة (أي النجاح في تغيير المجتمع) بشكل رئيسي وبشكل ثانوي. وهذا يتطلب تحليل تركيب القوى بشكل تفصيلي عميق. الملوك، والرؤساء، الموجودين في الصور العديدة التي التقطت في محادثات التغير المناخي التي عقدت في كانون الأول من سنة 2015⁵. ليس من الصعب استيعاب كيف أن هذه الطبقة التي تدير الشركات الكبيرة العالمية تحكم العالم. لكن بالنسبة لأولئك الذين يحاولون تغيير هذا الوضع أو هذه السياسات، خصوصاً إذا كان هذا التغير سينتج عنه تغيير شامل في المجتمع، إنه لمن المهم أن تكون البداية هي تفصيل وتوضيح روابط وشبكات علاقات الأطراف المستهدفة. وأيضاً ضرورة فهم من هم المستهدفون، من هم الناس وما هي المؤسسات التي تحدد نجاح الحملة (أي النجاح في تغيير المجتمع) بشكل رئيسي وبشكل ثانوي. وهذا يتطلب تحليل تركيب القوى بشكل تفصيلي عميق.

يتم عادة تجاوز هذه الخطوة، أو يتم اجراءها بشكل عابر وغير مفصل، وهو غالباً سبب فشل العديد من المجاميع. هناك العديد من المواقع الالكترونية في الولايات المتحدة أمثال موقع دومهوف Domhoff، ومواقع أخرى مثل ليتل سيس LittleSis، كورب واتش CorpWatch،

4 — بيرتارد راسل، القوة، نيويورك: نورتون، 1969.

5 — كورال دافينبورت، «موافقة الأمم على اتفاقية لاندمارك للمناخ في باريس»، جريدة النيويورك تايمز كانون الثاني، 12، 2015.

وساب سايدي تراكر Subsidy Tracker، والتي بإمكانها مساعدة المجاميع على تحسين قدراتهم التحليلية فيما يتعلق بالموؤسسات "الكهنوتية" التي يجب دحرها.

ان استيعاب من هم الأهداف المقصودين وانماط القوى التي يمارسونها يجب ان يكون الخطوة الأولى في تحليل تركيب القوى، ولكن حتى عندما يتم القيام بهذه الخطوة، فإنه فقط يتم الإشارة إلى أصحاب القوى وعلاقتهم ببعض. بداية جيدة، لكن يجب القيام بالمزيد.

ان الامر الأساسي الذي يجب القيام به وهو أمر جوهري جداً: هو تحليل لتركيب القوى بين الناس العاديين الذين من الممكن أن يكونوا طرفاً في الصراع، على أن يكون تحليلاً متوازياً، منهجياً، تنظيمياً، ومفصلاً. ان الاتحادات التي تنجح في القيام بالإضراب بأغلبية عظمى لديها مقاربات ممتازة لفهم أفضل عن كيفية القيام بتحليل تركيب القوى: أن تنجح في تنظيم إضراب وتحقيق الأهداف المرجوة منه (كما فعل معلمو شيكاغو في الالفية الجديدة) يتطلب تحليلاً تفصيلياً عن من هم بالضبط العمال الذين من المحتمل ان يقفوا معاً لتحدي تهديدات أصحاب العمل بالطرد، وأن يسيروا معاً في حركة جمعية ذات مجازفة عالية. من هو العامل الذي سيكون قادراً على تغيير رأي من - بالاسم - ولماذا؟ كم هي قوة الدعم الذي سيحصل أو تحصل عليه بين كم من زملائهم من العمال بالضبط؟ وكيف بإمكان المنظمين معرفة ذلك بشكل أكيد؟ ان القابلية على الإجابة بشكل سليم على هذه الأسئلة والعديد غيرها- فيما يتعلق بعامل معين، ما هي علاقاته خارج العمل؟ لماذا؟ كيف؟ لأي درجة؟ كيف بإمكان هذا العامل التواصل معهم والتأثير عليهم؟- ان هذه الأسئلة وغيرها بإمكانها أن تكون الأساس في نجاح الإضرابات في الالفية الجديدة.

لا يقوم الليبراليون وأغلبية التقدميون بتحليل قوى كامل لأنهم ، عن دراية أو ربما لا، يتقبلون نظرية النخبوية في القوة التي قدمها ميللز. انهم يفترضون أن النخبة ستحكم دائماً. في أفضل أحوالهم فانهم يناقشون كيفية استبدال نخبة سيئة جداً بأخرى أفضل منها

بحيث يكونون «قادرين على العمل معها» وتكون رغبة بأن يكون العمال قادرين على التسوق خلال أي أزمة يكون السبب بها المدراء التنفيذيون، بحيث ان المدراء يمنحون العمال علاوات ينفقونها على السلع الاستهلاكية التي لن يكونوا بحاجة إليها. ان البحث عن هذه النخبة الأكثر الفة يلهب خيال الليبراليين والتقدميين. ان نظرية القوة النخبوية لليبراليين ذوي النوايا الحسنة تقودنا إلى النمط التضامني. نظرية القوى النخبوية ليسار الابدع من الليبراليين -التقدميين- تقودنا إلى نمط التحشيد لأن للتقدميين أهدافاً منطقية تتطلب استعراضاً لقوى كامنة، أو على الأقل الوعيد بها.

المجاميع التي تقع إلى اليسار من كل من الليبراليين والتقدميين، لديهم نظرية قوة مختلفة: مختلفة لأنها تفترض أن مجرد فكرة من يمك بخيوط القوة هي فكرة قابلة للجدل، وإنه بالإمكان إزالة النخب من حكم المؤسسات «الكهنوتية». وعلى الرغم من أنها قد انقرضت وطنياً، فإنه هناك من الاتحادات العمالية القوية القادرة على العمل على مستويات محلية وإقليمية. ان مفاوضاتها الديمقراطية المفتوحة التي يشارك فيها الاف من العمال متحدين من أجل منع أصحاب العمل من القيام بأعمال سيئة ومن ثم خلق ما يكفي من القوة للجلوس إلى طاولة المفاوضات كأنداد لأرباب العمل مطالبين بتحسين الأوضاع للعمال، ان هذا خير دليل على أنه بإمكان الناس الاعتياديين ممارسة القوة المطلقة (القوة على أحد ما) والقوة الخلاقة (القوة للقيام بشيء ما). ان تركيز هذا الكتاب هو على كيفية تحليل هذه القوة الكامنة للناس الاعتياديين.

قام مارشال كانز بتبسيط هذا المفهوم للاستراتيجية بشرحها كالتالي: «تحويل ما أنت تملك إلى ما أنت تحتاج للحصول على ما أنت تريد»⁷ الكلمة أنت هي كلمة مهمة جداً ومتغيرة. كيف يفهم الناس القسم الأول من هذه الجملة «ما أنت تملكه»؟ ومن هم الناس الذي سيفهمون؟ فقط من يتمكنون من فهم ما لديهم هم الذين يتمكنون من تحديد «ما أنت تحتاج» ويكونون قادرين على القيام بالخطوات

اللازمة لوضع الخطة، ينظمون ويديرون اتجاه الحركة، ومن ثم الحصول على «ما أنت تريد». ولأن «ما أنت تريد» يتناسب بشكل عام مع ما تعتقد أن بإمكانك الحصول عليه، فإن سقف المطالب يرتفع أو ينخفض على أساس ما يعتقد الناس أن بإمكانهم منطقياً تحقيقه. من هو أنت الحقيقي في «ما أنت تريد»؟ لأجل فهم أفضل للنتائج - ربحاً أو خسارة، قليل أو كثير- فإن ذلك يتطلب شرحاً واضحاً لكل بند فرعي في تعريف كانز الممتاز للاستراتيجية.

بداية، يقترح كانز، وهو محق في ذلك، أن «السير الذاتية» الدقيقة للموجودين في «فرق قيادة الحملات» تؤثر تأثيراً مباشراً على الاستراتيجية، لأن (الفرق المتنوعة) تؤدي الى مدى متنوع من (المعرفة والقوة) وتنوع من شبكات العلاقات التي من الممكن أن تكون ذات فائدة كبيرة لغرفة عمليات الحملات. نتوصل من ذلك انه كلما كانت غرفة العمليات أكبر كلما كانت فرص الربح أكبر. أنا أعتقد أن غرفة عمليات الحملة يجب ان تتضمن أفراداً لهم صلاحية اتخاذ القرارات او أنهم ذوي منصب معين كأن يكون قيادياً تنظيمياً، نائب رئيس، باحث، مدير، ممثل نقابي، أو عضو تنفيذي في مجلس اداري، ذلك بالإضافة إلى أفراد معينين لا يتمتعون بأي منصب لكنهم قادرة طبيعيين يعتمد عليهم أفراد مجتمعهم الاخرون، وهؤلاء قد يكونوا ممرضاً/ة، أو معلماً/ة، أخصائي/ة تخدير، سائق باص مدرسة، أو أي شخص قادر على التصويت والانتخاب. أحث على الخوض عميقاً في الخلفيات العملية والثقافية وشبكات العلاقات ومعارف الأشخاص ذوي العلاقة، وليس فقط الأشخاص ذوي المناصب القيادية. ان النقاشات بين القيادات النقابية وأعضاء النقابة أنفسهم في غرفة عمليات الحملة مهمة جداً للنجاح أكثر من وجود القادة أنفسهم. لماذا؟ الكثير من العمال الصامتين عادة الغير مشاركين في الحركة العمالية، تتحول مواقفهم الى مشاركين فاعلين جداً، متى ما تمكنوا من إدراك واستيعاب، والاحساس بمدى القوة التي تولدها خبراتهم وشبكات علاقاتهم. إن أفضل طريقة لتحويل الأغلبية الصامتة إلى أفراد فاعلين ومساهمين أقوياء هي جعلهم يدركون قوتهم الكامنة وذلك عن طريق إشراكهم في عملية تطوير تحليل

تركيب القوة في حملتهم، وبذلك يصبحون أكثر وعياً بمدى قوتهم وما هي قوة خصومهم وهذا أمر مهم.

عندما يدخل العمال الاعتياديون في غرف العمليات التي تتضمن تحليل تركيب قوة الخصم ويدركون أن الخصم مثلاً لديه لجنة تضم اثنين من الوزراء، واثنين من أعضاء مجلس المحافظة، واثنين من مجلس الإباء والامهات في المدراس، بالإضافة الى المدير التنفيذي في موقع العمل وهو الشخص المستهدف بالحملة، فان هؤلاء العمال يبدأون هم أنفسهم بالعمل ووضع الخطط والاستراتيجيات. يساهم الناس على القدر الذي يفهمون، كما أنهم يفهمون على قدر ما يساهمون. أن تحليل تركيب القوة هو الآلية التي تساعد الناس العاديين على إدراك قوتهم الكامنة وتحثهم على المساهمة الفاعلة في وضع الاستراتيجية. وعندما يفهم الناس الاستراتيجية لأنهم ساعدوا في وضعها، فأنهم سيكونون أكثر استيعاباً لأهداف بعيدة المدى، وسيكونوا ملتزمين ومتواصلين أكثر من أجل تحقيق المزيد من الانتصارات الكبيرة.

هناك ثلاث متغيرات رئيسية لنجاح عملية التغيير: القوة، الاستراتيجية، والمشاركة. هناك ثلاثة أسئلة يجب أن تتم الإجابة عليها: هل هناك تحليل تفصيلي وشامل وواضح لتركيب القوة؟ هل ان الاستراتيجية الموضوعة مرتبطة مع تحليل تركيب القوة؟ كيف سيتم التواصل مع الأشخاص المشتركين في العملية، ليس فقط الافراد الذين لهم علاقة بالحركة الجمعية التي ستنج عن الاستراتيجية، بل ايضاً الأفراد الذين سيشاركون في تحليل القوة ووضع الاستراتيجية؟

بالإمكان تحقيق انتصارات صغيرة جداً بدون إشراك الناس الاعتياديين. وفي هذه الحالة فان المساهمين الأساسيين هم المحامون الذين يتقاضون أجورهم، جماعات الضغط، وخصائيو العلاقات العامة، المدعومون من هنا وهناك. وهذا هو نموذج حملات المدافعة، والتي قد تنتج عنها انتصارات صغيرة.

وإذا كنا نريد تعريف التقدميين على نطاق واسع، فإن لديهم موارد كافية لتحقيق تحولات كبيرة في السياسات والتوجهات الرجعية في الولايات المتحدة، وربما في كل ما يسمى بالدول الغربية الصناعية. وقد يحدث

التغيير الجذري بسرعة -ربما خلال بضعة سنوات-. (لاحظ ما يلي، مديري حملات التغيير المناخي: ان الاستراتيجية الصحيحة والتنظيم العميق قد يؤديان إلى نتائج سريعة). ولايضاح ذلك ايضاً أن بإمكاننا القول أن الأشخاص المسيطرين على موارد الحركة العمالية، الأشخاص الذين يقومون بصنع القرار في الاتحادات العمالية الوطنية كانوا يركزون على الاستراتيجيات الخاطئة لعقود من الزمن، مما سبب سلسلة غير معهودة من النكسات. حيث تمت خسارة العديد من الإنجازات التي تم تحقيقها خلال المائة سنة المنصرمة عندما كانت الحركة العمالية في أوجها.

ومع ذلك فانه بإمكاننا القول إن الناشطين في حقوق العمال والحقوق المدنية قد حققوا بعض الانتصارات، ولم يواجهوا الفشل في كل تحركاتهم. حيث أنهم تمكنوا من التأسيس لتغييرات تركيبية كبيرة والتي كانت متضمنة في سياسات الحركتين على المستوى الوطني، ومستوى الولايات، والمستوى المحلي في الولايات المتحدة. كما أنهم تمكنوا من تحقيق اليات تمكين قوية، تمكنوا من الحصول على تمويل جيد وكوادر جيدة لوكالات التمكين، والاهم من ذلك فان كل انتصار حققوه صار جزءاً من الوعي اليومي لعامة الناس. نحن نعلم ذلك لأن من يقول أنا لا أحب الاتحادات العمالية يقول أيضاً «على الأقل في هذا البلد فان عمل الأطفال في المصانع ليس قانونياً»، أو «أخبرت مديري أنني لن أتعامل مع أي مادة سامة بدون حماية كافية»، أو «الحمد لله إنه يوم الجمعة». وهكذا، إنهم لا يحبون الاتحادات، لكنهم ينظرون إلى قوانين عمالة الأطفال، تعليمات السلامة في مواقع العمل، او تحديد ساعات العمل وعطلة نهاية الأسبوع الى أنها أخلاقيات عمل جيدة جداً ، وهي إنجازات قد تحققت من قبل عمال مشاركين في حركة جماعية عن طريق اتحاداتهم العمالية. وهي نفس الازدواجية التي يظهرها الكثير من ذوي البشرة البيضاء في أمريكا الذي يعتقدون أن حملة #حياةالسود مهمة مفرطة في المواجهة، لكنهم يسلمون بأن للسود حق التصويت، وأن فصل مدارس البيض عن مدارس السود هو أمر عنصري ومن الماضي. وبرغم مشاركتهم المستمرة في إبقاء الهيكلية العنصرية في الواقع، فانهم يرفضون العودة إلى قوانين جيم كرو العنصرية.

لذلك، فإن عكس الانتصارات التي حققتها حملات حقوق العمل وحملات الحقوق المدنية تطلب حملات مستدامة ومستمرة لعقود من الزمن، ومتعددة الجبهات من قبل طبقة المؤسسات الكبرى. لقد كانت قوانين التجارة العالمية التي وضعتها نخبة المؤسسات هي الاستراتيجية الأساسية. منذ سبعينيات القرن الماضي وصولاً إلى تسعينياته، تمكنت المؤسسات من تمزيق قوة عمال المصانع في الولايات المتحدة، والتي كانت هي أكبر قوة منظمة في ذلك الوقت، وذلك بوضعهم في منافسة مع عمال يكسبون دولاراً واحداً في اليوم في بلدان كانت فيها الحقوق في حدها الأدنى والقمع على مستوى عالي، وواصلوا عملهم بأن يروجوا لفكرة ان العمال المشتركين في الاتحادات العمالية يتلقون أجوراً أعلى من غيرهم وحشدوا رأياً عاماً وطنياً يجسد هذه الرسالة. وهذا مثال واحد عن كيف أن الناس، وفي هذه الحالة طبقة الشركات الكبرى، بإمكانهم تغيير ما يطلق عليه الأكاديميون هيكله الفرصة لتكون مناسبة للأهداف بعيدة المدى. أعطت اتفاقات التجارة العالمية والإقليمية الحق للشركات المتعددة الجنسية بشراء أراضي في أي مكان تقريباً في أي بلد كان، وبذلك تمكن أصحاب هذه الشركات العالمية من إخلاء تلك الأراضي من ساكنيها أو شرائها بأسعار زهيدة جداً، ووصلت أعداد أصحاب الأراضي المرحلين إلى الملايين ممن كانوا قادرين على إعالة أنفسهم وفقدوا هذه القابلية بعد شراء أراضيهم.. ما أسهم بشكل مباشر في زيادة الهجرة بشكل كبير إلى الولايات المتحدة وأوروبا.⁸

خلال تلك العقود قامت الطبقة التي تدير الشركات الكبرى بإغراق النظام القضائي بالرشاوي، مع كل جلسة حكم. مما جعل النظام القضائي الناتج عن هذه الرشاوي قام بلا هوادة بتكسير كل القوانين التي ادمت انتصارات الحركة العمالية وحركات الحقوق المدنية، وقلبوا أحكاماً تم الفوز بها بعد عمل مضني وحماية كبيرة لحقوق التصويت. والأكثر من ذلك فبالإضافة الى التقشف والخصخصة، قامت محاكم المحافظين باستغلال السجون من أجل الربح، حيث ازدادت نسبة حبس الأميركيين ذوي الأصول الأفريقية، ومراكز احتجاز اللاتينيين، وفوائد كبيرة للنظام

الجزائي الفاسد الخاص بأصحاب أسهم الشركات الكبيرة⁹. كما أن طبقة الشركات الكبيرة قاموا بخلق جبهتهم الشعبية، باستغلال الأجهزة الثقافية، من خلال بعض الاحكام كالتى أصدرتها الهيئة الفدرالية للاتصالات خلال عهد كلينتون الذي أجاز لمتعدد الجنسيات امتلاك وسائل الاتصال. وقاموا أيضاً ببناء اليمين المسيحي (توجه سياسي يميني) باستخدام تمويل عالي جداً.

عبر التقدم المتعرج من ثلاثينات القرن الماضي وصولاً إلى بداية السبعينيات، وما تلاها من هزائم من أواسط السبعينيات وصولاً إلى الوقت الحاضر، ما الذي تغير؟ لماذا كانت الإنجازات المتحققة خلال الفترة ما قبل حركة مكارثي العمالية وحركة الحقوق المدنية جوهرية أكثر وحقيقية مقارنة مع الإنجازات التقدمية المتحققة خلال الأربعين عاماً الماضية؟ ان لدى الباحثين والمساهمين أجوبة متعددة لهذا السؤال، وبشكل عام هذا الأجوبة هيكلية في طبيعتها. ولكن في أغلبها فإنهم يعتبرون إن الحركة العمالية هي ظاهرة منفصلة عن حركة الحقوق المدنية. قام علماء الاجتماع بدراسة كل من هاتين الحركتين على اعتبارهما جنسين مختلفين، أحدهما كائن من الثدييات والآخر من الأسماك، أحدهما يرتبط بالبر والآخر بالبحر. وعلى الرغم من ذلك فان هاتين الحركتين تتشاركان بخصائص متشابهة لدرجة أن تكونا متشابهتين أكثر من كونهما حركتان مختلفتان.

ان ما يميز هاتان الحركتان القويتان الان عنهما قبل نصف قرن مضى أنهما كانتا قائمتين ومدارتان من قبل - من أطلق عليهم فرانس فوكس بيفان مصطلح الناس العاديين. كانت لديهم نظرية قوة: كانت لديهم القابلية على ادامة اضطراب في النظام القائم. اليوم كما وثقت ثيدا سكوكبول في الديمقراطية المتضائلة: من العضوية الى الإدارة في الحياة المدنية الامريكية، فان محاولات بدء الحركات تكون معتمدة على كوادرات محترفة ذات تعليم عالي والذين يعتمدون على النخبة، وهي نظرية قوة قائمة على التصنيف من الأعلى الى الأسفل والتي تعامل الجمهور كمتفرجين فقط، بدون أن يكون لهم دور أو مشاركة

في الحصول على حقوقهم.

بهدف التحدث إلى جمهور من الناس والتأثير بهم، قام ناشطوا مجموعة مدافعة وطنية بأعداد موقع ما، مع تغطية إعلامية لنقل المناظرات بين المتحدثين المحترفين. كانت هناك جدالات مختلفة حول عدد من القوانين المقترحة والتي جرت بين مختلف الجمعيات واللجان. وشملت المواضيع قوانين الإجهاض، والتقاعد، والجدالات بين المدفعين عن البيئة وأصحاب الأعمال الذي لا يأبهون بها. المواطنون الأمريكيون العاديون يحضرون هذه الأنشطة بشكل متقطع، ليقضوا وقتاً ممتعاً، ثم يقوم موظفو الاستطلاعات بأخذ مقتطفات مما فهمه الجمهور من كل المناقشات.¹⁰

وكما يظهر من وصف هذه الحالة وهو ما يحدث في الالفية الجديدة، ان العامل الأساسي في كون الجهود المنظمة سوف تنمو بشكل طبيعي الى حركات محلية او وطنية تكون قادرة على إحداث تأثيرات كبيرة هو معرفة أين ومع من تكمن الجهة القادرة على التغيير. ان التغيير لا يعتمد على مشاركة الناس العاديين الذين يشار إليهم على أنهم (المستوى الشعبي)، بل يعتمد على كيف، لماذا وأين ستكون مشاركتهم وليس كونهم مجرد جمهور من المراقبين.

10 — ثيدا سكوكبول في الديمقراطية المتضائلة: من العضوية الى الإدارة في الحياة المدنية الأمريكية. (سلسلة محاضرات جوليان ج. روثبام) (مواقع كندل -1645-1648) نورمان: مطبعة جامعة اوكلاند. اصدار كندل 2003.

المدافعة، التحشيد، والتنظيم

أورد لكم اهم الاختلافات بين هذه المقاربات الثلاثة المناقشة في هذا الكتاب. المدافعة لا تتضمن مشاركة الناس الاعتيايين بأي حال من الأحوال، المحامين، موظفوا الاستطلاعات، الباحثون، وشركات الاتصال هم المساهمين في هذه المعركة. وعلى الرغم من أن حملات المدافعة تمكنت من اجبار شركات السيارات على وضع أحزمة الأمان في كل السيارات التي تصنعها، وتمكنت أيضاً من حضر بعض الألعاب التي تتضمن أجزاء قد تسبب الاختناق للأطفال الصغار، إلا أن هذه الاستراتيجية تحد من وجود تحديات كبيرة لقوة النخبة. ان المدافعة تفشل في استثمار الأفضلية الحقيقة الوحيدة التي يملكها الناس الاعتيايين على حساب النخبة: الاعداد الكبيرة. في الإضرابات التي تحصل في مواقع العمل، او بالقرب من صناديق الاقتراع، أو في حالات العصيان المدني اللاعنفي، فان الاعداد الكبيرة للجماهير التي تنتشر بشكل ستراتيجي هي السلاح الناجع الذي يملكه الناس الاعتيايون. ان الـ 1% التي تمثل النخبة لديهم درع من الموارد المادية، وقوات خاصة سياسية، لكن الـ 99% المتبقية التي تمثل الناس الاعتيايين يمثلون جيشاً كاملاً.

خلال الأربعين سنة الماضية ظهرت آلية جديدة للباحثين عن التغيير: مقاربة التحشيد. يعتبر التحشيد تطوراً جوهرياً مقارنة بالمدافعة، لأنها تتضمن مشاركة أعداد كبيرة من الناس في الصراع. ومع ذلك غالباً يكونون نفس الناس: ناشطين ملتزمين الذين يشاركون في كل مرة في كل اللقاءات ويسعون من أجل هدف نبيل، لكن بدون مشاركة الكتلة الكلية لزملائهم في العمل أو في المجتمع لدعمهم. وذلك بسبب وجود كادر محترف يقود، ويتلاعب، ويسيطر على عملية التحشيد، ان هذا الكادر يرى أنهم هم أنفسهم مفاتيح التغيير، ولس الناس الاعتيايين كمفاتيح للتغيير. بالنسبة لهم، لا يهم كثيراً من حضر، أو لماذا، مادام هناك عدد كاف يمثل مجموعتهم قد حضر، عدد كافي لأخذ صور جيدة لنشر التغريدات، أو ربما الظهور عبر وسائل الاعلام. لم

يكن للناشطين الملتزمين الظاهرين في الصورة أي دور في تطوير تحليل القوى، لم يتم اعلامهم أي شيء حول الاستراتيجية أو ما سينتج عنها، لكنهم يؤدون واجبهم بالحضور في الاحتجاجات والتي لا تؤثر كثيراً على أصحاب القوة.

المقاربة الثالثة، التنظيم، تضع مفتاح نجاح التغيير في قاعدة متسعة باستمرار من الناس العاديين، جمهرة من الناس لم يسبق لها المساهمة، من الذين لا يعتبرون أنفسهم ناشطين، هذه هي نقطة التنظيم. في مقاربة التنظيم، يعتبر الظلم والغضب هو المحرك الرئيسي، لكن الهدف الرئيسي هو تحويل القوة من النخب إلى الأغلبية، من الـ 1% إلى الـ 99%. الحملات المفردة مهمة نعم، لكنها مجرد آلية لجذب المزيد من الناس الذي يشاركون لأول مرة في عملية التغيير مع محاولة استمرارهم بالمشاركة. يعتمد التنظيم على المفاوضات الجماعية من أجل تحقيق الفوز، أكثر من اعتماده على الصفقات التي تعقد من باب إلى باب والتي يعتمدها كل من حملات المدافعة والتحشيد. ان الناس الاعتياديين يساعدون على تحليل القوة، وضع الاستراتيجية، وتحقيق النتائج. أنهم مهمون وهم يعلمون ذلك.

تعتمد الاتحادات العمالية ومنظمات الحركات الاجتماعية في الولايات المتحدة اليوم على المدافعة، وبشكل خاص التحشيد. وهذا هو سبب كون الحركات الحديثة لم تتمكن من تكرار النجاحات التي حققتها حركات حقوق العمال والحقوق المدنية المبكرة. يبين الجدول رقم 1.1 مقارنة بين النماذج الثلاثة من ناحية مقاربتها للقوة، الاستراتيجية، والناس. لدى هاهيري هان مخططاً مشابهاً في كتابها الممتاز كيف تطور المنظمات ناشطياً¹¹، ولكن هان تركز على ما أسميه المجاميع المختارة ذاتياً والتي لا تكون الطبقة هي مسألتها الأساسية. هذا الكتاب يركز على الطبقة، وعلى التمييز الواضح بين استراتيجية تطوير الناشطين، الذين لا يأتون دائماً من طبقة العمال، وبين استراتيجية تطوير القادة الطبيعيين، الذين يأتون دائماً من طبقة العمال.

المدافعة	لتحشيد	التنظيم
نظرية القوة النخبة. مجاميع المدافعة يسعون إلى انتصارات واحدة في كل مرة تغييرات ضيقة في السياسات، عادة عن طريق المحاكم او مناقشات الغرف الخلفية والتي لا تؤدي إلى تغييرات دائمة في علاقات القوة.	النخبة الأولية: يقوم الكادر أو الناشطون بوضع الأهداف التي تستدعي تضحيات واطئة الى متوسطة، وفي حالات أكثر مثالية يضعون اهدافاً أكثر طموحا، مع اعلان الفوز حتى وان كان هذا الفوز لا يسبب أي تغيير او ربما يكون تأثيره ضعيفاً. تكون اتفاقيات الغرف الخلفية التي تعقد من قبل خبراء مدفوعي التكاليف أمراً مألوفاً.	واسع وشامل وجمعي. مجاميع التنظيم تقوم بتحويل تركيب القوة ليكون في صالح مكونات المجتمع وتضعف قوة الخصم. تتلاءم حملات محددة مع استراتيجيات اكبر لبناء القوة. انهم يعطون تحليل القوة الأولية، ويشركون الناس الاعتياديين فيه، ويفككون العلاقات الخفية بين القوى الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. يتم الوصول الى التسويات عن طريق مفاوضات جماعية تشارك بها أعداد كبيرة.
الاستراتيجية التحكيم، يستثمر كثيرا على الاستطلاعات، الترويج، ووسائل الاعلام المدفوعة الاخرى	يتم إدارة الحملات من قبل كادر متخصص، أو ناشطين متطوعين بدون قاعدة فعلية من المساندين، تكمن اولوياتهم في تأطير الرسائل أكثر من قوة القاعدة. يمثل الناشطون المختارون من قبل الكادر الإداري الاستمرارية امام وسائل الاعلام وصناع القرار، لكن ليس لهم رأي في الاستراتيجية او إدارة الحملة	توظيف ومشاركة اعداد كبيرة من الناس الذين لديهم القابلية على سحب القوة العاملة او أي مؤسسة أخرى من يد الذي يتعمدون عليها. إضرابات الأغلبية، الممارسات المباشرة الاستراتيجية والمستدامة، الأغلبية في الانتخابات. الأطر العامة مهمة، لكن الاعداد المشاركة تخلق استراتيجية جماهيرية. يعتبر التحشيد في مقاربة التنظيم هو نهج وليس استراتيجية عمل.
لا يوجد التركيز على الناس	ناشطين على المستوى الشعبي، أناس ملتزمين بالهدف، يحضرون مراراً وتكراراً، عندما يتم استهلاكهم اعلامياً يتم توظيف ناشطين جدد أيضا ملتزمين بنفس الهدف مسبقاً وبذلك لا يتم الاعتماد على جماهير اجتماعية.	القادة الطبيعيين. يتم توسيع القاعدة عن طريق تطوير مهارات القاعدة الطبيعيين الذين هم مؤثرين رئيسيين في دائرة انتخابية معينة، وبالتالي هم قادرون على توظيف ناس جدد لم يسبق لهم المشاركة بدون الاضطرار الى العودة الى فريق إدارة الحملة. ان التفاعل الفردي وجهاً لوجه هو الأساس.

المجاميع القائمة على التركيب مقارنة مع المجاميع المختارة ذاتياً

كانت حركات حقوق العمال والحقوق المدنية متموضعة ضمن ما أطلق عليه التنظيم القائم على التركيب. والتراكيب هي، هي مواقع العمل والكنسية السوداء التي ترتبط مع جيم كرو. اختارت هاتان الحركتان التنظيم كاستراتيجية أساسية. كما لعب كل من المدافعة والتحشيد دوره، لكن العامل الأساسي في هاتين الحركتين كان المساهمة الجماهيرية الواسعة للناس الاعتياديين، والذين كانت مساهمتهم مستوحاة من رابط مجتمعي يتعلق بالإحساس بالمكان: مجتمع العمل في قطاع المحلات، والايمان في القطاع الكنسي، وذلك في الصراع من أجل الحقوق المدنية. ان البحوث التي أجريت على المؤلفات الضخمة التي ناقشت مخرجات ثلاثينيات القرن الماضي وصولاً إلى ستينياته تمثل أرضاً ملائمة لإثبات أن التنظيم القائم على التركيب يقدم أفضل الفرص لإعادة بناء حركات تقدمية قوية. هناك من مواقع العمل والكنائس الغير منظمة والتي تمثل أهدافاً سهلة للمستغلين. وهناك عدد كثير منها كافياً للعودة بالحركة العمالية الى نسبة 35% الضئيلة عندما كانت الحركة العمالية في مجرد بداية اكتسابها للقوة¹².

وحيث أن هدف التنظيم الرئيسي هو تحويل تركيب القوة بعيداً عن الـ 1% وتقريبه إلى الـ 90%، فان الوصول إلى الأغلبية هو دائماً الهدف، كلما زاد عدد الناس كلما زادت القوة. ولكن ليس أي ناس، وكلمة الأغلبية ليست كلمة مجردة، بل هي هدف محدد يجب الوصول إليه. في التنظيم القائم على التركيب في موقع العمل أو في أماكن العبادة، من السهل تقييم ما إذا كنت قد بلغت اغلبية من المشاركين حول قضية معينة من عدمه. لنقل أنه يوجد 500 من

12 — هناك خمسة ملايين من العاملين في المستشفيات غير منظمين، اثني عشر مليون عامل في المصانع غير منظمين، وهي قائمة طويلة من قطاعات العمل، انظر باري ت. هيرش وديفيد ا. ماكفيرسون، "عضوية الاتحادات وبيانات تعطيها من استطلاعات التعداد الحالية" مراجعات العلاقات الصناعية والحركة العمالية العدد 56، رقم 2، كانون الثاني 2003، -349 54.

العاملين في موقع عمل معين، أوة من رعايا الأبرشية في كنيسة معينة، ولغرض الوصول إلى الأغلبية- أو حتى الأغلبية المطلقة، فإن طبيعة الدائرة الانتخابية القابلة للقياس تؤهلك للحساب السليم لنجاحك في تحقيق الأرقام المطلوبة. ان المنظم الذي يريد بناء حركة قوية أثناء التعامل مع تركيب معين أو دائرة انتخابية عليه ان يتواصل مع كل شخص موجود في ذلك التركيب أو تلك الدائرة، بغض النظر عن كون هذا الشخص لديه اهتمام مسبق بالاتحاد او بالموضوع المجتمعي الذي يتم التنظيم من أجله أم لا. عليه أن يفعل ذلك (التواصل مع كل فرد من أفراد المجتمع المعين) لأن ذلك يساعد المنظم على الادراك أنه قد بلغ الأغلبية التي يحتاجها من عدمه، كما يساعده على قياس مستوى الالتزام الذي ستظهره هذه الأغلبية على أساس طبيعة- وتكرار ومدى المجازفة التي تمثلها الأفعال التي سيقدمون عليها. ان عملية بناء الأغلبية واختبار مستويات التزامها يساعد أيضاً على إيجاد طريقة مبرمجة لمعرفة من هم الناس الاعتياديين الذين لديهم قدرات قيادية ضمن التراكيب المختلفة- وهي طريق تسمى تحديد القائد. وهم القادة الغير رسميين والذين أسميهم القادة الطبيعيين، وهم نادراً ما يعتبرون أنفسهم قادة وليست لديهم أية مناصب رسمية، لكنهم معروفون بتأثيرهم الطبيعي على أقرانهم. إن تعلم كيفية تحديد هؤلاء يسهل عملية اتخاذ القرار حول من هو الذي له الأولوية فيما يتعلق بتطوير القيادة وجعلها أكثر فاعلية. ان تطوير قابليات هؤلاء القيادية هو بالتأكيد أكثر فاعلية من تدريب متطوعين عشوائيين، لأن هؤلاء القادة الطبيعيين لا يبدوون من الصفر، بل يبدوون بقاعدة عريضة من الاتباع، أنهم أحد مفاتيح النجاح.

ان هذه العملية تختلف تماماً عن اختيار-الذات والتي تتم في معظم العمل الحركي، كما في الحركات البيئية ونزاعات القضايا الواحدة الأخرى، قضايا المرأة مثلاً أو الحركات القائمة على أساس الهوية، وكذلك جهود المجتمعات الغير دينية. إن مجاميع الاختيار الذاتي تعتمد على التحشيد وقد تطورت هذه الحركات بناء على المشروع اليساري الجديد

من ستينيات القرن المنصرم¹³. في العمل القائم على اختيار الذات، معظم الناس يحضرون اللقاءات لان لديهم اهتمام مسبق أو التزام جدي للقضية المطروحة. كما تقول سكوكبول [لم تكن العديد من المجموعات المهمة مؤسسات قائمة على العضوية، بل كانت تتكون من توليفة من المدافعين الماهرين المندفعين لقضاياهم الجديدة].¹⁴»

في العمل القائم على اختيار الذات تقضي مجاميع الحركات الاجتماعية وقتاً طويلاً في الكلام مع ناس يشاركونهم نفس القناعات، بينما في العمل القائم على التركيب فان على المنظمين الانخراط في حوارات مع ناس لديهم اهتمام صغير جداً أو ليس لديهم أي اهتمام بأن يكونوا جزءاً من أية مجموعة. في الحقيقة، في بداية الحملة لتكوين الاتحاد او النقابة، فان العديد من العمال يجدون أنفسهم معارضين لفكرة انشاء الاتحاد نفسها، كذلك يكون أعضاء الأبرشية في البداية معارضين لحركات ذات توجهات أكثر شمولية في كنيستهم عندما تمت مفاتحتهم لأول مرة حول تقديم المساعدة لبناء مجموعة جديدة قائمة على أساس العقيدة. في النتيجة، فإن على المنظمين والقادة الطبيعيين الذين تم تحديدهم في البداية وتطوير مهاراتهم أن يكرسوا جلّ أوقاتهم من أجل الفوز بتأييد الناس الذين لا يعتبرون أنفسهم من ضمن «التقدميين».

التنظيم القائم على أساس التركيب يعمل بشكل متعمد وممنهج من أجل توسعة القاعدة الجماهيرية التي تتغاضى عنها جماعات التحشيد في حملاتهم اللامنتهية ذات القضايا المفردة. ان كتاب هان يعزز هذا المفهوم عن أن المجموعات القائمة على الاختيار الذاتي تطور مقاربة مبنية على أساس من الناشطين، بينما تقوم المجاميع المبنية على التركيب بتطوير قاعدة جماهيرية قوية وقابلة للقياس، لأنهم يركزون على تطوير القادة الطبيعيين الذين بإمكانهم التحشيد للوصول إلى الأغلبية.

13 — جون د. ماكارثي وماير ن. زالد، "تحشيد الموارد والحركات الاجتماعية: نظرية جزئية"، الجريدة الأمريكية لعلم الاجتماع العدد 82 رقم 6، أيار 1977، 1212-1241.

14 — ثيدا سكوكبول، نفس المرجع السابق، مواقع كيندل -1762 1763

الاتحادات كأصعب اختبار لنجاح الحركات الاجتماعية

هناك العديد من العوامل البارزة التي تميز بين جهود الاتحادات، والجهود المبذولة داخل المجاميع القائمة على أساس الدين على الرغم من كون المجموعتين تركيبيتين. يتم تعلم أفضل الدروس من اجتياز أصعب الامتحانات. ان صراعات الاتحادات دائماً ما تتضمن تهديدات ومجازفات عالية المستوى- كذلك كانت صراعات حركات الحقوق المدنية¹⁵. أن التمييز الأهم هو أن معظم التنظيمات الدينية والتنظيمات ذات القاعدة العريضة تعرف بأنها (م م) أي أنها "منظمات المنظمين" وهي غالباً ما تكون مؤسسات دينية، كنائس مفردة، معابد، أو مساجد. والانضمام يحدث بين المنظم والقائد، وفي هذه الحالة فالقائد له منصب رسمي، يشغل منصبه بوقت كامل، عادة يكون شخص ذو لقب يمنحه صيغة رسمية للقيادة: قس، أو حاخام أو إمام، فمتى ما تم كسب هذا القائد الرسمي ليكون جزءاً من قضية عامة، فإنه يمنح المنظم وصولاً كاملاً إلى أعضاء الجماعة التي يرأسها هذا القائد. لكن التنظيمات الدينية الحالية لا تواجه ما تواجهه الاتحادات العمالية في الوقت الحاضر. فلا يوجد جهود ممولة بشكل كبير من أجل منع المنظمين من التواصل مع مجموعة دينية معينة للوصول إلى الأغلبية، حيث عادة يكون منظمو الجماعات الدينية موضع ترحيب¹⁶.

عندما يكون التركيب هو موقع عمل، فإن القائد الرسمي لذلك التركيب، المدير التنفيذي للشركة، يعلن الحرب على موظفيه مع أول ظهور علامات جهود إنشاء الاتحاد، مستخدماً تقنيات تتضمن عادة التهديد بالفصل من العمل لأي عامل يتحدث مع المنظمين¹⁷. يمنع

15 — دوغ ماك آدم، العملية السياسية وتطور عصيان السود، 1930-1970، شيكاغو، مطبعة جامعة شيكاغو، 1982.

16 — هايدي ج. سوارتز، تنظيم أمريكا الحضرية: الحركات التقدمية العلمانية والقائمة على أساس الدين، مينيابوليس: مطبعة جامعة مينيسوتا، 2008، ومارك وارين، قعقة العظام الجافة: البناء المجتمعي لإعادة إحياء الديمقراطية، برينستون: مطبعة جامعة برينستون، 2001.

17 — برونفينبرينر، ك.، فريدمان، س.، هيرد، ر. و.، اوسوالد، ر.ا.، وسبير، ر. ل. (1989). مقدمة [نسخة الكترونية]. في ك. برونفينبرينر، س. فريدمان، هيرد، ر. و.، اوسوالد، ر.ا.، وسبير، ر. ل. (محرران). التنظيم من أجل الفوز: أبحاث جديدة حول استراتيجيات الاتحادات العمالية (ص 1-15). إيثاكا، نيويورك: مطبعة أي ال آر .

القانون المنظمين من موقع عمل يتواجد فيه تنظيم نقابي، سواء كانوا خبراء بأجر مدفوع أو متطوعين، من دخول مواقع عمل غير منظمة. وهذا لوحده اختلاف متطرف بين مواقع العمل والتراكيب الدينية. وهذا يعني أن على المنظمين جدين جدا فيم يتعلق بفن الحوارات التي يخوضونها مع الافراد فرداً لفرد، وهي حالة التواصل الأول بين المنظمين ومساندين محتملين.

الاختلاف الاخر هو عدم وجود ضرورة ملحة لتقييم حالة الأغلبية التي تم الوصول اليها في المجموعات الدينية، حيث أنه لا يوجد انتخابات مراقبة حكومياً في كل كنيسة لمعرفة عدد المنضمين الجدد الى الكنيسة عكس الذي يحدث في الانتخابات الرسمية حيث يتم إحصاء عدد الناخبين في كل دائرة انتخابية. فالرسوم العشرية التي تجمعها الكنيسة تحفز المجموعات الدينية على قبول المزيد من أعضاء الأبرشية بدون الحاجة الى إحصاء تلك الاعداد الجديدة. في حين يكون معرفة الأرقام المحددة في حال الاتحادات العمالية أمراً ملحاً من أجل الوصول إلى الأغلبية المطلوبة.

التوقيت والحاجة الملحة أيضاً لها تأثير. فتنظيم المجاميع الدينية لا يحتاج إلى مواعيد نهائية بينما هناك مواعيد بينما هناك مواعيد نهائية مفروضة من أطراف خارجية في العمل النيابي. ان الهيكل القانوني الرجعي الذي يملئ قوانين تشكل الاتحادات العمالية يفرض عدداً من المواعيد النهائية. فواحدة من العراقيل التي يجب تجاوزها هي ان صلاحية بطاقة العضوية في الاتحاد تنتهي خلال اثني عشر شهراً من تاريخ إصدارها في حال عدم الوصول إلى مستوى التنظيم المطلوب خلال تلك الفترة. وإذا تم بلوغ التنظيم المطلوب فيتم إعادة ضبط التوقيت، حيث يجب تحقيق أول اتفاقية جماعية أو عقد، أيضاً خلال اثني عشر شهراً. كما إن الاتفاقيات الجماعية تنتهي صلاحياتها أيضاً ، مما يبدأ سلسلة جديدة من المواعيد النهائية. المجاميع الدينية لا تتعامل مع مثل هذه الأمور التي يجب الالتزام بها ، وعادة ما تستغرق هذه المجاميع عدة سنوات لبناء أغلبية بسيطة وهي الأغلبية اللازمة

لاتخاذ خطوة أولى¹⁸.

لكل هذه الأسباب، فإن على منظمي الاتحادات العمالية أن يكونوا متمكنين من مهارات تحديد القائد الطبيعي، مهارات اقناع أعضاء الدائرة الانتخابية، وتطوير ما يسمى داخل الاتحادات باختبار التركيب. بالطبع، فمنذ حقبة ماكارثي، معظم الاتحادات لم تحاول تنظيم العمال الغير منظمين، أو القيام بالإضرابات، أو الفوز بالتصويت لتصديق العقد¹⁹.

إن الغرض من هذه الكتاب هو استنباط الدروس اللازمة لبناء القوة من أفضل أمثلة النجاح التي حدثت تحت أصعب الظروف. هذا الكتاب ليس عن التنظيم النقابي، بل هو عن التنظيم. أن كون الاتحادات العمالية نقطة التركيز هو مجرد تلميح إلى علماء الاجتماع وأصحاب الفكر أن الفشل في دراسة أو فهم الاتحادات العمالية كحركات اجتماعية هو بسبب النقص في فهم أفضل الطرق الفاعلة في بناء القوة. في الالفية الجديدة، وكما في الماضي، فإن نجاح الاتحادات العمالية يتطلب بناء الاغلبية في أماكن العمل، وهو المكان الذي توجد فيه أصعب الظروف. كما قال دان وماري آن كلاوسون، ان الآليات في التنظيم النقابي "تمنح مستكشفي الحركات الاجتماعية مصدراً جيداً للفهم: الفرصة لدراسة مبرمجة لأشكال من الحركة الجمعية والتي تمتاز غالباً بأنها ممارسة على مدى واسع، وأن مستوى المجازفة فيها مرتفع.

20"

يبدو أحياناً أن هناك مقاومة زائفة وجمعية لفكرة النظر إلى أفضل الاتحادات العمالية على أنها حركات حماية حقوق أخلاقية، شرعية، وتنتج القوة، كما كانت حركات ستينيات القرن المنصرم. قام جارلس باين بتوضيح هذه الفكرة في التمهيد لطبعة 2007 من كتابه المميز حول التنظيم في حركة تنظيم الحقوق المدنية، عندما علق على العدد الكبير من المراجعات لكتابه: "بالتأكيد، فإن فصل ضوء الحرية الذي كسب أقل التعليقات من قبل المراجعين للكتاب وهو الفصل

18 — سوارتز و وارن، نفس المرجع السابق.

19 — ستيفن هينري لوبيز، إعادة تنظيم الحزام الصديء: قصة داخل الحركة العمالية الأمريكية، مطبعة جامعة كاليفورنيا، بيركي ولوس انجلوس، 2004.

20 — دان كلاوسون وماري آن كلاوسون، "ما الذي حدث في الحركة العمالية في أمريكا؟ تراجع الاتحادات العمالية وتجديدها." المراجعة السنوية لعلم الاجتماع، العدد 25، 1999، 119-95.

الثاني عشر والذي ناقش مختلف جوانب الفساد ضمن الحركة²¹. بينما ينعكس الامر في حال نقاش الحراك النقابي، فان الانتباه يكون متركزاً على الفساد الداخلي ونادراً ما يدور النقاش حول الحملات الأخلاقية التي يقودها الاتحاد للحفاظ على كرامة العمال في اقتصاد يعادي بشدة مصلحة العمال. ومع ذلك فان المشاركة ما تزال واسعة في التنظيم ضمن ظروف تتضمن مستوى عالي من المجازفة، مع المحافظة على معايير أخلاقية عالية، والأمثلة ليست بالقليلة.

الاستجابة الجديدة للعمال على أزمة الحركة النقابية

تمر الاتحادات العمالية في الولايات المتحدة بأزمة جوهرية. في 1995، حدثت أكبر هزة في الحركة العمالية منذ خمسين عاماً، عندما فرض جيل جديد من النقابيين أول انتخابات متنازع عليها في تاريخ الحركة العمالية في الفيدرالية الأمريكية- مجلس التنظيمات الصناعية (AFL-CIO). وعد الفائزون، والذين اطلق عليهم (قائمة الأصوات الجديدة)، بإعادة احياء شاملة عن طريق الكفاح في التنظيم. وبعد عقدين من الزمن وصرف أكثر من مائتي مليون دولار فان تصنيفات الاتحادات قد تراجعت أكثر من قبل، 10.3 إلى 6.7% في القطاع الخاص، ومن 14.9 إلى 11.3% بشكل كلي²². ان الاتحادات التي تحالفت مع الفرق الفائزة في الانتخابات كانوا بصورة عامة اتحادات لعمال الخدمات، وسأشير إليهم في سياق هذا الكتاب باستخدام مصطلح العمالة الجديدة²³. لماذا فشلت العمالة الجديدة بتصحيح المسار فيما يتعلق بتراجع قوة

21 — جارس م. باين، لدي ضوء الحرية، بيركلي: مطبعة جامعة كاليفورنيا

2 — مكتب احصائيات الحركة العمالية، كانون الثاني، 1996، وكانون الثاني 2014.

23 — ما هي الاتحادات التي تمثل العمالة الجديدة؟ اشير هنا الى البعض منها: CTW هي اتحاد التغيير من أجل الفوز، تقنياً هناك UBC و UFW في قائمة CTW الأولية. وهناك قائمة أخرى مستعملة قامت كيت برونفينبرانر وروجر هايكي بتطويرها في كتاب روث ميلكمان وكيم فوس التنظيم والمنظمين في الحركة النقابية الجديدة (جامعة كورنيل، 2004)، كما قمت بتحليل القائمة التي اختارت الاتحادات أن لا تدعمها في انتخابات AFL-CIO 1995، وأيضاً القائمة التي قررت الاتحادات دعمها. وقمت بدمجهما للخروج بقائمة شاملة لأكثر الاتحادات شيوعاً والتي يمكن تسميتها بالعمالة الجديدة.

الاتحادات العمالية؟

الاتحادات العمالية في الولايات المتحدة ليست متجانسة، معظم الاتحادات لا تحاول تنظيم العمال الذين لم يسبق تنظيمهم. على الاغلب هم يحاولون إدارة تراجعهم²⁴. ومع ذلك، ففي 1995 أعلنت مجموعة واحدة من الاتحادات أنها ستقوم بعكس انحسار عضويتهم. يركز هذا الكتاب على هذه المجموعة. الفكرة الأساسية أن هذا الاتحادات شخست نفسها على أنها اتحادات تحاول تحسين تصنيفها. اعتمدت على عدد من الاتحادات التي تقاطعت مع بعضها لتشكيل الفضاء الذي أقوم بدراسته: قائمة وضعتها كيت برونفينبرانر والتي استخدمتها أثناء اجراء البحث على مجمل الاتحادات العمالية. القائمة الفائزة في انتخابات AFL- CIO 1995، الاتحادات التي انفصلت من AFL- CIO في انتخابات 2006 والمعروفة باسم التغيير من أجل الفوز (اتحادات CTW) ومؤخراً اتحادي المعلمين الرئيسيين والتي مر أحدها بتغيير قيادات جذري. بسبب الهجمات الشرسة التي تعرض لها المعلمون وعلى الرغم من كون هذين الاتحادين معروفين تاريخياً بالعمل بشكل منفرد وتجنباً أي روابط تقربهما إلى اطار عمالي موحد وواسع، إلا أنهما أصبحا مساهمان فاعلان مع اتحادات أخرى لأول مرى منذ عقود.

ضمت القوائم المتداخلة والتي سيطرت عليها اتحادات قطاع الخدمات منذ 1995، الاتحاد الدولي لموظفي الخدمات SEIU، اتحاد موظفي الفنادق والمطاعم HERE، اتحاد موظفي تجارة الملابس UNITE والذي تحول الى UNITE- HERE، اتحاد الدولة الأمريكي، اتحاد موظفي البلديات والمقاطعات AFSCME، نقابة عمال الإعلانات والاطعمة المتحدين UFCW، نقابة عمال المركبات المتحدين UAW، الأخوية المتحدة للنجارين UBC، الاتحاد الدولي لعمال أمريكا الشمالية LIUNA، نقابة عمال المزارع المتحدين UFW، اتحاد المعلمين الامريكان AFT، وجمعية التعليم الوطنية NEA. من هي الاتحادات التي تدخل أو تخرج من هذه القائمة المتداخلة يعتمد على الشهر المعين والسنة المعينة لمختلف هذه الصراعات المعقدة.

	CTW	برونفينريز-هايكى
SEIU	X	X
UNITE HERE	X	X
AFSCME		X
UAW		X
CWA		X
UFCW	X	
LIUNA	X	
IBT	X	

وعلى الرغم من ان الظروف الخارجية لكل الاتحادات هي مضادة ومعاكسة، إلا أنه بإمكان الاتحادات تحقيق المزيد من الإنجازات. إن سبب تراجع عضوية الاتحادات يعود إلى الطريقة التي تعامل بيها الاتحادات أعضائها، والتي تعامل بها العمال الغير منظمين. وعلى الرغم من أنها مقاربة قديمة جداً وأصبحت من التاريخ، إلا أن معظم الاتحادات تلجأ إلى التحشيد في مقارباتها. يركز تاريخ الحركة العمالية والتحليلات على العوامل الخارجية لتبرير تراجع الاتحادات العمالية: صاحب العمل السيء، المحاكم العدائية، العوامة، وتغيير تركيب التوظيف. متجاهلين تماماً الاستراتيجية وأساليب كسب العمال. يركز هذا الكتاب على شيء بإمكان الفاعلين في الحركة العمالية السيطرة عليه بسهولة: استراتيجيتهم الخاصة.

من أهم العوامل التي ساهمت في فشل عملية إعادة احياء الاتحادات العمالية بعد 1995، هو الخيار الاستراتيجي الذي اتخذه اهم قادة العمالة الجديدة وذلك بالابتعاد عن العمال ومواقع العمل. بسبب قوانين العمل السلبية، والأحكام التي أصدرتها المحاكم الغير صديقة، قرر هؤلاء القادة أنه لم يعد بإمكانهم الفوز بالانتخابات التقليدية في الاتحادات. غيروا استراتيجيتهم لضمان ما يسمى «التحقق من البطاقة» والصفقات الحيادية، وقوانين عادلة لاجراء الانتخابات والتي تمت بالاتفاق مع أصحاب العمل. ان مثل هذه الاتفاقيات

نبعت من فكرة حث أصحاب العمل على التوقف عن محاربة التنظيم النقابي. قامت الاتحادات الجديدة بابتكار آلية جديدة أسموها العصا والجزرة. تمثل الجزر مكافأة الشركات بمساعدتهم في زيادة الإعانات الحكومية وتقليل الضرائب، وكذلك الوعد بالتنازل عن السيطرة على موقع العمل، والتركيز بدلاً عن ذلك على الأجور وبعض المنافع. اذا فشلت هذه الجزرات، فهناك العصا: وهي قدرة الاتحادات على فرض تكاليف إضافية محتملة على أصحاب العمل. وقد يتم تحقيق ذلك عن طريق «حملة مضادة للشركة» بما في ذلك نشر دعاية مضادة عن الماركة التي تصنعها الشركة، وتحركات حاملي أسهمها (الضرر بالماركة)، او الضغط من أجل إيقاف أو تقليل تدفق الإعانات الحكومية التي ترد إلى القطاع الخاص، باستخدام المحامين للضغط على الشركات لأسباب بيئية أو غيرها، أو عن طريق تأخير أو منع تغييرات تصانيف الشركات. الكثير من هذه التقنيات يعتمد على السياسة، وعليه فان هذه الاتحادات تستثمر الكثير من الأموال في السياسة، وعند القول تستثمر في السياسة فإننا لا نعني المصوتين في الانتخابات، بل نشير إلى صكوك بالملايين من الدولارات وصفقات الغرف الخلفية.

التعاون مع الشركات ليس بالامر الجديد، لكن بداية تطور حملات الشركات التي يديرها العمال في سبعينيات القرن الماضي كانت مصممة لمراعاة مصالح العمال استجابة لتراجع حماية العامل في ظل قانون العمل الأمريكي. في السنوات الأولى من الالفية الجديدة تم عكس الوضع تماماً²⁵، حيث أصبح تركيز استراتيجية العمالة الجديدة في اضعاف مقاومة أصحاب العمل للتنظيم النقابي عن طريق حملات الشركات هو مصلحة الشركة نفسها وليس العامل أو مجتمعه. اليوم، تستمر حملات المؤسسات بتحديد مواقع النزاع في الساحة الاقتصادية عن طريق التهديد بالإخلال بالأرباح، ولكن ليس عن طريق اضراب العمال عن أعمالهم، بدلاً من ذلك، يقوم جيش جديد من المحترفين من خريجي الجامعات بالنصح بتجاوز الإضرابات واللجوء الى تكتيكات أخرى لمهاجمة أصحاب العمل والضرب تحت الحزام. ان تغيير سياسية

25 — جوليوس ج. جيتمان، استعادة قوة الاتحادات، نيو هافين: مطبعة جامعة ييل، 2010، ريتشارد هيرد، "ال فشل في التنظيم، شراكة -الاتحاد الجديد-، ومستقبل الحركة العمالية"، العمل في الولايات المتحدة الامريكية، العدد 8 أيلول 2004، 2025.

حملات الشركات من قبل العمالة الجديدة نتج عنه نشوب حرب بين محترفي الاتحادات العمالية ونخبة أصحاب العمل، لم تعد لمصالح العمال أية أهمية في تلك المعادلة.

ينظر الى العديد من قادة العمالة الجديدة على أنهم تقدميون على الرغم من كون العديد منهم اختاروا أنفسهم كقادة، وقد عمل هؤلاء على تبرير «الجزرات» على أساس الاتفاقيات التي يتم التوصل إليها عن طريق الصفقات الكبرى، مما جرد العمال ومجتمعاتهم من أداة الدفاع عن أنفسهم ضد أصحاب العمل²⁶. بالإضافة الى إن التكتيكات الجديدة التي تبنتها قيادات العمالة الجديدة تعتبر معاكسة تماماً لنموذج التنظيم الذي كان أساس الكثير من انتصارات الحركة العمالية الكبيرة، والتي تحققت خلال الحقبة التي من الممكن أن توصف بأنها كانت أكثر عدائية في علاقاتها من الأربعين عاماً الماضية والتي هي حقبة الثلاثينيات، والتي شهدت نجاح تأسيس اتحادات مجلس المنظمات الصناعية CIO. كانت أهم ميزة في منظمات CIO هي قدرتهم على التعرف على القادة الطبيعيين وكون الحملات مركزة تماماً على «العامل ككل»، كما أنهم تمكنوا من فهم كون العامل شخصاً محاطاً بمدى من العلاقات الاجتماعية في مجتمعه كما في موقع العمل²⁷.

ان خسارة القوة المتحققة عن طريق تنظيم "العامل ككل" كانت واحدة من النتائج الخطيرة لتحالف اتحادات رجالات الاعمال مع حركة ماكارثي والتي أدت إلى إخراج كل المنظمين المهرة بطريقة تنظيم حقبة CIO خارج الحركة العمالية. اليوم، وكما هو الحال مع محاربي الحرب العالمية الثانية، فان كل المنظمين من حقبة CIO قد رحلوا عن هذه العالم، مما حرمانا من الكثير من القصص التي يمكن روايتها عن الحروب التي خاضوها ضمن صراعات الحركة العمالية في تلك الحقبة. في نهاية حقبة المكارثي تبنى قادة الحركة العمالية استراتيجية أكثر تبنياً للارباح المادية وأمن الاتحاد، ولكن على حساب الحق في الاضراب، وغالباً على حساب الحقوق الأساسية. وبعد التخلي عن السلاح الأساسي في الحق

26 — العديد من هذه الاتفاقيات تتضمن اللغة التي تقيد أي تحرك مستقبلي من قبل المال ومجتمعاتهم. مثال على ذلك في واحدة من الاتفاقيات المعلن عنها بين SEIU والعمال في بيت التمريض في كاليفورنيا، وافق قادة الاتحاد على التنازل عن حق العمال المستقبلي للتحكيم او الاضراب، كما وافق على منع العمال من الادلاء بشهادتهم او الحديث عن الظروف السيئة داخل دار التمريض في كاليفورنيا.

7 — وليام ز. فوستر، طرائق التنظيم في صناعة الصلب، نيويورك، منشورات مكتبة العمال، 1936.

في الاضراب، لم يعد قادة الاتحادات يرون أي ضرورة لبناء قاعدة قوية في مواقع العمل بين أغلبية العمال، أغلبية تكون قوية كفاية لتقرر ترك العمل، موحدين سوية بأهداف مشتركة. قامت قيادات العمالة الجديدة بتطوير استراتيجيات تتضمن تقليل عدد العمال، وبذلك فأنهم يعززون، بدلا من تصحيح الأخطاء التي ارتكبها الجيل الذي سبقهم. ونتيجة لذلك فقد توقفت مفاوضات زيادة الأجور وتطوير ظروف العمل. وتم استبدال العمال باعتبارهم القوة المؤثرة بحملات الشركات، وهو أسلوب من تقنيات الحرب والذي يبعد الحركة النقابية عن موقع العمل وبعيداً عن الجدالات بين العمال والقادة النقابيين.

البحث عن البجعة السوداء: الاتحادات التي ما تزال تدير إضرابات أغلبية ناجحة

ما زال بإمكان العمال تحقيق انتصارات جوهرية وذلك بالمشاركة بالأغلبية، وهي استراتيجية مختلفة عن تلك التي طورتها العمالة الجديدة أو أي مجموعة وطنية اليوم. لأن أكثر الإضرابات قوة -تلك التي تؤدي إلى تعطيل أو إعاقة الإنتاج- لا تعتمد على الكادر النقابي فقط، بل على أغلبية مطلقة من العمال الملتزمين بحراك جمعي. ان استخدام أقوى أسلحة العمل النقابي يتطلب التواصل مع العمال بطريقة تضمن المشاركة بالأغلبية في الاتحاد. ان أغلب القضايا التي أطرحها في هذا الكتاب تتضمن إضرابات اغلبية ناجحة تم تنفيذها منذ عام 2000. وإذا أردنا تشبيه المعامل في الفترة الصناعية من الماضي مع مقارنة ما تضمه من القوى العاملة التي تحتلها، مع نموذج اليوم من الاقتصاد الخدمي، فإنني أركز على المهنتين السائدتين في هذا المجال: الرعاية الصحية، والتعليم. كلا المجالين يتضمن الكثير من العاملين الذين يمتلكون مدى واسع من المهارات والتعليم، دائماً يتعاونون ضمن

نفس البنية المهنية. وهذا لا يشبه الماضي، فان القوة العاملة في القضايا التي قمت بدراستها تتكون بغالبيتها من النساء (الكثير منهن من ذوات البشرة الملونة)، وفي العمل الذي يقومون به كان كلاً من الجهد العاطفي والمهارات التقنية ضروريان للنجاح.

ان الانتقال من التصنيع الى الاقتصاد الخدمي غير بشكل جذري العلاقات التقليدية بين العامل والمستهلك. هل هناك تطبيقات استراتيجية للاتحادات العمالية؟ هل تختلف استراتيجيات الاضراب للقوة العاملة التي تتكون أكثرها من النساء وذات توجه خدمي عن إضرابات الماضي؟ هل ان العلاقات بين هؤلاء العاملين والمرضى الذين يخدمونهم، أو الطلاب الذين يدرسونهم (وبين المرضى وعوائلهم) تتطلب علاقات مختلفة بين اتحادات العمال والمجتمع؟ نعم لكل الأسئلة السابقة. ان الإضرابات مهمة جداً لاستعادة قوة الطبقة العاملة، وليس لمجرد ان الإضرابات قادرة على توفير معايير أفضل، بل لأنها قادرة على استعراض تنظيم يتضمن مشاركة عالية المستوى. ما تزال الاتحادات تمارس الإضرابات الكبرى بنجاح، وليس مجرد احتجاجات تصطبغ بتسمية الاضراب. إن الإضرابات هي أساليب ناجحة جداً قادرة على تحدي جذر اللامساواة: اللامساواة في القوة في المجتمع. حول افراد الطبقة التي تملك الشركات الضخمة الفصل بين الناس العامة والعمال المنتظمين في اتحادات عمالية، لكن اليوم، على العامة، في ظل اقتصادنا الخدمي الليبرالي الجديد ان يكونوا امتداداً للعمال في نضالهم ضد أصحاب العمل. أن القصص في هذا الكتاب تروي كيف بإمكاننا إعادة الاضراب إلى الواجهة مرة أخرى في الولايات المتحدة، وتستعرض كيف اننا عندما نقوم بذلك بنجاح، فإننا نعمق تبنى علاقة مختلفة كلياً بين المال والمجتمع المستهلك، علاقة يمكن بناءها من قبل العمال أنفسهم. ان القضايا المدروسة في هذا الكتاب تمثل جزءاً صغير من التنظيم المشترك بين الاتحادات العمالية والمجتمع. وهي أيضاً تضم بعض حالات الفشل، لكنها بغالبيتها تمثل قصص نجاح، في فترة تعتبر أنها فترة تراجع لكل من الاتحادات العمالية والمجتمع المدني. ليس هدي هو بناء نظرية تشرح النجاح والفشل بشكل كامل، بل شرح عمق الالية الحركية،

الاستراتيجيات، والسياقات التي من خلالها تحقيق بعض النجاحات. ان فهم هذه النجاحات هو المفتاح لإعادة التفكير وإعادة إحياء الحركة التقدمية القوية في الولايات المتحدة²⁸

ان الاثني عشر حالة التي أدرسها والتي حدثت كلها بعد عام 2000 تشمل منظمة حركة اجتماعية واحدة كلاسيكية، اثنين من الاتحادات الوطنية، واثنين من الاتحادات المحلية، واحدة منها هي محلية لواحد من الاتحادات الوطنية، وهو فرع ذو مقاربة مختلفة جداً عن المقر الرئيسي. تستخدم الاتحادات العمالية تسمية القطاع العام والقطاع الخاص (ان التمييز بين الاثنين هو اطار استراتيجي فقط اكثر منه وصف للواقع)، تتضمن القضايا المدروسة مهن عمالية ومهن خدمية، يشغلها عمال من الصعب استبدالهم (المعلمون والممرضون) ومن السهل استبدالهم (اليد العاملة في المصانع، مساعدي المدرسين، مساعدي الممرضين، الطباخين، وعمال النظافة). واحدة من القضايا تتضمن قوة عاملة اغليبتها من الرجال ذوي الخلفيات المختلفة، يعملون في ذبح الماشية في ولاية جنوبية. القضايا الأخرى تكون غالبية قوتها العاملة من النساء، يعملن في التعليم والعناية بالصغار والاهتمام بالمرضى والعاجزين في الولايات الشمالية التي تمتاز بتنظيم اتحادات عمالي قليل نسبياً. هناك أكثر من قضية تم تنظيمها ضمن كل واحدة من هذه المنظمات. في واحدة من هذه الاتحادات، نقابة عمال الطعام والاعلان المتحدين UFCW تم تنظيم العمال في ثلاثة حملات مختلفة استمرت لثلاثة عقود اثمرت عن خسارتين وفوز واحد كبير. في كل هذه القضايا فانه بإمكاننا ربط الربح والخسارة مع عامل مشترك: المعتقدات والدوافع، او عزيمة الفريق الذي يقود الحملات²⁹. الجدول 1.2 يقدم ملخصات لهذه القضايا.

8 — دان كلاوسون، التصاعد القادم: العمل والحركات الاجتماعية الجديدة، إيثاكا ولندن، مطبعة ILR ومطبعة جامعة كورنيل، 2003.

29 — ما يسميه بعض الناس فكراً البعض الآخر يسميه معتقدات او وجهة نظر، ومارشال غانز يستخدم عبارة الدوافع والاهداف والعزم.

جدول 1.2

القضايا في الالفية الجديدة، 2000 ولغاية 2014*.

اسم ونوع المنظمة	حركة اجتماعية: تصليح الطريق نيويورك	اتّحاد عمالي: الاتحاد الدولي لعمال الخدمة SEIU	اتحاد عمالي: نقابة عمال الطعام والعامين في الإعلان المتحدين UFCU	اتحاد عمالي: الاتحاد الأمريكي للمعلمين AFT
القطاع ونوع المهنة أو التوظيف	فقيرة، غير مؤمنة ومواقع عمل صغيرة. معظم النزاعات في المجتمع	القطاع الخاص الخدمي دور التمريض	القطاع الخاص التصنيع انتاج اللحوم	القطاع العام الخدمي التعليم
الموقع	نيويورك	استراتيجية وطنية: ولاية واشنطن، شمال كالولينا الاستراتيجية المحلية: رود ايلاند كونيكتيكت		شيكاغو
الاطار القانوني	قوانين العمل في الخارج (بشكل عام)	الأمن النقابي	الحق في العمل	الأمن النقابي
التركيبة السكانية	مهاجرين امريكان لاتينيين	غالبية من الاناث	غالبية من الذكور	غالبية من الاناث ذوي البشرة البيضاء وأمريكان ذوي أصول أفريقية، القليل من الامريكان اللاتينيين والاسيويين
أعداد العمال	يتراوح بين مجموعات صغيرة الى تأثير على مستوى الولاية	6000	5000	30000
نوعية الجهود	دعاوى، تغيير تشريعي على مستوى الولاية، منع إجراءات الانفاذ	اتفاقيات مع أصحاب العمل ذات طبيعة حيادية، حقوق العمال الوطنية	انتخابات المجلس الوطني لعلاقات العمل NLRB	من التراجع الى استراتيجيات متجددة

*حدثت حالتا الفشل في 1994 و 1997.

المنهجية:

استخدمت طريقة مختلطة بين الكمية والنوعية. قمت بعقد ثمانية وخمسين لقاء شبه تركيبي مع كوادر فرق قيادات الاتحادات العمالية وأعضائها من العمال، قادة مجتمع مدني، أعضاء التنظيم الشعبي، قادة استراتيجية سابقين وحاليين في الحملات، وناشطين لفترات طويلة وقادة نقابيين ومنظمين متقاعدين. وقمت بتحليل مجموعات البيانات التي حصلت عليها من اتحاد خدمات الوساطة والاستشارات FMCS المتعلقة بالتسريح من العمل منذ 2000 ولغاية الوقت الحالي. قمت ببحث أرشيفي حول وثائق التخطيط الاستراتيجي لكل قضية من القضايا، وقمت بتحليل اتفاقيات المساومة الحالية بمجملها لكل اتحاد عمالي محلي، قرأت أخبار الحملات المنشورة في الصحف والمذكرات الداخلية، قمت بتحليل تفصيلي لكتابات سول الينسكي، وكذلك تحليل تفصيلي للدليل التدريبي التنظيمي لعدد كبير من المنظمات والاتحادات التي سارت على نهجه. استخدمت ملاحظات مشاركاتي في الفصل الثالث، أولاً كمنظمة شابة تم تكريمي في 1199 نيو انكلاند، ولاحقاً كنايبة الرئيس على المستوى الوطني لقسم العناية الصحية في SEIU حيث شاركت في العديد من النقاشات التي أدت الى إطلاق ما عرف فيما بعد على المستوى الوطني باتحاد صناعة دور التمريض، حيث تم تقديم قضية ولاية واشنطن. تم تدريبي كمنظمة مجتمعية في واحدة من مؤسسات الينسكي قبل ان اساهم لسنوات في التنظيم النقابي ومفاوضة عقود. اعتماداً على ما يطلق عليه جون جيرينغز³⁰ القضايا «المهمة» قمت بتقصي العلاقات بين كوادر إدارة الاتحادات ووكالات العمال والنجاحات المتحققة. حيث يصف جيرينغز تلك «القضايا المهمة» على أنها نموذجية، وفي كل واحد من الفصول الأربعة قمت بتوزيع منهجية القضية المهمة (مقاربة دار التمريض في ولاية واشنطن مقابل إنجازات واحد من المراكز العمالية في كونيكتيكت، وكذلك اصلح طريق نيويورك يكون

مقابلاً لكل المراكز العمالية الأخرى، وكذلك الاضراب الضخم والمميز من قبل المعلمين في شيكاغو في مرحلة وصفت بالاستسلامية من قبل معلمي الاتحاد، حيث امتازت بانتهاك صارخ لقانون العمل من قبل واحد من أصحاب العمل في أعماق الجنوب).

فصول الكتاب

يناقش الفصل الثاني تفصيلاً العلاقة بين القوة والاستراتيجية ويتعمق في مقارنة ما تحول الى مقاربتين في التغيير الاجتماعي، مقارنة التحشيد السائدة، ومقاربة التنظيم المجتمعي الأقل استخداماً. أما أنا فأقترح مقارنة مختلطة تسمى تنظيم العامل. ان هذه المقاربة موجودة في القصص المذكورة في هذا الكتاب بالإضافة الى أنها مجسدة في خبراتي السابقة. وهي تعمل على ربط القضايا الموجودة في موقع العمل مع القضايا في خارج موقع العمل، وتتضمن اتخاذ الخطوات، وتعلم استراتيجية شاملة. انها تستجيب وتحاول تجاوز التحديات التي أدرجها ايرا كاتزنيلسون في كتابه خنادق المدينة:

ان سياسات أمريكا الحضرية تحكمها بقيود وقوانين تؤكد على الاثنية، العرق، المناطقية أكثر من الطبقية، وتركز على توزيع السلع والخدمات، فيما تعمل على عدم التعامل مع مسألة الإنتاج أو العلاقات في موقع العمل. ان الحجز الأساس لهذه القوانين هو الفصل الجوهري في وعي الناس، خطابهم، وفعالياتهم في سياسات العمل، عن سياسات المجتمع. [تأكيد المؤلف]³¹.

يستعرض الفصل الثاني مقارنة تنظيم العامل ككل، كما أنه يظهر في بعض جوانب الفصول التجريبية التي تليه، مما يبين أنه حيث

ما فهمت الاتحادات أعضائها والعمال الغير منظمين كطبقة فاعلة في مجتمعاتهم، وعندما يجلب العمال بشكل مبرمج شبكة علاقاتهم السابقة في مجتمعاتهم ليكونوا جزءاً من النزاع، فان العمال سيفوزون، وستكون انتصاراتهم سببا في تغييرات تحويلية في الوعي.

يناقش الفصل الثالث اتحادين محليين في نفس الموقف وهما فرعين من اتحاد وطني واحد SEIU ويتفحص الاستراتيجيات المختلفة بشكل كبير والتي اتبعتها كل اتحاد في بيوت تمريض القطاع الخاص. يمثل أحدهما نموذجا جيداً عن أسلوب اندرو ستيرن، والذي اطلقت عليه وسائل الاعلام الوطنية لقب الشخصية الرئيسية في العمالة الجديدة لمدة سنوات، والذي ما تزال بصمته واضحة وسائدة في استراتيجيات والثقافة المحلية لولاية واشنطن (وكذلك في الاتحادات الوطنية). في الوقت الحالي اخذ الاعلام الوطني بتعريف ديفيد رولف، وهو ربيب ستيرن في اتحاد واشنطن المحلي، على أنه المستقبل الجديد لحقوق العمال، على الرغم من تصريحاته العلنية الكثيرة على أنه يعتبر الاتحادات العمالية على أنها مفاهيم قديمة من القرن العشرين.

أما الاتحاد المحلي الثاني فهو المنشق عن SEIU ويمثل المحارب السابق التقليدي لـ CIO، وهو الاتحاد المعروف محليا على أنه القطاع 1199 نيو انكلاند، وهو اتحاد محلي للعاملين في أكثر من 100 دار تمريض والذي قاموا باضراب في الالفية الجديدة. في هذا الفصل يتم استعراض الفروقات بين المدافعة، التحشيد، والتنظيم في مواقع العمل، ويستعرض القوة والغلبة التي تمثلها مقاربة التنظيم.

يقوم الفصل الرابع بتحليل تاريخ اتحاد معلمي شيكاغو CTU خلال ربع قرن تمتد من 1988 لغاية الاضراب الأخير الذي نفذه الاتحاد في 2012، وهو الاضراب الذي أسر الأمة. قمت باستعراض تراجع الاتحاد الثابت والبطيء من اتحاد قوي في يوم ما -حتى في 1988 الى أصبح اتحاداً ضعيفاً، وتنظيماً يخلو من المخيلة مما أدى الى خسارة العديد ممن كانوا يؤمنون به من أفضل المعلمين. ثم أقوم بتتبع تطور الخطوات التي قام بها المعلمون الواقعيون لإعادة بناء اتحادهم ليصبح قادراً على أن يقهر واحداً من أكثر الحاكمين قوة في ذلك الوقت، راحم ايمانويل،

والذي سعى جاهداً إلى كسر CTU على مستوى اتحادات القطاع العام. يظهر الفصل الرابع بشكل سريع كيف ان بإمكان الاتحاد ان يتحول من التراجع الى التجديد، والاختلاف الكبير بين قيادة الاتحاد التي تمكن العمال المنظمين تحت مظلة الاتحاد من المشاركة في النزاع، وقيادة اتحاد تستخدم إدارات هرمية من الأعلى الى الأسفل، ما يقيد إرادة أعضاء ذلك الاتحاد.

يعود الفصل الخامس الى القطاع الخاص: يروي قضية معمل كبير يشبه كثيراً المعامل التي كانت سائدة في القرن العشرين. تصور الاكاديميون دائماً أنه من الممكن تنظيم العمال الغير منظمين من عمال الخدمة ذوي الدخل المنخفض، لكن هذا الفصل، كما هو الحال مع الفصول الأخرى، يظهر أن الدوافع والاستراتيجية لها علاقة بالفوز والخسارة في مختلف القطاعات أكثر مما كانوا يفكرون في السابق. وهي دراسة قضية تجري في واحدة من أكبر المواقع لانتاج اللحوم في العالم، مصنع أغذية سميثفيلد في أرياف شمال كارولينا، الولاية التي فيها أوطأ معدل من التنظيم في الولايات المتحدة. غالبية العمال من الذكور، وقد تم استغلال التوترات العنصرية والاثنية بينهم بشكل كبير، انه من الصعب التصديق أن جيم كرو لم يعد حياً قانونياً بالإضافة الى استمرار فكره العنصري ثقافياً.

لقد عانى العمال في هذا المصنع من محاولتين فاشلتين للتنظيم النقابي. في المحاولة الثالثة تمكنوا من تحقيق فوز كبير، وبذلك تمكنوا من اجراء تغييرات كبيرة في عمل المصنع وعلى مستوى حياتهم الخاصة. ان قضيتهم مصدر الهام لكثير المصانع الكبيرة في الجنوب، وتمثل طريقاً يمكن للعمال فيه ان يوحدا علاقاتهم المجتمعية وعلاقات موقع العمل بحيث يخضوا صراعاً موحداً للفوز بالاحترام والعيش الكريم. ان الفصول الثالث والرابع والخامس، تعطي الدليل على انه عندما تشتمل استراتيجية الاتحاد على اشراك المجتمع بأكمله في النزاع، فان قادة جدد أقوياء سيظهرون خارج أسوار المصنع.

كما أن هذه الفصول تظهر وبشكل جلي وواضح بأن «القانون الحديدي لحكم الاوليفارشية» ليس حديدياً في الواقع، وتقترح ان الدافع

و/أو فكر القيادة هو عامل أساسي في تحول الاتحاد الى الاولغارشية من عدمه. بالإضافة الى ذلك، فان كل هذه الفصول الثلاثة تعتبر صفات تركيبية مهمة والتي بإمكانها إضفاء الطابع المؤسسي على نماذج الحوكمة التي تساعد على التغلب على التوجهات الاولغارشية في المنظمات الكبيرة مثل الاتحادات العمالية.

يستكشف الفصل الثالث مجموعة تنظم الطبقة العاملة كطبقة، ولكن هذه المجموعة ليست اتحاداً عمالياً. أصلح الطريق نيويورك هي منظمة حركة اجتماعية وهي مركز عمالي، لكنها اوجدت المركز العمالي من ضمن المنظمة والتي تمكنت من أن تصبح مقربة من الاتحادات العمالية الحديثة كما هو حال العديد من المجموعات الغير منظمة في نقابة او اتحاد في الولايات المتحدة اليوم. تمزج هذه المنظمة التي لديها كادر يبلغ تعداده 155 موظفاً بدوام كامل، بين الخدمات المباشرة، المدافعة، والتحشيد، لتنتج خليطاً متجانساً، وقد تمتعت بنجاحات أكثر من المجموعات المشابهة لها. ومما يثير الاهتمام ان العديد من نجاحاتها هي نجاحات تشريعية، بالإضافة الى جهودها في مواقع العمل، والتي تعتمد بشكل كبير على قوة الاتحادات العمالية الموجودة في مدينة نيويورك. وحيث ان عملهم مثير للإعجاب، فانه أيضا يطرح التساؤل فيما اذا كانت المجموعات المشابهة قادرة على تحقيق المزيد من الفوز اذا كانت الاتحادات التي تعتمد عليها -والموجودة أصلاً في عدد قليل من الولايات- ضعيفة أصلاً.

يلخص الفصل الختامي الدروس المستقاة من دراسة القضايا ويطرح جدلية عكس اللامساواة الحالية والتي تتطلب قبضة قوية من الاتحادات العمالية، ولكن من الاتحادات الديمقراطية، والتي تركز على استراتيجيات نابعة من الأسفل الى الأعلى وليس العكس، وتعتبر ان الطريقة الأساسية للتغيير هي الحركة الجمعية للعمال في مواقع العمل وفي المجتمع الذي يقيمون فيه. من الممكن جدا التغلب على خسارات الخمسين عاماً الماضية، عندما كانت الشركات الكبيرة تحكم بقبضة من حديد على تركيب القوة، ولكن فقط عندما نعيد تبني وتحديث الأساليب والاستراتيجيات التي طورها CIO وحركات الحقوق المدنية.

تواصل معنا

هل لديك سؤال حول برنامجنا؟
تواصل معنا، وسنرد عليك في أقرب وقت ممكن!

بريد إلكتروني ✉

info@organizing4power.org

موقع إلكتروني ➡

organizing4power.org