

Розділ 1

Організовуємось у потужну силу в новій золотій добі

Джейен МакАлеві

Вступ

«Як не дивно, профспілковим рухом при вивченні громадських рухів переважно нехтують» — Джозеф Лудерс, «Рух за громадянські права й логіка змін суспільства»

[примітка 162]

В академічній спільноті панує неписана згода, що профспілки — це не суспільні рухи: мовляв, профспілка дорівнює «недемократичній вертикалі бюрократії». Проте не всі так звані організації суспільних рухів (ГО, НГО, міські рухи) відповідають власному означенню суспільності; багато з них діють так само вертикально, як і будь-яка погана профспілка. «Рядова» участь, якщо ГО взагалі її передбачає, може бути й часто є настільки ж незначущою й нехтуваною, як членство в найгіршій профспілці. Також дослідниці й дослідники виходять із того, ніби матеріальні здобутки — це головна мета профспілок; і випускають з уваги, що боротьба на робочому місці передусім задовольняє найглибшу людську емоційну потребу — в гідності. Повсякденне пригнічення самоповаги людей штовхає робітниць і робітників вибудовувати солідарність, необхідну для протистояння організованому руйнуванню (union busting) профспілок сьогодення.

Пишучи докторську на основі тривалого практичного досвіду — як молода радикальна лідерка студентства, тоді як органайзерка спільноти, штатна лекторка у Хайлендер-Центрі й, зрештою, органайзерка профспілки, відповідальна за перемовини й електоральні кампанії, — я доводжу того висновку, що неможливо поділити хід прогресивних суспільних змін на два окремі табори чи різновиди традицій. Усі профспілки, з якими я працювала, були за всіма означеннями суспільними рухами: їм були властиві прогресивні цілі, що сягали далеко за межі робочого місця, префігуративне (засоби відповідають цілям) ухвалення рішень і активна участь працівниць і працівників, їхніх сімей і спільнот.

У цій книзі терміном «рух» я свідомо об'єдную дійових осіб, яких досі вивчали окремо. По-перше, це люди, що є членами профспілок — їх називають працівницями й працівниками. По-друге, це багато хто з тих же людей по завершенню робочої зміни — тоді, коли вони надягають кашкети волонтерок і волонтерів громадських організацій (чи «груп за інтересами»), й їх розглядають уже як осіб, або «індивідів». Працівниці й працівники — теж індивіди.

Речення повністю звучить так: «Звертаю увагу, що економічні актори нерівномірно вразливі до збитків, які їм завдають рухи, запускаючи протестні марші, сидячі страйки, бойкоти, пікетування тощо. Деяких із цих висновків вчені в галузях історії й економіки дійшли, шукаючи пояснення наслідкам страйків. Як не дивно, профспілковим рухом при вивченні громадських рухів переважно нехтують.»

Окремий розгляд робочих місць і спільнот заважає людям і рухам виборювати суттєвіші перемоги й стійкі структури. Допоки цей дихотомічний підхід пануватиме в академічній спільноті, він позбавлятиме вчених, студентство й робітництво кращого розуміння двох давно поставлених запитань: «Чому профспілки занепали?» й «Що з цим робити?»

Моя гіпотеза спирається на три припущення. По-перше, прогресивні сили вже понад чотири десятиліття втрачають вплив у Сполучених Штатах через суттєву й довгострокову втрату зосередження на глибокому органайзингу та перехід до дрібної мобілізації.

По-друге, розгляд «суспільних рухів» як явища, окремого від «працівниць і працівників», зводить нанівець ті здобутки органайзингу, яких таки було досягнуто. Разом ці два тренди пояснюють поразку профспілок і прогресивної політики, тривале скорочення громадського сектору й безперешкодне владарювання найгірших і найжадібніших корпоративних інтересів.

По-третє, різні підходи до змін призводять до різних наслідків, часто до ледь не протилежних. Розглядаю три широкі види процесів змін: адвокацію (лобіювання), мобілізацію (залучення) й органайзинг (самоврядування); наголошую особливо й навіть нав'язливо на двох останніх. Кожен метод веде до свого різновиду перемоги, й не всі ці перемоги рівні; деякі насправді є поразками. Лише органайзинг може стійко зрушити неймовірно нерівний розподіл влади в Сполучених Штатах. Сьогодні дуже мало хто усвідомлює, які чинники ведуть до перемог із малим, середнім і високим впливом — і чому так виходить.

Влада й аналіз структури влади

У Сполучених Штатах, Чарльз Райт Міллз популяризував концепцію влади та її структур у своїй книзі 1956 року «Еліта при владі». Протягом наступних шістдесяти років прогресивні сили переважно нехтували обговореннями влади та владних структур і ухилялись від участі в таких обговореннях. Ніщо так не спантеличує активісток і активістів у Сполучених Штатах, як запитання «Якої теорії влади ви притримуетесь?» У 1967 працю Міллза доповнила книга «Хто керує Америкою» Вільяма Домгоффа (його сучасний вебсайт так і називається), яка досі вважається хорошим загальним путівником для активістських осередків, що намагаються зрозуміти, як краще досліджувати ту владу, котрій вони протистоять. Але Міллз, Домгофф та інші учасниці й учасники академічних обговорень влади зосереджуються на владних структурах еліт — тих, хто повсякденно застосовує величезні обсяги влади. Це державна

влада в роботі Міллза й місцева влада в роботі Домгоффа. Розмови про владу еліт схильні зациклюватись: люди при владі користуються владою, бо влада в них є; в них є влада, бо вони нею користуються; вони народились посеред влади чи в наближеному до неї середовищі... Написана в 1977 році книга Френсіс Фокс Півен і Річарда Кловарда «Руки бідних людей» свіжо й кмітливо ілюструвала те, кому й коли доступна влада, прикладами звичайних людей.

Обговорюючи владу, я спробую визначити межі цієї дуже широкої концепції. Мій інтерес, посталий із описаних далі емпіричних випадків, полягає в намаганні зрозуміти структури влади звичайних людей і того, як поглибити їхнє розуміння власної влади. На перших шпальтах New York Times чимало доказів, що еліти за Міллзом досі при владі. Рівень прямих привілеїв, які наразі мають Марк Цукерберг, Білл Гейтс чи Джеймі Даймон, не сильно відрізняється від того, що 1938 року Бертран Расселл у книзі «Влада» називав «священницьким» чи «королівським». Це допомагає пояснити, чому керівництво міжнародних корпорацій було разом (і нарівні) з Папою, королями й президентами на знімках кліматичних обговорень у грудні 2015. Усвідомити владу сьогоденного класу священників, королів і корпоративного керівництва ніби досить просто. Але тим, хто намагається змінити ту чи іншу політику, особливо якщо бажана зміна має широкий вплив на суспільство, насамперед доречно розібрати й окреслити численні зв'язки й мережі тих, із ким їм доведеться працювати. Навіть розуміння того, з ким саме працювати (від яких людей і установ у першу й другу чергу залежить успіх кампанії й те, чи вдасться змінити суспільство), часто потребує глибоко деталізованого аналізу структур влади.

Цей крок часто пропускають чи недопрацьовують; зокрема через це групи так часто зазнають поразки. Сайт Домгоффа та кілька інших сучасніших подібних сайтів: LittleSis, CorpWatch і Subsidy Tracker — можуть допомогти групам у Сполучених Штатах уточнити свій аналіз того, кого саме треба знешкодити, обійти чи переконати заради успіху. Розуміння правильних цілей і форм їхньої влади — лише один із кроків аналізу структури влади. Навіть ті, хто таки виконує цей крок, лише визначають, як люди й установи при владі стосуються одне одного. Це вже щось, але цього недостатньо.

Майже ніхто не намагається провести критично необхідний суміжний аналіз — паралельний, уважний, методичний, систематичний, докладний аналіз структур влади

[C. Wright Mills, *Power Elite*, New York, NY: Oxford University Press, 1956]

Frances Fox Piven and Richard Cloward, *Poor People's Movements: Why They Succeed and How They Fail*, New York, NY: Vintage Books Edition, 1979

Bertrand Russell, *Power*, New York: Norton, 1969

Coral Davenport, "Nations Approve Landmark Climate Accord in Paris," *The New York Times*, Dec. 12, 2015

серед звичайних людей, які вже беруть участь у боротьбі чи можуть до неї долучитись. Профспілки, які досі практикують страйки кваліфікованої більшості, добре знають, як глибше аналізувати ці структури влади: щоб провести великий страйк і перемогти (як чиказькі вчительки та вчителі), потрібно докладно проаналізувати, які саме працівниці й працівники ймовірно стоятимуть одне за одного, рішуче відповідатимуть на погрози керівництва їх звільнити й разом призупинять роботу заради вкрай ризикованої колективної дії. Хто з ключових осіб — працівниць і працівників — зможе долучити яких інших осіб, за іменами, й чому? Наскільки міцна та підтримка, яку він чи вона має серед колег? Скільки цих колег, і як організаційний склад може переконатись у ймовірності їхньої підтримки? Ґрунтом успішних страйків у новому тисячолітті буде змога коректно відповісти на ці запитання й на багато інших пов'язаних із ними: «З ким кожна й кожен серед колег знайомі за межами робочого місця? Що, як і наскільки успішно єднає їх з іншими? Яким чином ця людина може повідомити щось іншим і вплинути на них?»

Ліберальні групи, як і більшість прогресивних, не проводять повного аналізу структури влади, бо (свідомо чи ні) погоджуються з поширеною Міллзом теорією влади еліт. Вони беруть за даність, що еліти правитимуть завжди. В кращому разі вони розмірковують, як замінити надто корумповану еліту «кращою» елітою: такою, що «співпрацюватиме з ними», дасть змогу робітництву достатньо заробляти й викуповувати керівництво з кожної створеної ним кризи та підвищить комусь із них зарплату для покриття штучно створеного серед них попиту на товари й послуги. Пошук таких більш товариських еліт визначає межі ліберальної та прогресивної уяви. Теорія влади еліт веде ліберальні групи з добрими намірами до моделі адвокації, а лівіші прогресивні групи — до моделі мобілізації, бо суттєвіші прогресивні цілі потребують видимості владного потенціалу чи принаймні загрози його появи.

Ті, хто ще лівіші за ліберальні й прогресивні групи, мають іншу теорію влади. Ця теорія піддає сумніву те, в чиїх руках влада насправді, й припускає можливість усунути правління священиків, королів і корпорацій. Попри загальнонаціональне ослаблення, міцні профспілки продовжують діяти на місцевому й регіональному рівні. Ці спілки ведуть демократичні, відкриті перемовини, в яких десятки тисяч працівників і працівниць об'єднуються, щоб перешкодити жажливим намірам поганих роботодавців, і виборюють достатню владу, щоб стати рівною стороною перемовин і домогтися чогось кращого. Ці перемовини свідчать, що звичайні люди здатні до абсолютної влади (когось примушувати) так само, як і до творчої

влади (щось робити). Ця книга зосереджується на тому, навіщо і як аналізувати цей досі широкий владний потенціал звичайних людей.

Маршал Ґанц спростив концепцію стратегії, пояснивши її як «перетворення того, що у вас є, — на те, що вам потрібно, аби здобути те, чого ви прагнете». Слово «ви» тут головне — й змінне. Як люди розуміють першу частину цього речення: «що у вас є»? І яким людям потрібно це зрозуміти? Лише усвідомлюючи, що у вас є, можливо логічно вивести, «що вам потрібно»: спланувати кроки, окреслити й контролювати напрям дії й отримати те, «чого ви прагнете». А оскільки те, «чого ви прагнете», зазвичай пропорційне тому, що ви вважаєте ймовірним отримати, вимоги ростуть чи падають залежно від того, що люди вважають раціонально можливим здобути. Ким є, власне, «ви» у виразі «чого ви прагнете»? Щоб краще розуміти наслідки: виграєте чи програєте, трохи чи багато — необхідно розібрати кожен підрядний складник блискучого означення стратегії Ґанца.

Для початку Ґанц доречно зауважує, що конкретні «біографії» учасниць і учасників організаційних команд можуть прямо впливати на стратегію, бо «розмаїті команди» привносять у стратегічний штаб чимало «практичних знань» і різноманітних актуальних мереж. Із цього випливає, що чим більший штаб, тим краще. В стратегічному штабі, на мою думку, має бути широке коло осіб. Це не лише люди з чітким авторитетом ухвалення рішень чи посадою або титулом: керівна організаторка, віцепрезидент, дослідниця, директор, представниця, член виконавчого комітету. Це також конкретні нетитуловані особи, які органічно кажуть що робити багатьом людям, котрі на них покладаються: медсестра, вчитель, анестезіолог, водійка шкільного автобуса, прихожанин і виборчиня. Пропоную заглибитись у конкретні середовища, мережі й практичні знання присутніх звичайних людей, а не лише учасниць і учасників організаційної команди: рядові члени спільнот настільки ж важливі для результатів, як і формальні лідери, — чи навіть важливіші. Чому? Багато людей із байдужої «масовки», «низів» чи «робітництва» стають серйозними, активно залученими та впливовими діячами, коли помічають, усвідомлюють і починають цінувати ту владу, яку їм дають практичні знання й мережі. Ключовий шлях допомогти комусь стати з об'єкта суб'єктом — навчити їх усвідомлювати їхню потенційну владу, залучаючи їх як дійових осіб до ходу розробки аналізу владних структур у їхніх власних кампаніях, щоб вони краще розуміли, над чим є влада в них і в тих, кому вони протистоять.

Виявивши, що до різних комітетів і дорадчих рад входить не лише їхнє керівництво, а ще й троє з їхніх священиків, двоє з їхніх депутатів міськради й очільниця батьківсько-вчительського об'єднання при школах їхніх дітей, вони самі починають уявляти й планувати стратегію. Люди беруть участь у тій мірі, наскільки розуміють процеси; також

вони розуміють процеси в тій мірі, наскільки беруть участь. Це діалектично. Аналіз структури влади — це механізм, який дає змогу звичайним людям розуміти свою потенційну владу й суттєво впливати на побудову стратегії. Коли люди розуміють стратегію від початку її формування, вони пов'язують себе з нею довгостроково, постійно й мають шанси на здобуття більш значущих перемог.

Для аналізу потенціалу успіху змін, за які ви боретесь, важливі три ключові змінні: влада, стратегія та залученість. Необхідно ставити три запитання: «Чи готовий чіткий і докладний аналіз структури влади? Наскільки узгоджується обрана стратегія з аналізом структури влади? Яким чином (і чи взагалі) відбувається спілкування з конкретними працівницями та працівниками й залучення їх до процесу, а саме до аналізу влади й побудови стратегії — не лише до остаточної колективної дії?» Багато дрібних здобутків дійсно отримують без залучення звичайних людей, покладаючись передусім на найманих юристок, лобістів, професійний PR/SMM та ефектні виступи перед публікою — це модель адвокації й вона може забезпечити лише такі дрібні здобутки; втім, забігаю наперед.

Прогресивні сили в широкому значенні мають достатньо ресурсів, щоб цілковито обернути тривалі реакційні політичні й економічні тренди в Сполучених Штатах чи й у всіх промислових країнах так званого Заходу. Суттєві зміни можуть бути швидкими, зайнявши лише кілька років. (Зауважте в своїх кампаніях протидії зміні клімату: виправлення стратегії й поглиблення органайзингу здатні прискорювати процеси.) З мого аргументу випливає зокрема те, що люди, які керують ресурсами рухів, — тобто особи, які ухвалюють рішення в загальнонаціональних профспілках і в благодійних фондах, — зосереджуються на хибних стратегіях уже цілі десятиліття, що призвело до послідовності вражаючих поразок. Чи не всі перемоги останніх 100 років, здобуті при розквіті рухів за трудові й громадянські права, наразі втрачено.

Втім, деякі з перемог, досягнутих людьми в цих двох рухах, виявились витривалішими й частково вистояли. Бо вони вимагали великих структурних змін в державній політиці на національному, регіональному й місцевому рівнях. Вони забезпечили суворі чи відносно жорсткі регуляторні механізми. Вони досягли покращення фінансування й кадрів у регуляторних установах. І, найважливіше, кожна перемога стала звичною в повсякденному мисленні більшості людей. Ми розуміємо це з того, що люди, які висловлюють неприязнь до профспілок, зазвичай також додають, що «Принаймні в цій країні закон не дозволяє заводам наймати дітей», «Я сказав начальству, що не братиму до рук нічого настільки отруйного без захисних засобів» чи й просто «Слава богу, сьогодні п'ятниця». Тобто їм не подобаються профспілки, але в забороні дитячої праці, регулюванні безпеки робочого місця, восьмигодинному робочому дні й наявності вихідних — у всіх здобутках

колективної дії робітництва в профспілках — вони вбачають раціональну й корисну норму. Так само багатьом білим людям у Сполучених Штатах рух #BlackLivesMatter видається занадто войовничим, але ці самі люди вважають уже природним, що чорні люди можуть голосувати, а примусова наявність лише білих у відкритих партійних списках і офіційно сегреговані школи — це речі неправильні, расистські й просто застарілі. Тобто навіть допомагаючи підтримувати досі наявний структурний расизм, вони не схвалювали б офіційного повернення до апартеїду законів Джима Кроу.

Саме тому на відкочування здобутків двох найуспішніших рухів — за трудові й громадянські права — знадобилися кілька десятиліть стійкої кампанії корпоративного класу на багатьох фронтах. Правила світової торгівлі, методично втілювані корпоративними елітами, стали ключовою стратегією. З 1970-х по 1990-і, вони розхитували у США силу заводських працівниць і працівників — найбільшої організованої трудової сили того часу — зіштовхнувши їх у прямій конкуренції з працівниками й працівницями, що заробляли по 1 долару в день у країнах, де прав був мінімум, а репресій — максимум. Тоді вони розпочали поширення в ЗМІ твердження про те, що зарплата членів профспілок у Сполучених Штатах є несправедливо вищою за інших працівників і успішно закріпили це припущення в національній середньостатистичній думці. Це лише один приклад того, як люди — в цьому випадку корпоративний клас — можуть змінювати те, що в академічній спільноті називають структурою можливостей, згідно зі своїми довготерміновими цілями. Єдність світової та регіональної торгівлі також дає змогу міжнародним корпораціям скуповувати активи будь-де в майже будь-якій країні, й нові корпоративні власники примусово вилучають чи викуповують у мільйонів людей ту землю, з роботи на якій вони живуть, із чого прямо впливає високе зростання міграції до Сполучених Штатів і Європи.

Протягом цих самих десятиліть корпоративний клас підпорядкував собі суди, потихеньку призначаючи корисних йому осіб поодинці. Глибоко консервативна внаслідок цього судова гілка влади послідовно допомагала врізати багаточисельні закони, які утримували здобутки трудових і громадянських прав, і зводила нанівець тяжку боротьбу за ключові засоби захисту виборчих прав і підвищення представництва меншин. Більше того, водночас зі скороченням видатків і приватизацією консервативні суди посприяли становленню вертикально інтегрованої системи прибуткових в'язниць; масове ув'язнення чорних і латинських американок і американців підняло неймовірно прибутки корпоративним інвесторам в огидну тюремну систему.

Корпоративний клас також створив свій варіант народного фронту, захопивши культурний апарат за допомогою таких рішень, як дозвіл міжнародним корпораціям володіти засобами зв'язку, виданий за часів Клінтона Федеральною комісією США зі зв'язку. Вони також доклалися до посилення християнського правого руху шляхом надзвичайно щедрого фінансування.

Що спричинило зигзаг від прогресу 1930-1970-х років до поразок, які тривають від середини 1970-х до сьогодні? Чому досягнення, здобуті при розквіті трудового руху (до епохи Маккарті) й руху за громадянські права, настільки суттєві порівняно з прогресивними здобутками останніх сорока років? Як у дослідженнях, так і в практичній роботі ці питання знаходять чимало відповідей — переважно структурних за своєю природою. Але більшість цих відповідей визначають трудовий рух як окремий феномен, майже не пов'язаний із рухом за громадянські права. Суспільні науки досі вивчають ці два рухи так, ніби це окремі види: риби й ссавці, водні й сухопутні. Проте ці рухи мали кілька спільних ключових рис, із яких постає необхідність розуміти їх швидше як споріднені рухи, а не розрізнені.

Головна відмінність між станом цих двох найпотужніших рухів півстоліття тому й сьогодні — це те, що під час минулої епохи своїх великих успіхів вони покладалися на звичайних людей (як їх вдало називає Френсіс Фокс Півен) і були керовані ними ж. У них була теорія влади, згідно з якою їхня сила походила від їхньої здатності тривалий час сильно порушувати наявний порядок. Сьогодні, як Теда Скокпол описує в книзі «Згортання демократії: від членства до керівництва в американському громадянському житті», спроби вибудовувати рухи очолює професійний, високоосвічений персонал, який покладається на теорію низхідної влади еліт, тобто сприймає маси як аудиторію, а не як дійових осіб власного визволення:

Говорити від імені громадянських мас і впливати на них намагаються цілі плеяди нових загальнонаціональних груп адвокації. ЗМІ додають гучності дебатам їхніх професійних речниць і речників. Національна ліга дії за право на аборт сперечається з Національним комітетом за право на життя; Коаліція злагоди кидає виклик Американському об'єднанню пенсіонерок і пенсіонерів; Фонд захисту довкілля протидіє підприємницькому лобіюванню. Звичайні американки й американці час від часу долучаються до цих дебатів задля розваги чи яскравих емоцій. Тоді аналітичні центри проводять опитування й виявляють, скільки всі на цьому заробили

Як показують приклади в цій книзі — усі вони належать до нового тисячоліття — головним чинником того, чи зростають організаційні зусилля органічно до місцевих і національних рухів, здатних здійснити суттєві зміни, є те, де і з ким зосереджено агентність змін.

Адвокація, мобілізація та органайзинг

Ось головна відмінність між трьома підходами, розглянутими в книзі.

Адвокація не пропонує звичайним людям реальний спосіб залучення; для ведення боротьби залучаються юристи, соціологи, дослідники та комунікаційні агентства. Хоча цей метод ефективний для того, щоб змусити автомобільні компанії встановлювати ремені безпеки або вилучати іграшки з деталями, якими можуть подавитися немовлята, він не створює серйозні виклики владі еліт. Адвокація не передбачає використання єдиної реальної переваги, яку мають звичайні люди над елітами: їхню чисельність. Під час страйків на робочих місцях, на виборах або в актах ненасильницької громадянської непокори організовані навколо зрозумілої стратегії масовість є унікальною зброєю звичайних людей. 1% має величезний арсенал матеріальних ресурсів і політичних «спецпідрозділів», але 99% мають армію.

За останні сорок років популярнішим став новий механізм для тих, хто прагне змін: мобілізаційний підхід. Мобілізація є суттєво кращою за адвокацію, адже вона залучає велику кількість людей до боротьби. Однак надто часто це одні й ті самі люди: віддані активісти, які з'являються знову і знову на кожній зустрічі та мітингу за всі добрі справи, але без підтримки більшості своїх колег чи громади. Це тому, що мобілізацію спрямовує, контролює і маніпулює професійний штат; активіст(к)и бачать себе, а не звичайних людей, ключовими агентами змін. Для них мало важливо, хто приходить і чому, аби лише була достатня кількість осіб для фото, яке можна твітнути і, можливо, отримати медійний ефект. Віддані учасники пікету на фото не брали участі в розробці аналізу влади; вони не поінформовані про нього чи про стратегію, але сумлінно приходять на протести, які рідко мають значення для тих, хто при владі.

Третій підхід — органайзинг — покладає надії на постійно зростаючу базу звичайних людей, масу тих, хто раніше ніколи не був залучений і не вважає себе активістами — саме в цьому суть органайзингу. У цьому підході конкретна несправедливість і обурення є безпосередньою мотивацією, але головна мета — передати владу від еліти до більшості, від 1% до 99%. Окремі кампанії важливі самі по собі, але вони є передусім механізмом залучення

нових людей до процесу змін і утримання їх у ньому. Органайзинг спирається на масові переговори для перемоги, а не на притаманні адвокації та мобілізації кулуарні домовленості. Звичайні люди допомагають робити аналіз влади, розробляти стратегію та досягати результату. Вони є ключовими і знають про це.

У профспілках та соціальних рухах США сьогодні переважають адвокація і, особливо, мобілізація. Це головна причина, чому сучасні рухи не повторили здобутків, яких досягли попередні трудові та громадянські рухи. В Таблиці 1.1 порівняно три моделі за їхнім підходом до влади, стратегії та людей. Хаарі Хан має дещо схожу схему у своїй чудовій книзі «Як

Таблиця 1.1 Варіанти змін

	Адвокація	Мобілізація	Органайзинг
Теорія влади	Еліта. Групи захисту прав людини, як правило, орієнтуються на еліти. Групи захисту прав людини, як правило, прагнуть одноразових перемог або незначних змін у політиці, часто через суди або закулісні	Переважає еліта. Персонал або активісти ставлять цілі з низькими або середніми витратами заради поступок або (що частіше) ставлять амбітну мету та оголошують про перемогу, навіть коли «перемоги» не досягли, або мають лише слабкі домовленості про досягнення компромісу. Закулісся, таємне укладання угод	Масовий, інклюзивний та колективний. Групи організаторів трансформують структуру влади, щоб надати перевагу виборцям та зменшити владу їхньої опозиції. Конкретні кампанії вписуються в ширшу стратегію розбудови влади. Вони надають пріоритет аналізу влади, залучають до нього звичайних людей та розшифровують часто
Стратегія	Судові процеси; значні витрати на опитування, рекламу та інші платні медіа.	Кампанії, що проводяться професійним персоналом або волонтерами-активістами без бази реальних, вимірюваних прихильників, які надають пріоритет візуальній картинці та повідомленням, аніж реальній здатності людей на щось впливати. «Справжні» посланці, обрані персоналом, представляють виборців у ЗМІ та перед політиками, але вони мають мало або взагалі не мають реального права голосу щодо стратегії чи проведення кампанії.	Вербування та залучення конкретної, великої кількості людей, чия влада походить від їхньої здатності вилучати робочу силу або іншу співпрацю з тими, хто на них покладається. Страйки більшості, постійні та стратегічні ненасильницькі акції прямої дії, електоральна більшість. Рамки мають значення, але задіяна кількість людей є вирішальною для втілення стратегії. Мобілізація розглядається як тактика, а не стратегія.
Фокус на людях	Жодного	Активісти на низовому рівні. Люди, які вже віддані справі та з'являються знову і знову. Коли вони виснажуються, залучаються нові, також раніше віддані активісти. І так далі. На соціальні мережі покладаються надмірно.	Органічні лідери. База розширюється шляхом розвитку навичок органічних лідерів, які є ключовими впливовими особами на виборців, і які потім можуть, незалежно від персоналу, залучати нових людей, які ніколи раніше не брали участі. Ключовим є індивідуальне, особисте спілкування.

організації розвивають активістів». Однак Хан зосереджується на тому, що я називаю групами самовідбору, для яких класові питання не є центральними. Ця книга акцентує на класі та на чіткій і життєво важливій різниці між стратегією розвитку активістів, які не завжди походять із робітничого класу, і стратегією розвитку органічних лідерів, які завжди належать до нього.

Групи, що базуються на структурі, проти груп самовідбору

Рухи за трудові та громадянські права існували в контексті того, що я називаю органайзингом, заснованим на структурі. Цими структурами були, відповідно, робоче місце та чорна церква за часів Джима Кроу. Обидва рухи обрали органайзинг як основну стратегію. Мобілізація та адвокація також відігравали роль, але життєдайною силою цих рухів була масова участь звичайних людей, чия залученість була натхненна згуртованою спільнотою, об'єднаною почуттям місця: робітничою спільнотою на виробництві в трудовому русі та релігійною спільнотою в церкві у боротьбі за громадянські права. Емпіричні дослідження, що наводяться далі, та об'ємна література, яка аналізує результати 1930–1960-х років, дають підстави стверджувати, що органайзинг, заснований на структурі, досі пропонує найкращі шанси на відновлення потужного прогресивного руху. Неорганізовані робочі місця та релігійні громади залишаються середовищем із великою кількістю можливостей, і їх достатньо, щоб повернути трудовий рух до рівня охоплення у 35%, який він мав тоді, коли нерівність зменшувалася, а не зростала.

Оскільки основна мета органайзингу — змістити фокус влади від інтересів 1% населення до більшості, близької до 90%, то завжди йдеться про досягнення більшості: чим більше людей, тим більше влади. Але не просто будь-яких людей. І слово «більшість» — це не випадковий термін на фліпчарті, а конкретна ціль, яку потрібно досягти. В органайзингу, заснованому на структурі, на робочому місці та в релігійних громадах легко оцінити, чи вдалося залучити більшість учасників певної структури до справи або проблеми. Робоче місце чи церква матимуть, скажімо, 500 працівників або парафіян, і щоб досягти більшості або навіть супербільшості, кількісний характер обмеженої групи дозволяє оцінити успіх у досягненні необхідних показників. Органазер(-ка), що прагне побудувати рух максимальної сили, підходячи до структурованої або обмеженої групи, повинен ставити за мету охопити кожну людину, незалежно від того, чи має вона попередній інтерес до профспілки або громадської організації. Окрім чіткого розуміння моменту, коли більшість досягнута, органайзр(-ка) може оцінити рівень залученості більшості за характером, частотою та ризикованістю дій, на які вона готова піти. Процес формування більшості та перевірки рівня

її залученості також дозволяє набагато систематичніше визначати, які звичайні люди мають неформальне лідерство в різних структурах — метод, який називається ідентифікацією лідерів. Ці неформальні лідери, яких я називатиму органічними лідерами, рідко самі себе ідентифікують як лідерів і майже ніколи не мають офіційних титулів, але їх можна розпізнати за природним впливом на колег. Уміння розпізнавати їх робить рішення про пріоритетність розвитку лідерських навичок набагато ефективнішими. Розвиток їхніх навичок приносить більше користі, ніж навчання випадкових волонтерів, адже ці органічні лідери вже мають базу прихильників. Вони — ключ до масштабування.

Цей процес суттєво відрізняється від самовідбору, який відбувається в роботі рухів, таких як екологічні та інші кампанії з окремих питань, жіночі та інші рухи, засновані на ідентичності, а також нерелігійні громадські ініціативи. Групи самовідбору покладаються на мобілізаційний підхід, і багато з них виникли з проєкту “Нових лівих” 1960-х років або у відповідь на нього.

У роботі груп самовідбору більшість людей приходять на зустрічі, бо мають попередній інтерес або серйозну прихильність до справи. Як зазначає Скоукпол: «Багато ключових груп взагалі не були членськими асоціаціями. Це були невеликі об’єднання гнучких, свіжих ідей та пристрасних прихильників нових справ».

У роботі груп самовідбору рухи витрачають більшість часу на спілкування з людьми, які вже на їхньому боці, тоді як у роботі, заснованій на структурі, оскільки мета — побудова більшості в межах обмеженої групи, організатори постійно змушені залучати людей, які можуть спочатку не мати жодного інтересу до участі в будь-якій групі. Насправді на початку кампанії зі створення профспілки багато працівників вважають себе противниками самої ідеї створення профспілки, так само як багато парафіян можуть бути проти більш колективної орієнтації у своїй церкві, коли їх уперше запрошують приєднатися або допомогти створити нову релігійну групу. Відповідно, органайзер(к)и та органічні лідер(к)и, яких вони спочатку визначають, а потім розвивають, присвячують більшість часу переконанню людей, які не ідентифікують себе як «прогресивних».

Органайзинг, заснований на структурі, цілеспрямовано та методично розширює базу людей, яких мобілізатори можуть залучати у своїх нескінченних кампаніях з окремих питань. Книга Хан підтверджує мою тезу, що групи самовідбору розвивають підхід, заснований на активістах, тоді як групи, засновані на структурі, формують сильну, більш масштабовану низову базу, оскільки вони зосереджуються на розвитку органічних лідерів, які самі можуть мобілізувати більшість.

Профспілки як найскладніше випробування успіху соціального руху

Однак існують дуже важливі фактори, що відрізняють профспілкові та релігійні зусилля, незважаючи на те, що кожна з них базується на структурі.

Найкращі уроки впливають з успіху в найважчих випробуваннях. Справжня профспілкова боротьба завжди пов'язана з високою загрозою та високим ризиком, як і боротьба руху за громадянські права. Ключова відмінність полягає в тому, що більшість релігійних та широких організацій відомі як «організації організацій». Прикладом організації організацій є релігійні утворення типу окремих церков, синагог та мечетей — і початкова агітація відбувається між організатором та лідером, який у цій моделі є типу “чиновником”, зазвичай посадовцем на повний робочий день, часто є особою з “титолом”, що надає більш формальний стиль керівництва: священник, пастор, рабин, імам.

Після того, як цей більш формальний лідер був залучений до проекту побудови широкої релігійної організації, він або вона надає організатору повний доступ до громади. Сьогоднішні організатори релігійних груп не стикаються з такими ж умовами, як сьогоднішні організатори профспілок; немає добре фінансованих зусиль, які б завадили їм залучати окремих віруючих до своїх рядів, спрямованих на завоювання більшості пастви. Навпаки, релігійних організаторів зазвичай вітають з розпростертими обіймами.

Коли структурою є робоче місце, офіційний керівник цієї структури — генеральний директор компанії — оголошує війну працівникам при першому натяку на спробу створення профспілки, використовуючи тактики, що часто включають погрози звільнити будь-якого працівника, який спілкується з організаторами.

Організаторам, незалежно від того, чи є вони оплачуваними професіоналами або волонтерами з іншого, вже організованого підприємства, законом заборонено входити на неорганізоване робоче місце. Це саме по собі є радикальною відмінністю від релігійних структур; це означає, що профспілкові організатори повинні досконало володіти мистецтвом так званої «розмови один на один», яка часто є першим контактом між організатором і потенційним учасником.

У релігійних організаціях немає суворої перевірки успіху у вигляді досягнення більшості серед парафіян, адже немає регламентованих урядом виборів у кожній церкві і бланків на вступ для нових членів організації. Збір внесків через десятину стимулює релігійних організаторів залучати якомога більше нових членів, але правові норми щодо профспілкового організаторства роблять здобуття більшості на профспілкових виборах або під час страйку

абсолютно необхідним.

Час і терміновість також мають значення. Релігійні організації не мають зовнішньо встановлених дедлайнів; спроби створення профспілки — мають. Заплутана правова структура, що регулює правила створення профспілок і їх управління, накладає численні терміни, які є перешкодами, починаючи з картки членства у профспілці, що втрачає чинність через дванадцять місяців, якщо за цей час не досягнуто необхідного рівня організації. Якщо профспілку створено, відлік починається знову: перший колективний договір має бути укладений протягом дванадцяти місяців. Самі колективні договори мають термін дії, що запускає новий цикл дедлайнів. Релігійний органаїзинг не має таких вимог, і релігійні організатори часто витрачають кілька років, щоб досягти початкової більшості або здійснити першу дію.

З усіх цих причин профспілкові організатори значно більше, ніж релігійні, повинні вдосконалювати навички визначення органічних лідерів, переконання учасників і розробки так званих «тестів структури». Звісно, з часів епохи Маккарті більшість профспілок навіть не намагалися організовувати неорганізованих працівників, проводити страйки або домагатися високої участі у голосуванні за ратифікацію контрактів.

Мета цієї книги — винести уроки щодо побудови сили з найкращих прикладів успіху в найскладніших умовах. Ця книга не про організацію профспілок; вона про органаїзинг. Те, що увага зосереджена на профспілках, є сигналом для соціальних науковців та інтелігенції: невивчення або нерозуміння профспілок як соціальних рухів призвело до браку знань про найефективніший спосіб побудови сили. У новому тисячолітті, як і раніше, значний успіх профспілок вимагає досягнення більшості на робочому місці — у середовищі, яке є найскладнішим. Як зазначили Ден і Мері Енн Клоусон, механізми профспілкового органаїзингу «пропонують дослідникам соціальних рухів недооцінений ресурс: можливість систематичного вивчення широко практикованих і часто дуже ризикованих форм колективних дій».

Іноді здається, що існує колективний опір визнанню того, що найкращі приклади сучасного профспілкового органаїзингу є такими ж моральними, легітимними та зміцнюючими, як і рух за громадянські права шістдесятирічної давності. Чарльз Пейн опосередковано ілюструє це у передмові до видання 2007 року своєї майстерної книги про органаїзинг у русі за громадянські права, коментуючи численні рецензії на свою працю: «Безперечно, найменше коментований рецензентами розділ у книзі *Light of Freedom* — це розділ 12, де йдеться про різні форми корупції всередині руху». Коли мова йде про профспілковий рух, ситуація майже завжди протилежна: увага здебільшого зосереджена

на внутрішній корупції, а не на моральному хрестовому поході руху за гідність працівників у жорстко антипрацівницькій економіці. Проте органайзинг із високою участю в умовах високого ризику, з використанням високих моральних стандартів, продовжується; уроків безліч.

Відповідь «Нових профспілок» на кризу профспілкового руху

Профспілки у Сполучених Штатах переживають глибоку кризу.

У 1995 році відбулося найбільше потрясіння в американському профспілковому русі за понад півстоліття, коли нове покоління профспілковців домоглося перших конкурентних виборів в історії Американської федерації праці та Конгресу виробничих профспілок (AFL-CIO). Переможці, відомі як команда New Voices, обіцяли відродження через агресивний новий органайзинг. Два десятиліття потому, після витрат сотень мільйонів доларів, чисельність профспілок знизилася ще більше: з 10,3% до 6,7% у приватному секторі та з 14,9% до 11,3% загалом. Профспілки, що підтримали переможну команду на виборах, були переважно профспілками працівників сфери послуг, і в цій книзі я називатиму їх “Новими профспілками” (New Labor). Чому ж “Нові профспілки” не змогли зупинити падіння профспілкової сили?

Профспілки США не є монолітними. Більшість із них не намагалися організовувати неорганізованих працівників; здебільшого вони просто управляли власним занепадом. Проте у 1995 році одна група профспілок заявила, що змінить ситуацію та зупинить відтік членів. Ця книга зосереджена саме на цій групі. Її склад дещо розмитий, але містить ядро профспілок, які самі себе ідентифікують як ті, що прагнуть змін і зростання.

Я спираюся на кілька перетинних груп профспілок, щоб визначити коло дослідження:

- список, сформований Кейт Бронфенбреннер у її масштабних дослідженнях профспілок;
- список профспілок, що були на боці переможців виборів AFL-CIO у 1995 році;
- профспілки, які вийшли з AFL-CIO у 2006 році, відомі як Change-to-Win (CTW unions);
- а також дві основні національні профспілки вчителів, які нещодавно зазнали значних змін у керівництві.

Бюро статистики праці, січень 1996 р. та січень 2014 р

Які профспілки відносяться до складу «Нових профспілок»? Авторка об'єднує декілька з них: CTW — це скорочення від «Федерація змін, щоб перемогти». Технічно, UBC та UFW також спочатку були у списку CTW. Інший поширений список був розроблений Кейт Бронфенбреннер та Роджером Хікі у книзі Рут Мілкман та Кім Восс «Органайзинг та органайзери в русі нових профспілок» (Cornell ILR, 2004), доступний тут через цифрові спільні ресурси. Авторка також врахувала список профспілок, які в 1995 році спочатку проголосували за непідтримку Кірклєнда на виборах AFL-CIO, а потім дещо інший список профспілок, які зрештою підтримали Суїні. Авторка об'єднує їх, щоб отримати приблизний список найпоширеніших профспілок, які можна назвати «Новими профспілками».

Через жорстку національну атаку на вчителів ці дві профспілки — історично самостійні, що уникали тісних зв'язків із ширшим профспілковим рухом — вперше за десятиліття стали активно кооперуватись з іншими профспілками. Ці списки активних із 1995 року профспілок (переважно сфери послуг) включають в себе:

CTW. Бронфенбреннер-Хікі

SEIU	X
UNITE HERE	X
AFSCME	X
CWA	X
UFCW	X
LIUNA	X
IBT	X

- Міжнародна спілка працівників сфери послуг (SEIU);
- Працівники готелів та ресторанів (HERE) та Профспілка працівників голкообробної промисловості (UNITE), які об'єдналися в UNITE-HERE;
- Американська федерація державних, окружних та муніципальних службовців (AFSCME);
- Об'єднані працівники харчової промисловості та торгівлі (UFCW);
- Об'єднані працівники автомобільної промисловості (UAW);
- Об'єднане братство теслярів (UBC);
- Міжнародний союз робітників Північної Америки (LIUNA);
- Об'єднані сільськогосподарські робітники (UFW);
- Американська федерація вчителів (AFT);
- Національна асоціація освіти (NEA).
- HERE;

Хто входить або не входить до цього переплетеного списку, залежить від конкретних місяців і років різних складних територіальних конфліктів.

Хоча зовнішнє середовище є надзвичайно ворожим до всіх профспілок, вони могли б досягати значно більших успіхів. Причини постійного занепаду членства полягають головним чином у тому, як профспілки взаємодіють зі своїми чинними членами та неорганізованими працівниками. Попри багаторічну риторику про органайзинг, "Нові профспілки" здебільшого

Julius G. Getman, *Restoring the Power of Unions*, New Haven: Yale University Press, 2010; Richard Hurd, "The Failure of Organizing, the New Unity Partnership, and the Future of the Labor Movement," *Working USA*, Vol. 8, September 2004, 5–25.

Багато з цих угод містять формулювання, що обмежують майбутні дії працівників та їхньої громади. Наприклад, у особливо широко розрекламованій угоді між SEIU та операторами будинків для людей похилого віку в Каліфорнії лідери профспілки погодилися відмовитися від права майбутніх членів профспілки на арбітраж або страйк, а також погодилися заборонити працівникам свідчити або говорити про погані умови в каліфорнійських будинках для людей похилого віку.

William Z. Foster, *Organizing Methods in the Steel Industry*, New York: Workers Library Publishers, 1936.

використовують мобілізаційний підхід.

Багато історичних і аналітичних досліджень пояснюють занепад профспілок зовнішніми факторами — наступом роботодавців, ворожими судами, глобалізацією, автоматизацією та зміною структури зайнятості — ігноруючи стратегію та методи залучення працівників. Ця книга зосереджена на тому, що учасники руху можуть реально та легко контролювати: власну стратегію.

Ключовим чинником провалу спроби відродження профспілок після 1995 року стало стратегічне рішення лідерів “Нових профспілок” відійти від працівників і робочих місць. Через несприятливе трудове законодавство та ворожі судові рішення ці лідери вирішили, що більше не можуть кожного разу перепроходити процедуру реєстрації, профспілкові вибори і т.д. Вони домовились із роботодавцями про нейтралітет і менш бюрократичні процедури перевірки членських карток.

Такі угоди ґрунтуються на ключовій ідеї: змусити роботодавців припинити боротьбу проти профспілок. “Нові профспілки” винайшли нові механізми так званих «пряників і батогів». Пряники включали винагородження корпорацій шляхом допомоги їм у збільшенні державних субсидій і зменшенні податків, а також обіцянки відмовитися від контролю над робочим місцем і зосередитися лише на зарплаті та матеріальних вигодах. Якщо ці пряники не діяли, застосовувався батіг: здатність профспілки накласти потенційні витрати на роботодавця.

Це могло здійснюватися через «корпоративну кампанію», що включала публічні атаки на бренд роботодавця та дії акціонерів («пошкодження бренду»); лобіювання з метою скорочення або припинення державних субсидій, що надходять у так званий приватний сектор; залучення юристів для екологічних та інших перевірок; або затримку чи блокування державних фінансових стимулів у деякі спеціальні економічні зони. Багато з цих тактик залежать від політики, тому профспілки також інвестували більше коштів у політику — не в політику як у мобілізацію виборців, а в політику як у багатомільйонні чеки та кулуарні угоди.

Корпоративна співпраця не є новою, але коли профспілкові корпоративні кампанії вперше з’явилися у 1970-х роках як відповідь на деградацію захисту працівників у рамках законодавства США, вони були розроблені як доповнення до органайзингу працівників. На початку нового тисячоліття вони майже повністю його замінили. Стратегія послаблення опору роботодавців профспілковому органайзингу через корпоративні кампанії зробила роботодавців — а не працівників чи їхні громади — основним фокусом енергії “Нових профспілок”. Сьогодні корпоративні кампанії є продовженням боротьби в економічній площині, загрожуючи отриманню прибутку, але не через відмову працівників від праці. Натомість нова армія професійних профспілкових працівників із вищою освітою уникає страйку і розробляє інші тактики для атаки на фінансові показники роботодавця. Надмірна

залежність “Нових профспілок” від корпоративних кампаній призвела до війни між профспілковими професіоналами та бізнес-елітою. Працівники більше не є ключовими у власному визволенні.

Лідери “Нових профспілок”, багато з яких ідентифікують себе та сприймаються як прогресивні поза профспілковим сектором, виправдовували «пряники» та угоди з великим бізнесом, які позбавили працівників і їхні громади інструментів для захисту від роботодавців. Крім того, прийняття та фетишизація корпоративних тактик “Новими профспілками” контрастує зі стилем органайзингу, що лежав в основі багатьох великих перемог трудового руху, здобутих у ще більш ворожий період промислових відносин, ніж останні чотири десятиліття: у 1930-х роках, коли було успішно створено профспілки Конгресу виробничих профспілок (CIO). Ключовим аспектом майстерності органайзерів CIO було визначення органічних лідерів серед робітників на виробництві та закріплення кампаній на концепції «цілісного працівника», тобто людини, вбудованої в мережу соціальних зв'язків на робочому місці та в громаді.

Втрата сили, здобутої через органайзинг «цілісного працівника», стала серйозним наслідком союзу профспілкових функціонерів із маккартизмом, який витіснив більшість органайзерів, що володіли методами епохи CIO, з профспілкового руху. Сьогодні, як і ветерани Другої світової війни, багато ветеранів CIO померли, залишивши небагато тих, хто може розповісти їхні «воєнні історії». Після епохи Маккарті лідери профспілок прийняли дедалі більш пристосувальницьку стратегію, яка протягом кількох десятиліть забезпечувала матеріальні вигоди та стабільність профспілок, але ціною відмови від права на страйк і часто від усіх інших реальних прав на робочому місці.

Коли зброя страйку, здатна паралізувати виробництво, була відкинута, лідери профспілок більше не бачили потреби будувати сильну організацію на робочому місці серед більшості працівників — настільки потужну, щоб більшість вирішила залишити роботу, об'єднавшись навколо спільних цілей. “Нові профспілки” подвоїли зусилля на стратегіях, що залучали дедалі менше працівників, закріплюючи, а не виправляючи помилки покоління лідерів, яких вони замінили. У результаті підвищення зарплат і покращення умов праці зупинилися. Працівники як основний важіль власного визволення були замінені корпоративні закулісні кампанії — методом тактичної війни, що відводить профспілкові дії від робочого місця та від рядових членів.

Пошук «чорних лебедів»: профспілки, що досі проводять успішні страйки більшості

Працівники все ще можуть здобувати значні перемоги, будуючи та підтримуючи участь більшості — стратегію, кардинально відмінну від тієї, яку застосовують “Нові профспілки” чи будь-які національні групи сьогодні. Найпотужніші страйки — ті, що зупиняють або паралізують виробництво — ґрунтуються не на роботі штатних працівників, а на переважній більшості робітників, готових до колективних дій. Використання найсильнішої зброї трудового руху вимагає підходу до працівників, який сприяє участі більшості в профспілці. Більшість випадків, які я розглядаю в цій книзі, стосуються успішних страйків більшості, проведених після 2000 року. Проводячи аналогію з фабрикою промислової епохи, але оновлюючи робочі місця та робочі сили, що їх займають, я зосереджуюся на випадках у провідних галузях сучасної сервісної економіки: охороні здоров’я та освіті — обох сферах, де багато працівників із різним рівнем навичок і освіти постійно співпрацюють в одних і тих самих будівлях. На відміну від минулого, в моїх кейсах робоча сила здебільшого складається з жінок (багато з них — темношкірі жінки), і в їхній роботі емоційна праця та технічні навички однаково важливі для успіху.

Перехід від виробничої до сервісної економіки радикально змінив традиційні відносини між працівником і споживачем. Чи є тут стратегічні наслідки для профспілок? Чи виглядає стратегія страйку жіночої, орієнтованої на послуги робочої сили інакше, ніж стара? Чи потрібно трудовому руху по-новому бачити громадськість у сучасній страйковій стратегії? Чи вимагають відносини між цими працівницями та їхніми пацієнтами або студентами (а також сім’ями пацієнтів і студентів) іншого типу взаємодії між профспілками працівників і громадою? Відповідь на всі запитання — так. Страйки є ключовими для відновлення сили робітничого класу не лише через покращення стандартів, які вони можуть забезпечити, але й тому, що вони демонструють організми з високою участю. Профспілки, які досі успішно проводять масові страйки — а не просто протести, що називаються «страйками», — є конкретним доказом надзвичайно ефективних методів, здатних кинути виклик кореню всієї нерівності: нерівності влади в суспільстві. Корпоративний клас намагається розділити громадськість і профспілкових працівників; тепер громадськість у нашій неоліберальній сервісно-орієнтованій економіці має стати продовженням працівників у боротьбі проти роботодавців. Історії в цій книзі розповідають, як повернути страйки на провідні позиції в США, і демонструють, що успіх цього залежатиме від того, чи прийме трудовий рух радикально нові відносини з працівниками та споживачами — відносини, які можуть

побудувати лише самі працівники.

Ці кейси представляють невелику частину профспілкового та громадського органайзингу. Вони включають деякі невдачі, але більшість демонструють успіхи, здобуті в період масового занепаду як профспілок, так і громадянського суспільства. Моя мета — не створити теорію, що пояснює успіхи та невдачі загалом, а глибоко проаналізувати динаміку, стратегії та контексти, в яких були досягнуті конкретні перемоги. Розуміння цих успіхів є ключем до переосмислення та відродження потужного прогресивного руху в США.

Дванадцять кейсів після 2000 року, які я аналізую, охоплюють одну класичну організацію суспільних рухів (НУО), дві національні профспілки та дві місцеві профспілки, одна з яких є відгалуженням однієї з національних — винятком із підходом, дуже відмінним від материнської організації. Профспілки охоплюють так звані приватний і державний сектори (ця відмінність є радше стратегічною рамкою, ніж реальністю); кейси стосуються як робітничих професій, так і сервісних робіт, які виконують працівники, яких важче замінити (вчителі та медсестри), і тих, кого легше замінити (робітники фабрик, помічники вчителів, санітарки, кухарі та прибиральники).

Один із кейсів стосується переважно чоловіків різного походження, задіяних у заборі й підготовці свинини в південному штаті з правом на роботу без обов'язкового членства в профспілці. Інші кейси стосуються професій де переважно зайняті жінки, які навчають і доглядають за дітьми, а також піклуються про хворих і немічних у принаймні частково охоплених профспілками північних штатах. У кожній із цих організацій виникло кілька кейсів.

В одній із національних профспілок — Об'єднана профспілка працівників харчової промисловості та торгівлі (UFCW) — три окремі кампанії з профспілкового органайзингу працівників на одному заводі протягом більш ніж десятиліття завершилися двома поразками та однією великою перемогою. У всіх випадках програш або виграш — великий чи малий — можна пов'язати з одним спільним чинником: переконаннями та мотивацією, або цілеспрямованістю, команди лідерів. Таблиця 1.2 надає узагальнення кейсів.

Dan Clawson, *The Next Upsurge: Labor and the New Social Movements*, Ithaca and London: ILR Press and Cornell University Press, 2003.

В США є закон, що дозволяє профспілці вимагати, щоб всі нові працівники окупались серед членів профспілки. На протидію цій практиці існують штати, які забороняють укладати угоди між роботодавцями та профспілками про обов'язкове профспілкове членство новонайнятих працівників.

Те, що деякі називають ідеологією, інші називають переконаннями або світоглядом, а Маршалл Ганц використовує слова «мотивація» та «ціль».

Дві поразки сталися у 1994 та 1997 роках.

Таблиця 1.2 — Випадки у новому тисячолітті, 2000–2014 рр.*

	НУО/ГО “Доробгу Нью-Йорку”	Профспілка: Працівники сфери послуг SEIU Міжнародна	Профспілка: Об’єднані працівники харчової промисловості та торгівлі (UFCW)	Профспілка: AFT Американська федерація вчителів
Сектор та вид професії або	Бідні, «прекарно» зайняті та маленькі робочі місця. Більшість битв відбувається на території громади.	Приватний сектор, послуги. Будинки для людей похилого віку	Приватний сектор, виробництво. Виробництво свинини	Державний сектор, послуги. Освіта
Локація	Нью-Йорк	Національна стратегія: штат Вашингтон Місцева стратегія: Род-Айленд, Коннектикут	Тар-Хіл, Північна Кароліна	Чикаго
Правова база	Поза рамками трудового законодавства (здебільшого)	Профспілковий протекторат	Заборона укладати угоди між роботодавцями та профспілками про обов’язкове профспілкове членство новонайнятих працівників	Профспілковий протекторат
Демографія	Латиноамериканські іммігранти, з документами та без документів	Переважно жінки афроамериканки та іммігранти з документами	Переважно чоловіки афроамериканці, білі та нелегальні іммігранти	Переважно білі жінки та афроамериканки, кілька латиноамериканок та азіаток
Кількість робітників	По-різному: від дуже малих груп до впливу на весь штат	6.000	5.000	30.000
Тип зусиль	Судові процеси, зміни в законодавстві штату, блокування правозастосування	Угоди роботодавців щодо нейтралітету, вибори до Національної ради з трудових відносин (NLRB), колективні переговори та страйки	Вибори до NLRB, угоди з роботодавцями та страйки	Від занепаду до оновлення стратегії, колективні переговори та страйки

Методологія

Я використовую змішані якісні та кількісні методи.

Я провела 58 напівструктурованих інтерв'ю з рядовими працівниками, лідерами громадянського суспільства, представниками місцевих медіа, чинними та колишніми головними стратегами кампаній, а також із давніми активними та профспілковими лідерами й організаторами що уже на пенсії.

Я проаналізувала набори даних із бази даних про зупинки роботи Федеральної служби медіації та примирення (FMCS) з 2000 року до сьогодні. Провела архівні дослідження стратегічних планів кожного кейсу; аналіз чинних колективних договорів кожної місцевої профспілки; прочитала опубліковані газетні статті та внутрішні меморандуми; а також здійснила пострічковий контент-аналіз ключових текстів Саула Алінські та навчальних посібників із органайзингу численних організацій і профспілок, що дотримуються традиції Алінського.

Я застосувала метод спостереження з участю для третього розділу — спочатку як молода стажерка-органайзерка у локальній профспілці "1199" в Новій Англії, а пізніше як заступниця директора відділу охорони здоров'я SEIU, де я брала участь у численних обговореннях, що передували запуску того, що стало відомим як "Галузевий альянс будинків для літніх людей", який представлений кейсом штату Вашингтон. Я пройшла навчання, як громадська органайзерка у рамках одного з напрямів традиції Алінські до років роботи профспілковою органайзеркою і переговорницею по темі колективних договорів.

Спираючись на те, що Джон Геррінг називає «вирішальними» кейсами, я досліджую взаємозв'язок між агентністю рядових працівників і успіхом. Геррінг описує «вирішальні кейси» як «парадигматичні», і в кожному з чотирьох розділів я застосовую метод вирішального кейсу (підхід до будинків для літніх людей у штаті Вашингтон проти Коннектикуту, досягнення одного робітничого центру Доро́гу Нью-Йорку порівняно з усіма іншими центрами, масовий і зухвалий страйк учителів Чикаго в період, що характеризувався капітуляцією більшості профспілок учителів, порушення трудового законодавства одним роботодавцем на глибокому Півдні).

Розділи

Розділ другий аналізує взаємозв'язок між владою та стратегією і глибше порівнює два різні підходи до соціальних змін: домінуючий мобілізаційний підхід і поки менш популярний органайзинговий підхід. Я пропоную змішаний підхід, який називаю органайзинг «цілісного працівника». Цей підхід ґрунтується на історіях у цій книзі, а також на моєму власному досвіді. Він тісно інтегрує робочі та позаробочі питання, дії та навчання в цілісній стратегії.

Він відповідає на виклик, сформульований Ірою Кацнельсон у книзі Траншеї міста:

«Американська міська політика керується межами та правилами, що підкреслюють етнічність, расу та територіальність, а не клас, і акцентують розподіл товарів і послуг, виключаючи питання виробництва або трудових відносин. Центральним елементом цих правил була радикальна відокремленість у свідомості людей, мові та діяльності політики праці від політики громади».

Органайзинг «цілісного працівника», викладений у другому розділі та частково відображений у всіх наступних емпіричних розділах, демонструє, що там, де профспілки розуміють своїх членів і неорганізованих працівників як класових акторів у громадах, і коли працівники систематично залучають свої попередні мережі громади до робочих конфліктів, вони все ще перемагають, а їхні перемоги спричиняють трансформаційні зміни у свідомості.

Розділ третій розглядає дві місцеві профспілки — членів однієї національної профспілки SEIU — і аналізує кардинально різні стратегії, які вони застосовують у приватних будинках для літніх людей. Одна місцева профспілка представляє найкращий вираз підходу Ендрю Стерна, якого національні медіа роками називали провідною фігурою Нових профспілок і чий вплив досі домінує в культурі та стратегіях місцевої профспілки штату Вашингтон (і національної профспілки загалом). Національні медіа почали підносити Девіда Ролфа, протеже Стерна у місцевій профспілці штату Вашингтон, як нове майбутнє трудового руху, попри його численні публічні заяви про те, що він вважає профспілки концепцією XX століття. Інша місцева профспілка є винятком у національній SEIU і представляє минулі бойові традиції CIO. Вона відома як District 1199 New England, місцева профспілка, через яку працівники більш ніж 100 будинків для літніх людей проводили страйки в новому тисячолітті. Цей розділ розкриває відмінності між підходами адвокації, мобілізації та органайзингу на робочому місці та демонструє перевагу останнього.

Розділ четвертий аналізує історію профспілки вчителів Чикаго (CTU) протягом чверті століття — від 1988 року до недавнього страйку у 2012 році, який захопив увагу всієї країни. Я показую повільний і поступовий занепад CTU від колись потужної профспілки

— навіть у 1988 році — до досить типової слабкої, безініціативної організації, яка втратила довіру багатьох найкращих учителів. Потім я простежую еволюцію кроків, які зробили ті розчаровані вчителі, щоб відродити свою профспілку та перемогти одного з найвпливовіших мерів країни на той час — Рахма Емануеля, який прагнув зламати СТУ у контексті ширшої та двопартійної атаки на профспілки державного сектору. Розділ четвертий показує, як швидко профспілка може перейти від занепаду до відродження та яку глибоку різницю становить лідерство, що дає змогу рядовим членам боротися, порівняно з лідерством, яке використовує персонал як слухняних адміністраторів у профспілці з вертикальною структурою, що обмежує волю власних членів.

Розділ п'ятий повертається до приватного сектору: кейс великого заводу, подібного до тих, що домінували у XX столітті. Більшість науковців давно припускали, що органайзинг неорганізованих можливий серед низькооплачуваних працівників сфери послуг, але цей розділ, як і інші, демонструє, що мотивація та стратегія можуть мати більше значення для успіху чи провалу в усіх секторах, ніж вважалося раніше. Це кейс найбільшого у світі підприємства з виробництва свинини — заводу Smithfield Foods у сільській місцевості Північної Кароліни, штаті з найнижчим рівнем профспілкового членства у США. Працівники здебільшого чоловіки, а расові та етнічні напруження між ними експлуатуються настільки глибоко, що важко повірити, ніби Джим Кроу досі не живий — як юридично, так і культурно.

Працівники цього заводу двічі зазнали поразки у своїх спробах створити профспілку.

З третьої спроби вони перемагають — і перемагають переконливо, здійснюючи масштабні зміни в роботі підприємства та у власному житті. Їхня історія пропонує шлях уперед для інших великих виробничих підприємств на Півдні — шлях, де працівники об'єднують свої робочі та громадські зв'язки в єдину боротьбу за гідність і повагу.

Розділи третій, четвертий і п'ятий надають докази того, що коли профспілка стратегічно залучає ширшу громаду, всередині та за межами заводських стін з'являються нові сильні лідери. Вони також показують, що «залізний закон олігархії» Роберта Міхельса насправді не є залізним і свідчать, що мотивація та/або ідеологія ключового керівництва є вирішальним чинником у тому, чи перетворюється профспілка на олігархічну структуру.

Крім того, усі три розділи демонструють, що існують ключові структурні особливості, здатні інституціоналізувати моделі управління, які допомагають стримувати олігархічні тенденції у великих організаціях, таких як профспілки.

Розділ шостий досліджує групу, яка організовує робітничий клас як клас, але сама не є профспілкою. Make the Road New York — це організація соціального руху, яка водночас

є робітничим центром, але розташовує цей центр усередині структури, що змогла наблизитися до сучасної профспілки більше, ніж будь-яка непрофспілкова група у США сьогодні.

Маючи понад 155 штатних працівників, організація поєднує прямі послуги, адвокацію та мобілізацію в тісний комплекс і досягла більшого успіху, ніж більшість аналогічних груп. Цікаво, що багато конкретних законодавчих перемог цієї групи, а також їхні зусилля на робочих місцях значною мірою залежать від стабільної сили профспілок Нью-Йорка. Хоча їхня робота вражає, вона порушує фундаментальне питання: чи зможуть такі групи й надалі здобувати перемоги, якщо профспілки, на які вони спираються — а ті існують лише як ключові гравці в кількох штатах — ослабнуть?

Висновковий розділ підсумовує уроки кейсів і стверджує, що для подолання сучасної нерівності потрібне рішуче прийняття профспілок — але таких, що є демократичними, орієнтованими на стратегії «знизу вгору», а не «згори вниз», і покладають основну роль у змінах на працівників, які діють колективно на роботі та в громадах, де вони живуть.

Втрати останніх п'ятдесяти років — десятиліть, коли корпоративні праві сили захопили міцний контроль над владною структурою, — можна компенсувати, але лише шляхом повторного прийняття та модернізації методів і стратегій, застосованих старим СІО та рухом за громадянські права.

Зв'яжіться з нами

Маєте запитання щодо нашої програми та послуг, які ми пропонуємо?

Зв'яжіться з нами тут, і ми відповімо вам якомога швидше!

✉ Email

info@organizing4power.org

📍 Website

organizing4power.org