



في قلب الحدث – أزمات عالم العمل واستغلال اليمين لها #3

أقوياء معًا بدلاً من العزلة والعجز: التحول، والتضامن، والنضال العمالي في مواجهة الهيمنة اليمينية

الخوف من التحول يعزز اليمين السياسي ...

تتمثل أبرز محركات التحوّلات الجذرية في عالم العمل – ليس في ألمانيا فقط – في ضرورة الابتعاد عن مصادر الطاقة الأحفورية لمواجهة أزمة المناخ، إلى جانب التسارع الكبير في عمليات الرقمنة. وبهذا المعنى، لم يعد "التحول" حالة استثنائية مؤقتة، بل أصبح ضرورة دائمة. إن الحضور الدائم لهذا الموضوع، مقترناً بتغيّرات ملموسة وحقيقية في الشركات والمناطق، يفرض لدى كثير من العاملين إلى خوف من التحول، ولا سيما في الأماكن التي تلوح فيها مخاطر الإغلاق، أو نقل مواقع الإنتاج، أو إعادة الهيكلة الشاملة.

في خريف عام 2025، أُقيمت ضمن مشروع "Connect – التنوّع عبر المشاركة" سلسلة فعاليات عبر الإنترنت لدى DGB-Bildungswerk Thüringen e.V (مؤسسة التعليم التابعة لاتحاد نقابات العمال الألماني في تورينغن). وقد جرى تدوين محاضرات هذه السلسلة ونشرها بعدة لغات. يُلخّص هذا النص محاضرة **كاثي زيغلر (صحفية؛ اتحاد ver.di – الإقليم الاتحادي شمال الراين-وستفاليا، مبادرة النقابيين من أجل حماية المناخ)**.

إن ما يدفع الأحزاب والحركات اليمينية المتطرفة هي مشاعر مثل الغضب والخوف والإحباط السائدة بين أنصارها والمتعاطفين معها. ولهذا، فإن الأزمات والتغيرات الجذرية في عالم العمل، التي تضع العاملين أمام تهديدات وجودية وتثير لديهم مشاعر سلبية وقلقاً متزايداً، يمكن أن تشكّل مداخل محتملة لسياسات يمينية. فهل تؤدي التحوّلات، وانعدام اليقين، والأزمات تلقائياً إلى دفع الناس نحو أحضان اليمين؟ لحسن الحظ، الأمر ليس بهذه البساطة. يبيّن هذا النص لماذا يمكن للبني الديمقراطية داخل أماكن العمل أن تكون أداة فعّالة في مواجهة استغلال اليميني، كما يروي تجربة نضالية لافتة ومُلهمة في قطاع صناعة السيارات الإيطالي.

يُستخدَم مصطلح **التحول** لوصف تغيير عميق في عالم العمل: فالرقمنة والذكاء الاصطناعي من جهة، والتكيف مع التغير المناخي من جهة أخرى، يؤثران في المؤسسات والوظائف. وتنشأ نماذج عمل جديدة، وتصبح برامج التدريب والتأهيل المستمر ضرورة لا غنى عنها. وفي حين تختفي بعض الوظائف، تظهر في المقابل فرص عمل جديدة.

وتسعى القوى اليمينية السياسية إلى التقاط مخاوف العمّال المشروعة هذه واستغلالها. فهي تطرح حلولاً تبدو بسيطة، لكنها لا تقدّم في الواقع أي حلول هيكلية. وبدل تسمية الأسباب الحقيقية للتحوّلات الجارية، تلجأ إلى تقديم كبش فداء، أي

فمن يخشى أن يتخلف عن الركب بسبب تسارع الرقمنة، أو ينظر بعجز إلى احتمال فقدان عمله، فلن يتخلص من هذه المخاوف بهذه الطريقة.

... طالما غابت الاستجابات القائمة على التضامن!

في مواجهة العجز، تبرز مفاهيم الفاعلية الذاتية والقدرة على الفعل، أي إمكانيات التأثير والمشاركة في اتخاذ القرار. ولا تتوافر هذه الإمكانيات عادة في عالم العمل الرأسمالي، ما لم يطالب بها العمّال بأنفسهم ويناضلوا من أجلها. وينتج عن التنظيم الذاتي للعمّال داخل مكان العمل وخارجه أثران إيجابيان في آن واحد: فمن جهة، تستطيع قوة عاملة منظمة أن تدافع عن حقوقها على نحو أفضل، وأن تمتلك موقعًا تفاوضيًا أقوى عند اتخاذ قرارات تتعلق بالتحولات المرتقبة. ويتضح مدى نجاح ذلك، على سبيل المثال، من خلال الحالة المعروضة في الجزء الثاني من النص.

ومن جهة أخرى، توجد علاقة إيجابية بين البنى الديمقراطية داخل مكان العمل والتوجهات الديمقراطية بوجه عام. وقد أثبتت العلوم الاجتماعية ذلك مرارًا، من بينها دراسة صادرة عام 2024 عن معهد العلوم الاقتصادية والاجتماعية (WSI) حول إمكانيات المشاركة في اتخاذ القرار في مواقع العمل. (وتشمل هذه الإمكانيات كلاً من المشاركة المؤسسية عبر مجالس العمال والموظفين، وحقوق المشاركة النقابية من خلال الاتفاقيات الجماعية.) ولا تؤدي هذه الآليات، على مستوى أوروبا، إلى تحسين ظروف العمل فحسب، بل تسهم أيضًا في الحد من المواقف المعادية للديمقراطية، مثل الآراء العنصرية. ويعود ذلك إلى ازدياد الثقة بالمؤسسات الديمقراطية؛ إذ يختبر الناس، من خلال المشاركة في اتخاذ القرار داخل مكان العمل، أن الدفاع عن القضايا الجماعية يمكن أن يؤدي ثماره. وهذا لا يحسّن أوضاعهم الفردية فحسب، بل يعزّز أيضًا الإحساس بالفاعلية الذاتية وبأنهم ليسوا عاجزين أمام ظروف معينة.

وبذلك ينشأ، من ناحية، أثر تعلّمي: مفاده أن ما ينجح في مكان العمل يمكن أن ينجح أيضًا في الديمقراطية السياسية عند النضال من أجل الأهداف والقناعات. ومن ناحية أخرى، يُقاوم هذا الإحساس المكتسب

مجموعات تُحمّل مسؤولية تطورات لم تتسبب فيها ولم يكن لها تأثير فعلي عليها. وغالبًا ما يترافق ذلك مع موقف إنكاري شامل تجاه التحديات الأساسية؛ كما في إنكار أزمة المناخ المثبتة علميًا، والدعوة إلى الاستمرار في استخدام الوقود الأحفوري "كما لو أن شيئًا لم يتغيّر". وقد يشعر الأشخاص الذين تواجه وظائفهم تهديدًا حقيقيًا، نتيجة ذلك بتأكيد مؤقّت لمخاوفهم أو لمواقفهم. إذ إن عدم الاضطرار إلى تغيير أي شيء يولد إحساسًا (زائفًا) بالأمان.

وتُظهر دراسات تجريبية صادرة عن مؤسسة هانس-بوكلر أن الخوف من التحوّل يمكن أن يؤثر تأثيرًا ملحوظًا في المواقف السياسية. فعندما يخشى الناس في ألمانيا فقدان وظائفهم، يصبحون عادة أكثر تشككًا تجاه المؤسسات وأشدّ عدم رضا عن الديمقراطية، ما يزيد من احتمالية تصويتهم لأحزاب يمينية متطرفة مثل حزب البديل من أجل ألمانيا (AfD). غير أن العامل الحاسم ليس خطر فقدان الوظيفة الفعلي، بقدر ما هو الإدراك الذاتي لهذا الخطر. ومن السمات اللافتة لدى كثير من أنصار حزب البديل من أجل ألمانيا (AfD)، مقارنة بناخبي الأحزاب الأخرى، وجود مستويات مرتفعة على نحو خاص من المخاوف والقلق في مجالات حياتية مختلفة، والتي لا تتطابق في كثير من الأحيان مع أوضاعهم المعيشية الفعلية. وبما أن الأحزاب اليمينية، من خلال سردياتها وخطابها، تُسهم هي نفسها في خلق مناخ مشحون بالخوف وعدم اليقين، فإن ناخبيها يجدون أنفسهم سريعًا داخل سرديّة سلبية تُعيد إنتاج ذاتها وتغذي نفسها. وتزداد حدة الخوف من التغيير حين يكون مصطلح "التحوّل" مشحونًا أصلاً بدلالات سلبية. ويظهر ذلك، على سبيل المثال، في أجزاء من شرق ألمانيا، حيث ارتبطت المرحلة التي أعقبت سقوط جدار برلين وإعادة توحيد ألمانيا عامي 1989/1990، في ذاكرة كثيرين، بفقدان الوظائف، وضغوط التكيف، والانتقاص من القيمة.

وتتجلى هنا الأهمية الحاسمة للمشاعر في تشكيل التوجّهات السياسية. وتستغل قوى اليمين السياسي على وجه الخصوص، مشاعر مثل العجز والعار. أما السرديات العنصرية القائمة على البحث عن كبش فداء، فلا توقّر سوى تهديّة مؤقتة، من دون أن تُتيح حلولاً مستدامة للخروج من الأزمة:

بالفاعلية الذاتية مشاعر العجز والعار، وينزع بذلك الأساس الذي تستند إليه قوى اليمين السياسي في استغلال المشكلات الواقعية. ومن ثم، فإن من يدافع عن التنظيم الذاتي والمشاركة في اتخاذ القرار داخل مكان العمل يسهم، في الوقت نفسه، في نوع من "التحصين" ضد تنامي التطرف اليميني.

يوتوبيا واقعية في مصنع سابق لتوريد قطع السيارات قرب فلورنسا

يُجسّد نضال العاملين في مصنع GKN، المورد السابق لقطع السيارات، الواقع قرب مدينة فلورنسا الإيطالية، بوضوح الإمكانيات الإيجابية الكامنة في ذلك. فقد تحوّل الاحتجاج على فصلهم من العمل إلى مشروع طموح يهدف إلى إعادة تأسيس المصنع، الذي قيل إنه لم يعد مجدداً اقتصادياً، على أسس جديدة كلياً: تنظيم ديمقراطي، وتوجّه اجتماعي-بيئي، والتزام بالصالح العام، وبنية تعاونية تصبح فيها ملكية المصنع نفسها في يد العمال. فكيف حدث ذلك؟

عقب استحواذ صندوق استثماري على الموقع عام 2018، أصبح العاملون في حالة يقظة وحذر. عندما أقدم المالكون الجدد على خطوات أولية، من بينها التخطيط لنقل 30 في المائة من الإنتاج إلى إسبانيا، ردّت القوة العاملة بمقاومة جماعية تمثّلت في إضراب نجح في وقف هذا الإجراء. وقد تبين منذ ذلك الحين أن: العمل الجماعي هو العامل الفاصل.

شرعت القوى العاملة بتعزيز بنيتها التنظيمية الداخلية. فجرى تعيين عدد متزايد من العمال بوصفهم "ممثلي ثقة"، وإشراكهم بصورة فعّالة في التنظيم الذاتي الجماعي وفي تحفيز واستقطاب زملاء جدد. وهكذا تشكّل إطار جماعي مكّنهم من الاستعداد الجيد لما كان قادمًا. وقد أتى ذلك بثماره حين تلقّى أكثر من 400 عامل إخطارات بالفصل في

9 تموز/يوليو 2021. ففي الليلة نفسها، أقدم العمال على احتلال المصنع وافتتحوا جمعية عمومية دائمة للعاملين، لا تزال قائمة حتى اليوم (حتى كانون الأول/ديسمبر 2025). وعلى مدار الساعة، تحمي هذه الجماعة المصنع من خلال اعتصام وإضراب دائمين، دفاعًا عن وظائفهم، وسعيًا إلى تنفيذ تحوّل مستدام للمصنع. لقد كانت دوافع هذا النضال واضحة: إذ أدّى تحوّل شركة فيات (Fiat) للسيارات إلى المحركات الكهربائية، بحسب الادعاء، إلى جعل عملهم في تصنيع أعمدة نقل الحركة غير ذي جدوى. وإلى جانب التهديد الوجودي، شعر كثيرٌ من العمال بالانتقاص من قيمتهم الذاتية، كما أصبحت عوامل الأمان والاستقرار وآفاق المستقبل مهددة. وكما ذكر سابقًا، يشكّل هذا الوضع في كثير من الأحيان مدخلًا لتفسيرات يمينية وتعميق العزلة؛ أي الانعزال والانسحاب الفردي. غير أن تجربة مصنع GKN تُظهر بوضوح أن التمكين الذاتي الجماعي يشكّل وسيلة مضادة فعّالة لمثل هذه النزعات.

تمكّن العمال في البداية من التصدي لقرارات فصلهم عبر القضاء. غير أنهم لم يكتفوا بذلك، بل شرعوا في

بلورة رؤية إيجابية ومتمينة للمستقبل. وتمثّلت هذه الرؤية في البحث عن بدائل اجتماعية-بيئية: حيث خلصت النقاشات المطوّلة داخل الجماعة إلى هدف يتمثل في تطوير إنتاج مستدام بيئيًا وموجّه نحو الصالح العام. وبدلاً من تصنيع أعمدة نقل الحركة للسيارات، تقرر إنتاج ألواح

"Insorgiamo" - وتعني بالعربية: "لننهض"
– هو شعار هذه الجماعة. وبهذا الشعار يستحضرون عن قصد شعارًا استخدمه المقاومون الإيطاليون، (البارتيزان) الذين حرّروا مدينة فلورنسا من الاحتلال النازي خلال الحرب العالمية الثانية. ويتمحور هدفهم حول النضال من أجل حياة كريمة للجميع، ومقاومة الظلم.

شمسية ودراجات شحن. وقد بدأ بالفعل إنتاج دراجات الشحن في ورشة صغيرة مستأجرة. ولتحويل هذه الفكرة إلى واقع، سعى العاملون إلى بناء قوة مؤثرة من خلال تحالفات مجتمعية، من بينها التعاون مع حركة حماية المناخ. ونتيجة لذلك، تشكّل تحالف متنوّع ومتنامٍ يضم فاعلين مختلفين، يقوم على مبدأ أساسي هو "Mutualismo": أي التضامن الممارس فعليًا، الذي يتجلّى في تبادل وثيق ودعم متبادل، على سبيل المثال أثناء الإضرابات، والذي يعود بالنفع على جميع الأطراف المعنية.

"الإرهاق والغضب جزء من واقعنا، لكننا نستطيع تحمّل هذه المشاعر معًا. النضال مُرهق، لكنه في الوقت ذاته شكل من أشكال العلاج التحرّري."

هل ترغب في معرفة المزيد عن كيفية تأثير التفسيرات اليمينية على النقاشات في أماكن العمل وفي المجتمع؟

يمكنك العثور على جميع الموضوعات الأخرى المتعلقة بسلسلة الفعاليات والمنشورات على موقعنا:

www.dgb-bwt.de/wissen-fuer-alle

جميع النصوص متوفّرة باللغات التالية: العربية، والدارية، والألمانية، والإنجليزية، والفرنسية، والبولندية، والروسية، والإسبانية، والفيتنامية.

ورغم الانتكاسات المتكررة – من غياب الدعم السياسي، وتعليق صرف الأجور، وتهديدات الإخلاء – تسمكت جماعة المصنع بهدفها. وردًا على توقف صرف الرواتب، نظّم العاملون حملات تمويل جماعي ناجحة. كما أسّسوا تعاونية ex-GKN for Future (إكس-جي كي إن للمستقبل) لدفع عملية التحوّل وضمان استمرار المصنع. وتتولى هذه التعاونية العمالية، التي تمتلك فيها القوة العاملة نفسها حصصًا في المنشأة، إدارة المصنع. وذلك على أن تنضم إلى ملكيتها لاحقًا مجموعات أخرى من المجتمع المدني. وقد فتح هذا الالتزام آفاقًا جديدة لا تقتصر على المصنع نفسه: إذ وبمبادرة من جماعة المصنع، أقرّت حكومة إقليم توسكانا قانونًا يتيح نقل الشركات، المفلسة أو المهدّدة بالإغلاق إلى تعاونيات عمّالية، بغرض إعادة هيكلتها وتحديثها.

غير أن تحقّق هذه الرؤية على أرض الواقع لا يزال غير محسوم. فقد اضطر عدد كبير من العمال السابقين، ولا سيما بسبب توقف صرف الأجور، إلى التخلّي عن النضال والبحث عن وظائف جديدة. وتضم الجماعة اليوم ما يقارب 100 عامل سابق ما زالوا ناشطين. وتخيم فوقهم تهديدات بإخلاء موقع المصنع، يمكن تنفيذها في أي لحظة. ورغم غموض العواقب، أظهرت تعاونية ex-GKN for Future أمورًا بالغة الأهمية: مدى قدرة الجماعة على التأثير عندما تأخذ زمام الأمور بيدها، وأهمية التضامن بين العمّال والتحالفات المجتمعية، والقوة التي يمكن أن تنبع من رؤية مستقبلية إيجابية قد تبدو في البداية مثالية أكثر من اللازم، لكنها قادرة على تحقيق إنجازات ملموسة بالفعل. ويعبّر أحد أعضاء الجماعة عن ذلك بأبلغ صورة قائلاً:

In Trägerschaft
des:



Im Rahmen des
Bundesprogramms:



Gefördert durch
das:



Administriert durch
das:

