

ضد المطعم

من أجل عالم بلا مطاعم



الفهرس

٦	مقدمة
٩	كيف تنشأ المطاعم؟
١٠	ما المطعم
١٤	عملية الإنتاج
٢٠	تقسيم العمل واستخدام الآلات
٢٦	ضغط العمل وتوتره
٢٨	البتشيش
٣٠	الزبائن
٣٤	الإكراه والتنافس
٣٨	كيف نهد مطعمًا؟
٣٩	ما يريد العمال
٤٤	مجموعات العمل
٤٧	العمل والإدارة وإدارة العمال
٥١	النقابات
٥٥	عالم بلا مطاعم

مقدمة

مهما كانت قيمة آرائي في حياة غاسل صoron باريسى، فإني أريد أن أبينها، فحين يفك المرء بها، يجد أن من الغريب أن آلاف الناس في مدينة دينية عظيمة عليهم أن يمضوا ساعات يقطنون في غسل الصخون داخل جحور ساخنة. والسؤال الذي أطرحه: لماذا تستمر هذه الحياة وما غايتها ومن يريد استمرارها ولماذا؟

جورج أوروويل، متشرداً في لندن وباريس



ظهورك يؤلمك من الوقوف
لست أو عشر أو أربع عشرة
ساعة متالية، وتفوح منك
رائحة المأكولات البحرية
وتوابل شرائح اللحم، وتعدو
ذهاباً وعوداً طوال الليل،
وتشعر بالحر، وتلتتصق بك
ملبسك الغارقة في
عرفك، وتترد كل أنواع
الأفكار الغريبة إلى
ذهنك.

تلقط نتفاً متفرقة من
محادثات الزبائن، في حين
أنهم يقاطعون باستمرار
محادثتك مع زملائك

هذا المطعم يتبع بالمال لجمعية إنقاذ
الذئاب الخيرية، أليس ذلك لطيفاً؟

لا أصدق أنها جامعته.. يا لها من عاهرة!

نعم، النجارون يسببون لنا
المشكلات.. أنهم يطلبون
مزيداً من المال

ذلك قال لي، 'أعتقد أن الحلوونات التي
أطبخها رديئة'، فقلت له 'ماذا تتوقع؟'
إنها حلوونات، هاهاهاه



لا وقت لتقلق بشأن مشكلاتك العاطفية، أو ما إذا كنت قد أطعمت قطتك هذا الصباح، أو كيف
ستدفع إيجار مسكنك هذا الشهر، فقد حان الوقت لطلب جديد.

تُعاد نفس الأغنية مرة أخرى، بينما تصب فنجان القهوة نفسه للمتحاين اللذين يجلسان عند النافذة -نفس المتحاين اللذين خرجا في موعد غرامي ثان. تبسم لهما ابتسامة خدمة العملاء الفهدية نفسها، ثم تستدير وتمر بالزخارف الرخيبة نفسها وتقف في المكان نفسه وتنتظر إلى أرضية طالة الطعام. يقف مساعد النادل خلف كاشطاً الزبدة من طبق أحد الزبائن ويعيدها إلى وعاء زبدة بلاستيكى. يغدو كل هذا أكثر من مجرد شعور أنك شاهدته من قبل.



لقد حللت فترة الانتخابات. يُخصص لإحدى النادلات ثلاث طاولات مختلفة في الوقت نفسه. يرتدي الزبائن على كل طاولة منهم أزياراً تضم ثلاثة أحزاب سياسية مختلفة. وبينما تذهب إلى كل طاولة، تشيد بمرشحي الحزب وبينما يناديهم، تغير السعادة قلوبهم فينركون لها بخشيشاً كبيراً، لكن ربما لن تذهب النادلة نفسها للتصويت مطلقاً.



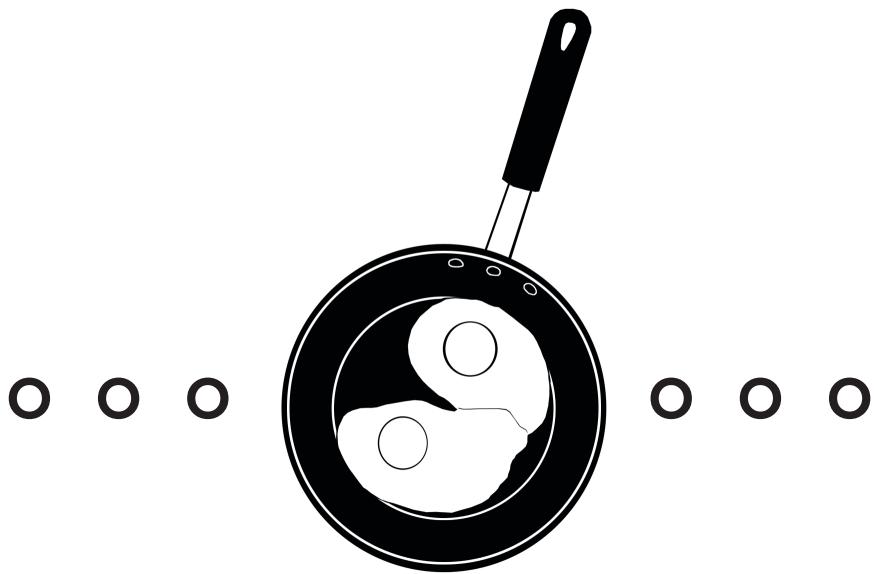
وفي إحدى الليالي، لم يأت غاسل الصحنون، وبذلت الأطباق تراكم، ثم حاول أحد الطهاة تشغيل غسالة الأطباق، لكنه اكتشف أنها خربت، فقد انكسر بها وقطعت أسلاكها، ولم يعد أحد يسمع لها طنيناً مرة أخرى.



كفي! هذا آخر عميل متطلب، هذا آخر مدير أعمق، هذه آخر مشاجرة مع زميل لك، هذا آخر طبق محار كريه الرائحة، هذه آخر مرة تحرق فيها نفسك أو تجرحها لأنك متجلب، هذه آخر مرة تقسم فيها بأنك ستقدم استقالتك غداً، ثم تجد نفسك تكرر القسم نفسه بعد أسبوعين.



المطعم ليس إلا مكاناً بأيّه، وجميع المطاعم التي كتب عنها مقالات منمقة في الصحف، ولا تقدم سوى الطعام النباتي الذي من القمح المعد من مكونات عضوية، وتشي بجو عصري من خلال رسوماتها الإيجابية، ما يزال لديها طهاة وندل ومنظفي صدون يعانون من التوتر والاكتئاب والملل والتعب ويبحثون عن حياة أخرى.



كيف تنشأ المطاعم؟

لا يمكنك إعداد عجة دون كسر بعض البيض.
ماكسيميليان رويسبيير

ما المطعم؟

ما من وجبة غداء مجانية.
قول شهير ينسب إلى
ميльтون فريدمان



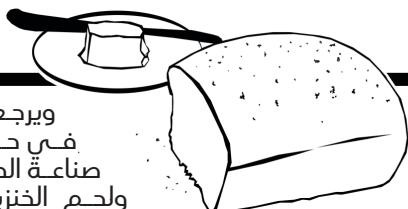
من الصعب أن تخيل عالماً بلا مطعم اليوم، فالظرف تقريباً. ويشق علينا التفكير في كل مكان وتبعد طبيعة يمكن بها أن يطعم الناس بعضهم بعضاً (عدا الذهب إلى متجر البقالة بالطبع). لكن المطاعم، مثلها مثل الديمقراطية البرلمانية أو الدولة أو القومية أو الشرطة المحترفة، هي من اختراع العالم الرأسمالي الحديث.



بدأت المطاعم الأولى في الظهور في باريس في ستينيات القرن الثامن عشر، وحتى أواخر خمسينيات القرن التاسع عشر كانت غالبية المطاعم في العالم تقع في باريس، في البداية، لم تقدم هذه الأماكن سوى آطباق حساء صغيرة من اللحوم، وسميت بالفرنسية restaurants تهدف إلى مساعدة المرضى على استعادة عافيتهم.



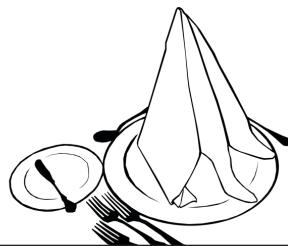
قبل ذلك، لم يكن الناس يخرجون لتناول الطعام كما يفعلون اليوم، فقد كان لدى الإستراطين خدم يطبخون لهم، أما بقية السكان، ومعظمهم من الفلاحين، فكانوا يعدون وجباتهم في منازلهم. وكان هناك نزل للمسافرين، حيث كانت الوجبات متضمنة في سعر الغرفة، وكان صاحب النزل وزملاؤه يجلسون على طاولة واحدة ويأكلون معًا. كما كان هناك متاجر لتقديم الطعام يعدون وجبات حفلات الزفاف والجنازات والمناسبات الخاصة الأخرى، كذلك هناك الحانات والمقهى والمطاعز حيث يمكن تناول أنواع معينة من الطعام والشراب فيها. لكن لم تكن هناك مطاعم.



ويرجع ذلك جزئياً إلى أن المطاعم كانت ستصبح غير قانونية في حال فتحها؛ لأن عدداً من النقابات المتخصصة احتكرت صناعة الطعام. كان هناك «اللحامون» (الذين يصنعون النقانق ولحم الخنزير)، و«الشواهون» (الذين يعدون اللحوم المشوية والدواجن)، وصانعوا الباتيه، وصانعوا خبز الزنجبيل، وصانعوا الفلفل، وطهاء المعجنات. وبموجب القانون، لم يُسمح لأحد أن يصنع خبز الزنجبيل إلا معلم الصنعة. وفي أفضل الأحوال، كان يامكان عائلة أو مجموعة معينة من الحرفيين الحصول على رخصة من الملك لإنتاج عدة أنواع مختلفة من الطعام وبيعها.

لكن هذه القوانيين عكست أسلوب حياة قديم، فقد كانت المدن تنمو، والأسواق والتجارة تنمو، ومعها قوة التجار ورجال الأعمال وأهميتهم، ومن ثم استهدفت المطاعم الأولى هذه الطبقة المتوسطة من الزبائن. ومع اندلاع الثورة الفرنسية في عام ١٧٨٩، أطاح الثوار بالملكية وقطعوا رأس الملك، ودمرت النقابات وأطلق العنان للأعمال التجارية. ذهب الطهاء الساقون للأرستقراطيين للعمل لدى رجال الأعمال أو دخلوا في مجال الأعمال التجارية بأنفسهم، فأصبحت الأطياق الفاخرة متاحة للجميع، وبات يوسع أي شخص (لديه ما يكفي من المال) أن يأكل مثل الملوك بسبب الانتشار السريع للمطعم.

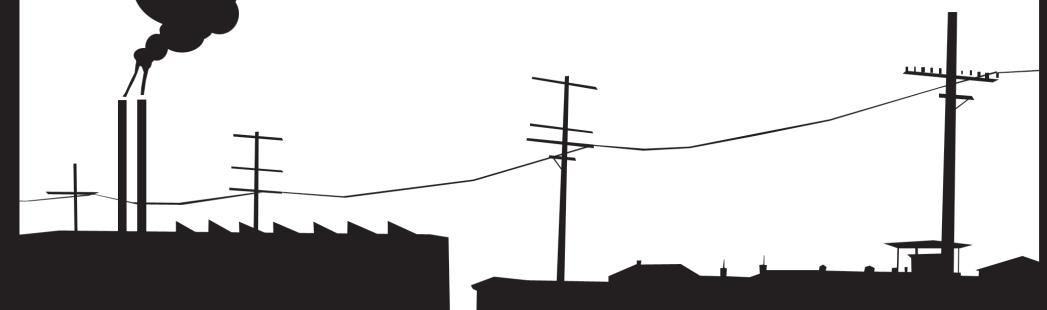
يمكن لأي أحد طلب وجبة في أي وقت يكون المطعم مفتوحاً، ويمكن لآلي شخص لديه مالاً كافياً طلب وجبة. يجلس الزبائن على طاولات خاصة، ويتناولون أطباقاً أو صحنات من الأكل المعده والمختار من بين عدد من الخيارات. هكذا نمت المطاعم من حيث الحجم والتعقيد سريعاً، حيث أضافت قائمة ثانية تضم أنواعاً عديدة من المأكولات والمشروبات. ومع تزايد عدد المطاعم، تكيفت العادات والمفاهيم والتسلل وأصبحت تشبهها.



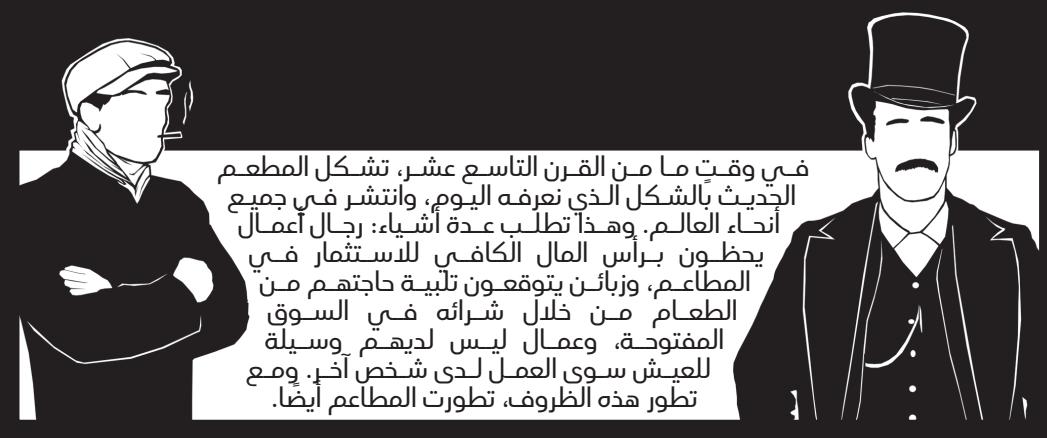
كان نمو المطاعم نمواً للسوق، فالاحتياجات التي كانت تُلبَّى في الماضي إما من خلال علاقة سيطرة مباشرة (بين السيد وخدمه) أو علاقة خاصة (داخل الأسرة)، أصبحت الآن تُلبَّى في السوق المفتوحة، وما كان في السابق علاقة قمعية مباشرة أصبح الآن علاقة بين المشتري والبائع، وقد حدث توسيع مهام للسوق بعد أكثر من قرن من الزمان مع ظهور الوجبات السريعة وتقويض دور ربة المنزل في الخمسينيات وانتقال النساء إلى سوق العمل المفتوحة، حيث نقلت مهام عديدة قامت بها النساء في المنزل إلى السوق، ومن ثم نمت مطاعم الوجبات السريعة بسرعة، ودفعت أجوراً لما كان في السابق أعمال منزلية.



شهد القرن التاسع عشر ثورة صناعية، حيث أحدثت الآلات نقلة في طريقة تصنيع كل شيء. ومع تزايد كفاءة أساليب الإنتاج الزراعي، طرد الفلاحون من أراضيهم وانضموا إلى الحرفيين السابقين في المدن بوصفهم الطبقة العاملة الحديثة، لكن لم يكن لديهم وسيلة لكسب المال سوى العمل لدى شخص آخر.

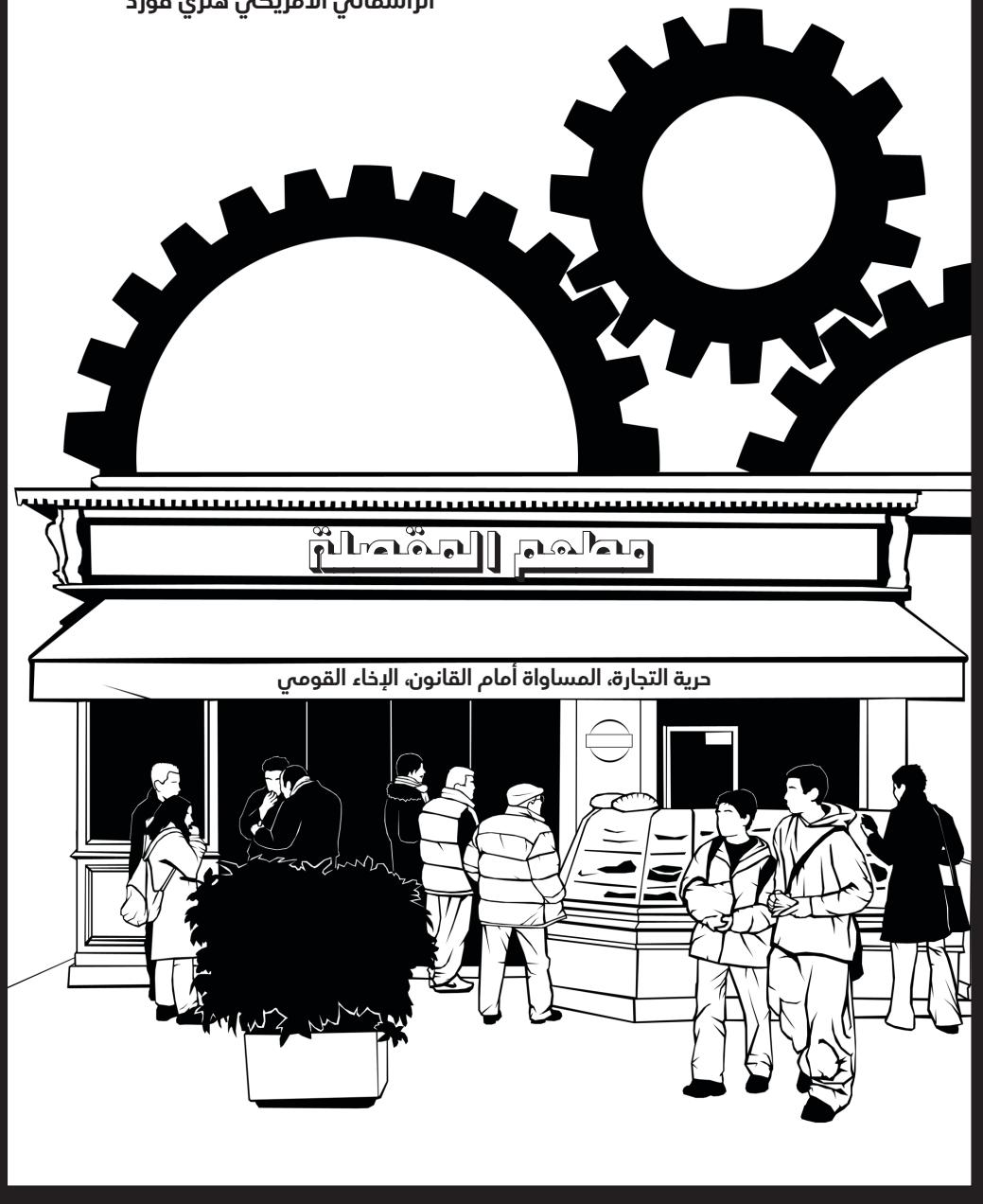


في وقت ما من القرن التاسع عشر، تشكل المطعم الحديث بالشكل الذي نعرفه اليوم، وانتشر في جميع أنحاء العالم. وهذا يتطلب عدة أشياء: رجال أعمال يحظون برأس المال الكافي للدستumar في المطعم، وزبائن يتوقعون تلبية حاجتهم من الطعام من خلال شرائه في السوق المفتوحة، وعمال ليس لديهم وسيلة للعيش سوى العمل لدى شخص آخر. ومع تطور هذه الظروف، تطورت المطاعم أيضاً.

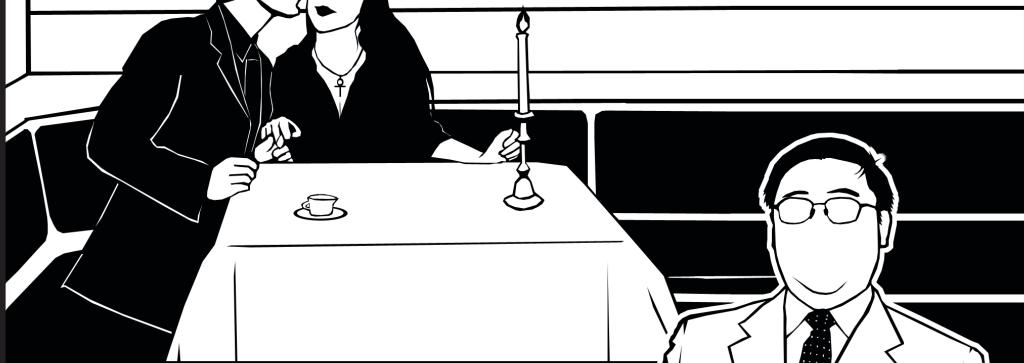
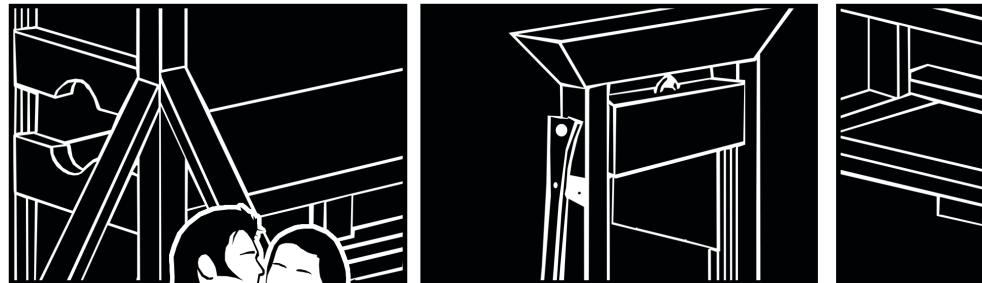


عملية الإنتاج

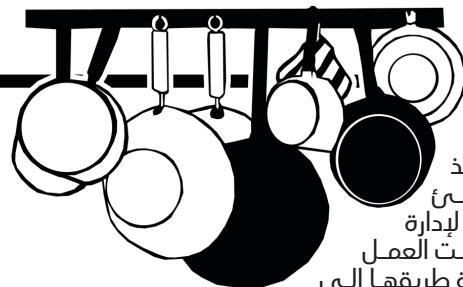
المال مثل الذراع أو القدم، إن لم تستعملها ستفقدها.
الرأسمالي الأمريكي هنري فورد



لا ينظر الزبائن إلى المطعم بوصفه مكاناً لتناولوجبة جاهزة فحسب، بل يرونـه مكاناً للخروج والتوأـصل الاجتماعي، مكاناً شـبه عام، مكاناً لـتعمـال التجـاريـة والـاحـتفـال بـأعيـاد العـيـلـاد، مكانـاً لـلـقاءـات الفـرامـية. فـلا يـشـتـريـ الزـبـائـنـ الطـعـامـ فـحـسـبـ، بل يـشـتـرونـ الأـجوـاءـ وـالـثـقـافـةـ وـتـجـربـةـ تـناـولـ الـوجـبةـ فـيـ المـطـعـمـ أـيـضاـ. يـحبـ الزـبـائـنـ المـطـعـمـ، لأنـهـمـ لـيـسـواـ إـلـاـ مـسـتـهـلـكـينـ.

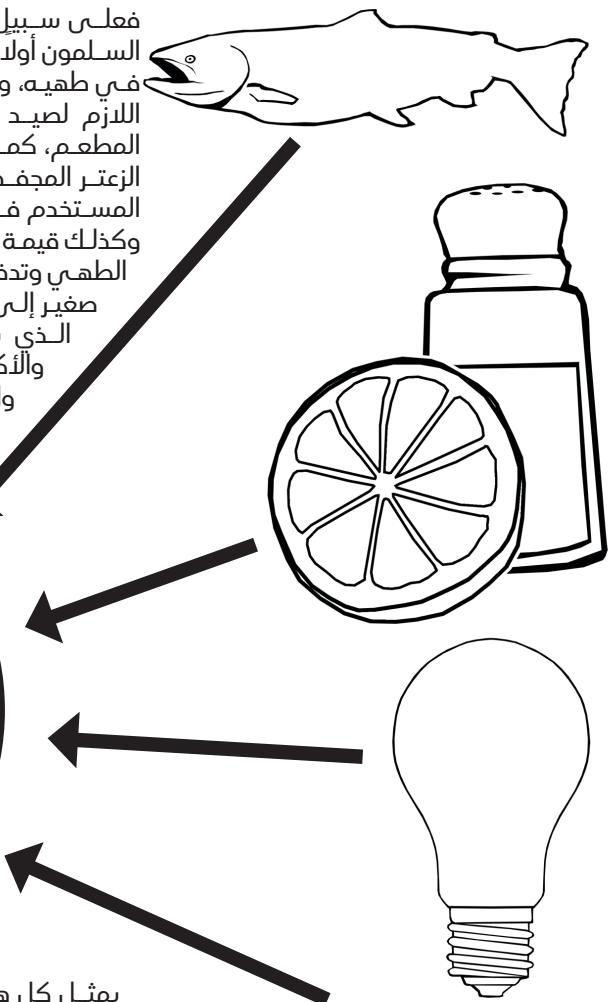


وصـاحـبـ المـطـعـمـ ماـ هـوـ إـلـاـ مجـرـدـ باـئـعـ، لكنـهـ باـئـعـ مـسـؤـولـ عـنـ عمـلـيـةـ الـإـنـتـاجـ، وـماـ يـبـيعـهـ يـمـيلـ إـلـىـ تـشـكـيلـ طـلـبـ الزـبـائـنـ. فـلاـ هوـ يـسـتـثـمـرـ فـيـهـ بـدـافـعـ الرـغـبـةـ فـيـ إـطـعـامـ النـاسـ، بلـ يـسـتـثـمـرـ مـنـ أـجـلـ كـسـبـ المـالـ. رـبـماـ كـانـ المـالـكـ طـاهـيـاـ أوـ نـادـلـ شـقـ طـريقـهـ إـلـىـ الأـعـلـىـ، وـرـبـماـ ولـدـ فـيـ عـائـلـةـ ثـرـيـةـ وـلـيـسـ ذـيـ خـبـرـةـ فـيـ الـعـمـلـ فـيـ المـطـعـمـ. لـكـنـ عـلـىـ أـيـةـ حـالـ، عـنـدـمـاـ يـشـرـعـ أـصـحـابـ المـطـعـمـ فـيـ تـأـسـيـسـهـاـ، فـإـنـهـمـ لـاـ شـيـئـاـ وـاحـدـاـ: كـسـبـ المـالـ.

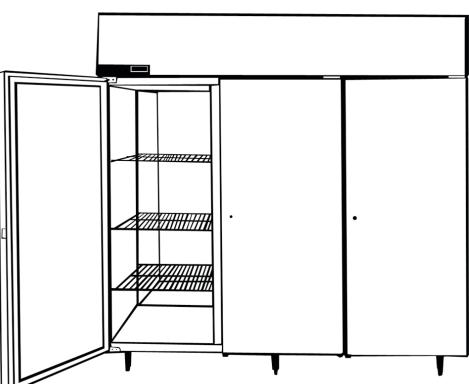


إـنـهـمـ يـشـتـرونـ الأـفـرـانـ وـالـثـلـجـاتـ وـالـأـوـانـيـ وـالـمـقـالـيـ وـالـأـكـوـابـ وـالـفـنـادـيلـ وـالـسـكـاكـينـ وـالـوـاحـ التـقطـيعـ وـأـدـوـاتـ الـمـائـدةـ وـالـطـاـوـلـاتـ وـالـكـرـاسـيـ وـالـتـبـيـذـ وـالـمـشـرـوبـاتـ الـكـحـولـيـةـ وـمـعـدـاتـ الـتـنـظـيفـ وـالـأـكـلـ الـنـيـرـ وـالـمـعـلـبـةـ وـالـزـبـيـوتـ وـالـتـوـابـلـ وـكـلـ شـيـهـ آـخـرـ مـطـلـوبـ لـإـدـارـةـ مـطـعـمـ دـيـثـ. تـتـحدـدـ قـيـمةـ هـذـهـ الـأـشـيـاءـ بـمـقـدـارـ وـقـتـ الـعـمـلـ الـلـازـمـ لـتـصـنـيـعـهـاـ. وـمـعـ اـسـتـهـلـكـهاـ، تـشـقـ هـذـهـ الـقـيـمةـ طـرـيقـهـاـ إـلـىـ قـيـمةـ وـجـةـ الـمـطـعـمـ.

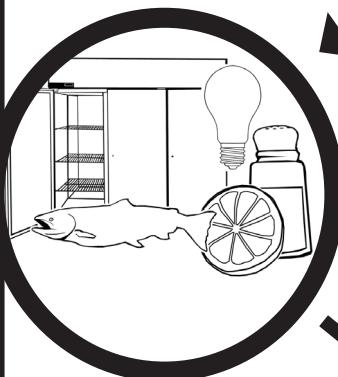
فعلى سبيل المثال، تحدد قيمة وجبة عشاء السلمون أولاً بقيمة السلمون النبيء المستخدم في طهيه، وتمثل هذه القيمة في كم الوقت اللازم لصيد السلمون (أو تربيته) ونقله إلى المطعم، كما يجب إضافة قيمة متوسط كمية الزعتر العجف والملح والليمون وزيت الطهي المستخدم في هذه العملية إلى قيمة الوجبة، وكذلك قيمة الفاز والكهرباء المستهلكين لغرض الطهي وتدفئة المطعم أو تبريدة، ويضاف مبلغ صغير إلى قيمة الوجبة مقابل التاكل والتلف الذي يصيب الآلات، واستبدال الأطباق والأكواب والمصايد الكهربائية والأقلام والورق، وتكلفة صيانة المكان.



يمثل كل هذا قيمة ثابتة لصاحب المطعم، فهي لا تدر عليه أموالاً، ورغم استهلاك التوابل والأكل النبيء، فهي تقل إلى الوجبة قيمة كافية لاستبدالها، وقد تدرك التكاليف الفعلية لهذه الأصناف فوق قيمتها أو تحتها، لكن هذه الحركة تميل إلى إلغاء نفسها. وقد يخالف الحظ صاحب المطعم فيحصل على صفة جيدة على بضعة صناديق من النبيذ، فيتمكن من بيعها مقابل المزيد. لكن قد لا يخالفه الحظ أيضاً فيفسد الطعام قبل بيعه، أو قد يرتفع متوسط عدد الأطباق المكسورة، وباحتصار، لا يعود الشراء والبيع مصدراً ثابتاً للربح، رغم أن المطعم تحقق أرباحاً يعتمد عليها في إعادة تشغيلها.



فضلاً عن كل المواد الخام والأطعمة والأدوات والآلات الضرورية لتشغيل المطعم، يحتاج صاحبه إلى أفراد يشغلونه، أي يحتاج إلى عمال، وإنهم يشكلون جزءاً آخر من استثماره. يشتري صاحب المطعم قدرتنا على العمل، ولفترات زمنية محددة، نصيحة ملوكه، وما قيمة العمل إلا أجراً، أي المبلغ الذي نحتاج إليه لدفع ثمن الطعام والمأكولات والإيجار وأجرة الحافلة وأي شيء آخر نحتاج إليه للستمرار في الذهاب إلى العمل. يتوقف هذا على ما إذا كان من المتوقع من أن نرتدي ملابس أنيقة ونستطيع التحدث عن النبيذ والتاريخ الفرنسي مع الزبائن، أو ما إذا كان من المفترض أن نكتفي بالذهاب إلى العمل دون البصق في الطعام. كذلك يتغير هذا وفقاً لنكبة الطعام والسكن في المدينة أو البلد المعين الذي يقع فيه المطعم. تعكس الأجرور توازن القوى بين العمال وأصحاب العمل، فحين تكون الأجرور على أصحاب العمل، يمكننا فرض رفع الأجرور على أصحاب العمل، وحين تكون ضعفاء، يمكنهم خفض الأجرور إلى مستوى يكفي للبقاء على قيد الحياة.



إن الأجرور مكلفة لصاحب المطعم، لكنها تستحق عناء دفعها. فعلى عكس علبة الفاصوليا، يصنع الطاهي البريء صاحب المطعم، لأن علبة الفاصوليا تأتي إلى المطعم بقيمة تعتمد على مقدار الوقت الذي استغرقه إنتاجها. وستتملك علبة الفاصوليا وتنقل هذه القيمة إلى الحساء، الذي توضع فيه. أما الطاهي، من ناحية أخرى، فهو لا يستنفذ مثلها. يمثل العمل الذي يبذله الطاهي في إعداد الحساء جزءاً كبيراً من قيمته. لكننا لا تتلقى أجورنا على أساس مقدار العمل الذي قمنا به، بل نشتري قدرتنا على العمل لفترات زمنية محددة، ومن المتوقع أن ناتصر بأمر صاحب المطعم ذلك. هكذا يضيّف علينا قيمة إلى الوجبة، وبذلك الظروف التي يمكن فيها تحويل هذه القيمة إلى مال، والواقع أنها نصف قيمة أكبر بكثير إلى الوجبات التي تباع أثناء فترة عملهم مقارنة بما تتلقى من أجور، وهذه القيمة الفائضة هي الطريقة التي يجني بها صاحب المطعم الأرباح. ويحصل المؤجرون ومختلف مستويات الحكومة على حصة من هذه القيمة الفائضة من خلال الإيجار والضرائب وتراخيص المشروبات الكحولية والغرامات.



لكن المطعم يمثل شيئاً مختلفاً تماماً من وجهة نظرنا. إن أولئك الذين يعملون في المطعم لا يفعلون ذلك لأنهم يريدون ذلك، بل لأنهم مجبون على ذلك، فليس لديهم وسيلة أخرى لكسب العيش سوى بيع قدرتهم على العمل لشخص آخر - وقد يكون هذا الشخص صاحب مطعم. إننا لا نصنع الطعام لأننا نحب صنعه أو لأننا

نريد صنعه لزيون بعينه. وعندما نمسح الأرضيات أو نفتح زجاجات النبيذ، لأنني حاجة إلى نوع ما من النشاط الهدف، بل لأننا نقايس وقتنا مقابل أجر. وهذا ما يمثله المطعم لنا.

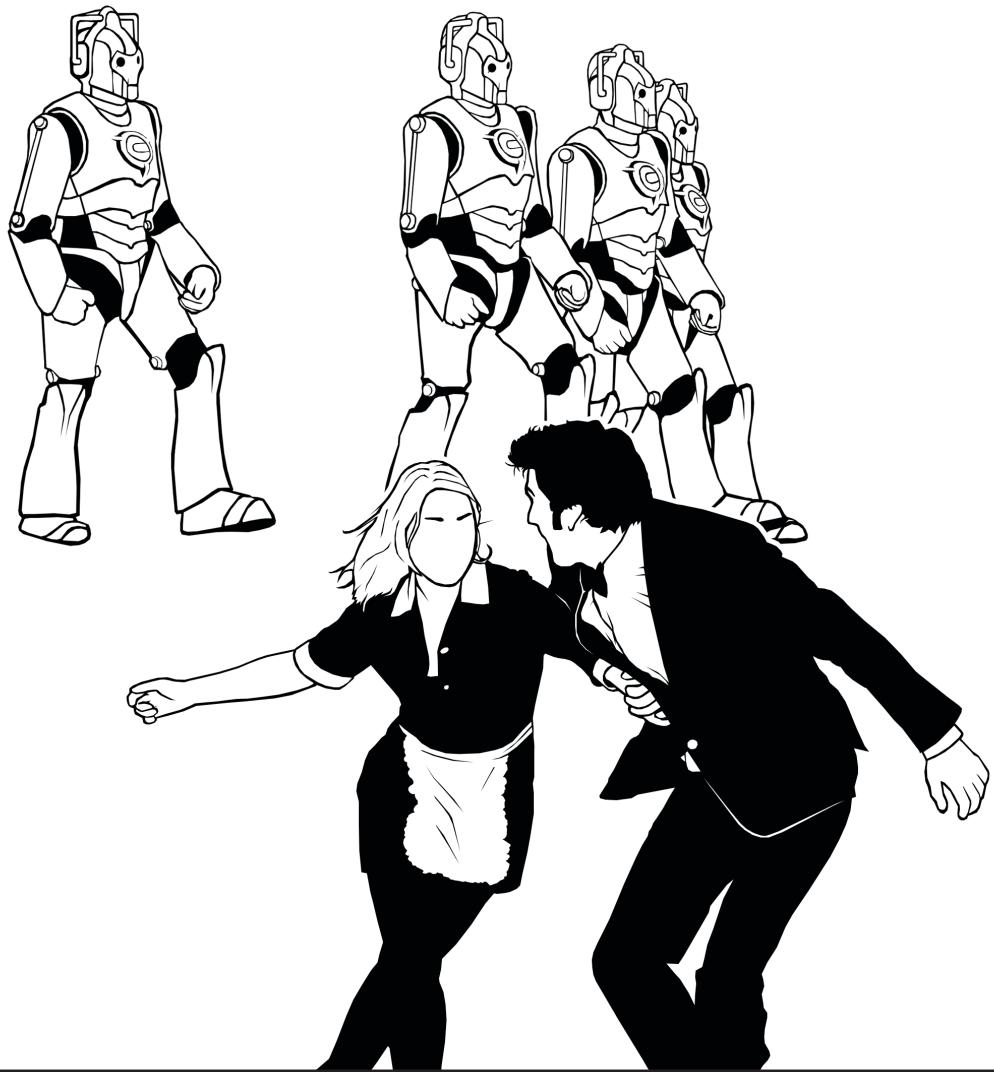


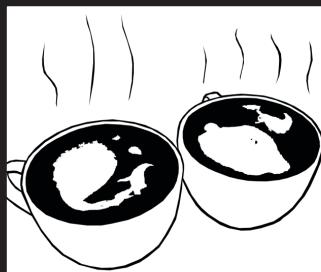
إن وقتنا في المطعم ونشاطنا بداخله ليس ملكاً لنا، بل هو ملك للإدارة. ورغم أن كل شيء في المطعم يتحرك ويعمل فقط لأننا نجعله يعمل، فإن المطعم شيء غريب عنا وضدنا. وكلما عملنا بجدية أكبر، زادت الأرباح التي يجنيها صاحب المطعم. وكلما انخفضت أجورنا، زادت الأرباح التي يجنيها صاحب المطعم كذلك. ومن النادر أن نستطيع تحمل تكاليف تناول الطعام في المطعم بانتظام، ومن الشائع أن يحمل النادل في المطعم أطباقاً من الطعام الفاخر طوال الليل، في حين أن معدته لا تحتوي سوى القهوة والخبز. وصحيح أن المطعم لا يمكن أن يعمل بدون عمال، لكن هناك صراعاً دائماً بين العمال والعمل. يساعدنا رفضنا في النضال ضد عملية الإنتاج، فنلتقط أنفاسنا أثناء ذروة وقت العشاء ونبطئ عمل الوجبات، أو نسرق الطعام، أو نتخلص من أداء المهام، أو ندردش معاً، وبهذه الممارسات نحد من الإنتاج الذي يفرضه صاحب العمل علينا باستمرار، فيصرخون فينا إذا لم نقم بأي شيء أو إذا لم نقم بشيء أسرع مما يمكن للبشر القيام به أو إذا ارتکبنا أخطاء تؤدي إلى إبطاء عملية جني الأرباح، ومن ثم نكره العمل ونكره صاحبه. الصراع بين عمال المطعم وإدارتها يشكل جزءاً منها تماماً مثل الطعام أو النبيذ أو الطاولات أو الكراسي.

تقسيم العمل واستخدام الآلات

لا يتمثل الخطر الوحيد في أن الآلات ستفكر مثل البشر، بل
في أن البشر سيفكرون مثل الآلات.

الصحفية الأمريكية سيدني جاي هاريس





تغيل المطاعم في تنظيم عملها بطرق متشابهة من أجل تحقيق الأرباح بأكثر الوسائل كفاءة. يقسم صاحب المطعم المهام، ويختص عماله المختلفون في أشكال متنوعة من العمل. تتطور هذه التقسيمات لأنها تسمح بإخراج الوجبات بشكل أسرع. تظهر التقسيمات الأولى والأبرز بين الإدارة والعمال، وبين «صالة الطعام» و«المطبخ». ومع ترسّخ التقسيمات، يجري تصنيفها وربطها بأدوار معينة. قد يبدو تقسيم العمل في مطعم صغير نموذجي على النحو التالي:

أولاً: الإدارة:

المدير العام:

يملك المطعم. تمثل وظيفته في التأكيد من أن المطعم يحقق أرباحاً. عادة يعرف الكثير عن الطعام، فهو يضع قائمة الطعام، ويشتري المعدات، ويوظف العمال ويفصلهم، وأحياناً يتوجّل للتأكد من أن الجميع يعملون بأقصى قدر ممكن من الجهد، لأن المطعم هو رأس ماله.



المدير الإداري:

تمثل وظيفته في الإشراف على العمال عملياً. فهو يتعامل مع الشكاوى والمشاكل فور ظهورها، ويتأكد من أن عمليات العمل تسير بسلامة. غالباً يكون أكبر سنًا من العمال الآخرين، وعمل كنادل أو بارمان أو طاهي لسنوات عديدة. وبينما يتولى تنفيذ عملية الإنتاج، إلا أنه لا يستفيد منها بشكل مباشر، وبالتالي فهو ليس منفذًا متقدماً لذوامر رئيسه. في بعض الأحيان يجمع بين دور المدير الإداري وكبير الطهاة.

ثانيًا: العمال: أ- المطبخ:

من الشائع أن يكون جميع العاملين في الجزء الذهلي من المطعم من المهاجرين غير الشرعيين الذين يعملون في الخفاء، فلا يتواظلون مع الزبائن، وبالتالي لا يجب عليهم أن يكونوا مثلكم أو يتذمرون اللغة نفسها.

طاهي الأطباق الساخنة:

يعد الأطباق الساخنة، وخاصة المقلبات، وهو عادة الموظف الأعلى أجراً في المطبخ، وأحياناً ما يكون له دور إشرافي.



طاهي الأطباق الباردة:

يعد السلطات والأطباق الجانبية والحلويات، وهو أقل مهارة وأجراً من طاهي الأطباق الساخنة.



طاهي التحضير:

يعد المكونات، ويصنع الطعام السائب مثل الصلصات والحساء، ويضع الأطباق على طقم تقديم الطعام، ويساعد الطهاة الآخرين في أوقات الذروة.



غاسل الصحون:

أدنى وظيفة في المطعم، حيث يغسل منظف الأطباق ويعيدها إلى أماكنها، وهي وظيفة كريهة رائحة وصاخبة. وعادة ما تكون هذه الوظيفة الأقل أجراً أيضاً، وتعتبر هذه الوظيفة في كثير من الأحيان مخصصة إما للصفار جداً أو الكبار جداً.



بـ- صالة المطعم:

من المتوقع أن يجد الندل أنيقون وقدرون على التعامل مع الزبائن. وفي الغالب يكونوا متعلمين، ولديهم درجات جامعية عديمة الفائدة في مجالات مثل «اللغات الشرقية» أو «التاريخ» أو «تاريخ الفن» - وذلك أسوأهم حال.

النادل:

يتلقى الطلبات ويقدم الأطباق ويترقب الحساب ويرشح الأطباق الباهظة الثمن قدر الإمكان. ينبغي عليه الظهور بمظهر من يعرف الكثير عن الطعام والمشروبات.



الساقي:

يعد المشروبات للزبائن في البار وللنذر ويقدم كذلك بعض المأكولات. ينبغي عليه الظهور بمظهر من يعرف الكثير عن المشروبات المخلوطة والبييرة والنبيذ.



صبي النادل:

يزيل الأطباق المتسخة وينظف الطاولات ويعيد ترتيبها. يؤدي أيضاً بعض المهام، مثل تقطيع الخبز وسكب الماء، لا يجب عليه التحدث إلى العملاء كثيراً.



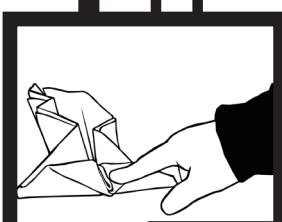
المضيفة:

تردعلى الهاتف وترشد الزبائن إلى طاولتهم. تطلب عادة بدوام كامل في المطاعم الكبيرة فقط، أما في المطعم الصغير، فتتطلب للعمل في عطلات نهاية الأسبوع والعطلات. تشغله النساء هذه الوظيفة عادة.



يرغب صبي النادل والمضيفة عادة في «الترقي» لمستوى النادل أو الساقي، تماماً كما يريد غاسيل الصدون الطهي، ويريد طاهي التحضير أن يصبح طاهياً للأطباق الباردة، وهكذا.

تحتفل مسميات الوظائف الفعلية بين المطاعم بشكل كبير، كما تختلف الأعمار والأجناس والأعراق المرتبطة بها. ومع ذلك، يكون لدى العdeer العام في معظم المطاعم فكرة عن نوع العامل الذي يريد في كل وظيفة، فيتدخل تقسيم العمل مع الانقسامات الثقافية.



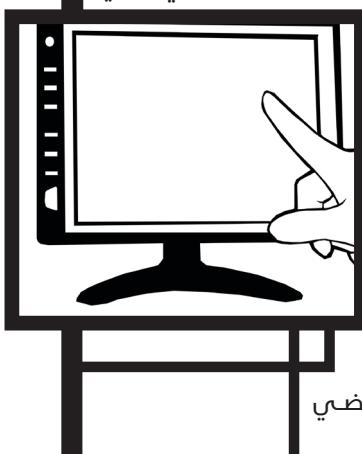
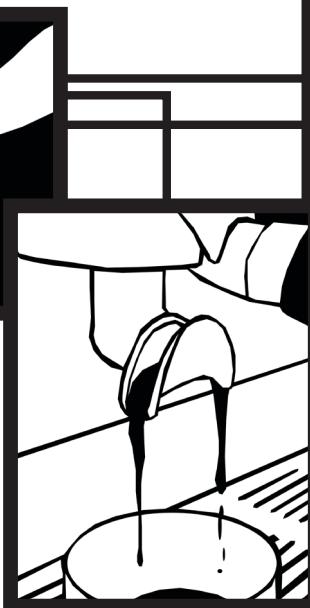
يرغب صبي النادل والمضيفة عادة في «الترقي» لمستوى النادل أو الساقي، تماماً كما يريد غاسل الصحون الطهي، ويريد طاهي التحضير أن يصبح طاهياً للأطباق الباردة، وهكذا..



تختلف مسميات الوظائف الفعلية بين المطاعم بشكل كبير، كما تختلف الأعمار والأجناس والأعراق المرتبطة بها. ومع ذلك، يكون لدى المدير العام في معظم المطاعم فكرة عن نوع العامل الذي يريده في كل وظيفة، فيتدخل تقسيم العمل مع الانقسامات الثقافية.



تطلب المطاعم عمالة كثيفة مقارنة بأغلب المجالات الأخرى في الاقتصادات الصغيرة. ومع ذلك، مثلما تميل عملية الإنتاج إلى زيادة تقسيم العمل، تميل أيضاً إلى استخدام الآلات. يحتوي كل مطعم حديث على بعض الآلات (المواقد، الثلاجات، آلات صنع القهوة.. إلخ)، لكن ثمة اتجاه واضح للعتماد على الآلات أكثر، فالطاهي يستطيع غلي الماء للشاي بسهولة كافية على الموقد، لكن من الأسرع والأسهل أن يكون لديه غلاية يقاد يغلي الماء فيها في كل وقت، ويمكن للنادل كتابة الطلبات وتسلیمها إلى المطبخ، لكن يمكنه أن يأخذ المزيد من الطلبات في وقت أقل إذا لم يكن مضطراً إلى تدوينها والدخول إلى المطبخ، بل يقوم بإدخالها على جهاز لوحي، الذي يرسلهم بدوره إلى المطبخ.



إننا نميل إلى التعلق بالأشياء التي نعمل بها، فنحب تحفنا النبض الثقيل، أو ملعقة الطبخ الجيدة، أو السكين الحادة لأنها تجعل عملنا أسهل قليلاً، ونكره تعطل نظام الكمبيوتر، لأننا ننتظر في هذه الحالة إلى القيام بكل شيء بدوياً. وسواء كانت هذه الآلات تعمل بكفاءة أم لا، فإنها تفرض انتقاداً على عملنا. وقد تحدد مهمة تحضير طبق رئيسي معين وفقاً للوقت الذي يستغرقه الفرن لطهي أحد المكونات، أو الوقت الذي يستغرقه الميكروويف لتسخين مكون آخر. حتى عندما نكون في عجلة من أمرنا، يجب علينا انتظار ماكينة بطاقة الانترنت أثناء طباعتها للفاتورة ببطء، لا يلاحظ أحد في اليوم المزدهر وجود العakiّنات في المطعم، لكن في اليوم الفتردي، قد نقضي الليل كله في لعنها.

كلما كان المطعم أكبر عادة، كانت عملية العمل مجزأة أكثر، وزاد العيال إلى استخدام الآلات لتحل محل المهام التي يقوم بها العمال. ففي مطعم صغير جدًا، يمكن دمج وظائف النادل والنادل وصبي النادل والمضيفة في وظيفة واحدة. وفي مطعم كبير جدًا، تقسم مهام النادل بين أشخاص مختلفين. وبالمثل، يميل استخدام الآلات لتحل محل المهام البشرية إلى أن يكون محدودًا في المطاعم الصغيرة، ويميل إلى أن يكون أكبر في القطاعات الأكبر. حجمًا ذات رأس المال الكبير.

إن الآلات لا تستخدم لتسهيل عملنا، بل تستخدم باعتبارها وسيلة لزيادة كمية المنتج الذي يستطيع عامل معين إنتاجه في فترة زمنية محددة. والمطعم التي تسابق لاستخدام الآلة الجديدة تتحقق أرباحاً كبيرة، لأنها قادرة على الإنتاج بكفاءة أعلى من المتوسط. وفي الوقت نفسه، فإن الآلات لا تدر المال للمطعم من تلقاء نفسها، بل إن العمال هم الذين يجنون المال للأصحاب المطاعم. ومع انتشار الآلة الجديدة على نطاق واسع، يصبح عدم امتلاكها أمراً مشيناً للإنتاجية، لأن الآلات تخفض المهام البشرية. لكنها لا تلفي أجواؤنا بالكامل، بل تكون مجرد حلقة أخرى في سلسلة المهام الموكلة إلينا، بينما تصبح وظيفتنا أكثر تخصصاً وتكراراً. لذلك نغضب من الآلات عندما لا تقوم بدورها في العمل بعد اعتمادنا عليها، لكن على الجانب الآخر، لقد تقلص نشاطنا في العمل إلى مستوى ميكانيكي حتى أنها أصبحت تنافستنا في أداء مهامنا الأساسية.



بعد المطعم في حد ذاته جزءاً صغيراً من تقسيم العمل داخل اقتصاده، ذلك لأن عملية تقديم الطعام إلى المائدة تجزأ إلى أجزاء منفصلة، والمطعم ليس سوى الجزء الأخير من هذه العملية، حيث يجري إعداد الطعام وبيعه للزبائن، أما اللحوم والأسماك النية، والأطعمة المعلبة والتوابل، والطاولات والكراسي والمناشف والماز، فهي تأتي إلى المطعم باعتبارها سلعاً جاهزة تتبعها مؤسسات أخرى، وهي تنتج بأيد عمال آخرين في عمليات إنتاج مماثلة وفي ظل ظروف شبيهة. لكننا منفصلون عن هؤلاء العمال، فلا نرى إلا مندوب المبيعات في شركة توزيع النبيذ وهو يتذوق النبيذ مع صاحب المطعم، أو عامل التوصيل في شركة الفسيلي وهو يتسلم المناديل القماشية ومفارش المائدة المتسخة أو يوصلها بعد غسلها.



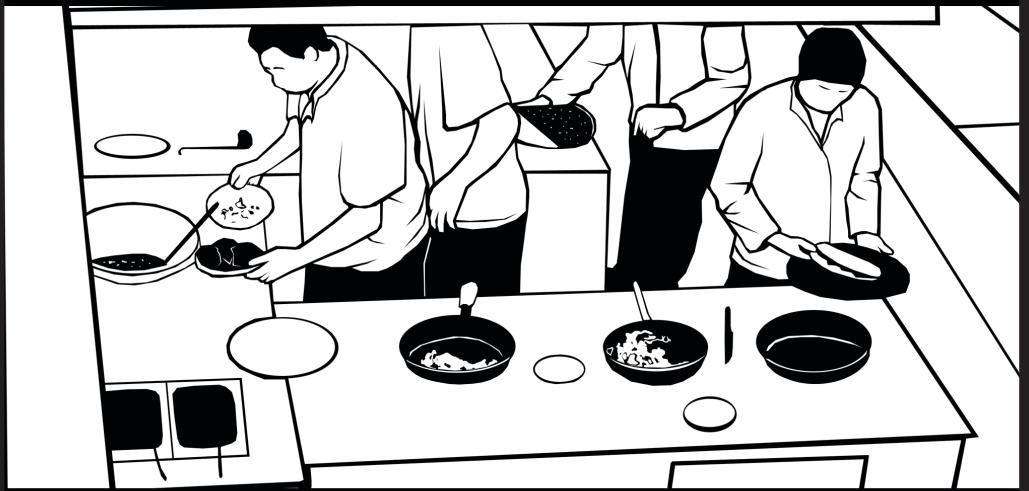


ضغط العمل وتوتره

إذا لم تستطع تحمل الحرارة، اخرج من المطبخ.

الرئيس الأمريكي هاري ترومان

تختلف المطاعم عن غيرها من الصناعات في أن منتجاتها لا يمكن تخزينها ويعها لاحقاً، على عكس مصنع سيارات أو موقع بناء، يقدم المطعم وجبة يجب تناولها في غضون بضع دقائق من طهيها وإلا فلن تأكل، وهذا يعني أن العمل لا يمكن أن يجري بيقاع ثابت، بل يأتي على شكل موجات وذروات، مع حلول أوقات هادئة بينهما. يشعر عمال المطعم بالملل أو التوتر، فاما نحاول أن نبدو مشغولين، وليس لدينا ما نفعله، او نحاول الا نختلف في سيرورة العمل بشكل يائس، فنؤدي عشر مهام في وقت واحد.



يدفع كل من يعمل في مطعم إلى العمل بجدية أكبر وبسرعة أكبر، لأن المدير يرغب في الحصول على قدر أكبر من العمل بنفس عدد العمال لديه أو الحصول على القدر نفسه من العمل بعد أقل من العمال. لذا ندفع لبذل أقصى طاقتنا. فخلال الذروة المعتادة لوقت العشاء، ستري طاهياً يقلّي أصابع البطاطس، ويراقب شريحة لحم على الشواية، ويتنظر خروج الحساء من الميكروويف، ويغلي المعكرونة، ويمسخن الصلصة في مقلاة ويتبّل بعض الخضروات. كل هذا في وقت واحد. وفي الوقت نفسه، تتوقف نادلة لتحمل أربعة أكواب من القهوة وقائمة الحلويات إلى طاولة واحدة وتأخذ طلب مشروب من طاولة أخرى وتخبر طالعين آخرين أنها ستكون هناك في غضون دقيقة واحدة. نحن ندفع إلى القيام بزيادة من المهام الدقيقة للغاية في وقت واحد وبسرعة متوازية، ونصرخ عندما لا ننجذب بشكل صحيح.

الشيء الوحيد الذي يمنحك لنا في كل مطعم تقريباً بالطبع هو القهوة، التي تساعدننا على الإسراع في الوتيرة المجنونة للعمل أثناء فترات الذروة. تحدد وتيرة العمل من خلال كميته المطلوب أداؤها، وينبغي علينا أن نكيف أنفسنا مع هذه الوتيرة سواء كنا مرضى أو متعبين أو مشتتين بسبب التفكير في شيء آخر. نضمد جروحنا بالشاشة الطبية ونواصل حياتنا.



تؤثر ضفوط العمل على الجميع في المطعم، حتى أن عدداً لا يأس به من العمال يتعاطون المخدرات فور الانتهاء منه. وبعد أي ليلة عادية يكون الجميع منهكين، وفي طريق العودة إلى المنزل، تلاحظ أن ظهورنا أو ركبنا أو أصابعنا تؤلمنا، وعندما نخلد إلى النوم نأمل إلا نحلم بأننا نسينا طلباً ما أو أن المدير يصرخ فينا.



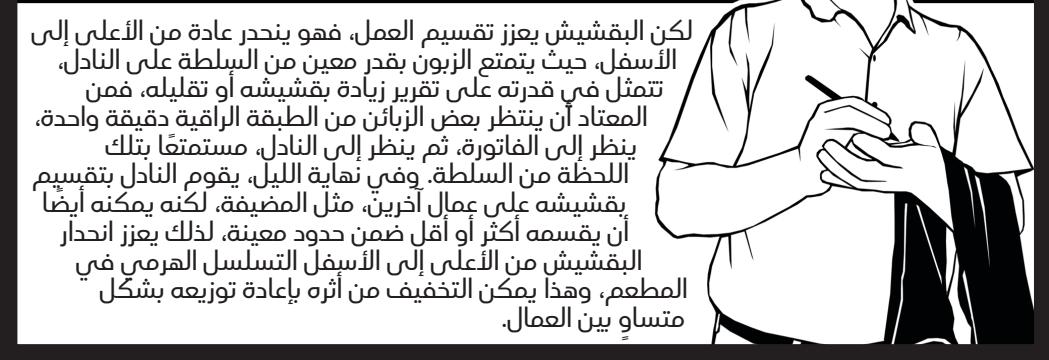
البقشيش

الخدمة في المطعم هي الوظيفة رقم واحد للإناث اللاتي لم يتلقين تعليماً جامعياً في هذا البلد، إنها الوظيفة الأولى والأساسية التي يمكن لئي سيدة أن تعمل بها وتكسب عيشها منها، والسبب في ذلك هو البقشيش الذي يُدفع لهن.

السيد أبيض (من الفيلم الأمريكي كلاب المستودع)



إن المطعم لا تستطيع أن تنتج وفق إيقاع خط تصميم منتظم مثل بعض الصناعات، وذلك لأن الوجبات لا بد وأن تؤكل على الفور. والواقع أن أغلب الوجبات لا يمكن أن تعد حتى يكون هناك زبون جالس في المطعم، وهذا يعني أن الصعود والهبوط في الأعمال العادلة يلحق ضرراً بالغاً بالمطعم، فعندما يتلاطم العمال بقشيشاً، فإن أجورهم ترتبط بالمبغيات، وهذا يعني أنه عندما يزدهر العمل، يتحقق صاحب المطعم ربما أقل قليلاً مما كان ليحققه لو كان يدفع لنا أجراً ثابتاً لأن أجورنا أعلى قليلاً. وعندما يسوء الحال، فهو يتحقق ربما أعلى قليلاً لأن أجورنا أقل. وهذه طريقة لنقل بعض مخاطر المشروع من صاحب المطعم إلى العمال.





الزبائن

الزبون دائمًا على حق.

رجل الأعمال الأمريكي هاري جوردون سلفرينج



يعتقد الزبائن أنهم يشترون طعاماً جيداً وخدمة جيدة، لكن ما يحصلون عليه في أغلب الأحيان هو مظهر الطعام الجيد والخدمة الجيدة، فنادراً ما يكون طعام المطعم طازجاً أو نظيفاً مثل الطعام المعد في المنزل. سيطلب الزبون الصابق المزعج إعادة ملء كوبه بالقهوة منزوعة الكافيين، وسنخبر الزبائن بأننا نفذ مما شئنا إذا كنا مشغولين للغاية بحيث لا نستطيع إحضاره لهم، وسنوصي بالطعام النغلي أو الأسهل في التحضير.



إن الزبائن غير معتدلين على عملية الإنتاج، ويخلص جزء كبير من عمل الندال والمضيقات في إشراكهم بكفاءة في هذه العملية، فنحن نتقن إقناعهم بالطلب والأكل والدفع عندما نريد منهم ذلك. وأفضل الندل هم أولئك الذين يستطيعون السيطرة على عدد كبير من الطاولات في وقت واحد وإقناع زبائنهما بطلب الكثير من الطعام والمشروبات وتتناولها بسرعة ثم مغادرة المكان معتقدين بأنهم طلبوا وأكلوا ودفعوا الحساب بالسرعة التي تنسابهم، فإذا أرادوا أن يجري إعداد وجبتهم بطريقة خاصة أو إذا لم يكونوا مستعدين للطلب أو دفع الحساب عندما تتوقف عند طاولتهم، فإنهم يضاعفون أعباء العمل على عاتقنا، فنبدأ في تطوير أحكام مسبقة غير دقيقة تماماً بناءً على أنواع الزبائن الذين يصعب إقناعهم بشيء أو الزبائن الذين لا يقدمون إكراميات جيدة، فكمار السن والأطفال يشكلون مشكلة عند الطلب، والسياح الأجانب ورجال الأعمال لا يقدمون إكراميات جيدة.

يتمتع الزبائن بقدر كبير من السلطة على العمال في المطعم، فقد يؤدي تعليق سبي إلى صرخ المدير في وجهنا، وقد تؤدي شكوكى جادة إلى صاحب المطعم إلى طردنا من العمل. ويؤدي اختلال توازن القوى هذا إلى أن يتصرف الزبائن أحياناً وكأنهم رؤساء صغار، فقد يكونون متطلبين ووقدرين وسكارى، لكن ينبع علينا أن نكون لطفاء معهم، ومن واجبنا أن نجعلهم سعداء. لذلك نكرههم بسبب السلطة التي يتمتعون بها علينا، لأنهم يشكلون جزءاً من جهاز مراقبة أدائنا في المطعم.





الإكراه والتنافس

نحن نواجه النظام، لكننا نستمر أيضًا في مواجهة بعضنا بعضاً على مستوى يومي أكثر بكثير. وهذه هي حقيقة الرأسمالية.

دومينيك كاراما佐ف

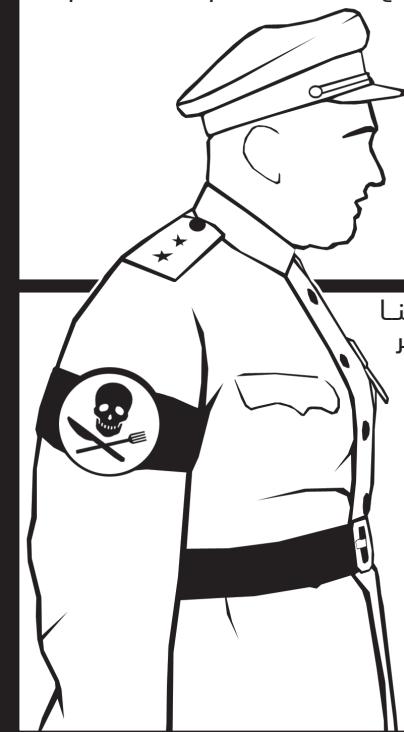




عندما نركض محاولين إنجاز عشرة أشياء، في وقت واحد، فمن المحمّم أن نصطدم ببعضنا من حين لآخر. وكلما زاد عدد الأشخاص الذين يمكن إجلالهم في المطعم في وقت معين، زادت الأموال التي يمكن أن يجنيها صاحب المطعم، وهذا يعني أنه في جميع المطاعم، باستثناء أرقها، ثمة ميل إلى تكديس الطاولات بالقرب من بعضها في غرفة الطعام وجعل المطبخ ومحطات العمل للن Dell أصغر ما يمكن، وهذا يضاعف من عدد الحوادث فضلاً عن احتمالية سقوط الأطباق أو إيذاء بعضنا، فنحن دائمًا في مواجهة بعضاً، شيئاً أم أيينا.



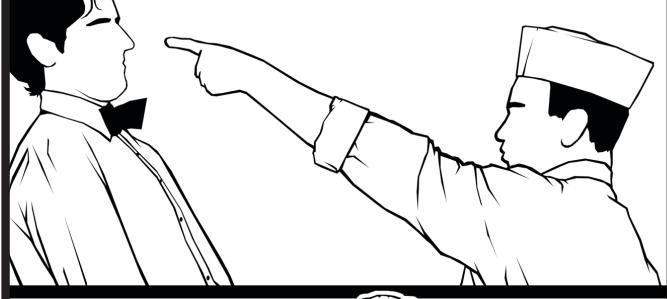
ينشئ رجال الأعمال مطعمًا من أجل كسب المال فحسب، لذلك يُشعر العمال، الذين يشكلون عنصراً أساسياً في عملية الإنتاج، بالعدائية تجاهه، وهذا يعني أنه من أجل الحفاظ على سيرورة الإنتاج، ينبغي على صاحب المطعم أن يخضع العمال ويراقبهم ويتلعب بهم باستمرار.



إن الإدارة تراقبنا دائمًا للتأكد من أنها تقوم بعملنا، فصاحب المطعم أو المدير موجود هناك ليأمرنا بالعمل بجدية أكبر، وبسرعة أكبر، وبمزيد من العمل.. وإذا لم نفعل ذلك، فقد نتعرض لخطر الفصل. واعتماداً على حجم المطعم، يمكن أن يكون هذا الأمر شخصياً مثل الأب المسيء أو غير شخصي مثل الدولة البوليسية. حيث يقرض أصحاب المطعم (وهم محقون في ذلك) أن العمال سوف يسرقونهم عندما لا يراقبهم أحد، ومن ثم يقومون بجرد كل شيء ذي قيمة باستمرار، ويستخدمون بطاقات التعليقات والمرأيا الموضوعة في أماكن كاسحة، وحتى الكاميرات الخفية والجواسيس أحياناً للحفاظ على هذه المراقبة. نحن خاضعون للسيطرة والمراقبة والتهديد باستمرار، لأن الوقت الذي نقضيه في العمل في المطعم هو وقت استبدادي.

إن المطعم بأكمله مهيأ لإثارة الخلافات بين العمال، ويبدأ هذا بالتقسيم بين «المطبخ» و«صالة الطعام»، ففي حين لا يجد الطهاة في المطبخ عادةً أي حافز للعمل بسرعة، ولا يتواصلون مع الزبائن، فإن النُّذُل عادةً يأخذون البقشيش، ويتحدون باستمرار مع الزبائن، وهذا يعني أن النادل لا بد وأن يراقب الطهاة للتتأكد من إعداد طعامهم في الوقت المحدد دون مشاكل واضحة للزبون، وهذا مصدر لمعارك لا تنتهي. يتدخل التقسيم الأساسي للعمل في كثير من الأحيان مع الاختلافات الثقافية واللغوية، وهو ما قد يؤدي إلى كل أنواع سوء الفهم والتحيزات، التي تعمل على تعزيز الانقسام بين العمال، فيطلق الساقى تعليقات عنصرية خفية حول أن الناس من البلد الذي ينتمي إليه الطهاة كسالى أو أغبياء.

لكن ما من نظام استبدادي يستمر بالإكراه وحده.



كذلك هناك تراتبية هرمية، فالعمال الذين يكسبون أكثر ويردون أعمالاً أكثر مهارة ينظرون إلى التخرين باحتقار، وأحياناً يصدرون الأوامر إليهم أو يعاملونهم كالأطفال، أما عمال النظافة وغاسلو الأطباق فيستأذنون من العمال الذين يكسبون أكثر منهم ويرغبون في الترقى. تعمل الإدارة على تعزيز جو المنافسة خاصة بين طاقم الخدمة، فتحاول بيع المزيد من هذا النبيذ أو تلك المقبلات، وفي الليالي الهدئة تحاول أن يجعل المضيفة تجلس الناس على طاولتنا.

على الرغم من أن صاحب المطعم يدفع تقسيم العمل إلى هذه الأقصى، غالباً ما تكون الخطوط الفاصلة بين طبيعة الوظائف غامضة عمداً. وهذا يجعل بعض المهام الصغيرة المتداخلة بين وظائف مختلفة مصدراً للصراع. يعتقد العمال المختلفون أن القيام بهذه المهام هو وظيفة شخص آخر. ويتشاجرون حول من يجب أن يؤديها.



إننا لا نستطيع الصراخ في صاحب المطعم، ولا نستطيع الصراخ في الزبائن، لذا نصرخ في بعضنا بعضًا.

إن المطعم مكان غير مريح، فعادة ما تكون درجة حرارة صالة الطعام مناسبة لجلوس الزبائن وتناول الطعام، وليس للندل والمساعدين الذين يهربون جيئة وذهباء حاملين الأطباق والأكواب. وبمرور الوقت في وردية العمل، نصبح غارقين في العرق وملوثين بالطعام والشحوم أكثر فأكثر، وينبعث من المطبخ رائحة كريهة تلتتصق بنا، ونصلدمن باستمرار ببعضنا ونصرخ للتواصل رغم ضوضاء وضع الأطباق ورفعها والموسيقى المكررة في المطعم وثرثرة الزبائن. يجعلنا هذا الجو المزعج سريعي الانفعال ويؤدي إلى المشاجرات، والمشاجرات تساعد في الحفاظ على وتيرة الإنتاج المحمومة لكن تفرق بين العمال.



كيف نهد مطعماً؟

ليست الشيوعية بنظرنا حالة ينبغي خلقها، أو مثلاً أعلى ينبغي أن يتنظم الواقع تبعاً لها. نعني بالشيوعية الحركة الفعلية، الحركة الحقيقة، التي تهدف إلى هدم الوضع الراهن للأشياء. وشروط هذه الحركة تأتي من مقدماتها القائمة الآن.

كارل ماركس وفريديريك إنجلز، الأيديولوجيا الألمانية

ما يريد العمال

ما من شيء غريب في إضراب سوى نهايته.

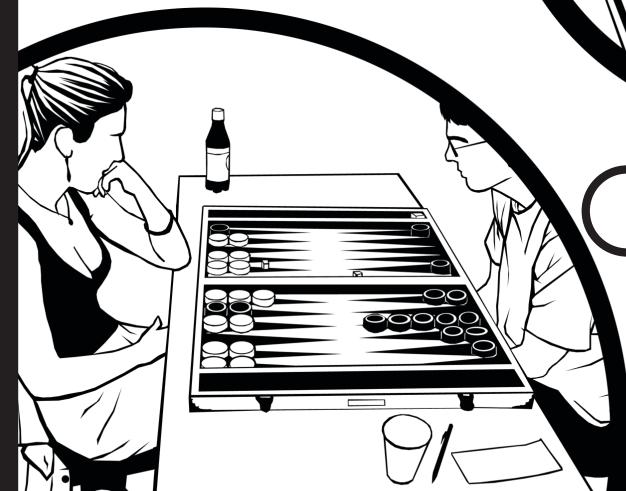
فرانسواز مارتن



عدا استثناءات قليلة بالطبع، يريد عمال المطاعم شيء واحداً لا سواه:
ألا يعملون في مطعم بعد اليوم.



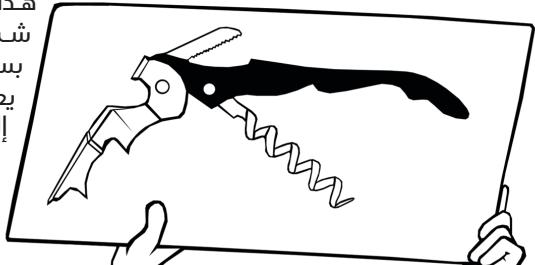
هذا لا يعني أننا نريد أن نكون عاطلين عن العمل، بل يعني أن العمل في المطاعم هو وسيلة بائسة ومستحبة لكسب الرزق، فنحن مجبرون على العمل هناك، ولا نشعر أن العمل جزء من حياتنا، بل هو شيء غريب عنا تماماً.



أصبحت حقيقة أن عمال المطاعم يكرهون العمل واضحة حتى أنها ليست حاجة إلى دليل، ففي أغلب المطاعم يمكنك أن تجد أشخاصاً تعرف أنهم « مجرد عمال مؤقتة »، لأنهم ممثلون، أو كتاب، أو موسقيون، أو مصممون جرافيكيون، ويعملون فقط في مطعم حتى يمكنوا من توفير بعض المال وبده مشروعهم، أو حتى التخرج من الجامعة والحصول على « وظيفة حقيقة ». إحدى الطرق التي تناول بها الهروب من العمل هي الاستقالة علىأمل أن يكون العمل في مطعم آخر أفضل. يشهد العمل في المطاعم معدلات استبدال للعمال عالية، وكثيراً ما يُ��ون أغلب عمال المطعم قد عملوا هناك لبضعة أشهر فقط. وبطبيعة الحال، أيا كانت أوهامنا، يظل علينا ينتقل من وظيفة في مطعم إلى أخرى، ومن يوفيه إلى بار ومن مطعم شوا، إلى صالة استضافة إلى مطعم صغير إلى مقهى وهكذا.



هذا لا يعني أننا بلا كرامة، فمن يضطر إلى أداء شيء ما مرازاً وتكراراً، فلا بد أنه يبدي اهتماماً بسيطاً به وإلا فإنه سيطاب بالجنون، ومن يعمل في المطعم لفترة طويلة لا يستطيع إلا أن يشعر بالفخر بكل المعارف التي اكتسبها عن الطعام والشراب والسلوك الشري. ورغم ذلك، وباستثناء قلة من الطهاة في المطاعم الراقية، فإن الذين يغذرون حقاً بكونهم عمال في المطعم ليسوا سوى حيوانات صاحب المطعم الآلية.



لكن رفضنا لحالتنا كعمال في المطعم ليس مجرد تفضيل واع، يدخل العمال ذوي توقعات العالية، أو الأكثر اهتماماً بالخدمة، أو الذين لا يكرهون العمل إلى هذا الحد، في صراعات خطيرة مع مديرهم في كثير من الأحيان، وتتفجر أوهامهم ودهشتهم وسخطهم عندما يصطدمون بالواقع البائس للعمل في المطعم، فما المطعم إلا آلة مملة ومزعجة ومجهدة ومكررة ومنفرة وهرمية لضم فائض القيمة في جيوب صاحب المطعم. وحتى النادل المتملق الذي يثنى على مديره ويقترح عليه طرقاً لتحسين إدارة المطعم سوف يدخل في جدل حاد ذات يوم ويستقيل عندما يعامله مديره بصفاقة وكأنه عبده له. ومن أعجب المفارقات أن أولئك الذين يعترفون علينا بالوضع البائس الذي يعيشونه يومياً هم في الغالب من يستمرون في العمل في مجال المطعم لأطول فترة ممكنة.



يمثل كفاحنا ضد العمل في المطاعم حقيقة أكثر جذرية من وعيينا، لأن كثير من الناس يسرقون من أماكن عملهم، والعمال الذين لا يؤمنون بالشيوخية ويصوتون لصالح أحزاب سياسية تدافع عن الحق المقدس في الملكية الخاصة ليسوا استثناءً في ذلك، وحتى العمال الذين يتعاطفون مع رئيسهم ويأملون في أن يحقق المطعم أرباحاً عالية، يتکاسلون في عملهم على نحو يقلل من هامش الربح، فنخبر الزبون أن آلة الإسبريسو مغطلة حتى لا نضطر إلى إعداد كوب من الكابتشينو، ولنقري بشوكة طالحة تماماً في سلة المهملات في نهاية الليل بدلًا من بذل جهدنا في إعادة تشغيل غسالة الأطباق.

إن عداءنا للمطاعم لا ينبع من أفكارنا السياسية، بل ينبع من موقعنا كعمال مأجورين فيها.



مجموعات العمل

إن الأشخاص الذين يجتمعون معًا في مكان العمل نفسه يتحدثون مع بعضهم أكثر بكثير من أولئك الذين يعيشون في نفس الحي الذي يضم مائة مبنى في نفس الشارع.

القائد العمالي الاشتراكي ستان وير



لا يهدف مكان العمل إلى إنتاج الربح لصاحبته فحسب، بل يهدف أيضًا إلى إنتاج عمال معزولين عن بعضهم، ومتنافسين فيما بينهم، ومحظيرون ضد بعضهم البعض، وذائفين على وظائفهم، ولا يبحثون إلا عن حلول فردية لمشاكلهم. لكن هذا ليس سوى النموذج الذي تطمح الإدارة إلى تقييمه، فهي لا تنجح بشكل كامل أبدًا لأن نشاطنا يميل إلى الدفع في الاتجاه المعاكس.

تجمعنا الطعام مع عمال آخرين في نفس مكان العمل، حيث تتطلب عملية العمل نفسها أن نتعاون ونواصل مع زملائنا، فنمرر الأطباق ذهاباً وعدة، ونشرح طلبات الطعام والشراب، ونحدد الطاولات التي يجب إخلاؤها لفسيح المجال للحجوزات القادمة.



تؤدي هذه المحادثات إلى محادثات أكثر إثارة للاهتمام، حيث الجميع عن طريق لجعل العمل أقل ملل وإجهاداً، فنتبادل النكات، ونتقاذف بالفواكه، ونطبل على الفسالة، ونسخر من الزبائن.

يؤدي هذا المزاج إلى تعاون أكثر جدية، فنحن نقضي الكثير من الوقت مع زملائنا في العمل ونறع على بعضنا البعض. وفي الفترات الفاصلة بين الذروات، تتحدث عن مشاكلنا في العمل وفي حياتنا الشخصية ومع سلطات الهجرة، إلى أن نشكل مجتمعات غير رسمية قادرة على العمل معاً، فنخرج لتناول مشروب بعد الدوام، ونستر أخطاء بعضنا أثناءه.



تعدد هذه المجموعات بعد ذلك ثقافة العمل العامة في المطعم، فإذا كنا ضعفاء، ستتماثل ثقافة المطعم إلى حد كبير مع الذهنية الانفعالية المتعصبة، ويصبح العمل بائسا تماماً، وبذلك قد تكون رغبتنا في الهروب من العمل رغبة في الهروب من زملائنا في العمل كذلك. وإذا كنا أقوياء، يمكننا أن نجعل العمل أقل بؤساً بكثير، فعندما لا يراقبنا صاحب المطعم، بعد الطهارة الطعام لموظفي الاستقبال، ويسرقون المشروبات من البار للمطبخ، ونذرهم عندما يأتي صاحب المطعم أو المدير، ونسخر منهم عندما يغيرون.



وبما أن مجموعات العمل تستند إلى عملية العمل ذاتها، فالعمال الذين يتولون زمام المبادرة في تشكيلاها والذين يحددون ثقافة العمل يميلون إلى أن يكونوا أولئك الذين يعرفون عملية العمل على أفضل وجه، وقد يكونون الذين عملوا في مطعم معين لفترة طويلة، أو الذين عملوا في مجال خدمة المطاعم لفترة طويلة. وبعد أفضل وقت لبث الروح التحكيمية الصدية في نفس أحد زملائنا في كثير من الأحيان هو عندما نقوم بتدريبه على العمل في البداية.



يمثل النضال ضد العمل الغراء الذي يربط بين هذه المجموعات غير الرسمية، فعندما نمزح بينما يفترضينا أن نعمل، أو تتحدث بسوء مع رئيسنا، أو تخلص من أداء المهام، أو نسرق من العمل مما، نخلق الثقة بيننا وثقافة التشاركية والاعتناء، ببعضنا البعض. لا تقطع هذه المجموعة النضالية الطريق على تحقيق الربح فحسب، بل تميل أيضاً إلى كسر الانقسامات والتراكميات الفرمية التي خلقتها عملية الإنتاج، إنها الأساس لأي نضال أوسع ضد الإدارة.

تعني حقيقة أن مجموعات العمل والثقافات التي تدخلها تعتمد على عملية العمل أن صاحب المطعم يستطيع تقويض هذه المجموعات من خلال تغيير عملية العمل، حيث يمكنه إدخال نظام كمبيوتر لإرسال الطلبات إلى المطبخ لتقليل التواصل بيننا، ويمكنه تغيير نوبات العمل وزيادة المراقبة، ويمكنه ترقية بعض العمال حتى يغير تعاطفهم، ويمكنه تقديم بطاقات التعليقات للأبائن، أو منح وجبات طعام مجانية للعمال أو منعها، أو إثقالهم بواجبات جرد المخزن، أو حتى طردهم. ومن خلال تغيير شكل المطعم، يمكنه تغيير أنماط الاتصال والتواصل الاجتماعي والحد من المقاومة. وبالتالي يضع الأساس لشكل مجموعات العمل الجديدة والمقاومة الجديدة. وبصفة عامة، كلما أصبح تضامننا أكثر وعيًا، أصبح تقويضه أصعب.



يحظى رب العمل بعملية الإنتاج والمال وامتيازاته الطبقية وحكم العادة ووسائل الفصل بيننا، وفي الأخير تهرب الشرطة والقانون للدفاع عنه، أما نحن فليس لدينا إلا بعضنا.

العمل والإدارة وإدارة العمال

يتمتع المجتمع الطبيعي بقدرة هائلة على الصمود المرن، وقدرة عظيمة على التعامل مع «التخريب»، وتحويل معارضيه إلى أيقونات، واستعداد قوته من أولئك الذين يريدون خنقه.

عالم الأعصاب الاشتراكي موريس برينتون



في أي مطعم، يجب أن يكون العمال قادرين على إدارة العمل بأنفسهم، لذا يجب علينا أن تكون قادرین على تحديد أولوياتنا في العمل، فضلاً عن التواصل والتتنسيق مع زملائنا. في المطاعم الصغيرة، قد يغادر المدير المطعم في بعض الأحيان ويقع علينا عبء إدارة كل شيء بأنفسنا، وهذا يعني أن استياءنا من أعمالنا غالباً ما يبيدو انتقاداً لكيفية إدارة المطعم. سنشتكي من أن صاحب المطعم « بلا ذوق » لشرائه مكونات رخيصة أو تقديم طعاماً شبه فاسد، ونعلق أننا لو أدرنا المكان بأنفسنا كانت ستحتفل بالأوضاع، ونطور أمكارنا حول تكلفة المكونات وطرق طهي الطعام وتقديمه.

يعتبر كفاحنا ضد العمل في المطاعم كفاحاً ضد الطريقة التي يتم بها تنظيم العمل كذلك، أي ضد تقسيم العمل وتراتبيته الهرمية. وبشكل أساسى، كثيراً نبدي اهتماماً بأعمال زملائنا. في الأوقات العادلة، تُعد النادلة الملولة طعاماً سهلاً في المطبخ، بينما يطرح غاسل الصحون أسئلة حول الفرق بين أنواع النبيذ المختلفة. بالنسبة لنا، تبدو تجزئة عملية العمل وتنصتها إلى هذا الحد غريبة وغير طبيعية، لذا نريد أن نتجاوزها. ولكن نشكم مجموعة العمل من أي نوع، ينبغي علينا أن نعامل بعضنا على قدم المساواة. وهذا يبدأ في تقويض التقسيمات بين العمال المهرة وغير المهرة والتراتبية الهرمية بين العمال.

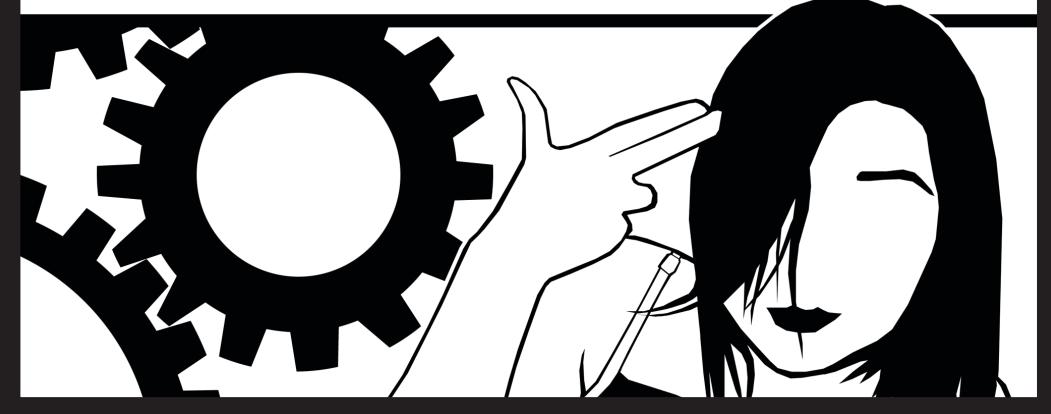


بعد هذا سبباً دائماً للصراع، لكن من السهل أيضاً استغلاله. ففي كثير من الأحيان، يستسلم المدير لرغبتنا في إدارة الأمور بأنفسنا، وكلما كان نظام المطعم فوضوياً، ارتفعت احتمالات حدوث ذلك، فهو سيترك المضيفه تعامل مع العامل، المزعجين، ولن يشتري ما يكفي من اللوازم أو يصلح التالث، وسوف نظر إلى إصلاحها أو شراء اللوازم بأنفسنا، وسوف يتراك الطاهي وحده مع عشرة طلبات في وقت واحد، أو نادلة مع عشر طاولات في وقت واحد قائلاً: «تولوا أموركم». وفي مثل هذه المواقف نحاول مساعدة بعضنا بعضاً، لكن صاحب المطعم يستخدم تضامننا مع زملائنا في العمل ضدنا من أجل حملنا على العمل بجدية أكبر.

لقد حول بعض عمال المطاعم الصراع حول طريقة تنظيم العمل إلى أيديولوجية، وأصبحوا يؤسسون مطاعم تعاونية حيث يتذدون القرارات الإدارية بأنفسهم، وبالتالي لم يعودوا خاضعين للسلطة التعسفية لصاحب المطعم. وفي كثير من الأحيان، يقومون بتدوير العمل بينهم ويلغون أسوأ مهام خدمة الزبائن، وقد يقدمون طعاماً مكوناته محلية أو نباتياً أو عضوياً أو خاضع لمعايير «التجارة العادلة».



لكنهم في الوقت نفسه ينسون أنه ثمة تقسيم للعمل؛ لأنه يساعد في تراكم الربح بكفاءة أكبر، فصاحب المطعم ليس وغداً بلا سبب، لأنه يتعرض لضغوط كبيرة تأتي من خارج المطعم ويجب عليه أن يحافظ على حركة أمواله، ويجني المزيد من الأرباح، ويجب عليه أن يتنافس مع المطاعم الأخرى وإلا سيخسر مشروعه. وفي الواقع، لم يقض العمال في المطاعم الجماعية، مثل بعض المطاعم العائلية، على منصب المدير تمامًا، بل جمعوا بين أدوار المدير والعامل، وبصرف النظر عن المثل العليا التي يتبعها المطعم، فإنه ما يزال محاصراً داخل الاقتصاد الرأسمالي، فلا يمكن للمطعم أن يستمر إلا من خلال تحقيق الربح. ولا يزال العمل فيه مرهقاً ومتكرراً، لكن العمال أنفسهم أصبحوا هم المديرين الآن، ويجب عليهم فرض العمل على أنفسهم وعلى بعضهم. وهذا يعني أن عمال المطعم المدارة ذاتياً يعملون لفترة أطول وبجهد أكبر في كثير من الأحيان، ويتقاضون أجوراً أقل حتى من عمال المطاعم العادية. إما ذلك أو لن تتحقق المطاعم المدارة ذاتياً ربياً ولن تستمر لفترة طويلة.



إن الإدارة الأكثر شيوعاً من الإدارة الذاتية هي الإدارة التي ترد على نضال العمال بمحاولة خلق جماعة من نوع ما داخل المطعم، فهم يدركون أن العمال الذين يجتمعون معاً في المطعم سوف يشكلون مجموعات، وبدلًا من فرض العزلة والتجييز، يعززون من روح الجماعة التي تشتعل إدارة المطعم بينهم. وهذا أمر شائع في المطعم الصغيرة بالأشخاص، حيث قد يرتبط العمال ببعضهم وبالإدارة. فقد يشرح صاحب المطعم مدى صعوبة العمل، وخاصة في مطعم مستقل صغير مثل مطعمه وقد يكون شيئاً أو امرأة أو من أقلية عرقية ويحاول خلق نوع من الروح الجماعية على أساس هذه الهوية، وقد لا يستهلك مطعمه علامات تجارية معينة، وقد لا يقدم شيئاً سوى المأكولات الفاضحة لمعايير «التجارة العادلة» أو العضوية أو النباتية.



يتلخص دور هذا النظام، أيًا كانت الجماعة التي تظهر فيها، في تخفيف حدة الصراع الطبقي، وتمثل الفكرة في أنه بدلًا من مجرد الدفاع عن مصالحنا الخاصة، وهو ما قد يؤدي إلى صراع مع الإدارة بطبيعة الحال، ينبغي علينا أن نضع وجهة نظر الإدارة في اعتبارنا. فقد نواجه بعض المشاكل، لكن صاحب المطعم لديه مشكلاته أيضًا، ولا بد أن نتوصل إلى تسوية من نوع ما، تسوية تنتهي بنا إلى العمل لصالحه. وبعكس التقليد، تعد هذه الطريقة طريقة أيديولوجية بحتة لوثق العمال بالعمل، لكنها طريقة أقل نجاحاً. ورغم ذلك، لا تتمتع الإدارة بقدر أعظم من السيطرة على العمال إلا عندما يعتقدون أنهم يعملون من أجل قضية نبيلة.

في ظل الإدارة الذاتية وفي ظل روح الجماعة، من المفترض أن نفرض العمل على أنفسنا وعلى بعضنا، وهما ليسا سوى مجرد استجابة لنضالنا ضد وضعنا الذي يخلق في النهاية شكلًا أكبر من الاستلب. إن مشكلتنا مع المطعم أعمق بكثير من مجرد كيفية إدارتها، ولا يمكننا حل مشكلتنا من خلال العمل مع الإدارة.

النقابات

لقد أصبح التمثيل العمالـي عدوـاً للطبقة العاملـة.

المنظر المـواقـفي الفـرنـسي جـي دـيبـور، مجـتمـع الـاستـعـارـاض



ظهر الحال النقابي العمالي مع تزايد قوة نضالنا ضد المطاعم وبحثنا عن سبل أكثر مرئية وعلنية لهذا النضال. لكن بصفة عامة، لطالما كانت المطاعم غير خاضعة للتنظيم النقابي وما زالت، وحتى إن تنظمت نقابياً، ستتبع المسار الذي اتبعته النقابات في الصناعات الأخرى، لكن بفرص نجاح أقل.



تشهد المطاعم في كثير من الأحيان معدل تعين وفصل مرتفع، فالعمال لا يُستمرون في العمل سوى بضعة أشهر، كذلك توظف المطاعم أعداداً كبيرة من الشباب الذين يبحثون عن عمل بدوام جزئي أو مؤقت، لأن الخدمة في المطاعم ليست مرغوبًا بها كثيراً، فدائماً يبحث الناس عن فرصة للانتقال إلى وظيفة أفضل، وهذا يجعل إنشاء نقابات مستقرة أمراً بالغ الصعوبة، لكن هذا يرجع إلى فوضوية تجارة المطاعم بقدر ما يكون سبباً فيها، فقد كانت العديد من الصناعات على هذا النحو قبل أن تترسخ سلطة النقابات، حيث اضطر أصحاب العمل في الصناعات المنظمة نقابياً إلى التخلص من سلطة التوظيف والفصل وتغيير أوصاف الوظائف حسب رغبتهم، ولقد تمكّن العمال بموقفهم ودافعوا عن هذا التشدد.



إن المطاعم، مثلها مثل العديد من مجالات صناعة الخدمات، لا بد أن تتوجه حيث يوجد الطلب، ولا يمكن تركيزها في ممرات صناعية في منطقة واحدة من البلد، لذلك يميل عمال المطاعم إلى التفرق، والعمل لصالح آلاف من أصحاب المطعم الصغيرة، بدلاً من عدد قليل من المطاعم الكبيرة، وهذا يعني أن لدينا ألف شركوي مختلفون منهم وليس من السهل تنظيمهم معاً.

كما أن المطاعم، ب رغم انتشارها، وكومنها تميز بمكانة كبيرة في النشاط الاقتصادي، لا تشكل قطاعاً حاسماً، فإذا أضررت أحد المطاعم عن العمال، فهذا لا يخلق موجة من الإضرابات التي تعطل مجالات أخرى من الاقتصاد، لكن إذا أضررت سائقو الشاحنات، فإن هذا قد لا يعطّل أعمال شركات النقل فحسب، بل يعطّل أيضاً محلات البقالة ومراكز التسوق وكل من يعتمد على البضائع التي ينقلها سائقي الشاحنات. لذا إذا أضررت عمال إحدى المطاعم، فإن التأثير الرئيسي هو أن المطاعم الأخرى في المنطقة سوف تحقق أداءً أفضل قليلاً. وهذا يضعنا في موقف ضعيف، ويعني أن أصحاب العمل أقل ميلاً إلى الموافقة على دفع أجوراً أعلى في مقابل ضمان الإنتاج كما قد يكون الحال في صناعات أخرى حاسمة أكثر.



ناضل عمال المطاعم الأوائل من أجل يوم عمل من عشر ساعات، وأسبوع عمل من ستة أيام، ليضعوا حدًّا لنظام «مصاصي الدماء» هذا. وقد اتخذت نضالات العمال هذه أشكالاً مختلفة عديدة، حيث كانت هناك نقابات حرفية تجنبية حاولت قصر حق التنظيم النقابي للندل والطهاء. وكانت هناك نقابات صناعية تعمل على تشكييل نقابات لأي شخص يعمل في مطعم أو فندق، ولقد رفضت بعض هذه النقابات، مثل منظمة عمال العالم الصناعيين، حتى توقيع عقود مع صاحب العمل. وكانت هناك أيضاً تصرفات من جانب عمال المطاعم غير المنتسبين إلى نقابات أو أي منظمة على الإطلاق.

في البداية، حارب أصحاب العمل النقابات، فاستأجروا عمالاً فاسدين وباطجية مأجورين ورجال شرطة لضرب العمال المضريين خوفاً من أن يؤدي أي تفشي للعمال إلى خفض أرباحهم. ومع نمو النقابات، أضطر أصحاب العمل إلى التفاوض معهم، ثم استخدم أصحاب العمل هذا لصالحهم.

أصبح الانضمام إلى نقابة ما حقاً محظياً في أماكن عديدة، وأقرت إجراءات التفاوض النقابي في القانون، وجرى الاعتراف بممثلي العمال، ثم انقلبت سلسلة كاملة من المكاسب رأساً على عقب.

كانت رسوم النقابات تُخصم مباشرة من رواتب جميع العمال، وقد قصد من ذلك تسهيل تنظيم جميع العمال في مشروع معين، لكنه كان بمثابة تقليل اعتماد النقابة على أعضائها كذلك، طورت النقابات نظاماً بيروقراطياً من الموظفين والمنظميين الذين يتلقون أجوراً، وكان وجود موظفين مدفوعي الأجر يعني أنه لا يمكن للجارة مضائق الناشطين النقابيين والمفاوضين أو طردهم، ويعني هذا أيضاً أنه لا يمكن للعمال التحكم فيهم بسهولة. تختلف مصالح الموظفين المدفوعين الأجر عن مصالح العمال وفي بعض الأحيان تتعارض مباشرة معيشهم، لكن كانت العقود، التي ناضل العمال بشدة من أجلها، تضمنت عادة مكاسب حقيقة لهم.

استسلم أصحاب العمل لدفع أجور أعلى، والتأمين الوظيفي، وظروف عمل أفضل في مقابل ضمان عدم الإضراب أثناء مدة العقد، وبذلك وافقت الإدارة على التخلص من بعض السيطرة من أجل الحفاظ على دوران عجلة الإنتاج، ومن ثم تولت النقابات فرض العقود على العمال.



لقد تحولت النقابات إلى مؤسسات تتوسط بين الإدارة والعمال، وهي تكافح من أجل الحفاظ على هذا الوضع، فهي تنظم العمال وتشدهم ضد الإدارة بطرق مذكورة من ناحية، ومن ناحية أخرى تحتاج إلى الاستrikات والعقود، لكن عندما يخرج سخط العمال عن سيطرتهم، فإنها تقف ضدهم، لأنها مجرد بيروقراطيات تحاول الحفاظ على نفسها. قد يرغب العمال اليوم في الانضمام إلى النقابات، بنفس الطريقة التي نريد بها محامياً بارعاً، لكننا لا نراها تمثينا، ونشكك بها في كثير من الأحيان كما نشكك في السياسيين أو الجماعات اليسارية.



لم تكون مسيرة الركبة النقابية شيئاً حدث لمرة واحدة في التاريخ، بل إنها ديناميكية يمكننا أن نراها تتكرر في نضالات النقابات مراتاً، فمرة تلو الأخرى تبني أجيال جديدة من العمال النقابات، وتعمل التكتلات الشعبية على تغييرها من الداخل، ويحل زعماء النقابات الجديد محل زعماء النقابات القديم، لكن عندما يقعون في نفس الموقف وتحت نفس الضغوط، يتصرفون بالطريقة نفسها، وبذلك تتجدد البيروقراطية، وفي بعض الأحيان يحل النضال من أجل «إصلاح نقابتنا» محل النضال ضد صاحب العمل، في حين يستمر الإنتاج بشكل مربح للغاية.



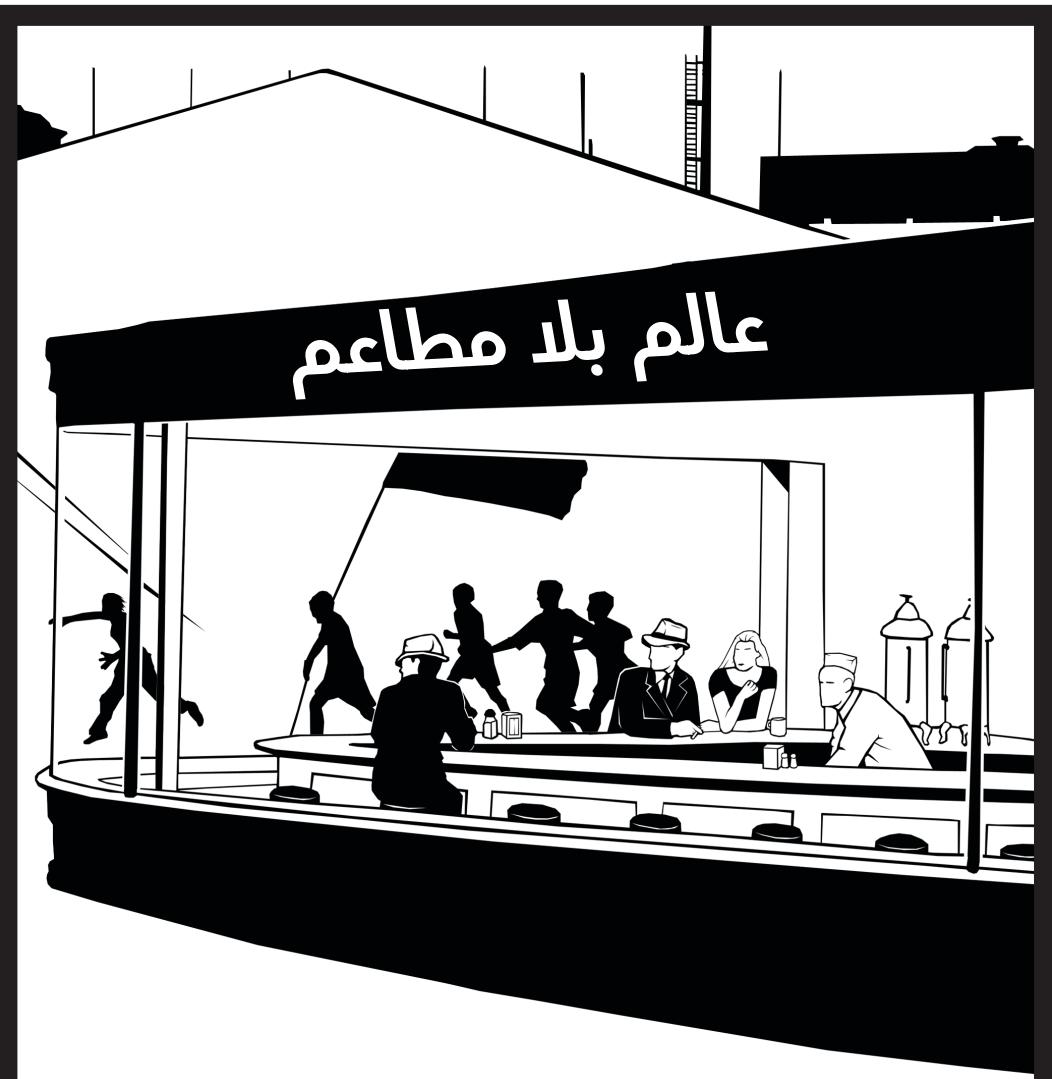
نضالاتنا الصغيرة،
ودائماً تعترض طريقنا.

تحتاج نقابات
المطاعم إلى
وجود مطعم، أما
نحن فلا.



يبني العمال النقابات العمالية، لكن ليس من أجلهم حقاً، فالنقابات العمالية تمثل العمال بوصفهم عمالاً داخل عملية العمل.

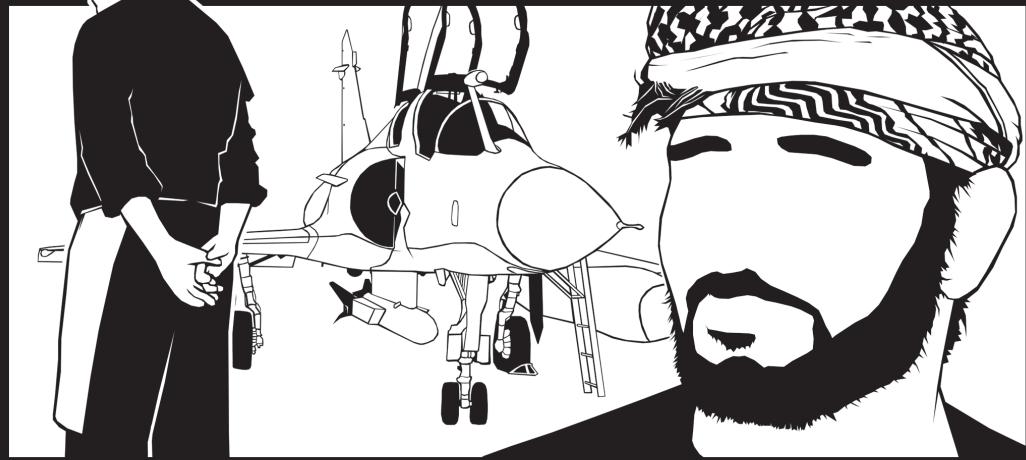
وفي حين أنها قد تدعو إلى الإضراب وحتى خرق القانون، إلا أن نقطة بدايتها ونهايتها هي وجودنا في موقع العمل، وهي قادرة في بعض الأحيان وفي أحيان معينة على مساعدتنا في الحصول على أجور أعلى وظروف عمل أفضل، لكنها تعارض في كثير من الأحيان



لا يشعر العمال أنهم بشر إلا عندما ينفجر النضال اليومي الروتيني لطبقتهم في شكل نشاط عنيف ضد البرجوازية (طرد رئيس العمال، الصراع مع الشرطة في اعتراض جماهيري.. إلخ)، وهي أنشطة تتطلب ممارسة علنية لطاقاتهم الإبداعية. ونتيجة لهذا فإن العودة من الاعتصام إلى النضال الطبقي السري أكثر إيجاباً من عدم تنظيم الإضراب مطلقاً. لا يمكن التطور الجيئي لهذه الهجمات والتراجعات أن ينفجر إلا في الثورة التي ستمكن الطبقة العاملة من استخدام طاقتها الإبداعية ليس في تحطيم علاقات المنتاج القديمة فحسب، بل في إنشاء روابط اجتماعية جديدة إيجابية وخلقة أيضاً.

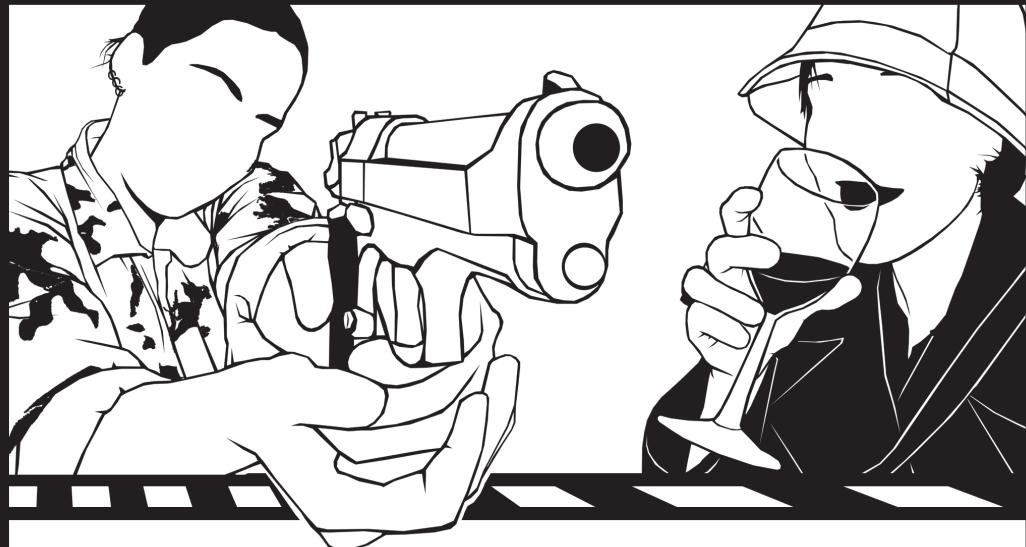
ريا ستون

تعمالت الظروف التي تخلق العمل المكثف والعمل الشديد في المطاعم مع الظروف التي تخلق «القانون والنظام» والتنمية في بعض البلدان، والحروب والمجاعات والفقر في بلدان أخرى.



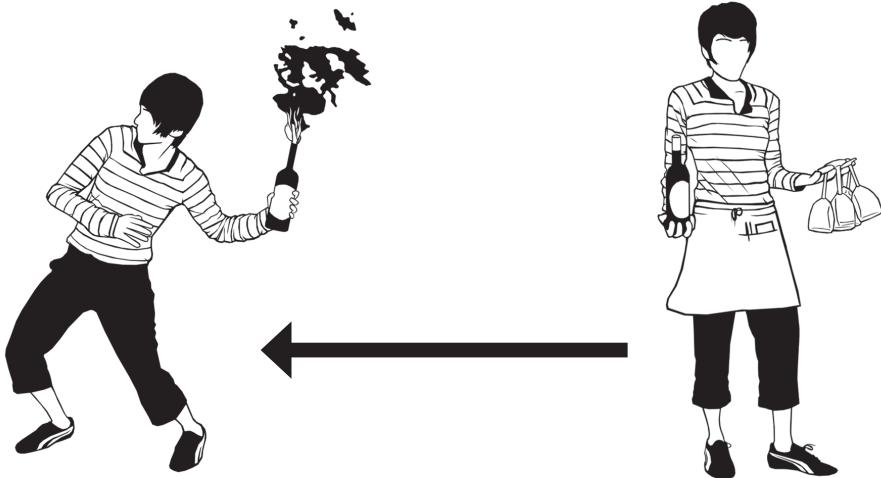
والمنطق الذي يعرض العمال على التنافس فيما بينهم، أو يربطنا بالإدارة في أحد المطاعم، هو نفس المنطق الذي يقوم عليه حقوق المواطنين وتحليل «المهاجرين غير الشرعيين».

إن العالم الذي يحتاج إلى الديمقراطية والدكتاتوريات والإرهابيين والشرطة يحتاج أيضًا إلى المطاعم الفاخرة والوجبات السريعة والنذر والطهارة.

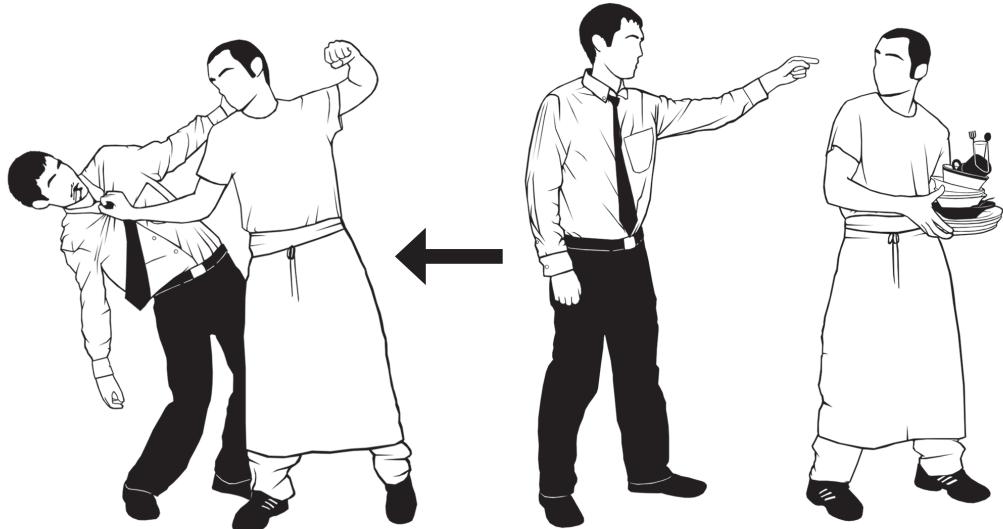


والضغوط التي نشعر بها في الحياة اليومية هي نفسها التي تنفجر في الأزمات والكوارث التي تعطل الحياة اليومية. فنحن نشعر بثقل أموال أصحاب العمل التي تريد التحرك والتوسيع.

تنشأ المطاعم من خلال حركة رأس المال ومن أجله، ونحن ندخل في عملية الإنتاج ونصبح عمال مطاعم بفضل هذه الحركة. لكننا نعد الطعام ونبيعه. ليست حركة آموال أصحاب العمل سوى نشاطنا الذي تتحول إلى شيء يتحكم بنا. ومن أجل جعل الحياة متحملة، شاضل ضد هذه العملية. وأرباب العمل الذين يستفیدون منها.



إن دافع النضال ضد العمل والإدارة دافع جماعي وعاجل، فبینما نناضل ضد ظروف حياتنا، نرى الآخرين يفعلون مثلنا. ولكن نحقق غايتنا يجب علينا أن نقاتل جنباً إلى جنب، وبدأ في كسر الانقسامات بيننا، ونقوض الامتيازات الطبقية والترانبيات الهرمية والهويات القومية. وبينما الثقة والتضامن، تصبح روحنا النضالية أكثر جرأة، ويصبح طلب المزيد ممكناً، ونصبح أكثر تنظيماً، وأكثر ثقة وقوة، وأكثر قدرة على عرقلة النظام.

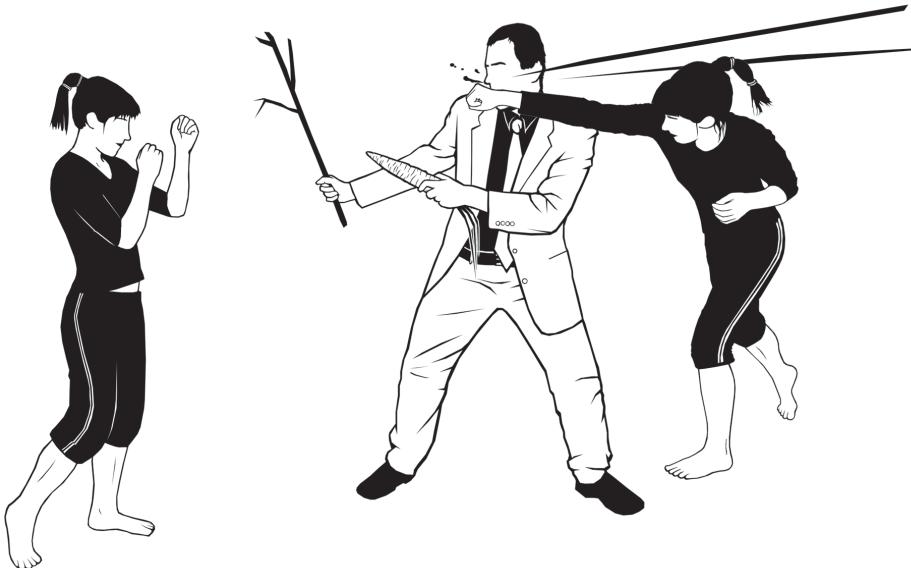


إن المطاعم مجرد ساحة معركة في حرب طبقية عالمية نشارك فيها جميعاً سواء شئنا أم أبينا.

في شهر يوليو ١٩٣٦، سلح ملليين العمال في إسبانيا أنفسهم واستولوا على أماكن عملهم، ومن بينهم عمال المطاعم الذين استولوا على المطاعم، وأفوا البقشيش، واستخدمو المطابخ لإطعام ميليشيات العمال التي انطلقت لمحاربة الجيوش الفاشية. لكن العمال المسلمين لم يذهبوا إلى أبعد من ذلك، وتركوا بنية الدولة سليمة كما هي. وسرعان ما استولى الحزب الشيوعي على الحكومة والشرطة، وسجن العمال الراديكاليين أو أطلق النار عليهم، فضاعت معظم مكاسب الثورة. وفي غضون عام، عادت المطاعم تقريرًا إلى طبيعتها، وبدأ التدل في تلقي البقشيش مرة أخرى، لكن من قادة الحزب هذه المرة.



يتغير النظام في كل مرة نهاجمه دون أن ندمره، وهو يغيرنا بدوره ويغير تضاريس المعركة التالية. تقلب المكاسب ضدنا، ونعود إلى نفس الوضع - إلى العمل، ويحاول أربابه دفعنا للبحث عن حلول فردية، أو حلول داخل مكان عمل فردي أو مهنية فردية. ما من طريقة يمكننا بها تحرير أنفسنا سوى توسيع كفاحنا وتعزيزه، لأن نشرك معنا عمالةً من أماكن عمل أخرى، وصناعات أخرى، ومناطق أخرى، ونهاجم أشياء أكثر جوهريّة. تصبح الرغبة في تدمير المطاعم رغبة في تدمير الظروف التي تخلّقها.



إننا لا نناضل من أجل التمثيل في عملية الإنتاج أو السيطرة عليها فحسب، ومعركتنا ليست ضد تقطيع الخضروات أو غسل الأطباق أو صب البيرة أو حتى تقديم الطعام للآخرين، بل ينصب نظالنا على الطريقة التي تجتمع بها كل هذه الأفعال في المطعم منفصلة عن الأفعال الأخرى، فتصبح جزءاً من الاقتصاد وتستخدم لتوسيع رأس المال. إن نقطة البداية والنهاية لهذه العملية هي الرأسمالية والذين يضطرون إلى العمل لصالحها. ونحن نريد وضع حد لهذا. نريد تدمير عملية الإنتاج بوصفها شيئاً يقف ضدنا. إننا نناضل من أجل عالم حيث يلبّي شاطئنا الإنتاجي حاجة ويعبر عن حياتنا، عالم لا يفرض علينا مقابل أجر، عالم حيث ننتج لبعضنا بعضًا بشكل مباشر وليس من أجل البيع لبعضنا، ليس نضال عمال المطاعم في النهاية إلا نضالًا من أجل عالم بلا مطاعم وبلا عمال.



هذا هو الاتجاه الذي علينا السير نحوه كل يوم.
وعلينا أن نضغط من أجله بقوة أكبر وأفضل.
فلا يمكننا أن نسمح لاي شيء أن يقف في طريقنا.

prole.info