



نقد اقتصاد سیاسی - نقد بتواریگی - نقد ایدئولوژی

<https://naghd.com>

# کنترل کارگری و سیاست اشغال کارخانه بریتانیا، دهه‌ی ۱۹۷۰

اَلن تاكَمَن

ترجمه‌ی: دلشاد عبادی



آبان ۱۳۹۸

در سی‌امین روز از ماه ژوئیه‌ی سال ۱۹۷۱، خبرنگاران مطبوعاتی که در ورودی‌های شرکت کشتی‌سازی **آپرکالاید (UCS)** منتظر بودند، شنیدند که جیمی رید، رئیس کمیته‌ی نمایندگان کارگری کارگاه‌های گلاسکو، چنین اعلام می‌کند

این نخستین نمونه از این نوع کارزار در سنت اتحادیه‌گرایی است. [کارگران کارگاه] ... اعتصاب نخواهند کرد. ما حتی تحصن نخواهیم کرد. ما اقدام به اشغال کارگاه‌ها خواهیم کرد چراکه دیگر نمی‌پذیریم افرادی ناشناس تصمیم‌گیرنده باشند. ما اعتصابی نیستیم. بلکه افرادی مسئولیت‌پذیریم که با شایستگی و انضباط به راهبری خودمان می‌پردازیم. ما می‌خواهیم کار کنیم. ما گربه‌هایی وحشی نیستیم<sup>۱</sup> (BBC, ۱۹۷۱).<sup>۲</sup>

علت چنین اعلانی این بود که حمایت مالی دولت پایان یافته بود و کارگاه‌ها رسماً به ورشکستگی کشیده می‌شدند و سرنوشت‌شان به دست کسانی می‌افتاد که کارشان نقد کردن همه‌ی دارایی‌ها برای پرداخت به طلبکاران بود. همین حضور مطبوعات در محل نشان می‌دهد که آنان پیش‌بینی می‌کردند که نمایندگان کارگری قصد دارند در برابر تعطیلی دست به مخالفت‌هایی بزنند. با این حال، این کنش در طول دهه‌ی بعد به عامل اصلی الهام‌بخش برای بیش از ۲۶۰ مورد از اشغال‌های کارگری در بریتانیا تبدیل شد<sup>۳</sup> چرا که رید توانست این کنش را از بدل شدن به صرفاً تحصن دور نگاه دارد، و در هجده‌ماه پس از آن، نمایندگان کارگری که «ادامه‌ی حضور در محل کار»<sup>۴</sup> [work-in] را سازماندهی می‌کردند، اساساً توانستند نظامی از قدرت دوگانه را در کنار مدیران جدید برقرار و حفظ کنند.

## منطق اشغال محل کار در سرمایه‌داری

رید هم‌چنین تلاش داشت که استراتژی «حضور در محل کار» را از بدل شدن به اعتصاب، یعنی ابزار سنتی زرادخانه‌ی کنش صنعتی، دور نگه دارد. اعتصاب به‌عنوان کنار کشیدن نیروی کار، به این معنا بود که کارگران محیط کار را ترک کنند، تاکتیکی که احتمالاً در شرایط تعطیلی احتمالی کارخانه غیرسودمند بود. تاکتیک حضور در محل کار از سوی کارکنان کشتی‌سازی **آپرکالاید** به این معنا بود که تمام کسانی که از سوی مالک جدید برکنار شده

<sup>۱</sup> اشاره به اصطلاح «wildcat strikes» که به‌معنای اعتصاب‌های خودانگیخته، ناگهانی و بدون هماهنگی اتحادیه‌هاست، اما به‌صورت تحت‌اللفظی می‌توان آن را به «اعتصاب‌های گربه‌ی وحشی‌وار» ترجمه کرد. دلیل این نام‌گذاری از سوی کارفرمایان، این بود که اعتصاب‌ها را بی‌دلیل و غیرموجه جلوه دهند - م.

<sup>۲</sup> هم‌چنین نک به مک‌گیل، ۱۹۷۲؛ فوستر و ولفسون، ۱۹۸۶.

<sup>۳</sup> آمار و ارقامی که به تعداد اشغال کارخانه‌ها در بریتانیا، یک دهه پس از استراتژی ادامه‌ی حضور در محل کار کارگران کشتی‌سازی **آپرکالاید** مربوط می‌شود، از بررسی گزارش‌های روزنامه‌ها در آن دوره به دست آمده است. این تحقیق از میان آن دسته از روزنامه‌های بریتانیا صورت گرفته که اخبار و روابط صنعتی را پوشش می‌دادند، عمدتاً *فاینشال تایمز*، *تایمز* (لندن)، *گاردین* و برخی از نشریات هفتگی و ماهیانه مثل *سوشالیست ورکر* و *لیبور ریسرچ*. برای برخی از موارد اشغال به روزنامه‌های محلی نیز رجوع شده است، روزنامه‌هایی مثل *اخبار عصرگاهی منچستر* برای مناقشات مربوط به مهندسی و *هال دیلی میل* و *لستر مرکوری* برای شرکت ساخت ماشین‌تحریر *ایمپریال تایپ‌رایتر*. نتایج این جست‌وجوها با برخی مطالعات تطبیق داده شد که دوره‌های کوتاه‌تری را بررسی کرده بودند، مانند مطالعات TUSIU (۱۹۷۶)، *متر/کانساتینگ* (۱۹۷۲) و همیگویی و کیسر (۱۹۷۵). برای جزئیات، نک به تاکمن، ۱۹۸۵.

<sup>۴</sup> استراتژی‌ای که کارگران در مقابل بسته شدن کارگاه‌ها و کارخانه‌ها یا اخراج و تعدیل نیرو اتخاذ می‌کردند. به این ترتیب، آن‌ها از ترک محل کار سرباز می‌زدند و کماکان در ساعات کاری در آن محل حضور پیدا می‌کردند و در صورت امکان و وجود مواد اولیه، حتی به تولید ادامه می‌دادند و عایدات حاصل از فروش محصولات تازه را خرج تسویه‌ی بدهی‌ها یا دستمزدهای معوقه می‌کردند - م.

بودند نیز کماکان هر روز بر سر کار حاضر می‌شدند، هرچند دیگر کارگر مزدی به حساب نمی‌آمدند. باین همه، اگرچه این اقدام به وجه ممیزه‌ی این دوران بدل شد، دیگر موارد اشغال کارخانه‌ها از لحاظ میزان تسلط بر محیط کار از این پیش‌تر رفتند. اشغال محل کار با درگیر کردن کارگرانی که مدعی به‌دست گرفتن کنترل از طریق نیروی کارشان و حذف کسانی هستند که دارای حقوق مالکیتی‌اند، اصول بنیادین کنترل مالکیت خصوصی را ذاتاً به چالش می‌کشد. اشغال هم‌چنین با طرح مطالبه‌ی گسترش حق دسترسی به اطلاعات و رای محدودیت‌های زمانی قرارداد کاری، محدودیت‌های مرتبط با فروش نیروی کار به سرمایه را نیز به چالش می‌کشد. درحالی که یکی از مفسران متأخر چنین استدلال می‌کند که «اشغال کارخانه یک تاکتیک مربوط به مبارزه‌ی طبقاتی است — نه تجربه‌ای در کنترل کارگری»، [اما باید اذعان کرد] که مسائلی ذاتی در رابطه با کنترل وجود دارند که با این اقدام به میان می‌آیند (شیری، ۲۰۱۰: ۱۲۶). کارگران نه‌تنها با این اقدام ابزارهای تولید را، هرچند موقت، تصاحب می‌کنند، بلکه ضمن حفظ و استمرار ظرفیت سازمانی به‌منظور ابقای کارخانه، مشروعیت چنین اقدامی را نیز ترویج می‌کنند. بنابراین، اگر اشغال مستلزم تداوم تولید است، استراتژی حضور در محل کار نیز مستلزم سازمان‌دهی تولید و ازهمین‌رو، شکلی اولیه از خودمدیریتی کارگری و برخی عناصر آن است. این اقدام منجر به طرح پرسش‌هایی درباره‌ی بدیل‌های آتی سازمان‌دهی و نقش نیروی کار و هم‌چنین مالکیت رسمی کارخانه می‌شود. تاکتیک اشغال به‌وضوح پرسش‌های بیشتری را پیش می‌کشد. چرا باید در زمانی مشخص، این تاکتیک مشخص اتخاذ می‌شد؟ و چرا در بیست‌وپنج سال بعد تقریباً هیچ‌خبری از این تاکتیک نبود؟ آن دوران درگیری [و تجربه‌ی حاصل از] این تاکتیک، حتی با وجود کنار گذاشته شدنش، کماکان چه میراثی برای نسل‌های بعدی مبارزه به جا گذاشته است؟ این مقاله از رهگذر بررسی انفجار خلاقیتی که این تاکتیک به همراه آورد (گال، ۲۰۱۰)، شاید بتواند تاحدی در پرتو افکندن بر چرایی ظهور مجدد اشغال محل کار در واکنش به بحران یاری‌رسان باشد.

## پایان اجماع سیاسی بریتانیا

اجماع سیاسی پس از جنگ در بریتانیا، که مبتنی بر گسترش صنعتی و رشد اقتصادی و حمایت از رفاه بیشتر مصرف‌کننده بود، تا اوایل دهه‌ی ۱۹۶۰ رفته‌رفته تضعیف شد. اقتصاد در حال گسترش بود، اما سرعت این گسترش بسیار کم‌تر از سایر رقبای صنعتی‌اش بود. این اجماع هم‌چنین بر مالکیت دولتی صنایع و خدمات اصلی، تأمین خدمات درمانی و رفاهی و سازمان‌دهی قدرتمند از سوی اتحادیه‌های کارگری بنا شده بود، اتحادیه‌هایی که در دل بحران اقتصادی فزاینده بر مبارزه‌جویی‌شان افزوده می‌شد. دولت حزب کارگر و یلسون که در ۱۹۶۴ بر سر کار آمد، فرایند مدرنیزاسیون آشکارتر خود را آغاز و تلاش کرد با هیاهوی فرهنگی عامه‌پسند در عصر ظهور بیتل‌ها<sup>۵</sup> پیوندهایی برقرار کند.

این برنامه شامل گسترش برنامه‌ریزی صنعتی و اقتصادی می‌شد — که بریتانیا را به ناگاه به «اوج التهاب انقلاب فناوری» رساند — آن هم با تلاش برای عقب‌نماندن از رقابت بین‌المللی از رهگذر ادغام شرکت‌ها، به‌ویژه

<sup>۵</sup> گروه موسیقی راک معروف که اعضای اصلی آن جان لنون، پل مک‌کارتنی، رینگو استار و جرج هریسون بودند و در دهه‌های ۶۰ و ۷۰ تأثیر فزاینده‌ای بر فرهنگ عامه‌پسند و ستیزه‌جویی آن داشتند — م.

بخش‌های صنعتی، فرایندی که هم‌چنین با نام عقلانی‌سازی [اقتصاد] شناخته می‌شود. نتیجه‌ی یکی از همین ادغام‌ها، تشکیل کشتی‌سازی **آپرکلاید** در دهه‌ی ۱۹۶۰ از ادغام پنج شرکت کشتی‌سازی بود. اصولاً این فرایند می‌بایست از مجرای **شرکت بازسازمان‌دهی صنعتی (IRC)** صورت می‌گرفت که هدف آن «ترویج تغییرات ساختاری‌ای با هدف بهبود کارآمدی و سودآوری صنعت بریتانیا» بود (هنزارد، ۱۹۷۴). شرکت بازسازمان‌دهی صنعتی در تلاش برای عقلانی‌سازی سرمایه‌ی صنعتی بریتانیا تأثیر گذاشت و موجب گردهم آوردن شرکت‌های خوشه‌ای<sup>۶</sup> عظیمی شد که در پی تسهیل و کارآمدسازی عملیات‌های [تولیدی] چندگانه بودند تا بتوانند به وعده‌های خود در خصوص دستیابی به **صرفه به مقیاس**<sup>۷</sup> جامه‌ی عمل ببوشانند، امری که خود منجر به رویارویی‌هایی با کارگران تشکل‌یافته‌ای شد که از «حق کار»<sup>۸</sup> دفاع می‌کردند. اپوزیسیون محافظه‌کار یک «انقلاب خاموش» را شکل داد و استدلال می‌کرد که بازار باید به عملکردش ادامه دهد تا شرکت‌های ناموفق – همان اردک‌های علیل<sup>۹</sup> اقتصاد – که مستحق دریافت حمایت دولتی نبودند سقوط کنند.

بیکاری در حال افزایش و رسیدن به مرز یک میلیون نفر بود، رقمی که از لحاظ سیاسی قابل قبول نبود. در دولت رسته‌ای<sup>۱۰</sup> جدید هم بر نفوذ و هم بر تعداد اعضای اتحادیه‌های کارگری افزوده می‌شد که با تغییری چشم‌گیر در میزان تأثیرگذاری بر سازمان‌دهی در سطح کارخانه همراه بود (نک به پانیچ، ۱۹۷۶ و کروچ، ۱۹۷۷). دولت ویلسون هم‌چنین دست به نخستین تلاش برای اصلاحی قانونی در رابطه با روابط صنعتی آن دوران زد: لایحه‌ی «جایگزینی برای نزاع»<sup>۱۱</sup> که در پی تنظیم و مقررات‌بخشی اقدامات اتحادیه‌های کارگری بود. گرچه شروط اصلی [قراردادهای کاری] می‌توانست بین سازمان‌های کارفرمایی و مأموران تمام‌وقت اتحادیه‌های کارگری، در سطحی ملی به چانه‌زنی گذاشته شود، اما اینک این شروط با چانه‌زنی‌های محلی توسط نمایندگان کارگری ارتقا می‌یافت یا به حالت تعلیق در می‌آمد. هم‌گام با اهمیت روبه‌رشد شرکت‌های خوشه‌ای چندمحصولی، نمایندگان کارگری نیز به‌شکلی فزاینده در حال ایجاد کمیته‌های مرکب بین کارخانه‌ای بودند که بتوانند به ارتباط و هماهنگی استراتژی دست یابند.

هرچند نظام نمایندگان کارگری در افکار عمومی به‌عنوان نیرویی تصویر می‌شد که به تعارض در محیط کار دامن می‌زند، اما به‌واقع این نظام از رهگذر پایان‌دادن به تمامی مناقشات چانه‌زنی بر سر مجموعه‌ای از «افزایش پرداختی‌ها»، موجب تخفیف جدال‌های علنی شد. یکی از اثرات جانبی مهم ظهور نمایندگان کارگری، توسعه‌ی دوره‌های آموزشی بود که اصولاً در دپارتمان‌هایی خارج از مجموعه‌ی دانشگاه‌ها پدیدار شد. این دوره‌ها اتفاقی

<sup>۶</sup> Conglomerate company شرکت‌های خوشه‌ای یا کنگلومرا ترکیبی از دو یا چند شرکت درگیر در کسب‌وکار کاملاً متفاوت است، که تحت یک ساختار سازمانی، معمولاً مربوط به شرکت مادر فعالیت می‌کنند. در واقع شرکت‌های خوشه‌ای مجموعه‌های صنعتی یا تجارتی بزرگی هستند که از چند شرکت و واحد تولیدی در زمینه‌های مختلف تشکیل شده‌اند - م.

<sup>۷</sup> economies of scale کسب مزیت کاهش هزینه در اثر افزایش حجم تولید - م.

<sup>۸</sup> Right to work جزئی از قوانین حقوق بشری که هر فردی را مستحق درگیر شدن در فرایندی مولد انتخاب نوع کار، شرایط عادلانه‌ی کار و دفاع در برابر بیکاری می‌داند - م.

<sup>۹</sup> Lame ducks اصطلاحی برای اشاره به شرکت‌هایی که در آستانه‌ی ورشکستگی قرار دارند و توان بازپرداخت بدهی‌های خود را ندارند - م.

<sup>۱۰</sup> Corporate state اشاره به دولت‌هایی که بر مبنای اجماعی میان لایه‌های مختلف طبقاتی و با هدف کاستن از ستیزه‌جویی نیروی کار تشکیل می‌شود - م.

<sup>۱۱</sup> In Place of Strife لایحه‌ای که در ۱۹۶۹ از سوی باربارا کستل، وزیر اشتغال و بارآوری دولت هرولد ویلسون ارائه شد اما نتوانست تصویب شود. هرچند مقدمه‌ای دانسته می‌شود برای تصویب قانون TULRA (قانون اتحادیه‌های کارگری و روابط کار) ۱۹۷۴ که خود نیز به قانون تحکیم اتحادیه‌های کارگری و روابط کار ۱۹۹۲ منجر شد، قوانینی که هریک در پی کاستن از قدرت اتحادیه‌های کارگری بودند - م.

پدید می‌آید و [ایجاد آن‌ها] بیشتر به وجود یک آموزگار دلسوز و علاقه‌مند [به‌موضوع] متکی بود، و درعین‌حال، باتوجه به نقش نمایندگان کارگری در استخدام، سازمان‌دهی و مهارت‌های چانه‌زنی، برنامه‌ی آموزشی این دیپارتمان‌ها اغلب سالانه به بحث گذاشته می‌شد تا بتواند به مسائل و خط‌مشی‌های اقتصادی و صنعتی گسترده‌تری بپردازد.

در دهه‌ی ۱۹۶۰ فقط حزب کارگر و محافظه‌کار نبودند که با کمبود حمایت روبرو شدند. حزب کمونیست نیز که موفق به حفظ پایگاهی مستحکم در اتحادیه‌های کارگری پس از جنگ شده بود، نخست در اثر انتقاد خروشچف از استالین و سپس به دلیل تهاجم [شوروی] به مجارستان در ۱۹۵۶، که احیاء شوراهای کارگری را کانون سازمان‌دهی شورش مردمی تلقی می‌کرد، دچار همین معضل شده بود (برای مثال، نک به اندرسون، ۱۹۶۴؛ لوماکس، ۱۹۷۶ و لوماکس ۱۹۸۰).

«چپ نو»یی درحال پدید آمدن بود که مدل‌های بدیلی از سوسیالیسم را بررسی می‌کرد. برخی ظرفیت «خودمدیریتی» رژیم پسا‌جنگ یوگوسلاوی و برخی دیگر از مفسران چپ نو با بهره‌گیری از این تجربه و نیز تجارب مشابه پیشین در سازمان‌دهی محل کار، ضرورت بازگشت به دغدغه‌های مرتبط با «کنترل کارگری» را مطرح کردند. تونی توپهام [Tony Topham] در مقاله‌ای که به سال ۱۹۶۴ در مجله‌ی نیولفت ریویو منتشر شد، چنین استدلال کرد:

رشد کیفی قدرت نمایندگان کارگری در صنعت، دلایل و شمار اعتصاب‌ها (به‌ویژه اعتصابات محلی و خودانگیخته) عوامل مهمی به حساب می‌آیند و احتمالاً در آینده‌ی نزدیک نیز تنش‌ها پیرامون نقش نمایندگان کارگری تشدید خواهد شد ... درحالی‌که وظیفه‌ی اصلی چپ باید کمک به زایش مطالبات صریح و روشن برای کنترل [کارگری] در سطح کارخانه باشد، می‌بایست بر ضرورت تعمیم‌بخشی این موارد به بیرون از کارخانه نیز اصرار ورزیم تا این مطالبات کل چارچوب تصمیم‌گیری اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را در بر بگیرد (توپهام، ۱۹۶۴: ۴).

مجموعه‌ای از کنفرانس‌ها با شرکت مقامات رسمی اتحادیه‌های کارگری، نمایندگان کارگری و دیگر فعالان و دانشگاهیان برگزار شد که به تأسیس **بنیاد کنترل کارگری (IWC)** در ۱۹۶۸ انجامید. البته تعمیم یک موضع یا خط مشخص به **بنیاد کنترل کارگری** خطا است (برت براون، کواتس و توپهام، ۱۹۷۵)، چراکه آثار منتشرشده‌ی آنان طیف متنوعی از مباحث و رویکردها را شامل می‌شد (همین، ۱۹۷۴)، اما رویکردی که شخصیت‌های اصلی دانشگاهی به کنترل کارگری ارائه می‌کردند، «دست‌اندازی» نیروی کار متشکل به امتیازات ویژه‌ی مدیریتی بود. آن‌ها با ترویج شعار «دفاتر را باز کنید» از توسعه‌ی چانه‌زنی بر سر کنترل [محل کار] از سوی اتحادیه‌های کارگری، و به‌ویژه نمایندگان کارگری، در حوزه‌های غیرمزدی که به شرایط کاری و نرخ کار مربوط می‌شد دفاع می‌کردند. آن‌ها تا اواخر دهه‌ی ۱۹۶۰ گروه‌های کاری صنعتی را پیرامون اسکله‌ها، صنایع فولاد و دیگر صنایع ایجاد کردند (کواتس، ۱۹۶۸؛ هم‌چنین نک به توپهام، ۱۹۶۷). شخصیت‌های اصلی در جنبش درگیر

آموزش اتحادیه‌های کارگری شدند؛ برنامه‌ها و بحث‌ها اغلب از درون این کلاس‌ها [ی آموزشی] که مخصوص نمایندگان کارگری این صنایع بود، سرچشمه می‌گرفت.

هم‌زمان با بیکاری‌های گسترده که عمدتاً به تعطیلی کارخانه‌ها نسبت داده می‌شد، گمانه‌زنی‌ها از بالاگرفتن کنش‌های صنعتی در جهت به‌چالش کشیدن این تعطیلی‌ها حکایت داشت. افزایش ناامنی در بازار نیروی کار از تجربیات مربوط به تحصن‌های دانشجویی و اشغال کارخانه‌ها در فرانسه‌ی آن دوران الهام گرفت. در فوریه‌ی ۱۹۶۹ شبکه‌ی بی‌بی‌سی نمایشی تلویزیونی را با عنوان *شعله‌ی عظیم [The Big Flame]* و به کارگردانی کن لوچ پخش کرد که اشغال اسکله‌ها در لیورپول را به تصویر می‌کشید.

## اشغال در بریتانیا

در محل‌های کار عمیقاً متشکل و بالقوه مبارزه‌جو، و نیز با توجه به رواج فزاینده‌ی ایده‌ی «کنترل کارگری»، انتظار می‌رفت که مقاومت‌های عمده‌ای در برابر تعدیل گسترده‌ی کارگران انجام شود. با این‌همه، اگرچه این اشغال‌ها اصولاً با تعطیلی‌های گسترده‌ی آن دوران ارتباط داشت و اغلب اشغال‌های طولانی در واقع در اعتراض به تعطیلی‌ها صورت می‌گرفت، اما بسیاری دیگر از این اشغال‌ها چالش‌های محدودتری را در برابر مرخص کردن کارگران، تعدیل نیروها، اخراج‌ها یا تهدید به تعطیلی کارخانه ایجاد می‌کردند. در این بستر، هم‌چنین ضروری است که تعریف پذیرفته‌ای از «اشغال» ارائه کنیم، چراکه ممکن است چنین استدلال شود که در اشغال بودن محل کار، وضعیت معمول آن است؛ تصور سنتی از جدال — از اعتصاب — این است که نیروی کار محل کار را ترک کند. با این‌حال، تاکتیک‌های بسیاری در مناقشات صنعتی مستلزم ادامه‌ی حضور کارگران در محل اشغال شده می‌شود، از جمله تاکتیک‌هایی مثل کار حداقلی<sup>۱۲</sup> یا ممنوعیت اضافه‌کاری — که اغلب به‌عنوان «کنش‌های دست‌پایین‌تر از اعتصاب» تلقی می‌شوند. از اساس، همین گسترش یک مناقشه‌ی خودانگیخته می‌تواند به‌معنای دوره‌هایی از بلاتکلیفی برای نیروی کار باشد که از کار دست کشیده است اما همچنان در محل کار حضور دارد. هرچند خلع‌ید مدیریت مطمئناً شاخصی قابل‌اتکا برای تشخیص اشغال کارگری است اما امری ضروری هم نیست: در کشتی‌سازی **آپر کلاید**، مالک جدید در کارگاه باقی مانده بود.

## شعله‌ی عظیم و کشتی‌سازی آپر کلاید

یکی از اهداف اصلی حمایت شرکت بازسازمان‌دهی صنعتی (IRC)، شرکت خوشه‌ای GEC-AEI در حوزه‌ی الکترونیک و انرژی الکتریکی بود. این شرکت خوشه‌ای که با هدف دستیابی به صرفه‌جویی در مقیاس، از ادغام سه شرکت پدید آمده بود — شرکت‌های GEC، AEI و EE — به رقابت در بازاری که به‌شکلی فزاینده جهانی می‌شد، امیدوار بود. این شرکت در زمان ادغام در ۱۳۵ محوطه‌ی کاری در بریتانیا و با ۲۲۸.۰۰۰ کارمند مشغول کار بود، که به این ترتیب بزرگ‌ترین کارفرمای بخش خصوصی در بریتانیای آن زمان

<sup>۱۲</sup> Work-to-rule به‌نوعی کنش کارگری اطلاق می‌شود که کارگران در مشاغلشان فقط و فقط منطق با حداقل الزامات قرارداد و به‌شکلی وسواس‌گونه براساس قوانین ایمنی کار و مقرراتی از این دست کار می‌کنند - م.

محسوب می‌شد (نک به آنتی‌ریپورت، ۱۹۷۲ و IWC، ۱۹۶۹). عقلانی‌سازی صنایع که در پی ادغام می‌آمد منجر به شتاب گرفتن شمار زیادی از تعدیل نیروها شد (برای مثال نک به نیونز، ۱۹۶۹ و شوبرت، ۱۹۷۰). هنگامی که کارگران سه کارخانه‌ی مِرزی‌ساید با خطر تعطیلی مواجه شدند، نمایندگان کارگری توافق کردند که با اشغال کارخانه‌ها دست به مقاومت بزنند. اما پیشنهاد اشغال به دلیل نگرانی نسبت به از دست دادن حقوق تعدیل نیروها یا احتمال پیگیری قضایی، کنار گذاشته شد (نک به IWC، ۱۹۶۹ و چدویک، ۱۹۷۰). این امر نشان‌گر تنش اصلی در میان نیروی کاری بود که با خطر تعطیلی مواجه می‌شد: از یک‌سو، مقاومت جمعی و از سوی دیگر، پذیرش حقوق پرداختی به نیروهای تعدیل‌شده یا شانس استخدام دوباره در پست یا کارخانه‌ای دیگر. اتحادیه‌های کارگری با انتخابی استراتژیک مواجه بودند، انتخاب بین بسیج برای مقاومت، یا چانه‌زنی بر سر شروط تعدیل نیرو برای کسانی که از کار بیکار می‌شدند.

فقط در سال ۱۹۷۱ و پس از انتخاب دولت محافظه‌کار [ادوارد] هیث بود که اشغال کشتی‌سازی **آپر کلاید** موجب افروختن «شعله‌ی عظیم» شد. سیاست «اردک‌های علیل» به این معنا بود که دولت دست‌رد به سینه‌ی شرکت‌هایی می‌زد که درخواست تداوم حمایت از سوی دولت داشتند، که منجر به تهدید تعدیل نیروها [ی بیشتر] برای نیروی کار می‌شد. نمایندگان کارگری درباره‌ی برخی اشکال اشغال بحث می‌کردند و با اعلام شروع برنامه‌ی تعدیل نیروها، آنان به دربان‌های کارگاه‌ها اعلام کردند که کنترل محیط کار در اختیار آنان است.

هم‌چون سایر موارد اشغال در آن دوره، استراتژی ادامه‌ی حضور در محل کار نیز ریشه در اتحادیه‌گرایی موجود در کارگاه‌ها داشت. با دگرگونی کمیته‌ی مشترک نمایندگان کارگری به کمیته‌ی هماهنگی ناظر بر ادامه‌ی حضور در محل کار، دسته‌بندی‌های معمول بین اتحادیه‌های متفاوت مشاغل در کارگاه‌ها نیز در پی گسترش شمول آن‌ها برای نمایندگی مدیران، که آن‌ها نیز با تهدید تعدیل نیرو مواجه بودند، متحول شد. «قدرت دوگانه» تا هجده ماه پس از آن ادامه داشت، از یک سو نمایندگان کارگری که برای حفظ اشتغال تلاش می‌کردند و از سوی دیگر مالک جدید که با هدف نقد کردن دارایی‌های سرمایه‌ای گماشته شده بود. کارگران کارگاه کشتی‌سازی که تعدیل شده بودند، از سوی نمایندگان به ادامه حضورشان در سر کار خود در کارگاه تشویق می‌شدند. با آن‌که به‌دشواری می‌توانیم این کنش را اشغال تلقی کنیم، اما استراتژی حضور در محل کار کشتی‌سازی **آپر کلاید** حمایت چشمگیری را به خود جلب کرد.

## جنبش کارگری و سیاست کارگری

تظاهراتی توده‌ای در خیابان‌های گلاسکو برگزار شد که موجب جذب سیاستمداران باسابقه‌ی کارگری شد، از جمله مهم‌ترین آن‌ها تونی بن<sup>۱۳</sup> سخنگوی صنعتی این جریان، همراه با رهبران اتحادیه‌ی کارگری. دولت نگران بود که تلاش برای تخلیه‌ی کارگران از محل کار یا مسدودساختن ورودی کارگاه منجر به ناآرامی اجتماعی شود.

<sup>۱۳</sup> Tony Benn سیاستمدار پرنفوذ حزب کارگر. او از سال ۱۹۵۰ نماینده‌ی مجلس عوام بود اما با درگذشت پدرش در ۱۹۶۰ و انتقال لقب موروثی اشرافی از عضویت در این مجلس محروم شد. وی متعاقباً تا سه سال بعد مشغول تلاش برای لغو این قانون بود و در ۱۹۶۳ موفق به تصویب قانون لغو خودخواسته‌ی القاب اشرافی شد. وی مبنای پایه‌های سوسیالیستی تفکرش را به درکی از دموکراسی رادیکال پیوند می‌داد و معتقد بود که وضع فعلی جهان قدرت بیش از اندازه‌ای را در دست صاحبان سرمایه قرار می‌داد که منجر به تضعیف دموکراسی می‌شد. اینجا می‌توانید مصاحبه‌ی او با بی‌بی‌سی را بخوانید - م.

ادغام کارگاه‌ها موجب تنش‌های جدی شد، بین کارگاه‌های نیروی دریایی، که دولت نیازمند آن‌ها بود، و نیز کارگاه‌های غیرنظامی که برای استفاده از کانتینرهای کشتی‌رانی ارزان‌تر در رقابتی شدید باهم بودند. بحث چندانی در رابطه با به چالش کشیدن نقش نظامی کارگاه‌ها وجود نداشت، بنابراین، به تدریج بحثی در رابطه با هزینه‌ی اجتماعی تعطیلی‌ها در گرفت (نک به IWC، ۱۹۷۱ و مورای، ۱۹۷۲). مناقشه‌ی کشتی‌سازی **آپرکالاید**، که هجده‌ماه به طول انجامید، همان کنش مقاومتی بود که بر جنبش کارگری بریتانیا اثر گذاشت، به‌ویژه در بسیج برای اشغال کارخانه‌ها و طرح پرسش‌هایی درباره‌ی تعطیلی و تعدیل نیرو.

باین‌حال، کشتی‌سازی **آپرکالاید** نمونه‌ای سنخ‌نما از اشغال نبود که بتوان آن را سرلوحه قرار داد. شاید نخستین واقعه‌ای که بتوان آن را سنخ‌نمای اشغال‌ها در بریتانیای دهه‌ی ۱۹۷۰ دانست، اشغال در **کارخانه‌ی اسلحه‌سازی پلیسی [Plessey]** در نزدیکی گلاسکو در ریورساید بود که حدود یک ماه پس از کنش کارگران کشتی‌سازی **آپرکالاید** مبنی بر حضور در محل کار آغاز شد. نیروی کار کارخانه کاهش یافته بود و هنگامی که به ۲۵۰ کارگر باقیمانده گفته شد که به‌جای حضور در سرکار، خود را معرفی کنند تا باقی‌مانده‌ی مزدشان را دریافت کنند [و از کار مرخص شوند]، کارگران از روی دروازه‌های قفل‌شده به درون پریدند.

اشغال **پلیسی** ۴ ماه طول کشید، یعنی تا زمانی که توافقی با مالک جدید منعقد شد که حفظ هفتاد شغل را ضمانت می‌کرد (نک به لیبور ریسرچ، ۱۹۷۲؛ تایمز، ۱۹۷۲؛ کواتس، ۱۹۸۱: ۵۵-۵۶). پس از این اشغال درازمدت، هفتاد نفر همان تعدادی بودند که احتمال می‌رفت باقیمانده‌ی شرکت‌کنندگان در اشغال باشند: این واقعه دو عامل مهم را در رابطه با توسعه و پیامد اشغال‌ها برجسته می‌کند. نخست این‌که، در صورتی که امکان اشتغال جایگزین پیش می‌آمد یا کارگران صرفاً سرخورده و نسبت به چشم‌انداز آینده بدبین می‌شدند، تعداد شرکت‌کنندگان در اشغال کاهش می‌یافت. دوم، با ارائه‌ی راه‌حلی برای پایان بخشیدن به اشغال، به‌نظر می‌رسید که تعداد مشاغل پیشنهادی و شرایط احراز آن‌ها، معادل با همان تعداد کارگرانی بود که در اشغال باقی‌مانده بودند. همانند اغلب اشغال‌ها، مقاومت در حمایت از اشتغال و برای «حق کار» ادامه می‌یافت، اما استراتژی روشنی برای دستیابی به آن وجود نداشت.

### **بالاگرفتن اشغال کارخانه‌ها**

تا پایان سال ۱۹۷۱، اشغال‌ها به جنوب و به صنایع فولاد و مشاغل مهندسی پیرامون جنوب یورک‌شایر و ولز رسیده بود، که تمامی این اشغال‌ها در مقاومت علیه تعدیل نیرو شکل گرفته بود. اغلب تأملات درباره‌ی اشغال و حقوق مالکیت، ابتدا پیرامون حقوق مالکیت در فروش نیروی کار صورت گرفت، این ایده مطرح شد که اشتغال نیز به‌نحوی موجب اعطای حقوق مالکیت — مشابه حقوق یک سهام‌دار — به [دارنده‌ی] آن شغل می‌شود. این ایده به تدریج به همان باور مرسوم بدل شد که — هرچند نه هرگز به‌صراحت — درباره‌ی پرداخت حقوق به نیروهای تعدیل‌شده شکل گرفت. این پرداخت‌ها ابتدا، با مایه‌هایی از رویکرد کینزی نسبت به تحرک کار، به این علت به‌کار گرفته شد تا به جریان تغییر صنعتی و ارتقاء توانایی کارگران، در بخش‌ها و مناطق روبه‌زوال اقتصاد، یاری رساند تا بتوانند به مناطق درحال توسعه مهاجرت کنند؛ به‌کارگیری این شیوه با هدف کالایی‌سازی

مشاغل صورت می‌گرفت تا با استقرار یک نظام پرداخت نقدی امکان خرید «مالکیت» کارگران بر مشاغل فراهم شود (نک به فریه‌یر، ۱۹۷۳؛ ۱۹۸۱).

بنابراین، جناح‌بندی بین کارگران بر این اساس انجام شد که آیا حاضر به پذیرش شرایط تعدیل نیرو هستند یا در برابر آن مقاومت می‌کنند، همان‌گونه که در رابطه با حمایت از مالکیت عمومی یا خصوصی دست به انتخاب زده بودند؛ بحث چندانی در این رابطه در نگرفت، مگر بحث‌هایی عمل‌گرایانه در رابطه با اشکالی از خودمدیریتی یا مباحثی در این باره که اوضاع ذیل کنترل کارگری چگونه خواهد بود. گرچه گاهی اشغال به‌عنوان راهبردی برای مقاومت در برابر تعطیلی‌های قریب‌الوقوع پیشنهاد می‌شد، خود این کنش‌گرایی به خودانگیختگی داشت. همچنین این‌گرایی وجود داشت که اشغال‌ها به کنشی از سر ناامیدی نسبی در برابر از دست رفتن مشاغل و بدون هرگونه برنامه‌ی واقعی تبدیل شوند، صرفاً با این امید که مالک دیگری از راه برسد [و کسب‌وکار و مشاغل را نجات دهد]. با این حال، برخی از کارگرانی که در اشغال کارخانه شرکت داشتند، زمانی که خریدار تازه‌ای برای کارخانه پیدا نشد — از سر عمل‌گرایی، نه براساس هیچ‌گونه تعهد و اعتقاد عمیق‌تر — شروع به ایجاد تعاونی‌های کارگری کردند.

در فوریه‌ی ۱۹۷۲ تولیدی کفش **سیکستون**، **سان** و **اورارد** اعلام ورشکستگی کرد و اطلاع داد که کارخانه‌هایشان را در شرق انگلیا تعطیل و هفتصد کارگر را از کار بیکار خواهد کرد. نشستی از کارکنان برگزار شد که تقریباً متفق‌القول تصمیم گرفته شد تا از طریق اشغال و کنترل ماشین‌آلات و انبارها، نسبت به تعطیلی دست به اعتراض بزنند (ویس‌من، ۱۹۸۳؛ **سوتسیالیست وورکر**، ۱۹۷۲). پیش از آن که این تصمیم عملی شود، سرمایه‌گذاری محلی شرکت را خرید و تضمین کرد که پانصد شغل را حفظ خواهد کرد. اما در میان کسانی که کماکان شغلشان را از دست می‌دادند، ۵۵ کارگر زن در یکی از کارخانه‌های اقماری در فیکنهام بودند که کارشان ماشین‌کردن رویه‌ی چرمی کفش‌ها برای کارخانه‌ی اصلی بود. آن‌ها که نادیده گرفته شدند، با بیکاری کارگران زن در دور اول، تصمیم به ادامه‌ی اشغال گرفتند. آن‌ها ماشین‌آلات و چرم‌های دورریختنی و زائد را در اختیار داشتند که از آن‌ها کیف و محصولات دیگری با برچسب «کارگران اشغالی فیکنهام» می‌ساختند و به‌صورت محلی می‌فروختند. این زنان به تدریج به چشم‌انداز کارکردن برای خودشان در یک تعاونی کارگری فکر کردند.

کارگران در شرکت انتشارات برایانت کالر به اشغال روی آوردند تا در برابر تعطیلی شعبه‌ی کارخانه در شرق لندن مقاومت کنند. زمانی که شرکت‌کنندگان در اشغال توانستند با سازمان‌های چپ یا متعلق به جنبش کارگری قراردادهای کاری برای چاپ ببندند، این اشغال به یک کنش مبتنی بر ادامه‌ی حضور در محل کار بدل شد. همچنین به نظر می‌رسید که شرکت‌کنندگان در این کنش به امکان استقرار تعاونی کارگری هم اندیشیدند اما این ایده پذیرفته نشد (اینساید استوری، ۱۹۷۳). هنگامی که کارگران کارخانه با تهدید تخلیه روبه‌رو شدند، ورودی‌بندهایی دسته‌جمعی را برقرار کردند و در نهایت، مالکی جدید برای کارخانه پیدا شد. با این‌همه، فقط چهارده هفته پس از این که مالک جدید کارش را آغاز کرد، کارخانه مجدداً تعطیل شد. این بار نیروی کار توانست با سازمان‌دهی اشغالی دیگر پاسخ دهد: هنگامی که اختاریه‌های تعدیل نیرو از طریق پست به دست

آن‌ها رسید و به کارخانه مراجعه کردند، با درهای بسته و نگهبانانی برای محافظت از آن مواجه شدند (لیبور ریسرچ، ۱۹۷۳a).

کارگران شرکت مهندسی لیدگیت در دوره‌ام نیز اقدام به اشغال شرکت در پاسخ به تعطیلی کردند. تاریخ تعطیلی با برنامه‌ریزی قبلی انتخاب شده بود و اجازه می‌داد بدون بازپرداخت دیون دولتی ماشین‌آلات از شرکت خارج شود؛ این امر هم‌چنین به معنای حداقل پرداخت به نیروی کار در قبال تعدیل نیرو بود. با این حال، صدنفر از نیروی کار سیصدنفره اقدام به اشغال محل کار کردند و اجازه‌ی خروج ماشین‌آلات و ابزار را ندادند. در نهایت، پس از اشغالی شش ماهه، مالک به توافقی با سی کارگر باقیمانده دست یافت که به موجب آن یک تعاونی کارگری تشکیل می‌شد. کارگران در ازای ماشین‌آلاتی که کماکان در شرکت باقی مانده بود می‌توانستند یکی از ساختمان‌ها را اجاره دهند و وامی هم به تعاونی کارگری اختصاص داده شده بود و کارگران در برابر قراردادهای کاری فرعی با مالک پیشین از تضمین برخوردار بودند (نک به مونی، ۱۹۷۳؛ لیبور ریسرچ، ۱۹۷۳b).

به نظر می‌رسید که نیروی کار لیدگیت در مقایسه با نیروی کار برایانت کالر بدبینی کم‌تری نسبت به تعاونی کارگری داشت، اما اشغال به خودی‌خود منجر به ارائه‌ی راه‌حل نشد. تعاونی تا پایان سال موفق به بازپرداخت وام شد و حتی کارگران بیشتری به کار گرفت و قراردادهایی مضاعف نیز منعقد کرد؛ با این‌همه، تعاونی در اواخر ۱۹۷۵ از هم پاشید و کار متوقف شد (کوآتس، ۱۹۸۱: ۱۳۷؛ هم‌چنین نک به لیبور ریسرچ، ۱۹۳۷b).

**فیشر - بندیکس** نیز که یک کارخانه‌ی تولید قطعات موتوری، نزدیک لیورپول بود، در پی تغییراتی در مالکیت کارخانه تولیداتش را تنوع بخشید و به تولید طیفی از دیگر محصولات پرداخت. در اوایل ۱۹۷۲ بحث‌هایی درباره‌ی تعدیل نیرو به میان آمد و نمایندگان کارگری با نمایندگان کشتی‌سازی **آپرکلاید** و اسلحه‌سازی **پلسی** و نیز نمایندگان کارخانه‌ی **مِرزی‌ساید، GEC-AEI**، که در نزدیکی آن‌ها قرار داشت و برنامه‌ی اشغال کارخانه را در ۱۹۶۹ مطرح کرده بود، ارتباط برقرار کردند (نک به کلارک، ۱۹۷۴؛ اِکلس، ۱۹۸۱؛ سالیداریتی، ۱۹۷۲). به‌رغم بحث‌هایی که از پیش درگرفته بود، اما اشغال **فیشر - بندیکس** اقدامی خودانگیخته و برنامه‌ریزی نشده بود: کارگران غافلگیرانه با برگزاری اجتماعی، مدیریت را بیرون کردند و متعاقباً ورودی‌ها را بستند. با میانجی‌گری **هرولد ویلسون**، عضو محلی پارلمان و رهبر اپوزیسیون - در آن زمان - مالک جدیدی برای کارخانه پیدا شد، هرچند هیچ تضمین بلندمدتی در رابطه با امنیت کارخانه و نیروی کار ارائه نشد.

این اشغال‌ها که مبتنی بر نفوذ سازمان‌دهی مربوط به محل کار بودند، به‌صورت رسمی از طریق نظام نمایندگی کارگری نمایندگی می‌شدند. هرچند گاهی در تضاد با ساختار رسمی اتحادیه‌ای قرار می‌گرفت که بیشتر تمایل داشت بر سر تعدیل نیروها [با مدیریت] به توافق برسد و نسبت به سازمان‌دهی غیررسمی در سطح محل کار بدگمان بود. این ریشه‌ها در جنبش نمایندگان کارگری و تنش با اتحادیه‌ها در وقایعی که پیرامون مناقشه‌ی ملی بر سر صنایع مهندسی پدید آمد، بیش از پیش آشکار شد.

**مهندسان منچستر**

در اوایل ۱۹۷۲، اندکی پیش از اشغال کارخانه‌ی فیکنهام، کارگران فولادسازیِ پردبوری کارخانه‌ی نزدیک منچستر را اشغال کردند و الگویی برای نزدیک به پنجاه مورد اشغال دیگر در صنایع مهندسی بنا نهادند. شرایط و حقوق پایه در این صنعت براساس توافق‌هایی بلندمدت بین فدراسیون کارفرمایان مهندسی (EEF) و کنفدراسیون اتحادیه‌های کشتی‌سازی و مهندسی بود، که متشکل از سی‌ویک اتحادیه‌ی کارگری می‌شد که اعضای در آن صنعت داشتند. با این‌همه، به دلیل مذاکرات نمایندگان کارگری در سطح قراردادهای محلی که می‌توانست حتی به دو برابر شدن حقوق پایه در برخی کارخانه‌ها بیانجامد، به طرز فزاینده‌ای بر اهمیت چانه‌زنی در سطح محیط کار می‌افزود. اتحادیه ۲۵ پوند دستمزد هفتگی برای کارگران ماهر، هفته‌ی کاری سی و پنج ساعته و یک هفته تعطیلات اضافی را مطالبه می‌کرد که دو مورد آخر بخشی از استراتژی مقابله با بیکاری فزاینده محسوب می‌شد. هنگامی که مطالبات از سوی کارفرمایان رد شد، اتحادیه‌ها کارزار را به سطح منطقه‌ای کشاندند.

منطقه‌ی منچستر که شاید متشکل‌ترین و مبارزترین سازمان نمایندگی کارگری را در اختیار داشت، پیگیری مطالباتی ملی را کارخانه به کارخانه در دستور کار قرار داد. مطالبات معمولاً با تحمیل ضمانت‌هایی اجرایی همراه می‌شد — مواردی مثل لغو اضافه‌کاری، کار حداقلی و غیره که پاسخ برخی از کارفرمایان به آن‌ها تهدید به تعطیلی بود (چدویک، ۱۹۷۳). مفسران بالاگرفتن مناقشه و بدل شدن آن به اشغال در تقریباً سی کارخانه‌ی منطقه را نتیجه‌ی تبلیغ و ترویج چپ یکپارچه، عمدتاً کمونیست و نیز برخی از نمایندگان کارگری **سوشیالیست وورکر** و مقامات اتحادیه، می‌دانند (میلز، ۱۹۷۴؛ دارلینگتون و لیدون، ۲۰۰۱). با این حال، فدراسیون کارفرمایان مهندسی در برخی کارخانه‌های معین با چالش مواجه شد، کارخانه‌هایی که به قول فدراسیون در آن‌ها «نمایندگان کارگری کمونیست» وجود داشت.<sup>۱۴</sup> مدیر فدراسیون کارفرمایان مهندسی در سخنرانی‌اش برای کارفرمایان بر «اهمیت برپا ماندن کسب‌وکار در این شرایط» تأکید کرد. «شکی نیست که خطمشی چانه‌زنی ستیزه‌جویانه در کارخانه‌ها ... با این هدف انجام می‌شد که صنعت را از لحاظ مزدها و مطالبات مربوط به شرایط کاری به وضعیت هرج‌ومرج [Free-for-all] دچار کند. اگر اتحادیه‌ها قصد آزمودن میزان وحدت ما را دارند، می‌بایست پایداری وحدت‌مان را برایشان مسجل کنیم» (EEF، ۱۹۷۲).

در کارخانه‌هایی که نمایندگان آن‌ها در سطح محل کار تمایل بیشتری برای مصالحه با موضع فدراسیون کارفرمایان مهندسی داشتند، پاداش نیروی کار افزایش در یافتی‌ها در سطحی بالاتر از مطالبه‌ی ملی، اما بدون هرگونه مزایای دیگر، بود. در کارخانه‌ی **ماتر آند پلتنس** که شکل اتحادیه‌ای میان‌روبی داشت، پیشنهاد پذیرفته‌شده عبارت بود از افزایش ۵.۵ پوندی دستمزد هفتگی که به طرز چشمگیری بیش از مطالبه‌ی افزایش ۴ پوندی بدون هرگونه امتیازدهی در رابطه با تعطیلی‌ها یا ساعات کاری بود.

فدراسیون کارفرمایان مهندسی با الگوبرداری از [مدل] اتحادیه‌های کارگری، وحدت و انضباط را در میان اعضایش حفظ و بر این موضع پافشاری کرد که تنها بر سر پرداخت‌ها حاضر به توافق و مصالحه است. اغلب توافق‌هایی که اتحادیه‌ی کارگری موفق به دستیابی به آن‌ها شد در شرکت‌هایی خارج از فدراسیون کارفرمایان

<sup>۱۴</sup> این اظهارنظر برگرفته از مصاحبه‌ی مؤلف با نماینده‌ی منطقه‌ای فدراسیون کارفرمایان مهندسی در آوریل ۱۹۷۶ است.

مهندسی، صورت گرفت. اندک اعضای فدراسیون کارفرمایان مهندسی نیز که با توافق نامه‌هایی موافقت کردند که دربرگیرنده‌ی مواردی مثل تعطیلات و ساعات کاری بود، از فدراسیون [کارفرمایان مهندسی] اخراج شدند. این نه‌تنها حمله به نمایندگان کارگری ستیزه‌جو و حمایت از وجهه‌ی قابل قبول‌تر [ساختار] نمایندگی محیط کار بود، بلکه عنصری را برجسته می‌کرد که به موضع اصلی نئولیبرالی در رابطه با چانه‌زنی نیز بدل شد: چانه‌زنی جمعی باید بر آن چه شرکت توان پرداخت آن را دارد متکی باشد — یعنی وضعیت نسبی شرکت در بازار — و نه دغدغه‌های معیشتی بلاموضوع کارگران، هم‌چون ملاحظات مربوط به هزینه‌های زندگی.

اشغال محل‌های کار تا آوریل ۱۹۷۲ به منطقه‌ی شفیلد گسترش یافته بود، جایی که اتحادیه‌ها نیز پیگیر «مطالباتی دقیقاً مشابه» بودند؛ کارفرمایان در دو کارخانه تهدید کردند که به تلافی ضمانت‌های اجرایی اتحادیه از پرداخت مزدها سر باز می‌زنند. در دیگر موارد، مثلاً در مهندسی استنمور در لندن، نارضایتی‌های دیرپا با بیان مطالبه‌ی ملی درهم آمیخته بود و تعارض بین کارفرمایان و کارگران بالا گرفت و به اشغال منجر شد. اشغال‌ها تا ماه اوت ادامه پیدا کرد. با این‌همه، نمایندگان کارگری منچستر به مخالفت با موافقت‌نامه‌های نقدی پایان دادند و اتحادیه‌های ملی به تدریج اقدام به انضباط‌بخشی به مناقشاتی کردند که فاقد ضمانت‌های اتحادیه‌ای روشنی بودند. فدراسیون کارفرمایان مهندسی نیز از مخالفت با توافق‌نامه‌ها کاستند، توافق‌نامه‌هایی که شامل برخی امتیازدهی‌ها در رابطه با ساعات کاری و تعطیلات می‌شد.

## تغییرات

اقدام کارگران کشتی‌سازی **آپرکالاید** برای ادامه‌ی حضور در محل کار و جنبش اشغال به تدریج اثر گذاشت. دولت [ادوارد] هیت که با خطمشی‌ای نئولیبرالی بر سرکار آمده بود مجبور به چرخشی کامل شد. در سال ۱۹۷۲ قانون صنعتی جدیدی تصویب شد که در نواحی محروم یا در مسائل مربوط به منفعت ملی، اجازه‌ی حمایت از صنایع و مداخله را می‌داد.

وزیر صنایع از این اختیار برخوردار شده بود که بدون هیچ نیازی به در تصویب پارلمان، به یک بنگاه تا سقف ۵ میلیون پوند کمک مالی کند. به‌منظور جلوگیری از ورشکستگی رولزرویس، این غول پیشرو ماشین‌سازی می‌بایست ملی می‌شد؛ امکان یاری رساندن به کشتی‌سازی **آپرکالاید** نیز، به‌منظور اجرای برنامه‌ای برای حفظ و بقای شرکت، مهیا شده بود. یکی از کشتی‌سازی‌ها به شرکت نفتی ماراتون اوایل فروخته شده بود تا تجهیزات لازم را برای گسترش حوزه‌ی نفتی دریای شمال بسازد. دولت برای این واگذاری، اعتباری نزدیک به ۶ میلیون پوند مهیا و اعلام کرد که این شرکت را نمی‌توان یکی از «اردک‌های علیل» اقتصاد دانست. سایر کارگاه‌ها نیز مجدداً سازمان‌دهی شدند و مبلغ ۳۵ میلیون پوند از کمک‌های دولتی بهره گرفتند، مبلغی که در مجموع بسیار بیشتر از میزانی بود که پیش‌تر با دریافت آن مخالفت کرده بودند.

با ادامه‌ی رشد بیکاری و نزدیک به دورقمی‌شدن تورم، وضعیت اقتصاد وخیم‌تر شد. دولت محدوده‌های پرداختی مشخصی را اعمال کرد و مزدها را در سراسر بخش‌های اقتصاد پایین نگاه می‌داشت. در سال ۱۹۷۳ بحران نفت به اقتصاد ضربه وارد کرد و همزمان معدن‌چیان تهدید به راه‌اندازی دومین اعتصاب ملی طی دو سال

کردند. اقدامات اضطراری بیشتری به منظور صرفه‌جویی در انرژی آغاز شد، از جمله هفته‌ی کاری به سه روز تقلیل یافت. دست‌آخر، در ۱۹۷۴، [ادوارد] هیث انتخاباتی پیرامون این موضوع به راه انداخت که «چه کسی بر بریتانیا حکم می‌راند؟»، پرسشی که ارجاع مشخص آن به تغییر کفه‌ی ترازوی قدرت به سمت نیروی کار متشکل بود.

در ماه مارس ۱۹۷۴، حزب کارگر توانست یک دولت اقلیت تشکیل دهد که سیاست‌های آن تأسیس یک **هیئت ملی کسب‌وکار** [National Enterprise Board] برای مدیریت و گسترش بنگاه‌های بخش عمومی و توسعه‌ی دموکراسی صنعتی بود. قرار بود که معمار سیاست‌گذاری صنعتی **تونی بن** باشد، کسی که نقش فعالانه‌ای در نهاد کنترل کارگری (IWC) و نیز کارزار ایجادشده پیرامون کشتی‌سازی **آپرکلاید** داشت؛ او در پی ایجاد مدل جدیدی از بنگاه دولتی در کنار مداخله‌ی بیشتر کارگران در فرایند تصمیم‌گیری از «پایین به بالا» بود (نک به بن، ۱۹۷۹). بن در مدت کوتاهی که بر سر کار بود باعث افزایش ستیزه و درگیری از سوی وزارت‌های دیگر، اتحادیه‌های کارگری و مقامات زیردست خود شد و طرحی برای حل مستقیم مشکلاتی ارائه کرد که کمیته‌های نمایندگان کارگری، در کارخانه‌ها و شرکت‌های در معرض تهدید، به او ارجاع می‌دادند.

دولت محافظه‌کار، به تعدادی از درخواست‌ها [در رابطه با بنگاه‌ها] درباره‌ی قانون صنعتی ۱۹۷۲ رسیدگی نکرده بود که برخی از آن‌ها پیشینه‌ای طولانی از مداخله‌ی دولتی و اشغال کارگری داشتند. یکی از نگرانی‌ها افول صنعت موتورسیکلت‌سازی بود. ادغام تولیدی‌های باقی‌مانده (در شرکت‌هایی مثل **ان.وی.تی**، **نورتون وایلرز** **تریمف**) به معنای پیشنهاد برای تعطیلی و تعارض بر سر [نحوه‌ی] تخصیص کار بین نیروی کار بود. طرح پیشنهادی اولیه از سوی **ان.وی.تی**، که دولت نیز از آن حمایت می‌کرد، تعطیلی کارخانه‌ی **میریدن** و انتقال کار به دو کارخانه‌ی باقی‌مانده بود. هنگامی که تعطیلی کارخانه اعلام شد، کارگران **میریدن** مدیریت را بیرون کردند و با راهبرد ادامه‌ی حضور در محل کار، کارخانه را اشغال کردند که در طول این دوران با استفاده از قطعات موجود به تولید موتورسیکلت پرداختند.

## دوران اوج اشغال

در برزخ دوران انتخابات، **ان.وی.تی** به‌عنوان راهی برای آزاد کردن ماشین‌آلات، قطعات یدکی، دفاتر شرکت و «محتوای دپارتمان مهندسی» به توافقی با اشغال‌کنندگان **میریدن** رسیده بود. این برنامه اجازه می‌داد که دارایی‌های آتی تعاونی کارگران، که ارزشی بین ۲ تا ۷ میلیون پوند داشت، از فهرستی که شرکت گردآوری کرده بود انتخاب شود، [البته] مادامی که شواهد مربوط به توانایی آن‌ها برای پرداخت تا پیش از پایان ماه مارس ارائه می‌شد (ان.وی.تی، ۱۹۷۴). هنگامی که **تونی بن** به وزارت صنایع رسید، این برنامه روی میز او بود. پیش‌تر کمک دولت به صنعت موتورسیکلت در خود **ان.وی.تی** پیش برده می‌شد، اما اینک **بن** نیروی کار **میریدن** را تشویق می‌کرد که برنامه‌ی خود را برای تشکیل یک تعاونی کارگری در قالب درخواست کمکی از وزارت صنایع که ذیل قانون صنعت ۱۹۷۲ قرار می‌گرفت رسمی کند.

بن کمک فوری به نیروی کار **میریدن** را تسهیل کرد. نیروی کار **میریدن** به عنوان موجودیت حقوقی مجزایی به ثبت رسیده بود تا بتواند مشمول بهره‌گیری از کمک ۴.۹۶ میلیون پوندی شود، که جدا از کمکی بود که پیش‌تر این وی.تی دریافت کرده بود. این امر نه تنها اجازه‌ی تأسیس تعاونی را داد، بلکه هم‌چنین این وی.تی را قادر ساخت که رهاسازی ابزارآلات، دستگاه‌ها و برنامه‌هایی که در انتظارشان بود را به انجام برساند. هم‌چنین خریداری حاضر و آماده برای کارخانه و ظرفیت اضافی کارگاه را فراهم کرد. علاوه بر این، این وضعیت از اساس منجر به پدید آمدن پیمانکاری فرعی شد که به تولید موتورسیکلت تریمف بونه‌ویل پردازد.

تجربه‌ی **میریدن** تأثیری عمیق بر چشم‌انداز تونی بن گذاشت. او از رهگذر به رسمیت شناختن تعاونی کارگری – که یادآور ریشه‌های رادیکالیسم کارگری بود – موفق به حل تناقض بین گسترش «اجتماعی‌سازی» اقتصاد همراه با تعهد به گسترش دموکراسی صنعتی شده بود. به نظر می‌رسید تعاونی کارگری‌ای که کارگران **میریدن** پیشنهاد تأسیس آن را داده بودند، راه‌حل این تناقض باشد، به‌ویژه هنگامی که کارگران روزنامه‌های بیوربروک در گلاسکو که پس از تعطیلی اشغال شده بود، برنامه‌ی مشابهی را پی گرفتند. برنامه‌های آن‌ها این بود که اجازه‌ی تأسیس یک روزنامه را بدهند، اسکاتیش دیلی نیوز، که قرار بود آن را در قالب تعاونی کارگری اداره کنند. سایر گروه‌های کارگری نیز درخواست‌شان را مستقیم به بن ارائه کردند. کارگران فیشر-بندیکس، که در آن زمان با نام آی.پی.سی مشغول به کار بود، بار دیگر در معرض تعطیلی قرار گرفته و در پی کمک بودند. بن آن‌ها را تشویق کرد که به منظور حمایت از درخواست‌شان، برنامه‌ی اقتصادی خودشان را پیش بگیرند و به آن‌ها تأسیس تعاونی را توصیه کرد.

شرکت هوافضای لوکاس نیز که از جانب شرکت بازسازمان‌دهی صنعتی (IRC) برای تسهیل ادغام‌ها و عقلانی‌سازی کمک دریافت کرده بود، قصد تعطیلی کارخانه را داشت. برخی از این موارد از طریق اشغال کارخانه با مقاومت مواجه شدند. نمایندگان کارگری در کارگاه‌های مختلف به منظور به چالش کشیدن پیشنهادات بازسازی، کمیته‌ای مرکب تشکیل دادند که به صورت منظم جلسه تشکیل می‌داد. این کمیته‌ی مرکب در وزارت صنایع نشستی را با بن ترتیب داد تا در رابطه با از دست رفتن مشاغل و این که چگونه می‌توان با واردن کردن این کارخانه به برنامه‌ی پیشنهادی دولت برای ملی‌کردن صنایع هوافضا، اثرات این مسئله را کاهش داد، به بحث پردازد. بن از آن‌ها خواست که برنامه‌ی خود را برای حفظ مشاغل ارائه کنند (وین‌رایت و ایلیوت، ۱۹۸۲). این امر از منطقی پیروی می‌کرد که در نتیجه‌ی مقاومت در برابر تعطیلی‌ها و اشغال‌ها پدید آمده بود، تلاش‌هایی که در «حسابرسی اجتماعی»<sup>۱۵</sup> از کشتی‌سازی **آپرکلاید** بازتاب یافته بودند اما از آن فراتر رفتند. هم‌زمان با به چالش کشیده شدن وابستگی به تولید تسلیحات، از سوی کمیته‌ی مشترک لوکاس، توجهات به‌شکلی فزاینده به «استفاده» از محصولات و خود تولید معطوف می‌شد و مباحثی وسیع‌تر در رابطه با روی‌گردانی از تولیدات نظامی<sup>۱۶</sup> و هم‌چنین، پرداختن به سرشت بیگانه‌ساز کار ذیل سرمایه‌داری آغاز شد (نک به کولی، ۱۹۸۰).

<sup>۱۵</sup> social audit شیوه‌ای برای ارزیابی، فهم، گزارش و بهبود عملکرد اجتماعی و اخلاقی یک سازمان - م.

<sup>۱۶</sup> arms conversion تغییر خطوط تولیدی از تولیدات نظامی به سمت تولیدات غیرنظامی - م.

بن برخی از راهبردهای نهاد کنترل کارگری (IWC) را ادامه داد. کارگران تشویق می‌شدند که طرح‌ها و پیشنهاداتشان را در رابطه با چگونگی حفظ صنایع‌شان ارائه کنند. این مسئله سهمی اساسی در درک این موضوع از سوی کارگران داشت که وزیر طرفدار شکل تعاونی است و نه «سیک کهنه‌ی» ملی کردن. هنگامی که صنایع لیتون در ژانویه‌ی ۱۹۷۵ برنامه‌اش را برای تعطیلی کارخانه‌های ایمپریال تایپ‌رایتر در حال و لستر اعلام کرد، کارگران برنامه‌ای تدارک دیدند که به استدلال در جهت جلب حمایت وزارت‌خانه‌ی پن می‌پرداخت (TGWU، ۱۹۷۵؛ IWC، ۱۹۷۵).<sup>۱۷</sup> هنگامی که بن در سالنی مملو از کارگران کارگاه هال سخنرانی می‌کرد، به آن‌ها توصیه کرد که «متحد بمانید».<sup>۱۸</sup> هنگامی که کارخانه‌ی هال در ۲۰ فوریه، یعنی یک روز زودتر از زمان اعلام‌شده، تعطیل شد، تعدادی از کارگران از دروازه‌ها بالا رفتند و کارخانه را اشغال کردند. نوشته‌ای در بیرون کارخانه نصب شد که اعلام می‌کرد «تونی با ماست». باین‌همه، یک ماه نگذشته بود که تونی پن به تونی توپهام چنین نوشت، «احتمالاً می‌دانی که کل مقامات مسئول ۱۰۰ درصد علیه تو هستند و من تمام تلاشم را می‌کنم که از پیشنهادات فاجعه‌بار در رابطه با ورود [نیروهای نظامی] به کارخانه جلوگیری کنم و برای بازسازمان‌دهی به تو وقت بدهم. بسیار دشوار است، اما تمام تلاشم را خواهم کرد» (بن، ۱۹۷۵).

درعین‌حال که بن نقشی اساسی در بسیج نیرو میان گروه‌های کارگران داشت، گشودگی او در قبال نمایندگان، به‌ویژه نمایندگان برخاسته از نیروهای کاری که اقدامی را تدارک می‌دیدند که کنش صنعتی مبارزه‌جویانه به‌نظر می‌رسید، او در دیگر جاها، اگر نه وجهه‌ای منفور، دست‌کم جدا و تک افتاده داشت. برنامه‌ی کمیته‌ی مشترک لوکاس قرار بود در «تولید اجتماعاً مفید» پیشگام و الگوساز باشد (لوکاس، ۱۹۷۸؛ وین‌رایت و الیوت، ۱۹۸۲)، اما دریافتند که شبکه‌ای بوروکراتیک سد راهشان است (لوکاس، ۱۹۷۹؛ ۱۹۸۲). مقامات اتحادیه‌های کارگری نیز نسبت به اعطای دسترسی اداری به نمایندگان کارگری و کمیته‌های مشترک معترض بودند، چراکه این دو ارگان را بدنه‌ی غیررسمی [کارگری] می‌دانستند. عامل مهم در حمایت دولتی از تعاونی‌های کارگری در دوره‌ی کوتاهی که بن در وزارت صنایع حضور داشت این بود که نه تنها میزان کمک دولتی به تعاونی‌ها در مقایسه با مجموع کمک‌هایی که دولت به صنایع خصوصی اعطا می‌کرد حداقلی بود، بلکه بخش عمده‌ی این کمک صرف‌جبران خسارت به مالک پیشین بابت کارخانه‌ای می‌شد که کارخانه‌ای رهاشده به حساب می‌آمد. از این‌رو، درعین‌حال که هر سه تعاونی عمر کوتاهی داشتند، تعطیلی نهایی آن‌ها اجتناب‌ناپذیر بود، چراکه حتی با کمک‌های دولتی نیز کماکان شدیداً با کمبود سرمایه مواجه بودند و بنابراین توانایی حل مشکلات یا استقرار موجودیتی مستقل از رهگذر تحقیق و توسعه را نداشتند.

### در مسیر تاج‌ریسم و کاهش اشغال‌های محل کار

به استثنای اوایل ۱۹۷۲ و درگیری در شرکت مهندسی منچستر، بازه‌ی زمانی اواخر ۱۹۷۴ تا میانه‌ی ۱۹۷۵ بیش از هر دوران دیگری شاهد وقوع اشغال‌ها بود. این دوران کارگرانی را گرد هم آورد که در معرض تعطیلی و

<sup>۱۷</sup> این برنامه عمدتاً از سوی تونی توپهام از نهاد کنترل کارگری تدارک دیده شده بود، فردی که علاوه‌براین، استاد دانشگاه در مطالعات اتحادیه‌های کارگری نیز بود. توپهام در طول اشغال ایمپریال تایپ‌رایتر با هال TGWU کار می‌کرد. این برنامه از سوی نهاد کنترل کارگری در قالب مقاله‌ای منتشر شده بود (۱۹۷۵).

<sup>۱۸</sup> باید از تونی پن، به دلیل نسخه‌ای ضبط‌شده از سخنرانی و بحث او در سالن کارگران هال ایمپریال در مجلس عوام، در ۱۸ فوریه‌ی ۱۹۷۵، تشکر کرد.

تعدیل نیرو قرار داشتند، یعنی شرایطی که منجر به اشغال کارخانه‌ها و هم‌چنین حمایت آشکار دولت می‌شد. سه تعاونی کارگری — «تعاونی‌های پِن» — به نمادهای این دوره بدل شدند و توسعه‌ی تعاونی‌ها با سیاست‌های اقتصادی‌ای همراه شد که از سوی برخی مقامات محلی بریتانیا طرح‌ریزی شده بود و نئولیبرالیسمِ نوظهور دولت تاچر را به چالش می‌کشید.

ایده‌ی تولید اجتماعی مفید که در پیوند با نمایندگان کارگری مشترک کارخانه‌ی لوکاس قرار داشت، یکی دیگر از نتایج مهم این دوره است؛ طرح‌های این کارخانه که شامل موتورهای هیبریدی و منابع انرژی جایگزین می‌شد، بازتابی چشمگیر در محیط‌زیست‌گرایی روبه‌رشد داشت.

این به معنای نابودی یک‌باره‌ی استراتژی اشغال محل کار نیست. در اواخر دهه‌ی ۱۹۷۰ شاهد چندین نمونه‌ی مهم از اشغال بودیم، از جمله کارخانه‌های میکانو، شلوار جین لی، لاورنس اسکات و مجله‌ی تایم‌آوت. با این حال، تعداد اشغال‌ها کاهشی چشمگیر داشت. اشغال، حتی در اوایل دهه‌ی ۱۹۷۰، همواره فعالیتی محدود به یک اقلیت بود و فقط اقلیتی کوچک از کارگران در مواجهه با تعطیلی یا تعدیل نیروهای گسترده، این تاکتیک را در نظر می‌گرفتند و حتی تعداد کم‌تری آن را عملی می‌کردند. و حتی همین عملی کردن ایده هم معمولاً کنشی نسبتاً خودانگیخته بود که اقلیت کوچکی از نیروی کار در آن درگیر می‌شدند.

پدیده‌ی بسیار رایج‌تر این بود که هنگام اعلام تعدیل نیرو یا تعطیلی، اتحادیه‌ها نقش خودشان را نه بسیج مخالفان، بلکه چانه‌زنی برای کسب به‌صرفه‌ترین شرایط تعدیل می‌دانستند. قانون حمایت از اشتغال ۱۹۷۵ که دولت ویلسون به تصویب رساند، رسماً کارفرمایان را ملزم می‌کرد که ۹۰ روز پیش از تعدیل به کارگران اطلاع دهند و با اتحادیه‌های کارگری شناخته‌شده نیز مشاوره کنند. این قانون نقش اتحادیه‌های کارگری را به‌عنوان مذاکره‌کننده‌ی شروط تعدیل نیرو تقویت می‌کرد و مقاومت جمعی را متلاشی و پراکنده.

دولت حزب کارگر که با بحرانی پولی مواجه بود، در ۱۹۷۶ از صندوق بین‌المللی پول وامی ۳.۹ میلیارد دلاری درخواست کرد. شرط دریافت این وام کاهش ۲۰ درصدی کسری بودجه بود. تقریباً سه سال پیش از انتخاب دولت محافظه‌کار تاچر، بریتانیا شاهد آغاز زوال دولت رفاه کینزی بود. یکی از حوزه‌های مهمی که روند عقلانی‌سازی را از سر گذراند، نظام سلامت همگانی (NHS) بود، که در جهت تقویت واحدهای بزرگ‌تر و تعطیلی واحدهای کوچک، تخصصی یا بیمارستان‌های محلی و برخی بخش‌های بیمارستانی حرکت کرد. این روند معمولاً با جابه‌جایی کارکنان همراه بود تا تعدیل آن‌ها، اما کماکان با مخالفت‌هایی روبه‌رو شد. در برخی موارد شاهد اشغال بیمارستان‌ها به‌منظور ممانعت از تعطیلی آن‌ها بودیم. نخستین مورد، در بیمارستان الیزابت گرت آندرسون، رخ داد، یک بیمارستان تخصصی زنان در مرکز لندن که اشغال آن بیش از دو سال طول کشید. در برخی موارد اما اشغال‌ها شامل تداوم خدمات مراقبتی می‌شد؛ هرچند در بیمارستان هانسلو، به‌رغم «تهاجمی» که مدیریت به‌منظور تخلیه‌ی بیماران بیمارستان ترتیب داد، اشغال کماکان با اتکا به پرسنل قبلی، که در حوزه‌ی خدمات درمانی و در سایر بیمارستان‌ها دوباره به کار گرفته شده بودند، و نیز حامیان محلی ادامه یافت (نک به کمیته‌ی اشغال بیمارستان هانسلو، ۱۹۷۸). به این ترتیب، اشغال بیمارستان‌ها در مقایسه با اشغال کارخانه‌ها، در مسیری نسبتاً متفاوت رشد و گسترش یافت.

## آیا می‌توان آینده‌ای برای تجدید حیات کارگران متصور بود؟

می‌توان بنیان‌های موج اشغال در بریتانیای دهه‌ی ۱۹۷۰ را در اتحادیه‌گرایی قدرتمند و مطمئنی دانست که در دل اجماع پساجنگ، مبتنی بر اشتغال کامل، توسعه یافته بود. در خلال دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ شاهد نشانه‌هایی هستیم که این شکل از مقاومت سازمان‌یافته را تهدید می‌کند، برای مثال، در دوران بالا گرفتن درگیری صنایع مهندسی در ۱۹۷۲ که نتیجه‌ی تلاش مدیریت برای کنترل نمایندگان کارگری بود. تا اوایل دهه‌ی ۱۹۸۰، این تهدید به تهاجمی تمام‌عیار بدل شده بود. نشانه‌های این تهاجم از پیش آشکار بود، یعنی زمانی که کارفرمایان تمایل پیدا می‌کردند که برای تخلیه‌ی کارگران اشغال‌گر، بیشتر به اقدامات قانونی روی بیاورند، اما در اوایل دهه‌ی ۱۹۸۰، چارچوب قانونی روابط اتحادیه‌های کارگری و اشتغال در بریتانیا، خود دچار تحول شد که کنش مستقیم کارگران را دشوارتر می‌کرد.

ولفسون و فاستر در مطالعه‌ای مفصل درباره‌ی اشغال کارخانه‌ی کت‌ریپیلار در اودینگستون اسکاتلند در سال ۱۹۸۷ — اشغالی که شاید بتوان آن را آخرین نمونه از موج چنین کنش‌هایی در بریتانیا دانست — اشاره می‌کنند که درحالی که ادامه‌ی حضور در محل کار در کشتی‌سازی **آپرکالاید** وابسته به سازمان‌دهی قدرتمند نمایندگان کارگری‌ای بود که از لحاظ سیاسی فعال بودند، کنش کارگران در کارخانه‌ی کت‌ریپیلار فاقد این «مزیت‌های سازمان‌دهی» بود (۱۹۸۸). انگیزه‌ی بسیج نیرو برای اشغال این کارخانه این بود که کارگران گزینه‌ی دیگری نداشتند: آن‌ها به معنای واقعی کلمه چیزی برای از دست دادن نداشتند. اشغال کارخانه‌ی کت‌ریپیلار را، به‌شکلی متناقض، می‌توان نه بازنمای آخرین نمونه از موج اشغال‌های دهه‌ی ۱۹۷۰، بلکه پیشگام موج جدیدی از اشغال‌ها دانست که جرقه‌ی آن‌ها با اشغال‌های کارخانه‌ی توربین بادی وستاس و تولیدی قطعات یدکی فورد در ویستون بریتانیا زده شد (گل، ۲۰۱۰)، یا اشغال در و پنجره‌سازی ریپابلیک در ایالات‌متحده که در حال‌وهوایی بسیار متفاوت ۲۰۰۸ رخ داد (لیدرسین، ۲۰۰۹).

\*مقاله‌ی حاضر ترجمه‌ای است از فصل پانزدهم کتاب زیر:

Azzellini, D. Ness, E. (Eds). (۲۰۱۱). *Ours To Master and To Own: Workers Control From the Commune to the Present*. Haymarket Books

## منابع

Anderson, Andy. ۱۹۶۴. *Hungary ۵۶*. London: Solidarity.

Anti Report. ۱۹۷۲. *The General Electric Company Limited*. London: Counter Information Services.

Barratt Brown, Michael, and Ken Coates. nd. *The “big flame” and what is the IWC?* Nottingham : Institute for Workers’ Control.

Barratt Brown, Michael, Ken Coates, and Tony Topham. 1975. Workers’ control versus “revolutionary” theory. In *Socialist Register* 1975, ed. Ralph Miliband and John Saville, 293–307. London: Merlin Press.

BBC News. 1971. July 30.

Benn, Tony. 1975. Letter to Tony Topham. March 17.

———. 1979. Labours industrial programme. In *Arguments for Socialism*, ed. Chris Mullin. Harmondsworth: Penguin.

Chadwick, Graham. 1970. The big flame—an account of the events at the Liverpool factory of GEC-EE. *Trade Union Register*, ed. Ken Coates, Tony Topham, and Michael Barratt Brown. London: Merlin Press.

———. 1973. The Manchester engineering sit ins 1972. In *Trade Union Register*, ed. Ken

Coates, Tony Topham, and Michael Barratt Brown. London: Merlin Press.

Clarke, Tom. 1974. *Sit-in at Fisher-Bendix*, IWC pamphlet no. 42. Nottingham: Institute for Workers’ Control.

Coates, K. 1968. *Can the workers run industry?* Sphere in association with the Institute for Workers’ Control.

———. 1981. *Work-ins, sit-ins and industrial democracy*. Nottingham: Spokesman.

Cooley, Mike. 1980. *Architect or bee? The human/technology relationship*. Slough: Langley Technical Services/Hand and Brain.

Coventry, Liverpool, Newcastle, N. Tyneside Trades Councils. 1982. *State intervention in industry: A workers inquiry*. Nottingham: Spokesman.

Crouch, Colin. 1977. *Class conflict and the industrial relations crisis*. London: Heinemann Educational Books.

Darlington, Ralph, and Dave Lyddon. 2001. *Glorious summer: Class struggle in Britain*, 1972. London: Bookmarks.

Eccles, Tony. 1981. *Under new management: The story of Britain’s largest worker co-operative—its successes and failures*. London: Pan Books.

Engineering Employers Federation [EEF]. 1972. Presidential address. February 24.

Foster, John, and Charles Woolfson. 1986. *The politics of the UCS work-in: Class alliances and the right to work*. London: Lawrence & Wishart.

- Frayn, Michael. 1967. The perfect strike. In *The incompatibles: trade union militancy and the consensus*, ed. R. Blackburn and A. Cockburn, 160–68. London: Penguin in association with New Left Review.
- Fryer, R. H. 1973. Redundancy, values and public policy. *Industrial Relations Journal* 4 (2): 2–19.
- Fryer, R. H. [Bob]. 1981. State, redundancy and the law. In *Law, state and society*, ed. Bob
- Fryer, A. Hunt, D. McBarnet, and Bert Moorehouse, 136–59. London: Croom Helm.
- Gall, Gregor. 2010. Resisting recession and redundancy: Contemporary worker occupation in Britain. In *Working USA: The Journal of Labor and Society* 13 (1): 107–32.
- Hansard. 1974. Industrial policy. *House of Commons, Debate* 12 July 1974, vol. 876, Cc1745–846 1974/07/12. [http://hansard.millbanksystems.com/commons/1974/jul/12/industrialpolicy#S5CV.876P.\\_1974.0712\\_HOC\\_147](http://hansard.millbanksystems.com/commons/1974/jul/12/industrialpolicy#S5CV.876P._1974.0712_HOC_147).
- Hemingway, J., and W. Keyser. 1975. *Who's in charge? Workers sit-ins in Britain today*. London: Metra Consulting Group.
- Hounslow Hospital Occupation Committee, EGA Joint Shop Stewards Committee, Plaistow
- Maternity Action Committee, Save St. Nicholas Hospital Campaign. 1978. *Keeping hospitals open: work-ins at E.G.A. Hounslow and Plaistow hospitals*. London.
- Hyman, Richard. 1974. Workers' control and revolutionary theory. *Socialist Register* 11, no. 11. *Inside Story*. 1973. How red was Briants Colour? *Inside Story*, no. 10.
- Institute for Workers' Control [IWC]. 1969. *GEC-EE workers' takeover*. Nottingham: Institute for Workers' Control.
- \_\_\_\_\_. 1971. *UCS: The social audit*, IWC pamphlet no. 26. Nottingham: Institute for Workers' Control.
- \_\_\_\_\_. 1975. *Why Imperial Typewriters must not close: A preliminary social audit by the union action committee*. Nottingham: Institute for Workers' Control.
- Labour Research*. 1972. March.
- \_\_\_\_\_. 1973a. January.

- \_\_\_\_\_. 1973b. February.
- Lomax, Bill, ed. 1980. *Eyewitnesses in Hungary: The Soviet invasion of 1956*. Nottingham: Spokesman.
- \_\_\_\_\_. 1976. *Hungary 1956*. London: Allison & Busby.
- Lucas Aerospace Combine Shop Stewards Committee. 1978. *Lucas: An alternative plan*. Nottingham: Institute for Workers' Control.
- \_\_\_\_\_. 1979. *Democracy versus the circumlocution office*, IWC pamphlet no. 65. Nottingham: Institute for Workers' Control.
- \_\_\_\_\_. 1982. *Diary of betrayal: A detailed account of the combine's efforts to get the alternative plan implemented*. London: Centre for Alternative Industrial and Technological Systems.
- Lydersen, Kari. 2009. *Revolt on Goose Island: The Chicago factory takeover, and what it says about the economic crisis*. New York: Melville House Publishing.
- McGill, Jack. 1972. *Crisis on the Clyde*. London: Davis-Poynter.
- Metra. 1972. *An analysis of sit-ins*. London: Metra Consulting Group.
- Mills, A. J. 1974. Factory work-ins. *New Society*, August 22.
- Mooney, Bel. 1973. The lessons of Leadgate. *New Statesman*.
- Murray, Robin. 1972. *UCS: The anatomy of bankruptcy*. Nottingham: Spokesman Books.
- Newens, Stan. 1969. The GEC/AEI takeover and the fight against redundancy at Harlow. *Trade Union Register*, ed. Ken Coates, Tony Topham, and Michael Barratt Brown. London: Merlin Press.
- Norton Villiers Triumph [NVT]. 1974. *Meriden: Historical summary 1972–1974*. Coventry: Norton Villiers Triumph.
- Panitch, Leo. 1976. *Social democracy & industrial militancy: The Labour Party, the trade unions and income policy 1945–1974*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schubert, J. 1970. Big flame flickers. *Anarchy* 10 (2): 41–42.
- Sherry, Dave. 2010. *Occupy! A short history of workers' occupations*. London: Bookmarks.
- Smith, B. 1981. *The history of the British motorcycle industry 1945–1975*. Birmingham: Centre for Urban and Regional Studies, University of Birmingham.
- Socialist Worker*. 1972. March 11.

Solidarity. 1972. *Under new management? The Fisher Bendix occupation*, pamphlet no. 39. London: Solidarity.

TGWU. 1975. Threatened closure of Imperial Typewriters, Hull: The case for government aid to maintain production, and/or to establish a co-operative to assume ownership and management of the plant: A preliminary statement. Brynmore Jones Library, University of Hull, DTO unclassified papers donated by Tony Topham. *Times* [London]. 1972. January 29.

Topham, Tony. 1964. Shop stewards and workers' control. *New Left Review*, no. 25, 3-15.

\_\_\_\_\_. ed. 1967. *Report of the 21st national conference on workers' control and industrial democracy*. Hull: Centre for Socialist Education.

Tuckman, Alan. 1985. Industrial action and hegemony: Workplace occupation in Britain 1971 to 1981. PhD thesis, University of Hull.

TUSIU. 1976. *Worker occupations and the north-east experience*. Newcastle-upon-Tyne: North- East Trade Union Studies Information Unit.

Wainwright, H., and D. Elliott. 1982. *The Lucas plan: A new trade unionism in the making?* London: Allison & Busby.

Wajcman, J. 1983. *Women in control: Dilemmas of a workers' co-operative*: Open University Press.

Woolfson, Charles, and John Foster. 1988. *Track record: The story of the Caterpillar occupation*. London and New York: Verso Books.