

# مقاله برگزیده: «کنترل کارگری و سیاست اشغال کارخانه»، نوشته‌ی: آلن تاکن، ترجمه‌ی: دلشاد عبادی (قسمت دوم)

تا پایان سال 1971، 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.

---

## [راهکار سوسیالیستی:](#)

از آنجا که سیاست‌های ضد مردمی و ضد کارگری خصوصی سازی در ایران، ضربات مهلکی را هم به کارگران و هم به زیر ساخت‌های اقتصاد صنعتی وارد آورده است و موجبات خسارات بی شماری بر منافع عمومی شده است و از آنجا که واگذاری و برگشت این واحدها به دولت نیز بنا بر خواست و تمایل سرمایه دارانه حاکمیت مجدداً به شکل دیگری زیان علیه مردم را باز تولید می‌کند؛ راهکار سوسیالیستی برآنست تا تجربیات موجود در جهان و به ویژه در کشورهای سرمایه داری را به کارگران و زحمتکشان معرفی کند تا از این رهگذر شیوه‌های متناسب با شرایط کنونی ما در ایران از میان این تجارب با پویایی و خلاقیت‌هایی که تداوم یک سیاست مردمی ضمانت کند، کسب و به کار گرفته شود. مقاله زیر نوشته آلن تاکن، ترجمه دلشاد عبادی از این دست تجربیات در باره کنترل کارگری و... است که در سه قسمت برای خوانندگان خواهد آمد.



بریتانیا، دهه‌ی 1970

## کنترل کارگری و سیاست اشغال کارخانه

نوشته‌ی: آلن تاکن

ترجمه‌ی: دلشاد عبادی

قسمت دوم:

### 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 مرخص‌کردن 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 این حال، تاکتیک‌های بسیاری در مناقشات صنعتی مستلزم ادامه‌ی حضور کارگران در محل اشغال‌شده می‌شود، از جمله تاکتیک‌هایی مثل کار حداقلی [12] یا ممنوعیت اضافه‌کاری - که اغلب به‌عنوان «کنش‌های دست‌پایین‌تر از اعتصاب» تلقی می‌شوند. از اساس، همین گسترش یک مناقشه‌ی خودانگیخته می‌تواند به‌معنای دوره‌هایی از بلا تکلیفی برای نیروی کاری باشد که از کار دست کشیده است اما همچنان در محل کار حضور دارد. هرچند خلع‌ید مدیریت مطمئناً شاخصی قابل اتکا برای تشخیص اشغال کارگری است اما امری ضروری هم نیست: در کشتی‌سازی آپرکلاید، مالک جدید در کارگاه باقی مانده بود.

## شعله‌ی عظیم و کشتی‌سازی آپرکلاید

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 AEI و GEC و EE - به رقابت در بازاری که به‌شکلی فزاینده جهانی می‌شد، امیدوار بود. این شرکت در زمان ادغام در 135 محوطه‌ی کاری در بریتانیا و با 228.000 کارمند مشغول کار بود، که به این ترتیب بزرگ‌ترین کارفرمای بخش خصوصی در بریتانیا آن زمان محسوب می‌شد (نک به آنتی‌ریپورت، 1972 و IWC 1969). عقلانی‌سازی صنایع که در پی ادغام می‌آمد منجر به شتاب گرفتن شمار زیادی از تعدیل نیروها شد (برای مثال نک به نیونز، 1969 و شوپرت، 1970).

هنگامی که کارگران سه کارخانه‌ی مرزی‌ساید 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 1969 و چدویک، 1970). 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 1971 و پس از انتخاب دولت محافظه‌کار [ادوارد] هیث بود که اشغال کشتی‌سازی آپرکلاید موجب افروختن «شعله‌ی عظیم» شد. سیاست «اردک‌های علیل» به این معنا بود که دولت دست رد به سینه‌ی شرکت‌هایی می‌زد که درخواست تداوم حمایت از سوی دولت داشتند، که منجر به تهدید تعدیل نیروها [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 آپرکلاید حمایت چشمگیری را به خود جلب کرد.

## جنبش کارگری و سیاست کارگری

تظاهراتی توده‌ای در خیابان‌های گلاسکو برگزار شد که موجب جذب سیاستمداران با سابقه‌ی کارگری شد، از جمله مهم‌ترین آن‌ها تونی بن [13] سخنگوی صنعتی این جریان، همراه با رهبران اتحادیه‌ی کارگری. دولت نگران بود که تلاش برای تخلیه‌ی کارگران از محل کار یا مسدود ساختن ورودی کارگاه منجر به ناآرامی اجتماعی شود. ادغام کارگاه‌ها موجب تنش‌ی 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 1971 و مورا، 1972). مناقشه‌ی کشتی‌سازی **آپرکلاید**، که هجده ماه به طول انجامید، همان کنش مقاومتی بود که بر جنبش کارگری بریتانیا اثر گذاشت، به ویژه در بسیج برای اشغال کارخانه‌ها و طرح پرسش‌هایی درباره‌ی تعطیلی و تعدیل نیرو.

باین حال، کشتی‌سازی **آپرکلاید** نمونه‌ای سنخ‌ما از اشغال نبود که بتوان آن را سرلوحه قرار داد. شاید نخستین واقعه‌ای که بتوان آن را سنخ‌مای اشغال‌ها در بریتانیای دهه‌ی 1970 دانست، اشغال در **کارخانه‌ی اسلحه‌سازی پلسی [Plessey]** در نزدیکی گلاسکو در ریورساید بود که حدود یک ماه پس از کنش کارگران کشتی‌سازی **آپرکلاید** مبنی بر حضور در محل کار آغاز شد. نیروی کار کارخانه کاهش یافته بود و هنگامی که به 250 کارگر باقیمانده گفته شد که به جای 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 **پلسی** 4 ماه طول کشید، یعنی تا زمانی که توافقی با مالک جدید منعقد شد که حفظ هفتاد شغل را ضمانت می‌کرد (نک به لیبور ریسرچ، 1972؛ تایمز، 1972؛ کواتس، 1981: 55-56). 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، به نظر 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 1971، 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 به نحوی 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 به صراحت - درباره‌ی پرداخت حقوق به نیروهای تعدیل‌شده شکل گرفت. این پرداخت‌ها ابتدا، با مایه‌هایی از رویکرد کینزی نسبت به تحرک کار، به این علت به کار 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، 1973؛ 1981).

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 کنش گرایش به خودانگیختگی داشت. هم‌چنین این گرایش 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 1972 تولیدی کفش **سکستون** 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، 1983؛ **سوشیالیست وورکر**، 1972). پیش از آن‌که 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، 55 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 به‌تدریج 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. زمانی‌که 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 به‌نظر می‌رسید که شرکت‌کنندگان در این کنش به امکان استقرار تعاونی کارگری هم اندیشیدند اما این ایده پذیرفته نشد (اینساید استوری، 1973). 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 این‌که مالک جدید کارش را آغاز کرد، کارخانه مجدداً تعطیل شد. این بار نیروی کار نتوانست با سازمان‌دهی اشغالی دیگر پاسخ دهد: هنگامی که اخطاریه‌های 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 □ 1973a).

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، صد نفر از نیروی کار سیصد نفره 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، 1973؛ لیبور ریسرچ □ 1973b).

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 این همه، تعاونی در اواخر 1975 از هم پاشید و کار متوقف شد (کوآتس، 1981: 137؛ هم‌چنین نک به لیبور ریسرچ □ 1937b).

**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 1972 بحث‌هایی درباره‌ی تعدیل نیرو به میان آمد و نمایندگان کارگری با نمایندگان کشتی‌سازی **آپرکلاید** و اسلحه‌سازی **پلسی** و نیز نمایندگان کارخانه‌ی **مرزی‌ساید** □ GEC-AEI که در نزدیکی آن‌ها قرار داشت و برنامه‌ی اشغال کارخانه را در 1969 مطرح کرده بود، ارتباط برقرار کردند (نک به کلارک، 1974؛ **یکلس**، 1981؛ **سالیداریتی**، 1972). 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.

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

Azzellini, D. Ness, E. (Eds). (2011). Ours To Master and To Own: Workers Control From the Commune to the Present. Haymarket Books

## یادداشت‌ها

[1] اشاره به اصطلاح «wildcat strikes» که به معنای اعتصاب‌های خودانگیخته، ناگهانی و بدون هماهنگی اتحادیه‌هاست، اما به صورت تحت‌اللفظی می‌توان آن را به «اعتصاب‌های گریه‌ی وحشی‌وار» ترجمه کرد. دلیل این نام‌گذاری از سوی کارفرمایان، این بود که اعتصاب‌ها را بی‌دلیل و غیرموجه جلوه دهند - م.

[2] هم‌چنین نک به مک‌گیل، 1972؛ فوستر و ولفسون، 1986.

[3] آمار و ارقامی که به تعداد اشغال کارخانه‌ها در بریتانیا، یک دهه پس از استراتژی ادامه‌ی حضور در محل کار کارگران کشتی‌سازی آپرکلاید 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 فایننشال تایمز، تایمز (لندن)، گاردین و برخی از نشریات هفتگی و ماهیانه مثل سوشیالیست 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 (1976) □ مترا کانسالتینگ (1972) و همینگوی و کیسِر (1975). برای جزئیات، نک به تاکمن، 1985.

[4] 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.

[5] گروه موسیقی راک معروف که اعضای اصلی آن جان لنون، پل مک‌کارتنی، رینگو استار و جرج هریسون بودند و در دهه‌های 60 و 70 تأثیر فزاینده‌ای بر فرهنگ عامه‌پسند و ستیزه‌جویی آن داشتند - م.

[6] 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 تجارتي بزرگی هستند که از چند

شرکت و واحد تولیدی در زمینه‌های مختلف تشکیل شده‌اند - م.

[7] economies of scale کسب مزیت کاهش هزینه در اثر افزایش حجم تولید - م.

[8] 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.

[9] Lame ducks اصطلاحی برای اشاره به شرکت‌هایی که در آستانه‌ی ورشکستگی قرار دارند و توان بازپرداخت بدهی‌های خود را ندارند - م.

[10] Corporate state اشاره به دولت‌هایی که بر مبنای اجماعی میان لایه‌های مختلف طبقاتی و با هدف کاستن از ستیزه‌جویی نیروی کار تشکیل می‌شود - م.

[11] In Place of Strife لایحه‌ای که در 1969 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) 1974 که خود نیز به قانون تحکیم اتحادیه‌های کارگری و روابط کار 1992 منجر شد، قوانینی که هر یک در پی کاستن از قدرت اتحادیه‌های کارگری بودند - م.

[12] Work-to-rule به‌نوعی کنش کارگری اطلاق می‌شود که کارگران در مشاغلشان فقط و فقط منطبق با حداقل الزامات قرارداد و به‌شکلی وسواس‌گونه براساس قوانین ایمنی کار و مقرراتی از این دست کار می‌کنند - م.

[13] Tony Benn سیاستمدار پرنفوذ حزب کارگر. او از سال 1950 نماینده‌ی مجلس عوام بود اما با درگذشت پدرش در 1960 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 1963 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.

[14] این اظهارنظر برگرفته از مصاحبه‌ی مؤلف با نماینده‌ی منطقه‌ای فدراسیون کارفرمایان مهندسی در آوریل 1976 است.

[15] social audit شیوه‌ای برای ارزیابی، فهم، گزارش و بهبود عملکرد اجتماعی و اخلاقی یک سازمان - م.

[16] arms conversion تغییر خطوط تولیدی از تولیدات نظامی به سمت تولیدات غیرنظامی - م.

[17] 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 (1975).

[18] باید از تونی بن، به دلیل نسخه‌ای ضبط‌شده از سخنرانی و بحث او در سالن کارگران هال ایمپریال در مجلس عوام، در 18 فوریه‌ی 1975، تشکر کرد.

## منابع

- Anderson, Andy. 1964. Hungary 56. London: Solidarity.
- Anti Report. 1972. 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#S5CV0876P0\\_19740712\\_HOC\\_147](http://hansard.millbanksystems.com/commons/1974/jul/12/industrialpolicy#S5CV0876P0_19740712_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 5th 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

منبع: سایت نقد

<https://naghd.com>

---