



نقد اقتصاد سیاسی - نقد بتواریگی - نقد ایدئولوژی

<https://naghd.com>

اقدام مستقیم کارگری و کنترل کارخانه

در ایالات متحده

امانوئل نس

ترجمه‌ی: سهراب نیکزاد



شهریور ۱۳۹۸

این مقاله مقاطع تاریخی تعیین‌کننده‌ای از خودمدیریتی و کنترل کارگری در ایالات متحده را بررسی می‌کند؛ ایالات متحده نمونه‌ی اصلی یک دولت سرمایه‌داری است که در طول سده‌ی پیش نیز بارها نشان داده که حامی شکل‌های یغماگرانه‌ی استثمار نیروی کار است. هم‌زمان با مبارزه پیوسته کارگران برای پیش‌برد حق و حقوقشان، واکنش دستگاه دولت سرمایه‌داری حمایت از تلاش‌های طرف مدیریت برای دستیابی به استیلا بی‌قید و شرط از طریق بی‌اثر کردن اقدام مستقیم جمعی است. مدیریت و اتحادیه‌های کارگری فرض‌شان بر بدیهی بودن برتری قانونی سرمایه است.

ایالات متحده نمونه‌ی تمام‌و‌کمال بهشت سرمایه‌دارانه است، که در آن کارفرمایان با خاطری آسوده در سرکوب کارگرانی که از قواعد حاکم بر تعاملات مدیریت-کارگر تخطی می‌کنند، تقریباً همیشه، از حمایت کامل دستگاه قضایی و نظامی دولت برخوردارند، مگر آن‌که خود کسب و کارها توافق‌نامه‌ها را زیر پا بگذارند. تقریباً به هر نمونه‌ی تاریخی از زمان پیدایش تولید انبوه که رجوع کنیم، کارگران تنها با تخطی از قواعد، اعتصاب و اشغال کارخانه‌ها به قدرت قابل‌اتکائی دست یافته‌اند (پاپ: ۲۰۰۶). از همین رو، مخالفت کارگران به‌طور تاریخی خود را از رهگذر اقدام بدنه‌ی کارگری در سطح محیط کار علیه احکام سرمایه، دولت و تقریباً در بیشتر مواقع اتحادیه‌های کارگری سازش کار نشان داده است.

در سده‌ی پیشین، کارگران آمریکایی تقریباً همواره از طریق راهبردهای گوناگون در برابر تلاش‌های مدیریت برای استخراج ارزش اضافی — کاهش دستمزدها، شتاب‌افزایی در تولید، عدم رعایت اصول ایمنی و سلامت کارگران، بیکارسازی، اضافه‌کاری اجباری و بسیاری موارد دیگر — ایستادگی کرده‌اند. بیشتر کارگران به‌خوبی می‌دانند که سرمایه استانداردهای دستمزد - معیشتی را پس می‌زند و بی‌وقفه ارزش اضافی را، که نشئت‌گرفته از رنج و زحمت کارگران در گذشته و حال است، از نو در بنگاه‌های اقتصادی جدیدی سرمایه‌گذاری می‌کند. این بنگاه‌ها هم کارگرانی ارزان‌تر را به کار می‌گیرد و هم از فناوری مدرن کاراندوز استفاده می‌کند.

تاریخ مقاومت مبارزه‌جویانه‌ی کارگران در برابر این تاکتیک‌های سرمایه‌داری صنعتی گواهی است بر مبارزه بی‌امان کارگران آمریکایی از مجرای مجموعه‌ای از اقدامات جمعی برای دفاع از حقوق‌شان. اکثر عصیان‌های کارگری، مَهْر سودای دستیابی به خودمدیریتی کارگری را با هدف دموکراسی‌خواهی برپیشانی دارند. جری تاکر، کارگر و سازمان‌دهنده پراوازه‌ی **اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی (UAW)** قاطعانه اذعان می‌کند که ما باید از موضع دفاعی ممانعت از سوءاستفاده‌گری شرکت‌ها به‌سمت راهبرد تهاجمی تقویت قدرت کارگری پیش برویم. به این منظور «کارگران باید فضای اجتماعی را در سطح محیط‌های کار و نیز اجتماع تصاحب کنند». تاکر به این ترتیب لازمه‌ی پیش‌برد مبارزات کارگران را تلاش و کوششی برای مصادره‌ی اجتماعی منابع اجتماعی و اقتصادی‌ای می‌داند که تحت مالکیت خصوصی قرار دارند (تاکر ۲۰۱۰b). سرانجام، مخالفت کارگران ناشی از دستمزدها و شرایط شغلی نامطلوب است. با این همه، مقاومت کارگران در برابر مدیریت می‌تواند مدل شرکتی سلطه را نیز به چالش بکشد و در این مسیر،

مشارکت همگانی را در دموکراتیزه کردن تصمیمات محیط کار، و تولید کالاها و خدمات برای نیازهای جمعی و نه سود شخصی ارتقاء بخشد.

بنا به استدلال سوسیالیست‌ها، از مارکس و لنین گرفته تا لوکزامبورگ و گرامشی، ماهیت اساساً انقلابی کارگران در محیط‌های کار و اجتماعات امری مسلم و پابرجا است. لنین مشخصاً محوریت کارگران را به رسمیت شناخت و در تقابل با کارل کائوتسکی و سوسیالیست‌های تکاملی، در کتاب **دولت و انقلاب** بر این نکته تأکید داشت که شکل‌گیری شوراها نه به معنای «تغییر توازن نیروها، بلکه امحاء بورژوازی و برانداختن پارلمانتاریسم بورژوازی است و هدف آن نیز برپایی یک جمهوری دموکراتیک از جنس کمون یا جمهوری‌ای از شوراهای کارگری است» (لنین، ۱۹۹۸/۱۹۱۷: ۱۰۰). در بافتار ایالات متحده، به‌رغم ماهیت بی‌دوام و ناپیوسته‌ی شوراهای کارگری، خود عمل تصاحب محیط‌های کار ریشه در خودکنشی کارگران علیه سرمایه و بوروکراسی‌های کار دارد که یا با منطق بی‌ملاحظه‌ی سرمایه در استیلا بر جامعه سازگار می‌شوند، یا ناتوان از مقاومت در برابر آن هستند.

کنش‌گری در بخش تولید

تاریخ شگرف ایالات متحده از زاویه‌ی سازمان‌دهی در «بخش تولید» یا محل تولید، مصداق آن چیزی است که اعضای اتحادیه‌های کارگری سوسیالیست، «ناب‌ترین شکل اتحادیه‌گرایی» قلمداد می‌کنند. در سال ۱۹۰۵، سازمان **کارگران صنعتی جهان (IWW)** با گرایش آنارکوسندیکالیستی تأسیس شد تا مانع تلاش‌های سرمایه‌دارانه، با پشتیبانی همیشگی دولت، در جهت به‌کارگیری فناوری‌های جدید و کار ارزان‌قیمت شود. امروزه، هم‌چون یک سده پیش‌تر، کارگران در معرض یورش اقدامات مشابهی در جهت اعمال فناوری جدید و دستمزدهای پایین‌تر قرار دارند که رقابت کاری و تضاد درون‌طبقه‌ای را با خلق تقسیمات به‌گونه‌ای افزایش می‌دهد که موجب ظهور بومی‌گرایی و بیگانه‌هراسی در برابر کارگران مهاجر می‌شود. **مانیفست کارگران صنعتی جهان (۱۹۰۵)** اعلام کرد: «کارفرمایان این تقسیم‌بندی‌ها را، بی‌آن‌که بیان‌کننده‌ی تفاوت‌های مهارت یا منافع در میان کارگران باشند، اعمال می‌کنند تا شاید کارگران به جان یکدیگر بیفتند و نیز محرکی باشد برای تقلای بیشتر آن‌ها در محیط کار، تا شاید کلیت مقاومت در برابر ستم‌گری سرمایه‌دار با این تفاوت‌های ساختگی تضعیف شود».

همان‌طور که این نوشتار درباره‌ی کنترل کارگری در آمریکا نشان می‌دهد، کارگران در برابر بوروکراسی‌های اتحادیه‌های کارگری، خیرخواهی ظاهری مدیریتی و سلطه‌ی کارفرما، با اقدام مستقیم ایستادگی کردند — به‌جای آن‌که بر نظام‌های سنتی رسیدگی به شکایات کارفرمامحور — یا اتحادیه‌محور — تکیه و اختلافات‌شان را حل کنند، شیوه‌ای که در زمانه‌ی ما ناکارآمدی آن بیش از هر زمان دیگری بعد از دهه‌ی ۱۹۳۰ مشهود است (لیند ۱۹۹۲). با این‌که موفقیت هیچ‌گاه قطعی نیست، شکل‌های دموکراتیک اتحادیه‌گرایی، که بر همبستگی طبقه‌ای مبتنی‌اند، برای درهم‌شکستن کنترل بی‌قیدوشرط سرمایه‌داران بر کارگران، ضروری است. با این‌همه، هم‌زمان از دهه‌ی ۱۹۵۰، نیروی کار سازمان‌یافته — در مقایسه با سوسیال دموکراسی‌های اروپایی — خاموش و منفعل باقی مانده و در دفاع از طبقه‌ی

کارگر سازمان یافته ناکام بوده است. دلیل آن واهمه‌ای قابل درک از این رویکرد است که سرمایه می‌تواند به مناطق کم‌هزینه‌تری کوچ کند که در آن از طریق استخراج ارزش اضافی از کار ارزان و فناوری پیشرفته سود بیشتری کسب خواهد کرد (اریگی و سیلور ۱۹۸۴).

اعتصاب‌های نشسته^۱، کنترل کارگری و اتحادیه‌سازی در ایالات متحده: ۱۹۳۵-۱۹۳۹

ابتدا فرض می‌کنیم که نیروی کار در پی کنترل دموکراتیک بر کار خودش است و تصرف کارخانه صرفاً یکی از گام‌ها در فرایند کنترل کارگری و خودمدیریتی است. از دهه‌ی ۱۹۳۰ تا سال ۲۰۱۰، اشغال کارخانه‌ها منوط به چهار عامل عمده بوده است:

۱. رشد و گسترش آگاهی طبقه‌ی کارگر، برخاسته از نیازهای جمعی؛
۲. محاسبات وجه اقتصادی ظرفیت کارگران برای مقابله با سرمایه‌داران؛
۳. ترتیبات نهادی در جامعه‌ی سرمایه‌داری برای تنظیم کارگران از طریق دولت. دولت‌ها همواره در برابر کارگران، کسب و کارها را در اولویت قرار می‌دهند، مگر در شرایط بحران که به کارگران عصیان‌گری که مطالبه‌ی کنترل بر منابع اجتماعی و اقتصادی را دارند، امتیازات ناچیزی واگذار می‌شود؛
۴. ظرفیت و استقامت تلاش‌های کارگران برای خودسازمان‌دهی و بسیج نیروهای خود تحت شرایط سرکوب.

اقدام مستقیم کارگری در کارخانه‌ی اتولایت تولیدو

منطقه‌ی میدوست آمریکا بدل به کانون موج عظیمی از اشغال‌های کارگری کارخانه‌ها در صنایع تولید انبوه شد تا کارفرمایان سازش‌ناپذیر را مجبور کند اتحادیه‌های نوپا را به رسمیت بشناسند. در پی موفقیت عصیان‌های بدنه‌ی کارگری در طول دهه‌ی ۱۹۳۰، که شامل ورودی‌بندهای^۲ دسته‌جمعی، اعتصاب‌های نشسته و ایستادگی در برابر خشونت حکومتی و شرکتی می‌شد، کارگران صنعتی به کنترل بیشتری در محیط کارشان دست یافتند. به این ترتیب، در میان کارگران تولید انبوه، مبارزه‌جویی و پافشاری بر کنترل دموکراتیک، مرسوم شد — تا جایی که کارفرمایان را واداشت از سرسختی‌شان برای تسلط بر کارگران و سرکوب آن‌ها در این صنایع عقب بنشینند.

در سال ۱۹۳۴، با شروع نخستین یورش مدیریت و پلیس ایالتی علیه یک جنبش عصیان‌گر همبستگی کارگری که از طریق اعتصاب برای بهبود دست‌مزدها و شرایط کاری خواستار به رسمیت شناختن اتحادیه بود، شهر تولیدو در ایالت اوهایو ناگهان به عرصه‌ی مبارزه‌ی طبقاتی حماسی بدل شد. حکومت در پشتیبانی تمام‌عیار از شرکت

^۱ sit-down strike: نوعی کنش اعتصابی است که کارگران محیط کار خود را ترک نمی‌کنند، اما دست از کار می‌کشند و کنترل محیط کار و ابزارهای تولید را در دست می‌گیرند. مزیت این اعتصاب این است که به کارفرما اجازه نمی‌دهد که کارگران اعتصابی را با اعتصاب‌شکن‌ها جایگزین کنند یا با هدف انتقال کارخانه به مکانی دیگر، تجهیزات و تأسیسات کارخانه را جابه‌جا کنند. [تمام یادداشت‌های این مقاله از مترجم است]

^۲ Picket: نوعی کنش اعتراضی و در خصوص اعتصاب‌ها اقدامی است که کارگران با تجمع در محیط کارخانه، ورود و خروج‌ها را کنترل می‌کنند. از این طریق هم هم‌قطاران خود را به اعتصاب دعوت می‌کنند و هم مانع اعتصاب‌شکنی می‌شوند. به علاوه به آن دسته از کارگرانی که مسئولیت ورودی‌بندی را بر عهده دارند، ورودی‌بند گفته می‌شود.

الکترونیک اتولایت تولیدو، جنگی واقعی علیه کارگران به راه انداخت. این کارگران که با ایجاد صفوف دسته‌جمعی ورودی‌بندها که شمارشان تا ده‌هزار کارگر اعتصابی و بی‌کار می‌رسید، تولید را متوقف کرده بودند. در این مورد مشخص، در کارخانه، کارگران اعتصابی و بی‌کاران مانع از ورود و خروج حدود ۱۵۰۰ اعتصاب‌شکن شدند. در ۲۴ می سال ۱۹۳۴، پس از آن که **گارد ملی اوهایو** برای متفرق کردن جمعی شش‌هزار نفره از کارگران از نارنجک گازی استفاده کرد، نبردی تمام‌عیار به راه افتاد که در میان اعتصاب‌کنندگان دو کشته و بیش از دویست مجروح به جا گذاشت. باید به این نکته نیز توجه کرد که این اعتصاب را کارگران عضو **اتحادیه‌ی فدرال فدراسیون نیروی کار آمریکا ۱۸۳۸۴** (یک اتحادیه‌ی کارگری مستقل) علیه شرکت اتولایت ترتیب داده بودند که از مزیت مشارکت فعال کارگران بی‌کار برخوردار بودند. این اتحادیه از سوی **حزب سوسیالیست** متأثر از تروتسکی و **انجمن ملی بی‌کاران** به رهبری ای. جی. موسه سازمان‌دهی می‌شد (برنشتاین ۱۹۶۹، ۲۲۹-۲۲۱). اعتصاب در ۲ ژوئن سال ۱۹۳۶ به پیروزی رسید، آن هم بعد از آن که شرکت اتولایت با افزایش ۵ درصدی دستمزدها و به رسمیت شناختن اتحادیه موافقت کرد - توافقی که صرفاً با هم‌بستگی کارگران در دروازه‌های کارخانه به دست آمد. این اعتصاب از طریق اقدام مستقیم در میان کارخانه‌ها عصیانی پنج‌ساله در عرصه‌ی تولید انبوه پدید آورد.

اعتصاب‌های کارگری نشسته در شرکت اکرون تایر

بنا بر اکثر گزارش‌ها، در ایالات‌متحده موج عظیم اعتصاب‌های نشسته‌ی عمده در شهر اکرون، ایالت اوهایو، آغاز شد - مرکزی صنعتی که تولیدکننده‌ی تایر خودروها است. در ژانویه‌ی سال ۱۹۳۶ کارگران کنترل سه مورد از بزرگ‌ترین شرکت‌های تایرسازی - فایرستون تایر اند رابر کامپنی، گودیر و بی. اف. گودریچ - را به دست گرفتند که هر سه‌ی آن‌ها از به رسمیت شناختن اتحادیه‌ی **کارگران متحد لاستیک‌سازی آمریکا**، یک اتحادیه‌ی کارگری تازه‌کار، امتناع کرده بودند و اعتنایی به مطالبه‌ی قواعد کاری منصفانه نداشتند. در بخش تولید تایر، شرکت‌های عمده‌ی لاستیک‌سازی کارگرانی را که با کنترل مستبدانه‌ی شرکت درگیر می‌شدند، مجازات کردند: در سال‌های ۱۹۳۵ و ۱۹۳۶، زمانی که کارگران در برابر تلاش‌های مدیریت برای شتاب‌افزایی به تولید از طریق افزایش مدت و روز کاری مخالفت کردند، ۱۵۰۰ کارگر اخراج شدند (گرین ۱۹۹۸، ۱۵۳). در ۲۹ ژانویه‌ی سال ۱۹۳۶، بعد از آن که **فایرستون تایر اند رابر بی‌دلیل** یک کارگر را از کار معلق کرد و از برگزاری دادرسی نیز سر باز زد، کارگران اشغال ۵۵ ساعته‌ی کارخانه را ترتیب دادند. اشغال کارخانه‌ی **فایرستون** هم‌زمان موجب اقدامات مستقیم اعتصاب نشسته در شرکت‌های بی. اف. گودریچ و گودیر شد که توسط کارگران خواستار محیط کاری دموکراتیک، انجام شد (پوپ ۲۰۰۶، ۱۱-۶)

در دوره‌ی اوج موج اشغال‌های کارخانه، حدود ده‌هزار کارگر تایرسازی در اکرون، حتی به‌رغم تلاش‌های **اتحادیه‌ی کارگران متحد رابر** برای مصالحه، در برابر احکام دادگاه مبنی بر پایان‌بخشیدن به اعتصاب‌های

نشسته، مقاومت کردند تا این که با توافقی مبتنی بر به رسمیت شناسی و نیز برقرار شدن قواعد کاری منصفانه به پیروزی رسیدند. جیمز گرین مورخ اذعان می‌کند: «اعتصاب‌های نشسته به نظر کارگران، شیوهی جدیدی برای کنترل اعتصاب‌هایشان، تضمین مذاکرات سریع و جلوگیری از خیانت‌هایی بود که در گذشته تجربه کرده بودند» (۱۹۹۸، ۱۵۳). مقاومت کارگران در برابر تفوق مدیریت در تولید انبوه بیان‌کننده‌ی چالشی سخت دشوار هم برای کارفرمایان و هم برای سرمایه بود که تولید انبوه را وسیله‌ای برای اعمال کنترل کامل از طریق مالکیت وسایل تولید تلقی می‌کردند. مدیریت برخلاف کارگران استادکار ماهر که خواستار آن بودند کارفرمایان دستمزدها و شرایط کار اتحادیه‌ای را تحمل کنند، اعتقاد داشت که می‌تواند دستمزدها و شرایط کار را یک‌جانبه بر کارگران کارخانه که مالک وسایل تولید نبودند تحمیل کند.

اعتصاب نشسته‌ی کارگران خودروسازی شهر فلینت

کارگران صنعتی متعهد به خودمدیریتی بنگاه‌های تولیدی در سال ۱۹۳۶ در مخالفت با سرمایه‌داری که از زمان از بین رفتن کنترل اندک کارگران استادکار در اواخر سده‌ی نوزدهم بر تولید تسلط داشتند، سر به شورش آشکار گذاشتند. جنبش اعتصاب نشسته که در کارخانه‌ها شکل گرفته بود، برای میلیون‌ها کارگر نمونه‌ای شد از توان دموکراتیک کنترل کارگری برای برقراری قواعد [کاری] و بنا نهادن اتحادیه‌های کارگری، به چالش کشیدن استبداد شرکتی و حتی دفاع از خودمدیریتی کارگری کارخانه‌ها.

بی‌شک بحران اقتصادی دهه‌ی ۱۹۳۰، به واسطه‌ی بی‌کاری گسترده و ارتش انبوه ذخیره‌ی کار، از توان چانه‌زنی کارگران کاست که به کاهش هزینه‌های کار و تضعیف اتحادیه‌های کارگری نوین انجامید. در عین حال، جلوه‌های سندیکالیسم و مطالبه‌ی خودگردانی کارگری که در اوایل سده‌ی بیستم به نقطه‌ی اوج خود رسید، بر آگاهی کارگرانی تأثیر گذاشت که دریافته بودند تدابیر مدیریت از جمله شتاب‌افزایی به تولید و افزایش تعهدات مقاطعه‌کاری، توان چانه‌زنی جمعی آن‌ها را تحلیل می‌برد. ایدئولوژی فردگرایی مبتنی بر سخت‌کوشی به ایدئولوژی جمع‌گرایانه‌ی **کارگران صنعتی جهان (IWW)** مبتنی بر «آسیب رسیدن به یک نفر، یعنی آسیب‌رسیدن به همه» استحاله یافت.

به دنبال موجی از اعتصاب‌های نشسته در میان تولیدکنندگان تایر و کارخانه‌های قطعات خودرو، کارگران خودروسازی در میشیگان در دسامبر ۱۹۳۶ یکی از برجسته‌ترین اعتصاب‌های نشسته در تاریخ آمریکا را برای به دست گرفتن کنترل محیط کار به نمایش گذاشتند. کارگران خودروسازی در ۳۰ دسامبر ۱۹۳۶، در شهر فلینت، ایالت میشیگان، در زورآزمایی سرنوشت‌سازی، اشغال ۴۴ روزه‌ی کارخانه‌های شماره‌ی ۱ و ۲ فیشر بادی جنرال موتورز را ترتیب دادند، سازمان‌دهندگان اتحادیه‌ی **کارگران متحد خودروسازی (UAW)** و کارگران در برابر فرامین دولت و تهدید به فراخواندن گارد ملی برای درهم‌شکستن این عصیان کارگری مقاومت کردند. کارگران در نخستین حمله‌ی پلیس به کارخانه‌های فلینت برتری خود را نشان دادند. آن‌ها با ایجاد ورودی‌بندی دسته‌جمعی و

همهانگ بیرون دروازه‌های کارخانه و مقاومت در برابر مقامات حکومتی دولتی و فدرال برای پایان‌بخشیدن به اعتصاب‌های نشسته، کارخانه را اشغال کرده بودند. این راهبردِ درونی- بیرونی در جهت توقف تولید و کسب مشروعیت و پشتیبانی در میان بخش عمده‌ی کارگران آمریکایی بسیار موفق بود.

شش هفته اعتصاب نشسته‌ی فلینت، بدل به نقطه‌ی کانون جنگی طبقاتی علیه جنرال موتورز، بزرگترین شرکت تولیدی جهان، شد. به‌رغم تلاش‌های پلیس برای درهم‌شکستن اعتصاب از طریق اعمال خشونت، **کارگران متحد خودروسازی (UAW)**، نیروی کاری بسیج‌شده و منضبط بودند که برای اقدام مستقیم در خلال عصیان بزرگ، انگیزه داشتند. بدون هیچ شک و تردیدی، این اشغال کارگران از مزیت ورودی‌بندهایی دل‌سوز و ساکنان عادی شهر نیز بهره می‌برد که در محیط کارخانه با پلیس که در پی متفرق کردن آن‌ها بود درگیر شده بودند. با تدوam این نبرد که تا سحرگاه ۳۱ دسامبر به‌طول انجامید، پلیس برای پراکنده کردن تظاهرکنندگان از نارنجک‌های گازی استفاده کرد که با سنگ‌پراکنی متقابل کارگران مواجه شدند.

در ۱۱ ژانویه، اولین روز شورش که «نبرد گاوهای تاخته» لقب گرفت، پلیس شهر فلینت در تلاش بود تا ورودی‌بندها و کارگران را با دردست‌گرفتن کنترل یک پل و شلیک گاز اشک‌آور دوربرد متفرق کند. پلیس به‌رغم استفاده از زور نتوانست به اشغال کارخانه خاتمه بخشد؛ صف ورودی‌بندها کاملاً ثابت‌قدم بود و تا زمانی که توافق‌نامه‌ای برای به‌رسمیت‌شناختن اتحادیه‌شان حاصل نشد، مواضع خود را ترک نکردند. (فاین ۱۹۶۹، ۷-۶)

هم‌پستگی کارگران رسوخ‌ناپذیر بود. فرماندار میشیگان، فرانک مورفی، در اثر فشار سیاسی از فراخواندن گارد ملی برای مقابله با آنان سر باز زد. چراکه در این صورت، نزاعی درمی‌گرفت که می‌توانست به آتش این کشمکش دامن بزند و بر خشم و مبارزه‌جویی عمومی بیفزاید (همان). اشغال کارگران ثابت کرد که با توجه به ضدیت سرسختانه‌ی جنرال موتورز و سایر تولیدکنندگان عمده، اعتصاب‌های متداول برای دستیابی به حق اتحادیه‌سازی کافی نیست. از این‌رو، کارگران برای متشکل کردن صنعت خودروسازی آمریکا، می‌بایست کارخانه‌ها را اشغال کنند و قاطعانه در برابر سازش‌کاری بایستند. تصرف کارخانه در ۱۱ فوریه‌ی سال ۱۹۳۷ پایان یافت؛ یک ماه بعد جنرال موتورز با **کارگران متحد خودروسازی**، سازمانی که کنترل کارگران را برعهده داشت، برای قرارداد وارد مذاکره شد — که تأیید آن صرفاً به این دلیل بود که یگانه کارزار اتحادیه‌سازی به‌طور کامل در صنعت خودروسازی به‌نتیجه رسید. بنا به نظر نورا فیرس، حدود ۸۰ درصد کارگران فلینت در ورودی‌بندی‌ها و اعتصاب‌های نشسته مشارکت داشتند که جنرال موتورز را در تنگنا قرار داد و سرانجام وادار به تسلیم کرد (۱۹۹۸).

در پی اشغال کارگری فلینت، موج پایان‌ناپذیری از اشغال‌های نشسته در صنایع تولید انبوه در سرتاسر کشور تدوام یافت. بنا به گفته‌ی جیمز گرین، در سال بعد حدود ۴۰۰ هزار کارگر در ۴۷۷ مورد اشغال محیط کار مشارکت داشتند (۱۵۷، ۱۹۹۸) و ایالات‌متحده بدل به خط مقدم مبارزه‌جویی کارگران در سرتاسر جهان شد. هرچند، قدرت کارگری در بنگاه‌های تولیدی، در کوتاه‌مدت در اثر کارزار مُصرانه‌ی جنرال موتورز علیه کارگران، کم‌دوام بود.

به‌رغم دوره‌ای بیست‌وپنج‌ساله از سکون و خاموشی در کارخانه‌ها، پس از اعتصاب‌های نشسته‌ی فلینت، سیدنی فاین استدلال می‌کند که آن تجربه مبارزه‌جویی کارگری را فعال کرد که کماکان در اکثر کارخانه‌ها تداوم داشت:

اعضای **کارگران متحد خودروسازی** ... مایل به پذیرش انضباط مرسوم نبودند که مدیریت اعمال می‌کرد و «در بسیاری از کارخانه‌ها تا ماه‌ها غیرقابل‌مهار شده بودند». اعضای کمیته‌ی اتحادیه، کمیته‌ی رسیدگی به شکایات اعضای اتحادیه را درخصوص نافرمانی مکرر سرکارگرها به‌شدت تحت فشار می‌گذاشتند و همان‌طور که بعدها برخی اعضای **کارگران متحد خودروسازی** تصدیق کردند، «هربار که اختلافی پیش می‌آمد، بچه‌ها این گرایش را داشتند که بنشینند و دیگر کار نکنند» (فاین، ۱۹۶۹، ۳۲۱)

هم‌زمان، در جنرال موتورز برخی مدیران مخالف با اتحادیه، توافق حاصل از اعتصاب‌های نشسته که راه را برای نمایندگی **کارگران متحد خودروسازی** هموار کرده بود، نادیده گرفتند. فاین درباره‌ی وضعیتی که بلافاصله بعد از اشغال کارگری فلینت حاکم شد، خاطرنشان می‌کند که مدیران کارخانه به‌شکلی فعال درقبال کارگران حامی اتحادیه تبعیض قائل می‌شدند. آرتور لنز، مدیر کارخانه‌ی شورولت شهر فلینت «حدود هزار کارگر غیراتحادیه‌ای را [به‌عنوان چماق‌به‌دست - م] مشخصاً در قالب کلوب‌های ساختگی مجهز کرده بود و آن‌ها را برای ارباب اتحادیه و اعضای احتمالی اتحادیه به راهپیمایی در کارخانه وامی‌داشت» (همان).

بااین‌همه، گذشته از تهدید و زورگویی، محدودیت‌های قانونی فدرال و ظهور بوروکراسی اتحادیه‌ای کارگری در **کارگران متحد خودروسازی** نیز شیوه دموکراتیک‌گرداندن امور از جانب کارگران را تحلیل بُرد.

پیروزی اشغال‌های کارگری کارخانه، شکستی سخت برای طبقه‌ی سرمایه‌دار آمریکا قلمداد شد. بااین‌همه، برای مدت بیش از هفتاد سال، راهبرد اعتصاب نشسته، به‌رغم آن‌که موفقیت خود را نشان داده بود، جایش را به سازش و هم‌دستی اتحادیه‌های کارگری با کارفرمایان داد؛ در نتیجه هم‌بستگی کارگران تحلیل رفت و از شرایط بهبودیافته‌ای که به‌چنگ آورده بودند، چیز زیادی باقی نگذاشت. فعالیت‌هایی که بعدتر با پشتیبانی **کارگران متحد خودروسازی** صورت گرفت، عمدتاً از جنس اعتصاب‌های معمولی بود که در افزایش عضویت و قدرت کارگری در صنعت خودروسازی ناکام ماند، چراکه اتحادیه به‌تدریج به ساختار فرماندهی‌ای متمرکز بدل شده بود که از چانه‌زنی جمعی و اعتصاب‌های نسبتاً بی‌رمق به‌عنوان حربه‌ای برای پیروزی در قراردادها^۳ استفاده می‌کرد.

در بلندمدت، کارگران اغلب درمقابل واکنش قابل پیش‌بینی سرمایه به کاهش عایدی‌هایش که صرفاً به‌واسطه‌ی مبارزه‌جویی کارگران رخ می‌دهد، مغلوب می‌شوند. جنرال موتورز بدون مخالفت جدی **کارگران متحد خودروسازی**، راه‌های جدیدی برای کنترل و سرکوب کارگران پیدا کرد، از جمله قواعد سفت‌وسخت کاری،

^۳ موافقت‌نامه‌های میان اتحادیه و مدیریت شامل میزان دستمزد و شرایط کار و غیره که به آن «موافقت‌نامه‌های چانه‌زنی جمعی» هم می‌گویند.

اتوماسیون، تجدید ساختار و واپسین حربه نیز تهدید به تعطیل کردن کارخانه: عقد توافق‌نامه‌های مبتنی بر واگذاری امتیازات^۴ و جابه‌جایی تولید در صورت سودآوری برای شرکت. با این حال، مبارزان کارگری در مخالفت با اعمال شتاب‌افزایی به خط مونتاژ از طریق اتوماسیون، همواره در پی اقدامات مستقیم مبتکرانه‌ای بودند که برجسته‌ترین نمونه‌ی آن اعتصاب بیست‌و دو روزه‌ی کارگران در شهر لردزتاون اوهایو در مارس ۱۹۷۲، بدون مجوز رهبری **کارگران متحد خودروسازی**، بود. کارگران هرچند شکست خوردند اما انعطاف‌پذیری بدنه‌ی کارگری در مصاف با مدیریت را نشان دادند (گارسون، ۱۹۹۴).

اعتصاب‌های نشسته و اتحادیه‌گرایی رادیکال در کارخانه‌ی امرسون الکتریک

اعتصاب‌های نشسته‌ی فلینت، در ایالات متحده به‌عنوان نقطه‌ی اوج جنبش کارگری عصیان‌گر در یادها مانده است. اعتصاب کارگران خودروسازی^۵ تحول تعیین‌کننده‌ای بود که به کارخانه‌های تولیدی در سرتاسر منطقه‌ی میدوست آمریکا گسترش پیدا کرد. در بیشتر موارد، جهش چشم‌گیر در مبارزه‌جویی نیروی کار ریشه در این اعتقاد راسخ و روبه‌رشد در میان کارگران داشت که خودسازمان‌یابی برای بهبود زندگی کاری محنت‌بار آن‌ها و اجتماعات‌شان ضروری است. این جنبش مبارزه‌جویانه برای دموکراسی اتحادیه‌ای را فعالان ناحیه‌ی هشت شکل **کارگران متحد صنایع الکتریکی، رادیوسازی و ماشین‌سازی** (UE) سازمان داده بودند، تشکیلی که وجه ممیزه‌ی آن ترویج نوع عصیان‌پیشه‌ای از اتحادیه‌گرایی بود که در باور به اصول کنترل کارگران بر سازمان‌هایشان، اشغال کارگری کارخانه‌ها و حتی برنامه‌ریزی دموکراتیک اجتماع‌محور ریشه داشت. جنبش اعتصاب‌های نشسته در میان شاخه‌های محلی **کارگران متحد صنایع الکتریکی** در میدوست از ویلیام سنتنر [William Sentner] الهام گرفته بود، سندیکالیست و نیز یکی از اعضای **حزب کمونیست**، با تعهدی راسخ به دموکراسی، ضدیت با نژادپرستی و مردود دانستن سازمان‌های کارگری سلسله‌مراتبی. در سال ۱۹۳۳، سنتنر **اتحادیه‌ی کارگری صنایع غذایی** – سازمانی برای کارگران مشغول به کار و بی‌کار – در **انجمن وحدت اتحادیه‌های کارگری (TUUL)** وابسته به حزب کمونیست، را نمونه و سرمشق پایبندی استوار به سازمان‌دهی اتحادیه‌ای ضد نژادپرستانه و مبارزه‌جو معرفی کرد (فیورر ۲۰۰۶، ۳۶-۳۷). **اتحادیه‌ی کارگری صنایع غذایی** با هدف برابری نژادی دستمزد میان کارگران زن سفیدپوست و سیاه‌پوست شاغل در کارخانه‌ی فیونستن، یک شرکت فرآوری آجیل در شهر سنت‌لوئیس ایالت ایلینوی، فراخوان اعتصاب داد، در شهری که ۴۰ درصد جمعیت کارگران [به دلیل فقر زیاد - م] اعانه‌ی دولتی دریافت می‌کردند. در می سال ۱۹۳۳، پانصد زن سیاه‌پوست و دویست زن

^۴ منظور توافق‌نامه‌های به‌دست‌آمده از طریق چانه‌زنی مبتنی بر واگذاری امتیازات (concession bargaining) است که در واقع به نوعی از چانه‌زنی جمعی میان اتحادیه‌ها و کارفرمایان اشاره دارد که در آن اتحادیه‌ها به واگذاری امتیازات پیش‌تر به‌دست‌آمده (بهبودهای شرایط کار و دستمزدها و غیره) تن می‌دهند تا کارفرما نیز امنیت شغلی کارگران را تضمین کند. این شکل از چانه‌زنی در شرایطی موضوعیت می‌یابد که مشاغل کارگران بنا به دلایل گوناگون از جمله رکود اقتصادی، کوچ سرمایه به مناطق سودآورتر و ابداعات فناورانه‌ی کاراندوز تهدید می‌شود.

^۵ در ادامه برای رعایت اختصار، صرفاً با عنوان **کارگران متحد صنایع الکتریکی** از آن‌ها نام برده خواهد شد.

سفیدپوست، اعتصابی را به مدت ده روز ترتیب دادند که هرچند در به رسمیت شناساندن اتحادیه ناکام ماند، دستمزدها را دوبرابر و برای کارگران سیاه‌پوست پرداختی برابر فراهم کرد (همان، ۳۸-۳۷).

این اعتصاب موفقیت‌آمیز، که از طریق ورودی‌بندی دسته‌جمعی برپا شده بود، حرکت‌های معطوف به سازمان‌دهی را در سرتاسر منطقه برانگیخت، از جمله کارزاری برای سازمان‌یابی در شرکت امرسون الکتریک در شهر سنت‌لوئیس، کارخانه‌ای با حدود دو هزار نیرو، که با اشغال کارگری کل کارخانه و با مطالبه‌ی به رسمیت شناختن اتحادیه، دستمزدهای بالاتر و قواعد کاری استاندارد به اوج خود رسید. سوسیالیست‌ها برخلاف اکثر اتحادیه‌های **کنگره‌ی سازمان‌های کارگری صنایع (CIO)** - که بی‌تردید برای دستیابی به به رسمیت‌شناسی اتحادیه و توافق‌نامه‌های چانه‌زنی جمعی با کارفرمایان از طغیان کارگری سود می‌بردند] اما مخالف اقدام مستقیم بودند] - مجذوب منطقه‌ی هشت **کارگران متحد صنایع الکتریکی** شده بودند که قطعاً هم‌راستا با تقویت پشتیبانی از اقدام مستقیم کارگری بود. امرسون الکتریک، تولیدکننده‌ی پنکه و موتور برقی که به سرعت در حال رشد بود، اتحادیه‌ای را تحت تسلط شرکت دایر کرد تا مانع از آن شود که کارگران سازمان‌های خودشان را شکل بدهند.

از سال ۱۹۳۶، کارگران امرسون الکتریک مرتباً در حال پیوستن به **شاخه‌ی محلی ۱۱۰۲ کارگران متحد صنایع الکتریکی** بودند و در مارس ۱۹۳۷، **شاخه‌ی محلی ۱۱۰۲** اعلام کرد که پشتیبانی تقریباً تمام کارگران حاضر در همه‌ی بخش‌های کارخانه را به دست آورده است. سنتنر، که از سوی **کنگره‌ی سازمان‌های کارگری صنایع، اساساً** برای سازمان‌دهی کارگران فولادسازی گماشته شده بود، تمام انرژی و دقت خود را به حرکت سازمان‌یابی **کارگران متحد صنایع الکتریکی** در امرسون الکتریک معطوف کرد (همان، ۵۶-۵۰).

اتحادیه از حمایت بی‌چون‌وچرای کارگران برای اعتصاب نشسته برخوردار بود که بلافاصله در ظهر ۸ مارس ۱۹۳۷ آغاز شد. در ادامه، اشغال کارگری با نظم و ترتیب کامل انجام شد، به طوری که حدود دویست نفر از کارکنان جوان «سرکارگرا را طبقه‌به‌طبقه به سمت در خروجی همراهی می‌کردند» (همان، ۵۶). به محض این که به مدیریت گفته شد که تأسیسات کارخانه را ترک کند، صدها کارگر سرمست از پیروزی، شادی کنان کارخانه را محاصره کردند.

سنتنر و سازمان‌ده‌های **کارگران متحد صنایع الکتریکی** بر این نکته تأکید داشتند که آماج این اعتصاب نشسته، بنا کردن قدرت طبقه‌ی کارگر در کارخانه‌ها و اجتماع از طریق اقدام مستقیم بود. در خلال این اعتصاب، سنتنر بر پیوند میان مطالبات فوری کارگران و مسئله‌ی اجتماع و قدرت، هم برای اعتصاب‌کننده‌ها و هم عموم مردم پافشاری می‌کرد. او این مبارزه را به رفاه شهر گره می‌زد:

«سازمان ما، که در درجه‌ی نخست به رفاه اقتصادی جمعیت کارگر علاقه‌مند است، به تأثیرات وضعیت اقتصادی آنان بر اجتماع‌مان نیز توجه دارد» (همان، ۵۷)

سنتتر و سازماندهندگان **شاخه‌ی محلی ۱۱۰۲**، به‌دنبال دستمزدهای بالاتر برای زنان بودند؛ آن‌ها پس از آن که شرکت اتحادیه را به رسمیت شناخت و با چانه‌زنی جمعی موافقت کرد، در ۲۹ آوریل به اعتصاب نشست پایان دادند. در ۱۴ می، کارگران به افزایش‌های جزئی دست‌مزد، حق سنوات، رویه‌های رسیدگی به شکایات و سایر کلیشه‌های ادبیات اتحادیه‌ای دست یافتند که بعدها، متأسفانه، سد راه قدرت‌شان شد — از جمله شرط عدم اعتصاب / عدم تعطیلی اجباری^۶.

تشکل کارگران متحد صنایع الکتریکی جلودار مبارزات **کنگره‌ی سازمان‌های کارگری صنایع** بود، که از طریق ترویج اقدام مستقیم، برابری نژادی جنسیتی، مبارزه‌جویی کارگری و اتحادیه‌گرایی دموکراتیک به ۷۵۰ هزار عضو دست یافته بود. با این‌همه، تا اواخر دهه‌ی ۱۹۴۰، **کارگران متحد صنایع الکتریکی** قربانی دوره‌ی وحشت سرخ^۷ و تصورات موجود از نفوذ حزب کمونیست شده بودند. سال ۱۹۴۹، **کارگران متحد صنایع الکتریکی** مجبور به خروج از **کنگره‌ی سازمان‌های کارگری صنایع** شد و جای خود را به هم‌تایش **اتحادیه‌ی بین‌المللی کارگران صنایع الکتریکی** داد، اتحادیه‌ای که دموکراسی کارگری در آن ریشه‌دار نبود (همان، ۲۳۸-۲۲۵). **کارگران متحد صنایع الکتریکی** به‌عنوان اتحادیه‌ای مستقل و بدون وابستگی^۸ کماکان با توسل به دموکراسی کارگری، هم‌بستگی طبقاتی و مبارزه‌جویی، در سازمان‌دهی کارگران ثمربخش و مؤثر باقی ماند. گرچه **کارگران متحد صنایع الکتریکی** هم‌چون دیگر اتحادیه‌ها با تعطیلی کارخانه‌ها اعضای خود را ازدست داد، در واگذاری فله‌ای امتیازات به کارفرمایان دستی نداشت. میراث گران‌بهای کنترل کارگری که این اتحادیه به‌جا گذاشت و با **اعتصاب امرسون الکتریک** پرآوازه شد، از پیش‌خبر از اعتصاب نشسته‌ی هفتادویک سال بعدتر کارگران در **و پنجره‌سازی ریپابلیک** در دسامبر سال ۲۰۰۸ می‌داد.

اتحادیه‌های کارگری و قدرت کارگران در حین انجام کار

در ایالات‌متحده، به‌دلیل عزیمت صنعت تولیدی به مناطق سودآورتر، مطالبات کارگران در فاصله‌ی سال‌های ۱۹۸۰ تا ۲۰۱۰ به‌سطح مطالبات دوره‌ای که صنایع تولیدی سنگین^۹ رشد چشم‌گیری داشتند، حتی نزدیک هم نشده است. در اثر کاهش سرمایه‌گذاری شرکتی و جابه‌جاسازی تأسیسات و ماشین‌آلات به مناطق تولیدی با دست‌مزد پایین، کارگران شاغل در تولیدی‌ها در سرتاسر آمریکا و نیز در شمار روزافزونی از کشورهای اروپایی آن قدرت سیاسی را که در

^۶ no-strike/no-lockout clause شرط یا ماده‌ای است که در موافقت‌نامه‌ی میان اتحادیه و کارفرما پیش‌بینی می‌شود. به این معنا که تا زمانی که این توافق‌نامه پابرجاست (و البته تا زمان انقضای آن)، از یک‌سو اتحادیه به‌عنوان نماینده‌ی کارگران متعهد می‌شود که کارگران دست به اعتصاب نخواهند زد و از سوی دیگر کارفرما نیز از حربه‌ی تعطیل کردن کارخانه برای فشار به کارگران (تا کارگران مجبور به پذیرش شرایط و خواسته‌های کارفرما بشوند) استفاده نخواهد کرد.

^۷ Red Scare در واقع اشاره به دو دوره‌ی تاریخی از چپ‌ستیزی فعال در ایالات‌متحده دارد. نخستین دوره به سال‌های اولیه‌ی بعد از جنگ جهانی اول مربوط می‌شود که حاکمیت و جناح‌های بورژوازی در آمریکا از واگهی انقلاب اکتبر به مقابله با جنبش‌های کارگری و انقلابی پرداختند. دوره‌ی دوم که متن حاضر مشخصاً به آن اشاره دارد فاصله‌ی بین اواخر دهه‌ی ۴۰ تا ۶۰ را شامل می‌شود که به دوره‌ی مک‌کارتیسم نیز معروف است؛ دوره‌ای که با بهانه‌ی جاسوسی و نفوذ کمونیست‌های وابسته به شوروی، فضایی از دادگاه‌های تفتیش عقاید و بگیروبندهای مکرر چپ‌ها حاکم بود.

دهه‌های ۱۹۳۰ تا ۱۹۵۰ داشتند از دست دادند. در فاصله‌ی آن سال‌ها، کارگران بسیار کوشیدند تا سرمایه‌داران را وادارند که اتحادیه‌های درحال‌شکل‌گیری تولید انبوه را به رسمیت بشناسند و با آن‌ها چانه‌زنی کنند. مبارزه‌جویی کارگری راه را برای سازمان‌یابی اتحادیه‌ها و پس از آن، پذیرش رسمیت آن‌ها از سوی حکومت فدرال ایالات‌متحده از مجرای **قانون ملی روابط کار (NLRA)** در سال ۱۹۳۵ که نقطه‌ی عطفی محسوب می‌شد، هموار کرد. فقط در فاصله‌ی سال‌های ۱۹۳۶ تا ۱۹۳۹، کارگران آمریکایی ۵۸۳ کارخانه را اشغال کردند و هژمونی کارفرما بر محیط‌های کار را به خطر انداختند و موجب ترس و وحشت شمار روزافزونی از شرکت‌ها شدند. کنش‌های نشسته‌ی توده‌ای در کارخانه‌ها تا رأی **دیوان عالی ایالات‌متحده** درباره‌ی دعوی سال ۱۹۳۹ **شورای ملی روابط کار علیه شرکت ذوب‌آهن فنستیل** پیش رفت، که محدود مشخصی را برای حقوق کارگران قائل شد که از زاویه‌ی قانون‌گذاری با ممنوعیت مؤثر اشغال نشسته‌ی کارخانه‌ها حاصل شد (گلنسون ۱۹۶۰، ۱۴۸-۱۴۵).

اعتصاب‌های نشسته‌ی دهه‌ی ۱۹۳۰ حاکی از اوج قدرت طبقه‌ی کارگر در ایالات‌متحده بود. عدم‌مقابله‌ی اتحادیه‌های کارگری با شرکت فنستیل از واهمه‌ی خود آن‌ها از اعتصاب‌های نشسته پرده برمی‌داشت که مبادا به‌مرور از نفوذ بوروکراتیک بیرونی آن‌ها به‌عنوان نمایندگان کارگری‌ای بکاهد که آرامش نیروی کار و روابط صنعتی صمیمی با مدیریت را محقق کرده بودند. به‌این‌ترتیب، اتحادیه‌ها از طریق پیمان عدم‌اعتصاب جنگ جهانی دوم و پاکسازی اتحادیه‌های چپ‌گرا بلافاصله بعد از تصویب **قانون تفت-هارتلی** در سال ۱۹۴۹^۸ بیش‌ازپیش به سمت کاستن از قدرت اعضا پیش رفتند. اتحادیه‌های کارگری، عاری از مبارزه‌جویی و ایدئولوژی، رفته‌رفته در اثر بدبینی و بی‌اعتمادی به رهبران کارگری، موضوعیت خود را در بخش خصوصی از دست دادند و در اوایل سده‌ی بیست‌ویکم بدل به موجودیتی بی‌خاصیت شده‌اند.

از سال ۱۹۴۰ به بعد، اکثریت عمده‌ی کارگران غیر از سازگاری با قوانین سرکوب‌گر و پذیرش تبلیغات منطق سرمایه‌داری، آلترناتیو چندانی نداشته‌اند.

نولیبرالیسم، صنعت‌زدایی و افول قدرت کارگری

دهه‌های ۱۹۷۰ تا ۲۰۱۰ به‌صورت دوره‌ای شاهد اقدامات کارگری و اعتصاب‌های خودانگیخته^۹ در میان برخی شاخه‌های محلی و مبارز اتحادیه‌ها بود و راهبردهای درون کارخانه‌ای کارگران مبارز، بارها روند واگذاری امتیازات [به کارفرمایان - م] را کند یا متوقف کرد. کارگران حتی به‌رغم این که خروج سرمایه‌ها از بخش تولید و جابه‌جایی صنایع

^۸ در واقع به **قانون تفت - هارتلی** یا **قانون روابط مدیریت و نیروی کار** در ۱۹۴۷ اشاره دارد که نویسنده احتمالاً سهواً آن را به سال ۱۹۴۹ نسبت می‌دهد. **قانون تفت - هارتلی** که ابتدا در مقام لایحه‌ای توسط دو تن از نمایندگان جمهوری‌خواه، یکی عضو مجلس نمایندگان و دیگری عضو کنگره، تنظیم شده بود در اصل اصلاحیه‌ای بود بر **قانون واگنر** یا **قانون ملی روابط کار** در سال ۱۹۳۵، که مجموعه‌ای از حقوق را برای اتحادیه‌های کارگری و کارگران قائل شده بود. این قانون در پی اعتصاب‌های میانه‌ی دهه‌ی ۴۰، و با هدف مثله‌کردن قانون پیشین و محدودکردن هرچه بیشتر فعالیت‌های اتحادیه‌ای و کارگری ابتدا به‌صورت لایحه تنظیم و سپس در سال ۱۹۴۷، با حمایت قاطع جمهوری‌خواهان و دموکرات‌ها تصویب شد؛ قانونی که فعالان کارگری با عنوان «قانون بردگی نیروی کار» از آن یاد می‌کردند.

^۹ **wildcat strike**: به‌صورت تحت‌اللفظی به‌معنای «اعتصاب گریه‌ی وحشی‌وار» است که به اعتصاب‌های ناگهانی، خودانگیخته و مستقل از تشکل‌های کارگری رسمی اطلاق می‌شود.

تولیدی به خارج از کشور از توان اعمال فشار آن‌ها کاسته بود، شرکت‌های اصلی خودروسازی را عمدتاً بدون حمایت مقام‌های اتحادیه‌ای ملی به چالش کشیدند (برنر، برنر و وینسلو ۲۰۱۰)؛ چرا که نیروی نهادی مشخصی که وظیفه‌ی سازمان‌دهی کارگران را در ایالات‌متحده بر عهده داشت، به‌مرور به شریکی برای سرمایه بدل شده بود، البته این موضوع برای اروپا و سایر مناطق نیز صادق است. به‌این ترتیب، نیروی کار سازمان‌یافته، گسسته از اعضای بدنه‌ی کارگری خود، در حکم گروهی ذینفع جلوه می‌کرد که به‌دنبال اصلاحات قانونی جزیی است تا درون بازار کار اجازه‌ی پیشرفت پیدا کند که بدون نیت یا ظرفیتی برای ترتیب‌دادن اقدامات تهاجمی به‌مثابه یک طبقه بود. به‌زعم استوان مزاروش، مبارزات اتحادیه‌ای کارگری در راستای مشارکت واقعی طبقه‌ی کارگر از رهگذر خودمدیریتی دموکراتیک و کاملاً مستقل، در ظرف نظام‌های نمایندگی پارلمانی محکوم به شکست است و همواره به تبعیت نیروی کار از منافع سرمایه می‌انجامد:

با توجه به پیامد طعنه‌آمیز و از بسیاری جهات تراژیک دهه‌های متمادی مبارزه‌ی سیاسی درون محدوده‌های نهادهای سیاسی که منحصرأ در خدمت سرمایه بوده‌اند، دیگر مشخص شده است که در شرایطی که امروزه حاکم است، طبقه‌ی کارگر در تمام کشورهای پیشرفته و نه‌چندان پیشرفته‌ی سرمایه‌داری به‌کلی از حق و حقوقش محروم شده است. هم‌نوابی تمام‌وکمال نمایندگان طبقه‌ی کارگر متشکل با «قواعد بازی پارلمانی» مشخصه‌ی همین شرایط است ... قواعدی که از پیش به‌شکلی تمام‌عیار نسبت به نیروی سازمان‌یافته‌ی کارگران موضعی تبعیض‌آمیز دارد، آن‌هم از رهگذر مناسبات قدرت دیرینه و پیوسته نوشونده‌ی کارآمدترین حکومت سرمایه از لحاظ مادی و ایدئولوژیک بر نظم اجتماعی در تمامیت آن. (۱۱، ۲۰۱۰).

اعتصاب نشسته و اشغال کارخانه کماکان به‌عنوان منابع بنیادی قدرت کارگری در سرمایه‌داری حضور دارد؛ اگرچه به‌ندرت استفاده می‌شود اما باز هم در دل طبقه‌ی سرمایه‌دار ترس می‌افکند. اشغال کارخانه‌ها کسب‌وکارها را از انتقال تولید به مناطق کم‌هزینه‌تر و اسقاط تأسیسات کارخانه برای استفاده از تخفیف‌های مالیاتی بازمی‌دارد و این روند را کند می‌کند.

حتی مهم‌تر این‌که اشغال‌های کارگری تهدیدی ایدئولوژیک برای سرمایه و کسب‌وکارها محسوب می‌شوند که راه را بر بدیلی در مقابل سلطه‌ی سرمایه‌داری هموار می‌کند. ممنوعیت اعتصاب نشسته موجب تضعیف کارگران و کاهش ظرفیت آن‌ها برای بازداشتن فیزیکی سرمایه از هدایت تولید و استخراج هرچه‌بیشتر ارزش اضافی از طریق صرفه‌جویی در کار، ابداع فناوریانه و تغییر مکان تولید می‌شود.

چانه‌زنی مبتنی بر واگذاری امتیازات و مقاومت مهارشده‌ی کارگران

از سال ۱۹۴۰ تا ۲۰۰۰، کارگران گاه‌وبی‌گاه و تقریباً همیشه برخلاف توصیه‌ی اتحادیه، در اعتصاب‌های نشسته شرکت می‌کردند. باوجوداین، کارگران پس از بسته‌شدن کارخانه‌ی فولاد در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ — یا به‌بیان دیگر در بحبوحه‌ی بحران اقتصادی زمانه‌شان — و تا اندازه‌ای به‌دلیل ماجرای دعوی شورای ملی کار علیه

شرکت فنستیل، در اشغال‌های کارخانه‌ای نشسته و جمعی شرکت نکردند. جایگزین اعتصاب‌های نشسته برای کارگران مبارز، بیکارشدن جمعی، یا دوام آوردن در دل یک بحران اقتصادی شدید با تشکیل «کمیته‌های بی‌کاران»، آن هم بدون حمایت آشکار اتحادیه، بود (نس ۱۹۹۸). تلاش‌ها برای کنترل محیط کار تا دهه‌ی ۱۹۸۰ کماکان از طریق «راهبردهای داخلی» ادامه داشت؛ راهبردهایی که رهبران عصیان‌گر، برخلاف الگوی رایج چانه‌زنی که حتی تظاهر به اتحادیه‌گرایی مبتنی بر مبارزه‌ی طبقاتی ستیزه‌جویانه را کنار نهاده بود، به کار می‌بستند. تا دهه‌ی ۱۹۸۰، چانه‌زنی جمعی الگوی خود را به چانه‌زنی برای افزایش‌های ناچیز دستمزد بر مبنای استخراج سودهای حاصل از افزایش بارآوری تغییر داده بود (لابوتز ۱۹۹۱، ۱۱۷). رکودهای اقتصادی و تجدیدساختار سرمایه‌داری در دهه‌ی پیشین حاکی از دوران جدیدی از چانه‌زنی بود که به تسلیم در برابر درخواست‌های کارفرما برای کاهش دستمزدها، قواعد سخت کاری، شتاب‌افزایی [تولید] و نیروهای کار رده‌بندی‌شده^۱ انجامید. اتحادیه‌ها اگر در میز چانه‌زنی شکست را نمی‌پذیرفتند، شرکت‌ها تهدید می‌کردند که تولید را به مناطقی با دستمزد پایین و شرایط نازل کاری منتقل خواهند کرد.

اکثر اتحادیه‌های کارگری به استبداد شرکت‌ها تن دادند، مگر برخی که از طریق راهبردهای «درونی» یا «درون کارخانه‌ای» وارد کارزارهای مقاومتی شدند تا از نو کنترل ناچیزی را بر مشاغل‌شان به دست آورند. جری تاکر، سرپرست پیشین منطقه‌ی پنج **کارگران متحد خودروسازی** در سنت‌لوئیس و بعدتر نامزد ریاست اتحادیه‌ی ملی در سال ۱۹۹۲، راهبردهای درونی مؤثری را در اوایل دهه‌ی ۱۹۸۰ برای مقابله با قراردادهای امتیازی ترتیب داد. تاکر بر این باور بود که بهترین شکل برای پیش‌برد مقاومت کارگران در برابر موافقت‌نامه‌های امتیازی، نه اعتصاب که بازگشت به کار به‌رغم قراردادهای منقضی و مشارکت در راهبردی روبه‌افزایش از طریق اقدام مستقیم علیه قواعد سرکوب‌گرانه کاری است. کارگران اگر اعتصاب می‌کردند، بنا به مقررات **قانون تفت-هارتلی** در معرض خطر جایگزینی دائمی قرار می‌گرفتند. هنگامی که رئیس‌جمهور ریگان توانست کارکنان برج مراقبت پرواز را اخراج کند که جایگاه شغلی راهبردی‌ای داشتند، کارگران بخش تولیدی که بسته‌شدن کارخانه‌ها مدام تهدیدشان می‌کرد یک درس عملی مهم را فراگرفتند: ماندن سر شغل‌هایشان.

تاکر راهبردهای درون کارخانه‌ی را از سال ۱۹۸۱ تا ۱۹۸۳ در **کارخانه‌ی خودروسازی موگ و تولیدی شوئیتزر** و در سال ۱۹۸۴ در شرکت‌های **بل هلیکاپتر و ال. تی. وی** در تگزاس شمالی تنظیم و سازمان‌دهی کرد که موجب ناکام ماندن تلاش‌های کارفرما برای اعمال فشار از طریق چانه‌زنی امتیازی شد. اقدام مستقیم غیراعتصابی تا مدتی خطر جایگزین‌سازی کارگران را دفع کرد.

^۱ نیروهای کار لایه‌بندی‌شده (یا به‌بیان جافتاده‌تر، نیروهای کار دو رده‌ای) به نوعی راهبرد مدیریتی اشاره دارد که برای جایگاه‌های شغلی یکسان، دو نوع قرارداد کاری متفاوت تعریف می‌کند: یکی با مزایای بیشتر و حقوق بالاتر که عمدتاً به کارگران قدیمی‌تر تعلق می‌گیرد و دیگری با حقوق و مزایای پایین‌تر برای کارگران تازه استخدام‌شده. این شکل از نظام پرداختی‌ها به‌ویژه در دوره‌ی تضعیف قدرت کارگری و رکود اقتصادی، برای کارفرماها راهکاری است برای کاهش هزینه‌های نیروی کار و تضعیف بیش‌ازپیش هم‌بستگی کارگری - م.

تاگر و کارگران با فراگیری جدول‌های زمان‌بندی تولید و توزیع، و براین اساس به‌کارگیری کنش کارِ حداقلی^{۱۱}، کندکاری‌های دوره‌ای، غیبت تمارضی دسته‌جمعی^{۱۲} و کارشکنی‌های صنعتی که مدیریت را تضعیف می‌کرد، به استقبال هم‌بستگی درون کارخانه‌ای رفتند که کارگران را به‌طور جمعی بسیج می‌کرد. از نظر تاگر، کنش کار حداقلی چیزی جز تمکین به قواعد مدیریت نبود. با توجه به این که مدیریت همواره در پی شتاب‌بخشیدن به روندهای تولید است، این دیگر به خود کارگران بستگی دارد که برای افزایش محصول قواعد کاری رسمی را آسان‌تر بگیرند و دور بزنند. با این همه، کارگران اگر به راهنماهای شرکت پایبند بمانند، تولید همواره از پیش‌بینی‌های مدیریت عقب می‌ماند (تاگر ۲۰۱۰a؛ ۲۰۱۰b). این استراتژی مقاومت کارگری، خواسته‌های کارفرما را برای واگذاری امتیازات، با هم‌بستگی برخاسته از این شعار **کارگران صنعتی جهان** به چالش کشیدند: «آسیب رسیدن به یک نفر، یعنی آسیب رسیدن به همه.»

اثربخش بودن استراتژی‌های درون کارخانه‌ای با ابتکارهای سرمایه در ممنوع کردن اجرای این استراتژی‌ها در محوطه‌های کارخانه و حین کار مواجه شد، ابتکار عملی که با موافقت تام و تمام مقام‌های حکومتی ناظر بر نیروی کار همراه بود. اما مقام‌های رسمی **کارگران متحد خودروسازی** در دیترویت نیز احساس می‌کردند که موفقیت استراتژی درون کارخانه‌ای آن‌ها را تهدید می‌کند، که البته تهدیدی بود برای سلطه‌ی بوروکراتیک اتحادیه‌ای و روابط دوستانه با کارفرمایان.

فروپاشی مالی و کنترل کارگری

سرمایه‌دارها در سال‌های ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۰ با دستاویز قراردادن بحران مالی این سال‌ها قصد داشتند با بستن کارخانه‌ها و فسخ توافق‌نامه‌ها با اتحادیه‌ها از بار بدهی‌ها در دفاترشان خلاص بشوند. در مقابل، در سرتاسر آمریکای شمالی و اروپا شمار روبه‌روشدی از کارگران که در معرض خطر بی‌کاری قرار داشتند و فرقی هم نمی‌کرد عضو اتحادیه باشند یا نه، از طریق اعتصاب‌های نشسته و دیگر شکل‌های اقدام مستقیم در مقابل تعطیلی کارخانه‌ها ایستادند. درحالی که اتحادیه‌ها تمایلی به مقاومت در برابر تهاجم شرکت‌ها به نیروی کار از خود نشان ندادند، کارگران مبارز با اشغال کارخانه‌ها و عصیان‌های جمعی، مبتنی بر مطالبه‌ی بازگشایی کارخانه‌ها یا بهبود مزایای پایان خدمت‌شان، اقدام مستقیم را پیش گرفتند.

نخستین جوانه‌های یک جنبش کنترل کارگری جدید

در اوایل سده‌ی بیست و یکم، مسیر چانه‌زنی جمعی مدیریت - نیروی کار تغییر چشم‌گیری کرد. بحران کنونی در تولید شمار روبه‌روشدی از اتحادیه‌های رسمیت‌یافته را با توافق‌نامه‌های چانه‌زنی جمعی مورد تأیید حکومت به درماندگی کشانده و می‌توانست بستری برای اقدامات مستقیم روبه‌رشد ایجاد کند که احتمالاً نویدبخش جنبش

^{۱۱} Work-to-rule به نوعی کنش کارگری اطلاق می‌شود که کارگران در مشاغلشان فقط و فقط منطبق با حداقل الزامات قراردادهایشان و به‌شکلی وسواس گونه براساس قوانین ایمنی کار و مقرراتی از این دست کار می‌کنند - م.

^{۱۲} Sickout نوعی حرکت اعتراضی که کارگران به بهانه‌ی بیماری و ناخوشی به‌طور دسته‌جمعی در محل کار حاضر نمی‌شوند - م.

کارگری مبارزتری باشد. با بسته‌شدن کارخانه‌ها و افزایش بیکارسازی‌ها — و با توجه به این که کارگران می‌دانستند اگر روند کاری وجود نداشته باشد، اعتصاب برای ایجاد وقفه در روند کار دیگر معنایی نخواهد داشت — کارگران بیش‌ازپیش در کنش مبارزه‌جویانه برای حفظ اجتماعات و مشاغل‌شان درگیر می‌شدند.

در خلال دهه‌ی گذشته، اعتصاب‌های نشسته و کارگرانی که در واکنش به فروپاشی اقتصادی دست به اشغال کارخانه‌ها می‌زدند، تا حد زیادی محدود به آمریکای لاتین و دیگر نقاط در جنوب جهانی بوده است. با این حال، در همین پویش‌های درحال گسترش به شمال، کارگران در سال‌های ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۰ دست به اشغال کارخانه‌ها زدند و در سایر اقدامات مبارزه‌جویانه شرکت کردند. بسیاری از این کنش‌ها در دل سنت سندیکایی کارگران برای دست‌گرفتن مستقیم قدرت جای داشته‌اند؛ در برخی موارد کارگران خودشان به‌تنهایی دست به کار شدند و در برخی موارد دیگر سندیکاهای بی‌خاصیت و وارفته را برای کسب پشتیبانی تحت فشار قرار دادند.

در ایالات‌متحده با توجه به این که اتحادیه‌ها امتیازاتی را، به‌ظاهر و با هدف نجات‌دادن کارخانه‌ها، به مدیران واگذار کرده بودند، رادیکالیسم کارگری تا چندین دهه مه‌ار شده بود. بنا به گفته‌ی کارگر خودروسازی و فعال کارگری گِریگ شاتول، کارگری مبارز که در شکل‌گیری عصیانی در سال ۲۰۰۵ در صنعت قطعه‌سازی خودرو نقش داشت: کارگران گرچه از نظر مدیران شرکتی سرب‌راه و بی‌اراده به نظر می‌رسیدند، «اما زمانی که مدیریت تهدیدشان کند، نقض قواعد شرکت و حمله‌ی متقابل به مدیریت را به‌طور جدی در نظر می‌گیرند» (شاتول ۲۰۰۸)

شاتول، که در کارخانه‌ی قطعه‌سازی دلفی در شهر فلینت کارگر بود، به تأسیس تشکل **سربازان هم‌بستگی** (SOS)، انجمنی متشکل از بدنه‌ی کارگری برای مقاومت در برابر خط‌مشی مبتنی بر چانه‌زنی امتیازی **کارگران متحد خودروسازی**، یاری رساند. در نوامبر سال ۲۰۰۵ در پی ثبت مشکوک ورشکستگی شرکت دلفی و واکنش بی‌رمق رهبری اتحادیه به این مسئله، تشکل **سربازان هم‌بستگی** به‌عنوان جریان متمرکز کارگری تشکیل شد. کارگران کارخانه‌های دلفی در سرتاسر مناطق میدوست بیش‌ازهمه از این ماجرا نگران بودند — نگران بسته‌شدن کارخانه‌ها و فسخ توافق‌نامه‌های مزایای حقوق بازنشستگی و سلامت که پس از آن که واحد قطعات خودرو در سال ۱۹۹۹ به اسپین‌آف^{۱۳} **جنرال موتورز** بدل شد، نسبت به اعطاء این مزایا متعهد شده بود. بدنه‌ی کارگری کارزار توده‌ای «کار حداقلی» را مستقل از **کارگران متحد خودروسازی** ترتیب داد تا در برنامه‌های شرکت برای اخراج‌های دسته جمعی کارشکنی کند.

تمرد سال ۲۰۰۶-۲۰۰۵ در شرکت دلفی صرفاً از سرگیری اعتصاب نشسته‌ی فلینت نبود. با این حال، به دلیل اقدامات مستقیم در محیط کار، از جمله گُندکاری‌هایی که زیرکانه سازمان داده شده بود و کنش کار حداقلی — تعمیر ماشین‌آلات بر مبنای دفترچه‌های راهنمای شرکت — فرایند تولید با هدف تضعیف قدرت کارگری [از سوی مدیریت]

^{۱۳} Spin-off به شرکتی می‌گویند که در اصل بخشی از یک شرکت بزرگتر بوده که حال به‌عنوان کسب‌وکاری مستقل اما هنوز وابسته به شرکت مادر فعالیت می‌کند.

کند شده بود. کارگران دلفی به منظور ایجاد کمبود در تجهیزات درحال کار، بدون حمایت کارگران متحد خودروسازی «ماشین‌آلات را از کار می‌انداختند» و سرانجام مزایای سلامت و حقوق‌های بازنشستگی خود را نجات دادند. شاتول می‌گوید «یک اعتصاب نشسته از دل یک فلسفه‌ی سیاسی بیرون نمی‌آید، بلکه زمانی به‌وقوع خواهد پیوست که کارگران احساس کنند اگر راضی بمانند و دست به کاری نزنند همه‌چیزشان را ازدست خواهند داد» (همان).

بحران اقتصادی سرمایه‌داری جهانی به سمتی در حرکت است که قراردادهای مدیریت - نیروی کار را کم‌ارزش کند، قراردادهایی که پیش‌تر معیارهای قابل‌قبول دستمزد و مزایا و اندک‌مایه‌ای از امنیت شغلی را در ازای مسالمت‌جویی نیروی کار معامله می‌کرد. بسته‌شدن کارخانه‌های تولیدی در آمریکای شمالی بر صفوف کارگران مضطرب و اغلب مسن‌تری افزود که به‌دنبال حفظ امنیت اقتصادی‌ای بودند که پیش‌ترها برایشان مسئله نبود. با این‌همه، از سال ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۰، این بحران ناکامی سرمایه‌داری نولیبرال را در تضمین امنیت اقتصادی، چه از طریق ابزارهای عمومی و چه خصوصی، ثابت کرده است.

با این‌که تاکنون دیگر شاهد تصاحب کارخانه‌ها در همان ابعاد سال‌های ۱۹۳۶-۱۹۳۹ نبوده‌ایم، امروزه حیات دوباره‌ی مبارزه‌جویی بدنه‌ی کارگری کاملاً مشهود است. در همین چند سال اخیر شمار روبه‌رشدی از کارگران، که تا همین اواخر محافظه‌کار و سربزه‌زیر قلمداد می‌شدند، خودشان دست به کار شده‌اند و در مبارزه‌جویانه‌ترین فعالیت‌ها مانند واداشتن اتحادیه‌ها به پذیرش مطالبات‌شان شرکت کرده‌اند. مثلاً کارگران فورد به برنامه‌ی شرکت برای اعطای امتیازاتی به مدیریت مشابه با جنرال موتورز و کرایسلر - که در ابتدا از سوی کارگران متحد خودروسازی پذیرفته شده بود - رأی منفی دادند.

کارگران متحد صنایع الکتریکی و اعتصاب نشسته‌ی کارگران شرکت در و پنجره‌سازی ریپابلیک

تا دهه‌ی ۱۹۹۰، تقریباً همه‌ی رهبران اتحادیه‌های کارگری ایالات‌متحده به چانه‌زنی امتیازی، آن هم بدون مشارکت کارگران، به‌عنوان ابزاری برای بقا و ماندن در قدرت، تن داده بودند یا با آن مشکلی نداشتند. در سال‌های اخیر، اتحادیه‌های ملی دست به سازمان‌دهی کارگران در بخش‌های سلامت، خدمات ساختمانی، توزیع و صنایع هتل‌داری زده‌اند، اما اکثر این اتحادیه‌ها، به‌جز چند اتحادیه، تمام تلاش خود را برای به‌رسمیت‌شناسی و چانه‌زنی جمعی، در چارچوب مناسبات مسالمت‌جویانه با مدیریت، معطوف کرده‌اند. **اتحادیه‌ی بین‌المللی کارکنان خدماتی (SEIU)**، که تعداد اعضای آن رشد بسیار سریعی داشته، عمدتاً توافق‌نامه‌های چانه‌زنی جمعی را با این وعده تضمین کرده است که مانع بسیج کارگری علیه دیگر بخش‌های شرکت‌ها که کارگران در آن‌ها سازمان‌یافته‌اند، شود. از سال ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۰، بیشتر کارگران بدون بسیج‌شدن یا مشارکت مستقیم و به‌واسطه‌ی

ادغام اتحادیه‌ها با یکدیگر، در دل اتحادیه‌های ایالات متحده سازمان یافته بودند و عموماً از چانه‌زنی با مدیریت کنار گذاشته می‌شدند.

در بخش تولید، قدرت کارگری را قانون کار محدود کرده بود که برای بیشتر شکل‌های اقدام جمعی ممنوعیت قائل می‌شود و به کارفرماها اجازه‌ی جایگزینی کارگرهای اعتصابی را می‌دهد. در سال ۱۹۹۵، در نخستین انتخابات بحث‌برانگیز ریاست سازمان انعطاف‌ناپذیر **فدراسیون-کنگره (AFL-CIO)**^{۱۴}، فدراسیون جافتاده‌ی نیروی کار در ایالات متحده که رهبری آن قادر نبود مانع از زوال قدرت اتحادیه‌ای بشود، جان سوئینی با برنامه‌ی انتخاباتی «نیو وویس» [صدای جدید - م] برگزیده شد. وی کارزار انتخاباتی‌اش را بر مبنای نیاز به متعهد کردن جنبش اتحادیه‌ای به تحرک و افزایش تعداد اعضا از طریق سازمان‌دهی غیرعضوها پیش برده بود. **فدراسیون-کنگره** تحت رهبری سوئینی از شعار سازماندهی تازه‌ای با محوریت انصاف اقتصادی دفاع کرد. بیشتر اتحادیه‌ها برای مطالبه‌ی عدالت و برابری، با شعارپردازی و صرفِ صدها میلیون دلار در کارزارهای حمایتی برای انتخاب‌شدن سیاست‌مداران هم‌سو در حزب دموکرات به عموم مردم متوسل شدند تا مشاغلی را تأمین مالی کنند که مستقیم یا غیرمستقیم به بودجه‌ی خدمات عمومی وابسته است و نیز موانع قانونی پیش روی سازمان‌یابی کارگران را کاهش دهند (تلاشی عمدتاً شکست‌خورده).

از سال ۱۹۷۰ تا ۲۰۱۰، شمار کارگران متشکل، به‌ویژه در میان کارگران شاغل در بخش بسیار مقدس خصوصی، به پایین‌ترین حد سقوط کرده است. اتحادیه‌گرایی تا سال ۲۰۰۸، در بخش خصوصی به ۷/۵ درصد کاهش یافته بود؛ معدودی از کارگران از مزیت عضویت در اتحادیه‌ها برخوردار بودند، البته به‌استثنای کارگران مهاجری که اغلب در سطحی پایین‌تر از حداقل دست‌مزد کارگران در آمریکا کار می‌کردند و مشخصاً در بخش تولید تاحدزیادی نسبت به اتحادیه‌ها بی‌تفاوت بودند.

با تمام این اوصاف، برخلاف اعتصاب‌های نشسته‌ی ۱۹۳۹-۱۹۳۶ که در دورانی از گسترش چشم‌گیر بخش تولید در ایالات متحده به‌وقوع پیوست، اعتصاب نشسته‌ی دسامبر سال ۲۰۰۸ در شرکت **در و پنجره‌سازی ریپابلیک** مهر زمین‌های بحران صنعتی و اقتصادی وقوع خود را بر پیشانی دارد. اعتصاب نشسته‌ی ریپابلیک بیشتر از جنس اشغال‌های کارخانه‌ای آرژانتین در دسامبر سال ۲۰۰۱، باز هم در وضعیت بحرانی اقتصادی، است که در آن کارگران کارخانه‌های ازکارافتاده‌ای را تصاحب کردند که قرار بود تعطیل بشوند؛ این اقدامات راه را برای شکل‌گیری صدها شرکت تعاونی کارگری هموار کرد (سپتبرین ۲۰۰۶).

اهمیت اصلی اشغال کارخانه‌ی **ریپابلیک** در ۹-۴ دسامبر سال ۲۰۰۸، در جایگزینی اتحادیه‌ی کارخانه در سال‌های پیش از اعتصاب نشسته است. در سال ۲۰۰۴، بدنه‌ی کارگری **شورای مرکزی مشترک ایالت‌ها**

^{۱۴} فدراسیونی کارگری که از ادغام دو سازمان سراسری، فدراسیون نیروی کار آمریکا و کنگره‌ی سازمان‌های کارگری صنایع، شکل گرفته است. در ادامه برای رعایت اختصار، با عنوان فدراسیون-کنگره از آن نام خواهیم بُرد.

(CSJB) را برکنار کرد، که در ظاهر کارگران را در کارخانه نمایندگی می‌کرد اما آن‌ها را در چانه‌زنی شرکت نمی‌داد. **شورای مرکزی مشترک ایالت‌ها** در اواخر سال ۲۰۰۱ در یک توافق‌نامه‌ی امتیازی سه‌ساله وارد مذاکره شده بود که موجب افزایش دستمزدها نشد و کارگران را مجبور کرد خودشان هزینه‌ی پوشش بیمه‌ی سلامت را پرداخت کنند و شامل اضافه‌کاری اجباری نیز بود. آرماندو رابلس، مهاجری مکزیکی که در سازمان‌دهی اعتصاب نقش داشت، در مصاحبه‌ای با روزنامه‌نگاری به‌نام کاری لیدرسون اذعان کرد که در سال ۲۰۰۱ اصلاً خبر نداشت که برای نمایندگی کارگران در کارخانه، اتحادیه‌ای هم وجود دارد. «رابلس حتی نمی‌دانست که کارگران ریپابلیک اتحادیه دارند، تا این که یکی از همکارانش به او نشان داد که حق عضویت اتحادیه از فیش حقوقی‌اش کسر می‌شود. او نمایندگان اتحادیه را هرگز ندیده بود و از هر نوع نشست یا مجرای که بتواند در امور اتحادیه اظهارنظر کند اصلاً اطلاع نداشت. **شورای مرکزی مشترک ایالت‌ها** به‌ندرت شکایت‌ها را به نمایندگی از کارگران ثبت می‌کرد» (۳۸، ۲۰۰۹).

نکته مهم این است که لیدرسون فاش می‌کند که کارگران، عمدتاً از مهاجران آمریکای لاتین، پیش از اعتصاب نشست‌های دسامبر سال ۲۰۰۸ بدون تکیه بر اتحادیه، اقدام مستقیم را پیش گرفته بودند. کارگران در ژانویه‌ی سال ۲۰۰۲، دست به اعتصاب خودانگیخته‌ی دوهفته‌ای زدند، که در ۱۷ ژانویه خاتمه یافت. هر چند با مخالفت **شورای مرکزی مشترک ایالت‌ها** روبرو شد و کسی که پیش‌ازهمه با عبور از صف ورودی‌بندی‌ها اعتصاب را شکست، نماینده‌ای کارگری بود. کارگران با وجود ناکامی در دستیابی به افزایش دستمزد، هم‌بستگی قاطع خود را در برابر کارفرما و اتحادیه‌ی فاسدشان نشان دادند. حدود سه سال بعد در ۱۰ نوامبر سال ۲۰۰۴، کارگران دست به سازمان‌دهی خود زدند و رأی به پیوستن به **کارگران متحد صنایع الکتریکی** دادند. از میان حدود ۴۵۰ کارگر شاغل در ریپابلیک، تنها ۸ یا ۹ نفر به **شورای مرکزی مشترک ایالت‌ها** رأی دادند (لیدرسون ۲۰۰۹، ۴۲-۳۸). شاخه‌ی محلی جدید ۱۱۱۰ **کارگران متحد صنایع الکتریکی** با چانه‌زنی امتیازی مخالفت کرد که از سابقه‌ی مشارکت اعضا و راهبردهای سازمان‌دهی درون کارخانه‌ای برخوردار بود.

تجربه‌ی ارزشمند فعالیت خودانگیخته‌ی بدنه‌ی کارگری که به **کارگران متحد صنایع الکتریکی** منتهی شده بود، چهار سال بعد در زمانی به کار گرفته شد که کارگران ریپابلیک به‌منظور دفاع از حقوق‌شان، واداشتن شرکت به تبعیت از قانون و ممانعت از تعطیلی کارخانه، شجاعانه به جنگ بزرگ‌ترین بانک ایالات متحده رفتند. زمانی که در سه‌شنبه، دوم دسامبر سال ۲۰۰۸ تیم ویندر، مدیر کارخانه‌ی ریپابلیک، ناگهان به کارگران اعلام کرد که سه‌روز بعد، جمعه دوم دسامبر، کارخانه برای همیشه تعطیل خواهد شد، ۲۵۰ تا ۲۸۰ کارگر باقی‌مانده آماده‌ی مقاومت بودند.

براساس قانون وارن (ابلاغ تعدیل و بازمهارت‌یابی کارگران)^{۱۵}، مصوبه سال ۱۹۸۸، کارفرمایان در بیکارسازی‌های دسته‌جمعی ملزم‌اند که ۶۰ روز زودتر به کارگران اطلاع‌رسانی کنند یا شصت روز مزایای سلامت و پاداش پایان

^{۱۵} WARN Act (Worker Adjustment and Retraining Notification)

خدمت را به آنان پرداخت کنند؛ البته بدون پرداخت در قبال مرخصی‌های استفاده‌نکرده. شرکت ریپابلیک تقصیر را به گردن بحران اقتصادی و خاتمه حساب مسکن انداخت که موجب شده بود حجم فروششان از ۴ میلیون دلار در ماه به ۲.۹ میلیون دلار سقوط کند. علاوه‌براین، کارگران مطلع شده بودند که **بانک آمریکا** خطی اعتباری^{۱۶} را که برای دایر ماندن شرکت حیاتی بود، مسدود کرده است. در آن زمان، این بانک به‌عنوان بخشی از کمک ۷۰۰ میلیارد دلاری حکومت ایالات‌متحده به شرکت‌های مالی بحران‌زده، از ۴۵ میلیارد دلار با عنوان وام‌های فدرال و ۱۱۸ میلیارد دلار با عنوان ضمانت‌نامه‌های وام‌های فدرال منتفع می‌شد.

رابلس و سایر کارگران، چند هفته قبل، متوجه انتقال ماشین‌آلات اساسی تولید از کارخانه شدند و به مارک مینسر، سازمان‌ده **کارگران متحد صنایع الکتریکی**، اطلاع داده بودند. پیش از اعلام تعطیلی کارخانه، کارگران و اتحادیه به‌منظور جلوگیری از بسته‌شدن و جابه‌جاسازی تأسیسات کارخانه همراه با یکدیگر برای اشغال کارخانه برنامه‌ریزی کردند.

سه‌شنبه، ۲ دسامبر، کارگران برای شنیدن اعلان رسمی [تعطیلی کارخانه - م] در غذاخوری کارخانه دور هم جمع شدند که مشخص شد پاداش پایان خدمت، مزایای سلامت، یا پرداختی مجموع مرخصی‌های نرفته‌شان را دریافت نخواهند کرد. کارگران به‌محض دریافت خبر روند زمان‌بندی‌شده‌ی تعطیلی کارخانه، کارزاری برای مقاومت در برابر **بانک آمریکا و ریپابلیک** به‌راه انداختند. اعتصاب نشسته‌ی ریپابلیک، فراتر از مطالبات کارگران برای دستمزدهای معوقه، دقت‌نظر عمومی را در سطحی ملی به ردالت سرمایه‌ی مالی معطوف کرد که آن‌چه را همگان پیش‌تر می‌دانستند یا به آن مشکوک بودند، بی‌پرده عیان کرد؛ حکومت راغب به حمایت از سرمایه است و کارگران قربانی بانک‌ها و مؤسسات مالی برایش اهمیتی ندارد. به‌علاوه، کارگران پی برده بودند که ریچارد گیلمن، مدیرعامل ریپابلیک، قصد انتقال تأسیسات کارخانه را به شهر رد اوک، در ایالت آیووا، داشته است. خواسته کارگران علاوه بر مطالبه‌ی پاداش پایان خدمت، حقوق تعطیلات و مزایای سلامت، این بود که کارخانه - یعنی جایی که آن‌ها در آن یک آگاهی طبقاتی جمعی را رشد و گسترش داده بودند - کماکان در شهر شیکاگو دایر بماند.

در واکنش به سیل حمایت عمومی از کارگران اعتصابی، سیاست‌مداران ملی و محلی به هواخواهی از اشغال کارخانه درآمدند که نقض حکم دادگاه عالی فنستیل محسوب می‌شد که حقوق مالکیت خصوصی را مقدس می‌شمرد. کارگران از پشتیبانی مقام‌های مترقی منتخب از حزب دموکرات برخوردار بودند، به‌ویژه لوئیز گوتیه‌رز در مجلس نمایندگان آمریکا، که در ماجرای اعتصاب خودانگیخته‌ی سال ۲۰۰۳ کارگران ریپابلیک از حامیان آن‌ها بود. حتی رئیس‌جمهور منتخب، باراک اوباما، با رویی گشاده به مطالبات کارگران واکنش نشان داد: «زمانی که درباره‌ی وضعیتی که این‌جا در شیکاگو داریم، بحث به کارگرانی کشیده می‌شود که که مزایا و پرداختی‌هایی را مطالبه می‌کنند که پیش‌تر داشتند، من فکر می‌کنم کاملاً حق با آن‌هاست» (پُلَاش ۲۰۰۸).

^{۱۶} منظور تسهیلاتی اعتباری است که بانک در توافق با یک شرکت، تا سقف معینی در اختیارش قرار می‌دهد.

اعتصاب نشستهای ریپابلیک رفته‌رفته به مایه‌ی شرمساری عظیمی برای حکومت ایالات‌متحده و **آمریکای** شرکتی^{۱۷} بدل می‌شد. آن‌ها دریافته بودند که اگر این اشغال کارگری به‌زودی خاتمه نیابد، مخالفت عمومی با کمک‌های مالی [به شرکت‌ها و کارخانه‌های ورشکسته - م] به سطح بسیار متشنجی خواهد رسید. در ۱۰ دسامبر، توافقی از طریق مذاکره‌ی بین **بانک آمریکا** و **بانک جی. پی مورگان چیس**، حاصل شد مبنی بر تأمین مالی شرکت ریپابلیک. به این ترتیب که به هر کارگر، شش هزار دلار و دو ماه پوشش سلامت (همان‌طور که براساس قانون وارن الزام‌آور بود) پرداخت شود. بالاین‌همه، کارگران می‌خواستند کارخانه هم‌چنان دایر بماند. دو ماه بعد در فوریه‌ی سال ۲۰۰۹، **سیریس متریالز**، شرکتی در حوزه‌ی انرژی سبز در شهر سانی‌ویل در ایالت کالیفرنیا (نک Seriousmaterials.com) که به‌دنبال گسترش تولیدات پنجره و شیشه‌ی خود بود، شرکت ریپابلیک را خرید. شرکت جدید موافقت کرد که همه‌ی کارگران قبلی ریپابلیک را همراه با به‌رسمیت‌شناختن اتحادیه‌شان، بر مبنای نرخ دستمزدهای پیش از بسته‌شدن کارخانه، دوباره استخدام کند.

ماجرای ریپابلیک تا چه اندازه به کارگران اتحادیه‌ای و غیراتحادیه‌ای در بخش تولید و سایر صنایع مرتبط می‌شود؟ مطمئناً این کارگران در دورانی از بیکارسازی‌های دسته‌جمعی همراه با بحران مالی جهانی در سرتاسر آمریکای شمالی و اروپا، در دستیابی به تمامی مطالبات‌شان و نیز بازگشایی کارخانه به موفقیت رسیدند. این واقعیت که در همین دوره کارگران خودروسازی بدون مقاومت، امتیازات عمده‌ای را به **جنرال موتورز** و **کرایسلر** واگذار کردند، نشان‌دهنده‌ی غفلت از تشخیص این نکته است که هنگام تعطیلی کارخانه‌ها، کارگران قادرند به‌شکلی مستقل دست به مقاومت بزنند و مداخله کنند. تلاش‌های شرکت ریپابلیک برای دوزدن قانون کارِ ناظر بر بیکارسازی‌های دسته‌جمعی می‌تواند حاکی از فقدان زیرکی در میان کسب‌وکارهای میان‌مقیاس در فرونشاندن خشم کارگری باشد. بالاین‌حال، با توجه به این‌که بسیاری از شرکت‌ها تولید را به شرکت‌های فرعی دیگری می‌سپارند، از دست‌رفتن پی‌درپی مشاغل می‌تواند موجب شود که موجی از شرکت‌ها بدون دادن غرامت یا اطلاع کافی به کارگران تعطیل شوند. به همین سبک و سیاق، کارگران از سال ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۰ در فرانسه، ایرلند، کره جنوبی، چین و بریتانیا به فریب‌کاری شرکتی در بستن کارخانه‌ها با موجی از اعتصاب‌های نشست‌ه پاسخ دادند، از جمله در **ویستون**، شرکت اسپیناف قطعات خودرو وابسته به شرکت فورد. در محیط و بستر جهانی‌شده‌ی سرمایه‌داری، بحران اقتصادی بدون هیچ تناسبی وضعیت آن دسته از کارگرانی را که در شرکت‌های بزرگ استخدامی یا قراردادی هستند، بی‌ثبات می‌کند.

گرچه اتحادیه‌های کارگری و نیز شرکت‌ها اهمیت اشغال‌های کارگری را در حکم ابزاری بی‌اثر و منسوخ برای دفاع از حقوق کارگران انکار می‌کنند، این استدلال چالش مستقیمی را که کنترل کارگری فرا روی هژمونی شرکت می‌نهد نادیده می‌گیرد. اعتصاب نشست‌ه ریپابلیک در سال ۲۰۰۸ نمونه‌ی متأخری از مطالبه‌ی کارگران برای در دست گرفتن سرنوشت اقتصادی‌شان بود که در بالاترین حد عمومی شد.

^{۱۷} Corporate America اصطلاحی است غیررسمی برای اشاره به مجموع شرکت‌ها و کسب‌وکارهای بزرگ در ایالات‌متحده که به سلطه و قدرت این شرکت‌ها طعنه می‌زند. م

نتیجه‌گیری

اقدام مستقیم کارگری، که در تاریخ ایالات متحده با اعتصاب‌های نشسته و اشغال‌های کارخانه‌ای خود را به نمایش گذاشته، هم از سوی سرمایه با مخالفت روبه‌رو شده است و هم از سوی نمایندگان اتحادیه‌های کارگری. اتحادیه‌های کارگری سنتی و تغییرناپذیر با خودکنش‌گری یا کنترل کارگری که قدرت را از دفاتر مرکزی اتحادیه به محیط‌های کار منتقل می‌کند به مخالفت می‌پردازند. رهبران اتحادیه‌ای برای تضمین روابط مبتنی بر نظم و ترتیب، نه به هم‌بستگی کارگری درون یک محیط کار و در میان محیط‌های کار بلکه به کنترل‌گری سلسله‌مراتبی و وفاداری سازمانی نیاز دارند. بسیاری از اتحادیه‌های جاافتاده به نظر بسیاری از کارگران بی‌مصرف‌اند - فاقد آمادگی برای به‌چالش کشیدن هژمونی مستبدانه‌ی شرکتی، با یک رهبری بی‌حال و بورکراتیک، و ساختاری در تقابل با بسیاری از منافع کارگران. مفهوم کنترل کارگری که خود کارگران آن را به تصویر کشیده‌اند، امروزه در حال مصادره‌شدن توسط مدیریت است، به‌شکلی عجیب و غریب و خرابکارانه با تلقین این که می‌توان خود شرکت‌ها را تجسم آزادی دانست. همان‌طور که اسلاوی ژیزک اذعان می‌کند:

امروزه [در کسب و کارها - م] به‌جای یک زنجیره‌ی دستوردهنده‌ی سلسله‌مراتبی-متمرکز، شبکه‌هایی را می‌بینیم با انبوهی از شرکت‌کنندگان و با کار سازمان‌یافته در شکل گروه‌ها و پروژه‌ها... سرمایه‌داری با چنین شیوه‌هایی هم‌چون یک پروژه‌ی برابری خواهانه دگرگون شده و مشروعیت یافته است: با برجسته کردن کنش خودآفرینش‌گر و خودسازمان‌دهی خودجوش، حتی لفاظی چپ رادیکال مبنی بر خودمدیریتی کارگران را مصادره کرده و آن را از شعار ضد سرمایه‌دارانه به شعار سرمایه‌دارانه بدل کرده است (۵۲، ۲۰۰۹).

به این دلیل که مدل غالب اتحادیه‌گرایی معطوف به کسب و کار کارگران را ناکام می‌گذاشت، مدل‌های جدیدی از دموکراسی در محیط کار در حال ظهور است. در مقایسه با تلاش‌های مستاصلانه و ناموثر نیروی کار سازمان‌یافته برای حفظ گذشته‌ای به‌سرمآمده، برخی شرکت‌ها وانمود می‌کنند که تمایل کارگران به رهایی از ساختارهای بوروکراتیک زورگویانه را به رسمیت می‌شناسند.

درس‌های کنترل کارگری از گذشته حاکی از ضرورت اقدام جمعی توده‌ای در آینده است و نه ترویج و گسترش یک «محیط کار افقی». اکثر اتحادیه‌های کارگری و نیروهای پیش‌رو اهمیت کنش اعتصاب نشسته یا خودمدیریتی بنگاه‌های تولیدی و خدماتی را در حکم رویه‌هایی کهنه و قدیمی که کارگران امروزی تمایلی به دانستن و اجرای آن ندارند انکار می‌کنند. این منتقدان این واقعیت را نادیده می‌گیرند که اعتصاب‌های تحت کنترل کارگران و اقدام مستقیم بیان صریح و اساسی مخالفت با سرکوب‌گری کارفرما در محیط کار است. هرچه کارخانه‌ها بیشتر و بیشتر بدل به یادگاری از گذشته‌ها می‌شوند، سازمان‌های کنترل کارگری در بخش‌های نوظهور اقتصاد شکل‌های جدیدی به‌خود خواهند گرفت که بازتاب‌دهنده‌ی دگرگونی فعالیت‌های اقتصادی و اهمیت فزاینده‌ی محیط‌های کار عمومی و خدماتی

است. با تجدید ساخت سرمایه و تغییرات مداوم در فرایند کار، کارگران در عرصه‌های جدیدی از مبارزه درگیر خواهند شد که می‌تواند دربرگیرنده‌ی ایجاد شکل‌هایی از کار باشد که از نظر اجتماعی سودمندند.

کارگران برای حرکت به سمت آینده‌ای سوسیالیستی و دموکراتیک باید در مقاومت و عصیان علیه نیروهای مستقر شرکت کنند. با زوال تدریجی دموکراسی و گسترش راه‌روسم زورگویانه‌ی شرکتی در اقتصاد، هم در بخش تولید هم در بخش خدمات، بر تمایل کارگران برای رهایی از سرکوب‌گری کارفرما افزوده خواهد شد — و مبارزات گذشته به‌مثابه نمونه‌های پابرجای واقعیت مسلم خودمدیریتی و کنترل کارگری بنگاه‌ها و اجتماعات معتبر باقی خواهد ماند. به‌رغم غیبت عاملیت‌های اجتماعی‌ای که بتوانند آلترناتیوهای عملی سلطه‌ی سرمایه‌داری را به کارگران ارائه کنند، با توجه به این‌که ریاکاری ایده‌ی «محیط کار افقی» در سرتاسر اقتصادی که بخش‌های خدماتی به‌شکلی فزاینده بر آن غلبه پیدا می‌کنند کاملاً مشهود است، دست‌آخر کارگران بی‌شک خودمدیریتی و در دست‌گرفتن کنترل آینده‌ی اقتصادی‌شان را مطالبه خواهند کرد. کم‌این‌که در محیط طبیعت، باین‌که اکثر جرقه‌ها و آذرخش‌ها به آتش‌افروزی نمی‌انجامند، آتش نیم‌سوز زیرخاکستر درانتظار لحظه‌ی بعدی تحریک شدن و زبانه کشیدن است.

مقاله‌ی حاضر ترجمه‌ای است از فصل شانزدهم 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

Arrighi, Giovanni and Beverly J. Silver. ۱۹۹۴. Labor movements and capital migration: The United States in world-historical perspective. In *Labor in the capitalist world economy*, ed. Charles W. Bergquist, ۱۸۳–۲۱۶. Beverly Hills, CA: Sage.

Bernstein, Irving. ۱۹۶۹. *The turbulent years: A history of the American worker ۱۹۳۳–۱۹۴۱*.

Boston: Houghton Mifflin.

Brenner, Aaron, Robert Brenner, and Cal Winslow. ۲۰۱۰. *Rebel rank and file: labor militancy and revolt from below during the long ۱۹۷۰s*. London: Verso Books.

Bybee, Roger. ۲۰۰۹. Sit-down at Republic: Will it give labor new legs? *Dissent* (Summer): ۹–۱۲.

- Faires, Nora. 1989. The great Flint sit-down strike as theatre. *Radical History Review* 43, 121–135.
- Feurer, Rosemary. 2006. *Radical unionism in the Midwest, 1900–1950*. Urbana and Chicago: University of Illinois Press.
- Fine, Sidney. 1969. *Sit-down: The General Motors strike of 1936–1937*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Galenson, Walter. 1960. *The CIO challenge to the AFL: A history of the American labor movement*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Garson, Barbara. 1994. *All the livelong day: The meaning and demeaning of routine work*. New York: Penguin.
- Green, James R. 1998. *The world of the worker: Labor in twentieth-century America*. Champaign: University of Illinois Press.
- Groom, B. 2009. Why sit-ins are so 1970s. *Financial Times*. April 7.
- LaBotz, Dan. 1991. *A troublemaker's handbook: How to fight back where you work—and win!* Detroit: Labor Notes.
- Lenin, V. I. 1917/1998. *The State and Revolution*. Repr. Broadway, Australia: Resistance Books.
- Lydersen, Kari. 2009. *Revolt on Goose Island: The Chicago factory takeover and what it says about the economic crisis*. Brooklyn, NY: Melville House.
- Lynd, Staughton. 1992. *Solidarity unionism: Rebuilding the labor movement from below*. Chicago: Charles H. Kerr Publishing Company.
- Mészáros, István. 2010. *Historical actuality of the socialist offensive: Alternative to parliamentarism*. London: Bookmarks.
- Ness, Immanuel. 1998. *Trade unions and the betrayal of the unemployed: Labor conflicts during the 1990s*. New York: Routledge/Garland.
- Pollasch, Abdon. 2008. Obama: Laid-off workers occupying factory in Chicago are “absolutely right.” *Chicago-Sun Times*. December 8.
- Pope, James. 2006. Worker lawmaking, sit-down strikes, and the shaping of American industrial relations, 1935–1958. *Law and History Review*, 45–113.

Sitrin, Marina. ۲۰۰۶. *Horizontalism: Popular power in Argentina*. Oakland, CA: AK Press.

Serious Materials. ۲۰۱۰. www.seriousmaterials.com. Accessed August ۲۸, ۲۰۱۰.

Žižek, Slavoj. ۲۰۰۹. *First as tragedy, then as farce*. London and New York: Verso Books.

مصاحبه‌ها:

Shotwell, Gregg. ۲۰۰۸. Interview by author. September ۱۸-۱۹.

Tucker, Jerry. ۲۰۱۰.a. Interview by author. March ۸.

———. ۲۰۱۰.b. Interview by author. August ۱۴.