

## سندیکالیسم

«سندیکالیسم از لحاظ علمی شایسته بررسی و تحلیل است که میتوان از ترمینولوژی، تاریخچه، انواع، سازمان، نقش و اثر، بالاخره فوائد اقتصادی و اجتماعی آن بحث کرد. ما در این سلسله مقالات کوشش خواهیم کرد با برداشت علمی و منطقی و دید صحیح ارشادی و هدف روشنگری در مورد سندیکالیسم بحث کنیم تا چراغی فرا راه کسانی نگهداریم که با امور سندیکائی سروکار دارند»

### سندیکالیسم

سندیکالیسم اجتماع گروهی دارندگان شغل معین برای دفاع از منافع مشترک حرفه‌ای است.

سندیکا از انجمن‌ها که عادتاً دارای هدف نوعی است مشخص و متمایز میباشد. زیرا سندیکا از «منافع اختصاصی حرفه‌ای» دفاع میکند و حال آنکه نظر و هدف انجمن<sup>۲</sup> دفاع از مصالح همگانی بدون در نظر گرفتن منافع اعضاء تشکیل‌دهنده است. مثلاً سندیکای کارگران یا کارفرمایان بافنده هر کدام از منافع و مصالح جمعی و گروهی اعضاء خود بجهت اشتغال به حرفه بافندگی دفاع میکنند و انجمن ترویج ورزش یا انجمن حمایت از زندانیان هدفی جز همگانی کردن ورزش و

- 1) Syndicat
- 2) Association

بهبود حال افراد زندانی غرض دیگری ندارند.

همچنین سندیکا از شرکت تعاونی<sup>۳</sup> نیز متمایز است. زیرا این شرکت‌ها هم، گرچه منافع مشترک اعضا را ملحوظ میدارند ولی به لحاظ داشتن نوعی سبب انتفاعی در انواع فعالیت‌های اقتصادی از تولید و توزیع و مصرف و وام و اعتبار و نظائر این‌ها اقدام میکنند.

سندیکا باعتبار اینکه مربوط به منافع حرفه‌ای کارگران<sup>۴</sup> یا کارفرمایان<sup>۵</sup> باشد اهمیت خاص و سجایا و ویژگیهای متفاوت پیدا میکند.

سندیکالیسم از نظر روش و آئین کار سندیکاها به چهار طبقه مشخص در دنیا تقسیم شده که عبارتند از: اصلاح‌طلب<sup>۶</sup>، انقلابی<sup>۷</sup>، اشتراکی<sup>۸</sup>، و مسیحی که هر کدام در طول تاریخ پیدایش و گسترش سندیکالیسم در اعصار و امصار مختلف نمونه‌های متعدد دارند.

سندیکاها، قطع نظر از آئین و شیوه فعالیت، اهمیت اساسی از نظر اقتصادی و اجتماعی دارند و حتی نقش تعیین‌کننده سرنوشت ترقی و تعالی محیط خود را دارا میباشند.

سندیکاها استخوان‌بندی جامعه اقتصادی را تشکیل می‌دهند و عوامل تقویت‌کننده و نیرودهنده در شئون اجتماعی بشمار می‌آیند.

ارزیابی نقش و تأثیر سندیکا در اجتماعات سرمایه‌داری در زمینه کنش‌ها و واکنش‌ها، سیروتکامل، مبارزه‌ها، یکسوئیها، دوری و نزدیکی یا مناسبات نیروها، روابط کار و بالاخره تحولات و تطورات عمومی و اجتماعی چه از حیث برش طولی و چه از لحاظ برش عرضی واجد اهمیت درجه اول و نشان‌دهنده تحریک (دینامیسم) تاریخ و اجتماع است که بررسی آن در واحدهای مختلف اقتصادی و اجتماعی و در سطح ملی و جهانی هم شیرین و سرگرم‌کننده و هم سودمند و آموزنده است.

پیدایش سندیکالیسم موجب واکنش شدید و تند در جامعه‌های سرمایه‌داری گردیده که لاجرم توانسته است با تحمل رنجها و شکنجها خود را توجیه و تثبیت نماید و با ادامه مبارزه پیگیر و سرسخت در افکار عامه و نظام اجتماعی پذیرفته شود.

بررسی پیدایش و گسترش و پیکار تاریخی سندیکالیسم در اقتصاد خاصه اقتصاد اجتماعی و حقوق کار و صنعت اختصاراً دارای چهار مرحله جداگانه و متوالی بشرح زیر است:

3) Cooperative Cooperation

4) Les Solories

5) Les Chefs d'enreprise

6) Reformiste

7) Revolutionnoure

8) Communiste

9) Chretien

۱- سندیکالیسم در نخستین گام پیدایش خود با تحریم و منع رسمی بوسیله قانون مواجه شد. قدیمی‌ترین منع قانونی در فرانسه بوسیله «قانون شاپلیه»<sup>۱۰</sup> ۱۴ ژوئن ۱۷۹۱ و بعداً قانون جزا، ۱۱ ۲۵ سپتامبر ۱۷۸۹ میلادی بعمل آمد. در انگلستان بوسیله قانون ۱۷۹۹.

هدف این ممانعت‌های قانونی خواه جلوگیری از تجدید حیات «تعاونی‌ها»<sup>۱۲</sup> خواه بجهت ترس نو دولت‌ها و سرمایه‌دارها از هیجانات کارگری نتیجتاً موجب این شد که سندیکالیسم موقتاً متوقف گردد. در نتیجه سندیکاها بشکل اجتماعات سری و پنهانی درآمدند یا بعنوان کلوب‌ها و اجتماعات خود یاری و کمک متقابل ماسک بر روی خود زدند. اعتصاب که مثل خود سندیکا ممنوع و به‌سختی کوبیده میشد باآسانی به شکل شورش و عصیان<sup>۱۳</sup> نمودار گردید.

این يك حقیقت تاریخی است که اعضاء و گذشت رسمی و ارادی متواتر که روز بروز گسترش پیدا میکرد اثر «منع قانونی» را معتمد و ملایم می‌ساخت و گاهی این ممانعت را از اثر میانداخت.

شناسائی حقوق سندیکائی در فرانسه در ۱۸۸۴ و در انگلستان در ۱۹۲۶ میلادی انجام گرفت.

۲- ازین بیعد، برائر مقاومت و مخالفت کارفرمایان و اربابان و دشمنی‌ها و کشمکش‌های مبتنی برسیک‌ها و شیوه‌های مشخص آنان سندیکاها مورد برخورد و حمله و تعرض قرار میگیرند. کارفرمایان، ابتدا اعلام کردند که مایلند با فرد فرد کارگران و جداگانه در خصوص شرایط کار و دستمزد و کارمزد بحث و صحبت کنند و می‌گفتند که اصل قدرت و سلطه کارفرمائی مانع از اینست که مذاکرات جمعی انجام گیرد. در حالیکه حاضرند بایک عضو پرسنل و کارگر مزدور خود صحبت کنند حاضر نیستند مداخله فرد خارجی (دبیر سندیکا)<sup>۱۴</sup> را بپذیرند. پیکار و کشمکش با وسایل گوناگون جریان پیدا کرد؛ اخراج پیکارگران از کار<sup>۱۵</sup>، و گردش لیست‌های سیاه بین کارفرمایان<sup>۱۶</sup> تعهد کتبی عدم عضویت سندیکا شرط استخدام کارگر<sup>۱۷</sup> بیمه علیه اعتصاب<sup>۱۸</sup> ایجاد اعتصاب‌شکنان<sup>۱۹</sup> که اغلب بوسیله کارفرمایان خبره انجام میگرفت، تأسیس سندیکای زرد<sup>۲۰</sup> یا شرکت متدین<sup>۲۱</sup> که بوسیله کارفرمایان یا

10) La loi de Chapelier

11) Code Pénal Jrancais

12) Corporations

13) Emeute

14) le secretaire du Syndicat

15) Congédiement des militants

16) Lisles noires circulant entre emprogeurs

17) engagement écrit de nepas syndiques exigé comme condition d'embauchage

18) assurance contre eagrée

19) brisurs de greve

20) Syndicat jaune

21) Company Unions

ایادی آنان کنترل و نظارت میشود. دست زدن بیک سلسله امور اجتماعی که هدف آن نابود کردن و از اثر انداختن سندیکاها بود بطوریکه با مخالفان سندیکا سخاوتمندانه رفتار میکردند و یا مواد مجازاتی در مقررات خود برای اعتصاب کنندگان یا رهبران پیش‌بینی می‌نمودند.

اما بر اثر اعتصاب کارگران بتدریج سندیکاها جای خود را باز کردند. در پاره‌ای از کشورها بحران‌های اجتماعی شدید و حرکات اعتصابی خارق‌العاده بوقوع پیوست مانند اعتصابات سالهای ۱۹۰۶ تا ۱۹۰۹ در سوئد، منازعات ماه دسامبر در ایالات متحده امریکای شمالی، انقلاب اجتماعی ۱۹۳۷ - ۱۹۳۴ قانون واگنر ۲۲ در فرانسه که در این ضمن اعتصابات ماه ژوئن ۱۹۳۶ و موافقت‌نامه ماتینیون ۲۳ پس از ۵۲ سال از وضع قانون «حقوق سندیکائی ۱۸۸۴» دائر بر قبول مذاکرات و قراردادهای جمعی کارگران از طرف کارفرمایان بوجود آمد.

۳- بروی این مبانی روابط متقابل عادی و حتی بعضی همکاریها بتدریج برقرار گردید. کشور سوئد در این موضوع نمونه عالی است. زیرا در این کشور قراردادهای جمعی کامل، آئین و روش حل مسالمت‌آمیز اختلافات که ممکن بود موجب اعتصاب شود. تماس‌های منظم سندیکاها با کارفرمایان برای مطالعه منطقی تمام مسائل و مشکلاتی که بوجود می‌آمد، محیط قانونی و اعتماد و نزاکت مربوط به کار در روابط میان کارگران و کارفرمایان رعایت و اجرا میشد. در بریتانیای کبیر نیز بتدریج وضعی مشابه سوئد برقرار شد. همچنین نظیر این حالت در شمال کشور ایالات متحده امریکای شمالی بوجود آمد: در این جا بسیاری از قراردادهای جمعی کارگران و کارفرمایان با موافقت سندیکا تنظیم میگردد و بموجب این قراردادها کارفرمایان فقط کارگر عضو سندیکا را به خدمت میپذیرفتند و نیز کسانی را که از سابق در خدمت داشتند و ادار به پذیرش عضویت سندیکا میکردند و ضمانت اجرای عدم عضویت اخراج از کار بود و ترك عضویت سندیکا نیز همین مجازات را داشت. همچنین در امریکا حق عضویتی که کارگران به سندیکا میپرداختند به دستمزد آنان افزوده می‌شد و مستقیماً از طرف کارفرما به سندیکا پرداخت می‌گردید. بعلاوه بسیاری از سندیکاها با کارفرمایان برای افزایش میزان محصول همکاری میکردند و پاره‌ای از آنها ازین راه نیروی فوق‌العاده‌ای بدست آوردند و سطح مردها را بالا بردند. در فرانسه تقسیمات سندیکالیسم و فکر بسیار کهنه قدرت کارفرما باعث شد که تعدیل و تنظیم روابط و مناسبات کارگران و کارفرمایان باکندی انجام گیرد. موضوع قبول قراردادهای جمعی بر اثر جنگ و تورم ۲۴ متوقف شد. اما پس از جنگ موافقت‌نامه گروه صنعتی در ۱۹۵۳ و مخصوصاً موافقت‌نامه رنو ۲۵

- 
- 22) Wagner
  - 23) Malignos
  - 24) inflation
  - 25) Renault

در ۱۹۵۵ موجب توسعه و افزایش روابط کار و عادی شدن مناسبات کارگران و کارفرمایان گردید.

۴- بهمان میزانی که مداخله دولت در حیات اقتصادی افزایش مییافت، سندیکاها نیز با آن تصادمات و اصطکاکات زیادتری پیدا میکردند.

بحث موضوع «دولت و سندیکالیسم» بعدی اهمیت پیدا کرد که از بحث مسئله «سندیکالیسم و کارفرمایان» بالاتر رفت.

مذاکرات مستقیم با دولتی که مسئولیت و وظیفه تعیین «نرخ‌مزدها» را برعهده داشت (فرانسه ۱۹۵۰-۱۹۴۴)، سیاست حضور و در دست گرفتن و اداره چرخهای مختلف رسمی، نظارت و بازرسی و مراقبت حکومت، ارتباط سازمانی با دستورهای کارگران در دولت (انگلستان ۱۹۵۱-۱۹۴۶ و سوئد بعد از ۱۹۲۰) از نمونه‌های بارز این امر است.

در اتحاد جمهوریهای شوروی و دیگر کشورهای دموکراسی توده‌ای، وضع سندیکاها بطور عمیق و اساسی تغییر مییابد. سندیکاها بلحاظ محرومیت از تثبیت نرخ دستمزدها و ممنوعیت از حق اعتصاب در واقع واسطه همکاری کارگران باقوه مجریه و مجریان برنامه‌های اقتصادی و صنعتی هستند، همچنین آنها نقش اجرای تأمین اجتماعی ۲۶ کنترل واحد و ارزش‌های کار، اجرای قوانین حمایت از کار و اعلام موارد تجاوز از حق را ایفاء میکنند.

در نظام‌های استبدادی یا خودمختاری مانند ایتالیای ۱۹۲۲، آلمان ۱۹۳۳، اطریش ۱۹۳۴، فرانسه ۱۹۴۰ نخستین و مهمترین کار دولت در برخورد با سندیکاها از بین بردن قدرت آنهاست و دولت‌ها سعی میکنند تعاونیها را جانشین سندیکاها سازند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی