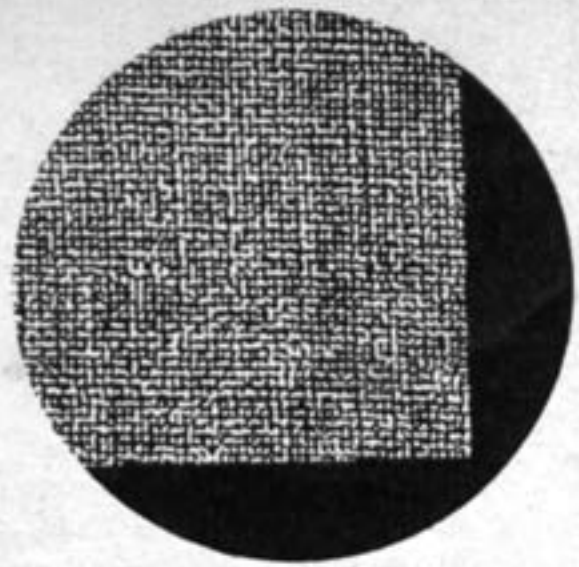
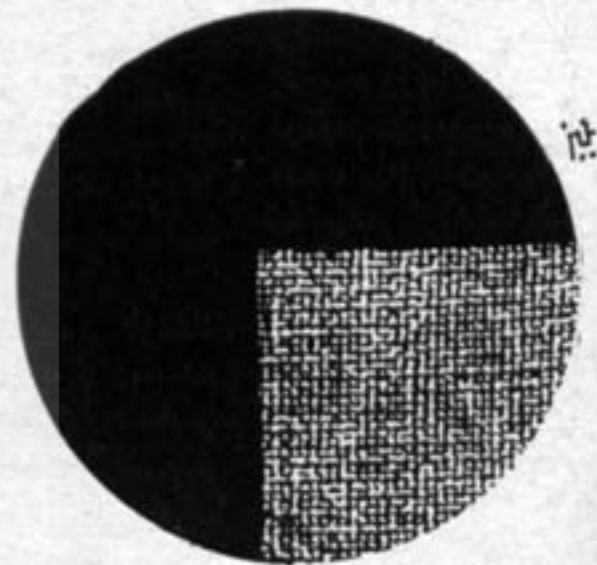
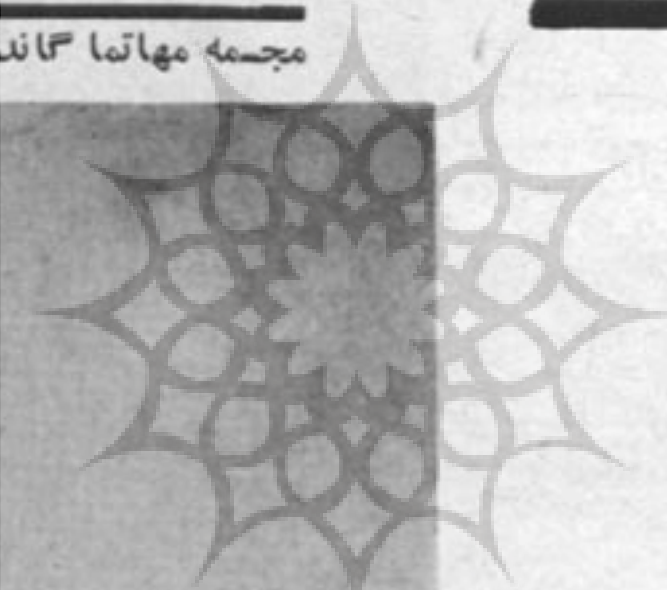
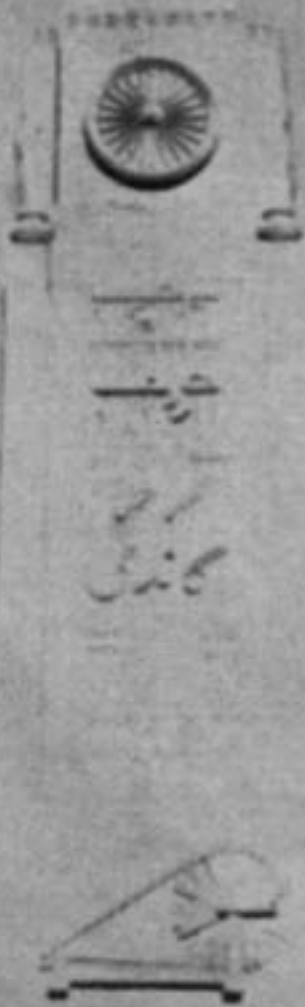


سرگذشت هند
از: آندره فیلیپ



تکامل در قلمرو صنعت

مجسمه مهاتما گاندی پیشوای آزاده ملت هند



انسانی و مطالعات فرهنگی
مجموعه علوم انسانی

۴- تکامل در قلمرو صنعت:

دیدیم که سیاست اقتصادی کمپانی هند برای ابداع صنعت در هند مساعد نبود و حتی متدرجاً پیشه‌وران را معدوم ساخت.

معدنک در شروع قرن نوزدهم چندین کارخانه مدرن ساخته شد: در سال ۱۸۵۱ یک کارخانه پنبه‌ریسی در بمبئی، در ۱۸۵۴ یک کارخانه ریستن کنفدر بنگال، در ۱۹۱۱ مقدار ۲۵۵۳۳ بنگال وجود داشت که هر یک بیشتر از ۲۰ نفر کارگر را بکار و امید داشتند (۱۴۰۰) بنگال نساجی پنبه، ۱۷۳ نساجی کنف، ۸۳ بنگال فلز کاری، ۵۹ آتلیه راه آهن.

صنعت جدید و پیشه‌وران:

آنچه از اوصاف مشخصه این صنعت مدرن است اینست که از اول کار بشکل صنعت خیلی بزرگ و از لحاظ فنی کامل و از لحاظ سرمایه‌گذاری در درجه عالی بود. مانند روسیه آن

زمان، در هند پیشه‌وری اساس و پایه باقی میماند، قسمت اعظم میگنجه صنعتی کشور را همان پیشه‌وری بقوت جلب کرده و بکار و امیدارد و تاسیسات عظیمی که در بالا وجود، می آیند از طرف قدرتهای مالی خارجی اداره میشوند.

مابین این صنعت عظیم و پیشه‌وری ارتباط لازم بوجود نیامد. در ژاپن تقسیم کار بین پیشه‌وری و تاسیسات کوچک که خودشان را بکارهای اختصاصی وقف می کردند از طرفی و صنایع بزرگ از طرف دیگر وجود داشت. در هند این تقسیم کار پیش نیامد. بنابراین این مراکز صنعتی مدرن خیلی معدوم بوده و بطور غیر مساوی در کشور توزیع شده بودند. اینها بطور عمده از قرار زیر بودند: برای صنعت نساجی: بمبئی، احمد آباد، کلکته؛ برای فلز کاری: در شمال بنگال و در بیهار معادن جریا و مخصوصاً تنها کارخانه صنعت آهن سازی هند تا موقع استقلال: کارخانه عظیم خانواده تاتا در جامس هد پور. این کارخانه در ۱۹۲۸ بیست و پنج هزار نفر کارگر را مشغول داشته بود،





متعلق به خود او نبود، در مقابل يك پاداش ثابت میگرفت و یا حق دلالی بر حسب فروش اخذ میکرد، و این دلالی یا مربوط بتولید و یا مربوط بسود بود. آنچه زیاد رواج پیدا کرد این بود که این اداره کنندگان بر حسب اوضاع و احوال ۳۵ تا ۷۰ درصد منافع آن تأسیسات را بدست می آوردند.

باین ترتیب اولاً اکیپ کوچکی از انگلیسی ها بوجود آمد و سپس از هندیپاتی که تعلق بکاست مخصوص پارسی ها بودند. اما این پیشاهنگان صنعت بزودی دچار این وضع شدند که بیشتر در تحت تسلط نظریات مالی قرار گرفتند تا نظریات فنی. مثلاً يك آژانس مدیریت شروع با اداره کردن چندین شغل و تجارت میکرد که بین آنها کوچکترین ارتباط منطقی وجود نداشت، باین ترتیب در حقیقت بيك تمرکز تأسیسات نرسیدند بلکه باین نتیجه رسیدند که تأسیسات مختلف و متفاوت را در زیر دست همان اداره کنند و واحد در پهلوی هم قرار می دادند و هیچ ارتباطی بین بعضی از آنها با بعضی دیگر وجود نداشت. (منظور اینست که پهلوی هم قرار دادن مؤسسات بی ارتباط با هم غیر از تمرکز و ترکیب منطقی آنها با هم دیگر است.)

خطر این بود که وقتی یکی از مشاغل که بوسیله عامل مدیریت اداره میشد مواجه با زیان و خطر میگردد سایر مشاغل که در زیر نظر همین آژانس بود، هر چند که خیلی مستحکم میبود و مطلقاً مناسبتی با آن شغل زیان دیده نداشت، درد نبال این موقعیت نامناسب کشانده میشد و آنهم بپوشش کسب و کار دوم شدن محکوم میگردد.

از طرف دیگر این عاملین مدیریت نمیتوان واسطه بین شرکت هائی که در هند بوجود می آمدند و صرفه جوئی کنندگان انگلیسی و سپس هندی يك نقش خیلی مفیدی را بعهده داشتند. وقتیکه این شرکت هائی نوین بوجود می آمدند این عمال يك قسمت از سرمایه را خود بعهده میگرفتند و حتی گاهی اکثریت سهام را دارا بودند و باین ترتیب نقش بانك مشاغل را در اروپای غربی بعهده میگرفتند.

باین ترتیب يك اکیپ از «صاحبان صنایع و امور مالی» بوجود آمد که بیشتر از آنچه فنی و صنعتی باشد جنبه مالی داشتند، آنها بیشتر تمایلی به زیرورو کردن سفته بازیهای مالی و بزولی داشتند تا اینکه در تولید واقعی ذینفع باشند. وقتیکه هند استقلال پیدا کرد میشد عده این «صاحبان صنعت و امور

ساختن قابل ملاحظه قدرت اقتصادی است، این تمرکز بوسیله يك ابزار واقعی بعمل می آید که فقط در هند پیدا میشود یعنی بوسیله «آژانس های مدیریت» یعنی عمال مدیریت صنعت که منشاء آن بخوبی قابل توضیح است. وقتیکه شرکت های بزرگ (فیرم) بریطانیائی شعبی در هند تأسیس کردند و در آنجا مبالغی سرمایه گذاری میکردند و بخصوص این کار در نساجی زیاد پیش آمد. آنها اعتماد و اختیاراتی دائمی به انگلیسی هائی میدادند که مقیم هند بودند و مسئولیت و اداره این شعب را به آنها وا می گذاشتند. بین شرکت (فیرم) و عامل یا آژانس او يك قرارداد بی بسته میشد که اسم آنرا «Mamaging agent» یعنی «عاملیت مدیریت» میگذازدند، بر حسب این قرارداد آژانس مذکور اداره کردن شغلی را قبول میکرد که

مهندسین این کارخانه انگلیسی و امریکائی و فرانسوی بودند (پسر تانا که حالا مالک این کارخانه است از يك مادر فرانسوی متولد شده و تحصیلات خود را در «مدرسه علوم سیاسی» بانجام رسانده)

در این کارخانه که بوسیله اهل فن خارجی اداره میشود، از بهترین و کامل ترین روشهای فنی و علمی پیروی می کرد و در بیننده تأثیر يك کارخانه بزرگ صنعت آهن سازی امریکارا ایجاد می کند. در هر حال در سال ۱۹۲۶ از ۳۶ میلیون و نیم نفر مزد بگیر فقط ۴ میلیون مزد بگیر صنایع مدرن بودند بقیه مزد بگیران زراعتی و با پیشه و ران کوچک بوده اند.

آژانس این صنعت از بدو زائیده مدیریت شدنش يك صنعت خاص دیگر را نشان میدهد و آن عبارت از تمرکز

مالی «بزرگ» را در انگلستان دست شمرده با وجود این آنها به صنعت مدرن تسلط داشتند؛ در درجه اول تانها بودند که هنوز هم هستند، اینها شخصیت های بزرگ صنعت آهن بشمار میروند که نمیتوان بآنها این مذمت را وارد آورد که مردان امور مالی باقی مانده باشند، آنها واقعاً از صاحبان فن و اهل صنعت هستند، از طرف دیگر آژانسهای مدیریت دیگری از نوع برادران «بورلا» Burla بودند که بر روی اداره کردن مالی صدها تأسیسات مختلف دست انداخته بودند و علاوه بر آن بالاخره تهیه کننده اعتبارات برای نهضت ملی بر علیه انگلیسها گردیدند.

کارگران

شرائط و اوضاع و احوال زندگی کارگران مسئله ایست که صنعت نوزاد در مقابل آن قرار داشت. البته عده کارگران زیاد نبود. از اوصاف خاصه آنها عدم ثبات فوق العاده و باروری بی اندازه ضعیف است، اما این واقعیتی است که در تمام کشورهای کم رشد و توسعه و حتی در روسیه در آستانه پیدایش صنعت نوین با آن بر میخوریم. این عدم ثبات بیشتر از آنجا ناشی است که کارگرانی که در صنعت نوین وارد میشوند خیلی به ندرت متعلق به پیشه و ران قدیمی اند، اغلب آنها دهقانانی هستند که مستقیماً از صحرا و دهکده آمده اند، يك کارگر بوسیله یکی از اعضاء کاست خودش در دهکده بخدمت پذیرفته شده. او باین امید از دهکده بطرف صنعت روان آمده است که يك پاداش مکتوم بدست آورد و بتواند در عین حال که خانواده اش را در دهکده تغذیه کند بقدر کافی پول کنار بگذارد تا بقیه کزاف بالاخره يك قطعه زمین کوچک مکتوم بتواند بخرد. اما در موقع برداشت حاصل که تمام کارکنان ممکنه باید تجهیز شوند، او کارخانه را ترک میکند و بد دهکده بر میگردد تا به خانواده اش کمک کند. باین ترتیب میران رعیت در کارخانه خیلی قابل ملاحظه است. این مقدار از حدود ۵ درصد در ماه دسامبر تا ۲۵ درصد در ماه های دیگر اکثراً تغییر میکند و در جریان سالهای زیاد این عادت پیدا شده است که کارخانه را در مدت سال اقل دو ماه بکلی تعطیل می کنند زیرا در این موقع قسمت اعظم کارگران به دهکده های خود بر می گردند. کار این کارگران دارای باروری



پرتال خبر معلوم الشانی
ماه سوم الشانی در مطالعات فردوسی

ضعیف است. دهقان عادت کرده است که روز کارش خیلی طولانی باشد؛ او از طلوع آفتاب شروع بکار می کند و تا غروب آفتاب کار می کند، در حالیکه هر موقع دلش خواست کار را قطع می کند، هر موقع را مناسب بداند مختصر غذائاتی می خورد و مساعی خود را بکنند می برد.

وقتیکه در محیط يك صنعت بزرگ مدرن غوطه ور می گردد خیلی زحمت دارد تا خود را با شرایط نوین منطبق سازد؛ در طول سالهای دراز و پیش از اینکه بطور حقیقی گروهی از کارگرانی تربیت شوند که عادات نوین صنعت را بدست آورند نمیتوان انتظار داشت که آنها احترامی برای انضباطی فائل کردند.

کارگران (از این نوع) اغلب پست خود یا ماشین خود را بدون کسب اجازه از سر کارگر ترک می کنند، او نمیتواند خود را با سرعت منظم کار هم آهنگ سازد.

البته می توان مجازاتهایی را تعیین کرد؛ اخراج در صورت خودداری کردن زیاد از وظیفه و یا جریمه کردن... همچنین می توان سیستمی را برقرار ساخت که مثلاً پاداشها و جوایزی برای آنها پیش بینی شود که بیک سطح معینی از باروری در کار می رسند.

دیدیم که این مسئله در روسیه نیز طرح می شود با این اختلاف که روشهایی که برای وادار کردن کارگران به کار عاقلانه اتخاذ می شود در هند با آن اندازه شدید نبوده که در روسیه و چین بوده است.

يك مسئله دیگر خود بخود طرح شده که مربوط به شرایط استخدام کارگران است، این مسئله مخصوصاً شباهت به آزمایشی دارد که کارگران الجزیره ای که در خود فرانسه استخدام می شوند با آن آشنائی دارند.

وقتی دهقان هندی به شهر میرسد، او در نزدیکی از افراد کاست خودش که اهل همان دهکده است پانسیون می شود. پانسیون شدن یعنی بدست آوردن يك تکه حصیر در روی زمین کوبیده تسطیح شده در يك اطاق و در جنب دو پا ۱۵ صاحب حصیر دیگر در شرایط بهداشتی بی اندازه اسفناك. همچنین پانسیون باین معنی است که کارگر بدو کار غذائی بدست آورد که او را از

گرسنه بودن رهائی بخشد، زیرا او مزد خود را پیش از هشت تا ۱۵ روز بنا باوضاع و احوال مختلف دریافت نمیکند. بنابراین لازم است که از موجر خودش برای تغذیه شدن فرضی بکند و سود آن فرضه مطابق نرخ ربا خواران است (۱۵ درصد فرع در ماه) این پول در کارخانه معمولاً از سرکارگر گرفته میشود بعمل می آید و او به فرع ۷ تا ۸ درصد در ماه قناعت میکند.

همچنین باو یاد میدهند که وقتی کارگر به کارخانه می رسد برای اینکه بوسیله سرکارگر استخدام شود خوب است يك هدیه کوچکی باو تقدیم کند. و چون موضوع استخدام و اخراج همه در دست سرکارگر است و او ریاست عالی بر آنها دارد خوب است در آخر ماه نیز برای اینکه از کار معافی نشود این هدیه مختصر از نو تجدید گردد.

ریاست کارخانه نمیتواند بر علیه این سوء استفاده ها اقدامی بکند، زیرا اگر او بخواهد اقدامی کند و مثلاً بتواند سرکارگر را در سر بزنگاه و در موقع دریافت پول از کارگر بگیرد، باو توضیح داده می شود که این پول مربوط به آوانسی است که در موقع ورود از دست سرکارگر باو پرداخته است، این آوانس که برای موقع ورود کارگران از دست او ضروری است بعنوان پوششی برای هدیه های کوچک بعدی است که تقدیم سرکارگر می شود تا اینکه بتواند در کارخانه در سر کار ماند.

تغییرات مزد

نتیجه این بود که در جریان قرن نوزدهم و بیستم در صنعت هند خیلی پست و پائین بود. حتی تا این اواخر خیلی سخت و مشکل بود که بتوان مطالعه قیاسی جدی درباره مزدها بعمل آورد. مزدهای رسمی در حقیقت يك تصور واقعی و دقیق از پاداشی که کارگر دریافت میکرد نمیداد زیرا از طرفی پاداشهای تکمیلی وجود داشت (خیلی از تاسیسات موقع ظهر خودشان مستقیماً بکارگرها غذا می دادند، بعضی امتیازات جنسی تادیه میشد و یا بزمها پاداشهای تکمیلی اضافه میشد) و از طرف دیگر کسوری از بابت کارهایی که بد انجام میشد بعمل می آمد.

علاوه بر اینها بمناسبت جنس کار کننده (زن یا مرد بودن) و بمناسبت نواحی مختلف و شغل و حتی بمناسبت کاست های متفاوت مدتهای زیاد تفاوت بزرگ در پرداخت پاداش یا مزد وجود

داشت. فقط در سالهای اخیر است که امکان مطالعاتی در این موارد بوجود آمده، و نتایج این مطالعات برای دوران جنگ دوم جهانی بقدر کافی اضطراب آور است. معلوم شده است که از سال ۱۹۳۹ تا ۱۹۴۵ در بمبئی تغییر مقدار مزدها به ۱۲۰ رسیده در حالیکه مخارج زندگی به ۲۲۴ بالغ گردیده (مقایسه به عدد ثابت ۱۰۰ است که از قرار معلوم عدد مقایسه قبل از جنگ می باشد)؛ در مدرس مزدها به ۱۰۳ و مخارج زندگی به ۲۲۸ بالغ شده؛ برای تمام هند مزدها ۱۰۷ و مخارج زندگی به ۲۷۷ حساب شده. بالعکس خواهیم دید که از ۱۹۴۵ تا ۱۹۴۹ ما شاهد از دیاد ۲۲ درصد مزدهای واقعی هستیم، اما در ۱۹۵۰ مزدها حتی از سال ۱۹۳۹ نیز پائین تر هستند.

سکونت

بالاخره شرایط سکونت هولناك است، این مسئله بهمان اندازه که کم کم کارگرها ثبات پیدامی کنند و خیم ترمیکردند، اولین نسلی که از ۱۸۹۸ تا ۱۹۱۴ باشند از دهقانانی بوجود آمده بودند که مدت کمی کارگری کرده و سپس به دهات باز می گشتند.

این نحوه استقرار انسانهای ازدواج نکرده در شهر يك سلسله مسائل مشکل دیگر را طرح می کرد: درهم برهمی، بداخلاقی های جنسی، فحشا، عمومیت پیدا کردن امراض مقاربتی و غیره... اما از خاتمه جنگ اول باینطرف، این دهقانان عادت میکنند که در شهر مانده و ثباتی بدست آورند، آنها تبدیل به کارگران واقعی میگردند و خانواده های خود را نیز بشهر می آورند، شرایط سکونت که برای مدت محدود و کوتاهی برای دهقانان کارگر شده بی زن و فرزند قابل تحمل می بود در اوضاع و احوال نوین واقعا غیر قابل تحمل میگردد.

زنان و بچه ها در بیغوله های کثیف رویهه انباشته میشوند که متعلق بچندین خانواده از يك کاست هستند که در آن بیغوله باهم سهیم میباشند. غیر ممکن است خانواده ای يك خانه حتی خیلی مسکینانه را به تنهایی داشته باشد.

شکافته شدن کاست ها:

از اینها گذشته از ۱۹۲۱ شدن کاست ها هستیم. در این زمان است که کاندی نهضت عمومی را مطرح میسازد، و توأم با مبارزه برای استقلال نهضت

«رهائی بخشیدن نجسها» نیز سر از تخم در میآورد. در صنایع بزرگ مدرن غیر ممکن است که آتلیه ها را بر حسب کاستها سازمان داد، کاستهای مختلف در سالن های خاص کار کند، آنها یعنی کاستهای مختلف در کنار هم قرار میگیرند، باهم تماس پیدا میکنند و کم هر آنچه که اصول کاست در گذشته معرفی میکرده معدوم میشود، اما این نابودی در نتیجه يك اراده از روی آگاهی نیست که به تنگ نظری کاست پشت پا زنند و قواعد اجتماعی آنرا درهم ریزند و بنام يك ایده آل عالی اخلاقی آنرا کنار بگذارند بلکه تمام اینها در نتیجه فشار از خارج بعمل می آید که همه چیز را خراب میکند و بجای آن يك ماتریالیسم کلی را بجام میگذارد.

انسان چارچوب فکری و اخلاقی را که دوران کودکی وی در آن گذشت است گم میکند، او می بیند که بازیچه نیروهای مکانیکی کارخانه گردیده و مثل توپ بازی بهر جا پرتاب میشود غیر از اطاعت و کردن گذاردن به آن چاره دیگری ندارد.

ناچار به مفهومی از زندگی که معتقد به جبر و یابا قضا و قدر بودن است تسلیم میشود، هر نوع احساس ارزش و لیاقت انسانی از دست می رود، انسان امکان هر نوع اقدام مؤثر را از دست میدهد.

در عین حال می بینید که عده ای از سازمانهای سندیکائی بوجود می آیند، این سندیکاها در دوره صنعتی که تازه زائیده می شود بمنزله آنگونه کارهای اجتماعی حمایت از کارگران تلقی میگردد که روشنفکران با حسن نیت آنرا ابداع کرده اند.

نهضت سندیکائی

در ۱۹۱۸ اولین اعتبار در مدرس واقع میشود و این در صنعت نساجی و با اقدام چند نفر از کارگران بزرگترین کارخانه نساجی مدرس انجام می یابد.

در این دوران پس از جنگ اول کارگران راه آهن شروع کردند که متشکل شوند و این با ابتکار سیر آنند یکی از میسیونرهای انگلیسی که از دوستان شخصی کاندی بود بعمل می آید. علاوه بر اینها و کلای داد گستری معلمان و کارشناسان امور اجتماعی اولین سندیکا های کارگری را بوجود



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 مقال با مع علوم انسانی

آوردند . یکی از جمعیت های شهر پونا موسوم به «خدمتگذار جامعه هند» است که بارهبری م . جوشی در رأس اولین سندیکا های کارگری قرار میگيرد . این جمعیت از عده ای روشنفکران و کارگران اجتماعی بمنظور سعی و کوشش برای بهبودی بخشیدن به وضع کارگران بوجود آمده بود .

در ۱۹۲۸ نیرومندترین سازمان کارگری سندیکاها سازمان کارگران نساجی احمدآباد بود ، شهری نزدیک مرکز ساپارماتی بود آنجا تیکه اشام کاندی تاسیس یافته بود . این سازمان يك منشاء عجیبی دارد ، کارگران ازدیاد مزدهارا مطالبه کرده بودند و کارفرمایان نیز يك حکمیت را پذیرفته بودند . کمیسیون حکمیت از يك کارمند انگلیسی که ریاست به عهده اش بود و دونفر نماینده کارفرمایان و دونماینده کارگران وبالاخره از عضویت کاندی بوجود آمده بود . این کمیسیون رای به ازدیاد مزدها می دهد . کارفرمایان از بکار بستن این تصمیم خودداری میکنند . کاندی اعلام میکند که کارفرمایان پس از دادن قول وشکستن آن شرافتشان لکه دار میشود و او که رئیس سیاسی میباشد نمیتواند به پذیرد که يك قسمت از جامعه هندی شرافت خود را از دست بدهد ، او تصمیم میگيرد که اعتصاب غذا را تا زمانیکه کارفرمایان ازدیاد مزدها را قبول کنند اعلام و ادامه دهد . کارفرمایان پس از گذشتن ۶ روز از اعلان اعتصاب کرسنگی کاندی تسلیم شدند . باین ترتیب در صنعت نساجی احمدآباد اولین قرار داد دسته جمعی کارگران بسته شد ، و سازمان تبدیل به سندیکای نیرومندی گردید . در رأس این سندیکای زن جوانی قرار داشت که همکار کاندی بود . تصوری که کارگران از نقش سندیکا داشتند مخصوص بخودشان بود . آنها شکایتشان را نزد «مادام سندیکا» می بردند و مثلاً شکایت می کردند که سرکار - گر آنهار ازده است و بیاینگه مثل از نش غذا را سوزانده است باین ترتیب سندیکا بعنوان يك اورگانيسم نيكو کار و نيك خواه تلقی میشد که می تواند در هر موردی هر چه باشد دخالت کند تا حمایت کردن کارگران را تأمین سازد .

و همچنین با عدم ثبات آنها و به يك تنوع فوق العاده کارگران یعنی به این واقعیت بر می خوریم که در همان يك کارخانه می توان کارگرانی از نژادها و کاست ها و زبانهای فوق العاده متفاوت پیدا کرد وبالاخره با فقر فوق العاده برخورد می کنیم . آنها باندازه ای محروم از همه چیز هستند که برای آنان خیلی سخت است که حق عضویت سندیکارا بپردازند . در شروع قرن بیستم واقعیات موقعیت هنداز این قرار بود .

متحد نیز وجود دارد که ۳۳۲ سندیکا را با ۳۸۵۰۰۰ عضو جمع کرده است . سندیکای دست راستی هند ما کدوسا بها به حزب مذهبی ارتودکس خیلی دست راستی موسوم به ماهاسا بها وابسته است که آنها هم بنوبه خود به کارفرمایان بستگی دارند . در يك سندیکای دیگر تمایلات نسبت به تعلیمات کاندی و در یکی دیگر تمایلات مربوط به سوسیالیست هاست که غلبه دارد ، وبالاخره یکی دیگر زیر نفوذ کمونیست هاست . هنوز يك سازمان حقیقی اصیل طبقه کارگر هندی وجود ندارد . هنوز هم با خاصیت متمایله به مهاجرت کارگران هند بر می خوریم

خوب متشکل شده اند ، اما اغلب آنها هنوز بدست روشنفکران و مردان سیاسی اداره می شوند و ارتباط هائی با تمایلات مختلف سیاسی ندارند . کنگره اتحادیه کارگران ملی ۱۹۳۲ سندیکا را با هم متحد ساخته و يك میلیون ونیم عضو دارد . کنگره کارگران کل هند که از مواریث گروه وفادار به کاندی است از ۳۶ سندیکا بوجود آمده و ۷۵۸۰۰۰ عضو دارد ، هند ما کدوسا بها از ۵۱۷ سندیکا بوجود آمده و ۸۸۰ هزار عضو دارد ، این سندیکا تمایل به ناسیونالیست های هندوئیست دارد و از لحاظ مذهبی محافظه کار است ، علاوه بر اینها کنگره اتحادیه کارگران

این وضع تقریباً تا جنگ جهانی دوم ادامه داشت . امروزه سندیکاهای کارگری خیلی نیرومند وجود دارند ، که نسبتاً

موقعیت سندیکای کنونی: