

پویندگان

پویندگان تجارب تاریخی - اجتماعی - جهانی کارگران

بازگشت اعتصابات کارگری در چین

نوشته: سایمون هان و جیکاسانگ



کارگر تحویل میتوان در چین (عکس: رویترز/آلی سانگ/عکس آرشیوی)

منبع:

<https://labourreview.org/strike-wave-china/>

تحولات اخیر در اعتصابات کارگری چین

از آغاز اجرای اصلاحات بازار در چین در دهه ۱۹۸۰، این کشور که به عنوان «کارخانه جهانی» شناخته می شود، شاهد امواج متعدد اعتصابات به ویژه در دهه ۲۰۰۰ و اوایل دهه ۲۰۱۰ در بخش تولید بوده است. شایان ذکر است که از سال ۲۰۱۶ به اینسو، شمار و گستره اعتصابات کارگاهی به طور محسوس کاهش یافته و نیز، تمرکز جغرافیایی و منطقه ای این اعتراضات نیز دچار دگرگونی شده است. کانون اصلی اعتصابات به تدریج، از بخش تولید به بخش خدمات - به ویژه اقتصاد پلتفرمی - و از شهرهای ساحلی به مناطق داخلی کشور منتقل شده است. این دگرگونی دو پرسش اساسی را پیش می کشد: نخست، چه عواملی به بروز موج جدیدی از اعتصابات کارگران کارخانه ای انجامیده است؟ و دوم، اعتصابات کارگران پلتفرمی چه تصویری از وضعیت کنونی جنبش کارگری در چین ترسیم می کنند؟

احیای اعتصابات صنعتی

سال ۲۰۲۳ را می توان نقطه عطفی در روند فعالیت های اعتصابی پس از سال ۲۰۱۶ دانست. در این سال، شمار اعتصابات کارگاهی به طور چشمگیری افزایش یافت و تمرکز عمده آن در مناطق ساحلی، به ویژه در دلتای رود مروارید و دلتای رود یانگ تسه بود. بر اساس داده های «بولتن کار چین»، در سال ۲۰۲۳ مجموعاً ۴۳۴ مورد اعتصاب کارگاهی ثبت شده است، در حالی که این رقم در سال ۲۰۲۲ تنها ۳۷ مورد و در سال ۲۰۲۱ برابر با ۶۶ مورد بوده است. حدود ۸۰ درصد از اعتصابات سال ۲۰۲۳ در مناطق ساحلی جنوب شرقی چین روی داده اند.

پرسش اصلی آن است که افزایش اعتصابات صنعتی در سال ۲۰۲۳ را چگونه می توان تبیین کرد؟ بر پایه تحلیل داده های جمع آوری شده توسط بولتن کار چین، بیش از نیمی از موارد ثبت شده در بخش تولید ناشی از تعطیلی یا انتقال کارخانه هایی با ارزش افزوده پایین بوده است. مجموعه ای از عوامل ساختاری و اقتصادی را می توان در توضیح این موج انتقال کارخانه ها در دوران پساکووید-۱۹ مؤثر دانست.

نخست، اثرات زنجیره ای همه گیری کووید-۱۹ فرایند انتقال سرمایه را شتاب بخشید. کارخانه هایی که در سطوح پایین زنجیره تأمین جهانی فعالیت داشتند، از این بحران آسیب جدی دیدند و حتی پس از لغو سیاست «کووید صفر» نیز با بازگشت تقاضا و سفارشات مواجه نشدند. در نتیجه، برای کاهش هزینه ها به مناطق کم هزینه تر و با دستمزد پایین تر نقل مکان کردند. بسیاری از کارخانه هایی که در دهه گذشته بخشی از ظرفیت تولیدی خود را منتقل کرده بودند، در این دوره اقدام به جابه جایی کامل نمودند.

دوم، همه‌گیری کووید-۱۹ زمینه‌ساز بازآرایی زنجیره تأمین جهانی شد. این بحران به شرکت‌های چندملیتی نشان داد که وابستگی بیش از حد به تولیدکنندگان چینی می‌تواند آسیب‌پذیری‌های قابل‌توجهی به همراه داشته باشد. به‌طور خاص، سیاست «کووید صفر» در سال ۲۰۲۲ منجر به اعتراض گسترده کارگران در کارخانه فاکس‌کان واقع در ژنگ‌ژو - بزرگ‌ترین مرکز مونتاژ آیفون در جهان - شد. این اعتراضات موجب اختلال در عرضه مدل جدید آیفون گردید و شرکت اپل را به تسریع در روند انتقال بخشی از تولید خود از چین واداشت تا وابستگی زنجیره تأمین را کاهش دهد.

سوم، از اواخر دهه ۲۰۰۰ به این سو، دولت‌های محلی در مناطق ساحلی با هدف ارتقای سطح صنعتی و افزایش بهره‌وری، سیاست‌هایی برای تشویق صنایع تولیدی پایین‌دست به انتقال به مناطق داخلی کشور اتخاذ کرده‌اند. در همین راستا، دولت استانی گوانگ‌دونگ در سال ۲۰۲۳ نزدیک به ده سند راهبردی و نقشه راه منتشر کرد که هدف آن‌ها تسهیل انتقال کارخانه‌ها و ترویج تولید «پیشرفته‌تر، هوشمندتر و سبزتر» بود.

ترکیب این عوامل، به‌ویژه فشارهای ساختاری ناشی از همه‌گیری، تغییر سیاست‌های صنعتی دولت و بازتنظیم زنجیره‌های تأمین جهانی، منجر به خروج گسترده سرمایه‌های تولیدی از مناطق ساحلی چین - به‌ویژه دلتای رود مروارید در جنوب کشور - و در نتیجه، افزایش موارد اعتصاب در میان کارگران کارخانه‌هایی شد که تحت تأثیر این جابه‌جایی‌ها قرار گرفته بودند.

راهبردهای کارفرمایان و پاسخ‌های کارگران در دوران پساکووید-۱۹

بر اساس «قانون کار» جمهوری خلق چین، کارفرمایان در صورت تعدیل نیرو موظف‌اند حقوق و مزایای پایان کار را به کارگران پرداخت کنند. با این حال، در شرایط رکود اقتصادی و کاهش سودآوری، بسیاری از کارفرمایان در سال ۲۰۲۳ از مجموعه‌ای از راهبردها برای کاهش یا اجتناب از هزینه‌های ناشی از تعدیل نیرو و انتقال کارخانه‌ها بهره گرفتند.

نخستین راهبرد متداول، فرار یا ناپدید شدن کارفرمایان پیش از پرداخت حقوق و مزایا بود. در بسیاری از موارد، کارفرمایان به‌طور پنهانی ماشین‌آلات را از کارخانه خارج کرده یا به‌سادگی ناپدید می‌شدند. در نتیجه، کارگران نه تنها از دریافت حقوق پایان کار محروم می‌ماندند، بلکه در مواردی حتی دستمزدهای معوقه و حق بیمه اجتماعی خود را نیز دریافت نمی‌کردند. کارگران چینی در نسخه داخلی تیک‌تاک (Douyin) این پدیده را با عنوان «فرار کارفرما» (老板跑路) توصیف می‌کنند. گزارش‌ها و ویدیوهای منتشرشده نشان می‌دهد که کارگران گاه پس از بازگشت از تعطیلات آخر هفته یا مناسبت‌های رسمی، با کارخانه‌های تعطیل و کارفرمایان متواری مواجه می‌شدند. در طول تعطیلات «روز ملی» و «سال نوی قمری»، انتشار گسترده ویدیوهای کوتاه در فضای مجازی بیانگر نگرانی کارگران از احتمال وقوع چنین فرارهایی بود.

دومین راهبرد رایج، استفاده ابزاری از نظام کار استاندارد «پنج روز در هفته، هشت ساعت در روز» بود. هرچند این الگو در تاریخ جنبش کارگری جهانی نمادی از پیروزی در بهبود شرایط کاری محسوب می‌شود، در بستر اقتصاد چین معنایی کاملاً متفاوت یافته است. در صنایع تولیدی چین، دستمزد پایه کارگران عموماً در سطحی پایین تعیین می‌شود و بخش قابل توجهی از درآمد آنان از محل کار اضافی (اضافه کاری) تأمین می‌گردد. در نتیجه، کاهش یا حذف کار اضافی به معنای افت شدید درآمد و ناتوانی در تأمین معیشت است.

کارفرمایان با آگاهی از این واقعیت، از طریق محدود کردن ساعات اضافه کاری، عملاً کارگران را به استعفای داوطلبانه اجباری سوق می‌دهند تا بدین وسیله از پرداخت حقوق پایان کار طفره روند. در برخی موارد نیز با افزایش روزهای مرخصی، کاهش شیفت‌های کاری یا تعلیق موقت تولید، میزان دستمزد پرداختی را به طور قابل ملاحظه‌ای کاهش داده‌اند. به عنوان نمونه، کارخانه‌هایی مشاهده شده‌اند که تنها دو یا سه روز در هفته فعالیت می‌کنند و صرفاً ۷۰ تا ۸۰ درصد حداقل دستمزد قانونی را به کارگران پرداخت می‌نمایند. شماری از واحدهای تولیدی نیز با توقف کامل خطوط تولید، دوره‌های «تعطیلی موقت» چندماهه را اعلام کرده‌اند.

به کارگیری چنین راهبردهایی نه تنها کارفرمایان را قادر ساخته تا از تعهدات قانونی خود در قبال پرداخت مزایای پایان کار بگریزند، بلکه کارگران را در شرایطی شکننده و بی ثبات قرار داده است. با تداوم رکود اقتصادی و کاهش فرصت‌های شغلی، یافتن شغل جایگزین با درآمد مناسب برای بسیاری از کارگران دشوار شده و همین امر، زمینه ساز بروز اعتصابات خودانگیخته و محلی در سال ۲۰۲۳ شده است.

اشکال مقاومت و مطالبات کارگران

در واکنش به این سیاست‌ها، کارگران از اشکال متنوعی از مقاومت بهره برده و خواسته‌هایی را در چهارچوب قانون و فراتر از آن مطرح کرده‌اند:

۱. ممانعت از انتقال دارایی‌ها: کارگران برای وادار کردن کارفرمایان به پرداخت حقوق پایان کار، مسیر خروج یا انتقال ماشین‌آلات از کارخانه‌های در آستانه تعطیلی را مسدود کردند.
۲. مقابله با سیاست «پنج روز، هشت ساعت»: کارگران دریافتند که کاهش ساعات کاری ترفندی برای اجتناب از پرداخت مزایا است؛ از این رو، با خواستار شدن کار اضافی، عملاً در برابر این سیاست مقاومت کردند.
۳. درخواست افزایش دستمزد پایه: بسیاری از کارگران مطالبه کردند که نرخ دستمزد پایه افزایش یابد تا وابستگی آنان به کار اضافی کاهش یابد.
۴. مطالبه غرامت فراتر از چارچوب قانونی: در مواردی، کارگران استدلال کردند که کاهش دستمزدها به منظور کاهش حقوق پایان کار صورت گرفته و خواستار پرداخت غرامت بالاتر از میزان مقرر در قانون شدند.

نمونه‌ای گویا از این روند در نوامبر ۲۰۲۳ رخ داد، زمانی که شرکت «باؤو چن» (Bao Chen) - یکی از بزرگ‌ترین تولیدکنندگان کفش در جهان - کارخانه خود را در شهر یانگژو (استان جیانگسو) تعطیل و سرمایه‌گذاری جدیدی را در هند آغاز کرد. تحت فشار اعتصابات کارگری، مدیریت شرکت در نهایت موافقت کرد تا غرامت پایان خدمت را مطابق قانون پرداخت کند. با این حال، به دلیل کاهش چشمگیر دستمزد کارگران طی سال گذشته - از بیش از ۵۰۰۰ یوان (حدود ۶۹۰ دلار آمریکا) به حدود ۲۰۰۰ یوان (۲۷۰ دلار) - میزان پرداخت نهایی به شدت کاهش یافت. کارگران که این شرایط را ناعادلانه می‌دانستند، به اعتصاب خود ادامه دادند.

الگوهای مقاومت و محدودیت‌های موج اعتصابات ۲۰۲۳

در مجموع، کارگران چینی در سال ۲۰۲۳ تمایل و اراده قابل توجهی برای مقاومت در برابر سیاست‌های کارفرمایان از خود نشان دادند. بسیاری از آنان که پیش‌تر در امواج اعتصابی دهه‌های ۲۰۰۰ و ۲۰۱۰ مشارکت داشتند، از تجربیات پیشین خود برای سازماندهی و هماهنگی بهتر بهره گرفتند و این دانش تجربی را در میان همکاران خود به اشتراک گذاشتند. در این دوره، کارگران برای اعمال فشار بر کارفرمایان از طیفی متنوع از تاکتیک‌ها استفاده کردند؛ از جمله توقف کار، تجمع و تحصن، مسدودسازی ورودی‌های کارخانه، حفاظت از ماشین‌آلات در برابر انتقال، و در مواردی حتی اقدام به خودکشی به منظور جلب توجه عمومی.

کارگران همچنین تلاش کردند نهادهای رسمی مختلف را درگیر کنند و شکایات خود را به فدراسیون سراسری کارگران چین (ACFTU)، ادارات کار، وزارت دادگستری و سازمان‌های تأمین اجتماعی ارائه دهند. استمرار و تداوم اقدامات اعتراضی نیز نشانگر سطح بالای تعهد و مقاومت آنان بود؛ برخی از این مبارزات چندین ماه ادامه داشت و به‌رغم فشارهای فزاینده، از سوی کارگران متوقف نشد.

با این حال، موج اعتصابات سال ۲۰۲۳ نیز محدودیت‌های ساختاری و سیاسی قابل توجهی داشت. نخست، کاهش چشمگیر جمعیت نیروی کار در بخش تولید، ظرفیت بسیج و قدرت چانه‌زنی کارگران را تضعیف کرد. برخلاف سال‌های پیش از ۲۰۱۶ که در برخی اعتصابات ده‌ها هزار کارگر مشارکت داشتند، در بیشتر اعتصابات سال ۲۰۲۳ شمار شرکت‌کنندگان بین چند ده تا چند صد نفر متغیر بود. دوم، از آن‌جا که بسیاری از کارخانه‌ها پیش از آغاز اعتراض‌ها با کاهش تولید یا تعطیلی کامل مواجه بودند، اعتصاب در چنین محیط‌هایی تأثیر اقتصادی محدودی بر کارفرمایان داشت. سوم، از سال ۲۰۱۵ به بعد، اقتدارگرایی فزاینده دولت چین، فضای فعالیت‌های صنفی و اجتماعی را به شدت محدود کرده است. دولت‌ها، در هماهنگی با کارفرمایان، اقدامات کارگران را سرکوب کرده و نقش فدراسیون رسمی کارگران (ACFTU) بیش از پیش در خدمت کنترل اعتراضات و نه حمایت از کارگران قرار گرفته است. همچنین، با افزایش فشارهای امنیتی، حضور و فعالیت سازمان‌های غیردولتی کارگری به شدت کاهش یافته و در موج اعتصابات ۲۰۲۳ عملاً نشانی از آن‌ها دیده نمی‌شود.

نمونه‌ای گویا از این وضعیت در اعتصاب یکی از کارخانه‌های قطعات خودرو در شهر شنژن مشاهده شد. در این مورد، نهادهای دولتی و اتحادیه رسمی کارگری به سرعت وارد عمل شدند؛ ظاهراً برای میانجی‌گری، اما در عمل به منظور حمایت از کارفرما. بازرسان اداره کار اعلام کردند که کارگرانی که «عمداً تولید را مختل می‌کنند»، با اخراج و بازداشت روبه‌رو خواهند شد. در واکنش، صدها کارگر از کارخانه خارج شده و با استفاده از مترو به ساختمان دولت شهری رفتند تا اعتراض خود را مستقیماً مطرح کنند؛ اما نیروهای پلیس در ایستگاه مقصد آنان را متوقف کرده، با اتوبوس به کارخانه بازگرداندند و عملاً مانع از ادامه اعتراض شدند. این رویداد بازتابی از شرایط خصمانه و محدودکننده‌ای است که کارگران صنعتی چین در سال‌های اخیر در مبارزات خود با آن روبه‌رو بوده‌اند.

تاکتیک‌های نوین در میان کارگران پلتفرمی

در پی تعطیلی‌های گسترده کارخانه‌ها در بخش تولید و موج اخراج‌ها در بخش‌هایی مانند فناوری اطلاعات، املاک و مستغلات، شمار فزاینده‌ای از کارگران چینی به بخش اقتصاد پلتفرمی روی آورده‌اند. بر اساس داده‌های منتشرشده، در سال ۲۰۱۸ حدود ۲/۷ میلیون نفر در پلتفرم تحویل غذای «میتوان» (Meituan) - بزرگ‌ترین پلتفرم تحویل غذا در چین - فعالیت داشتند، در حالی که این رقم در سال ۲۰۲۳ به بیش از هفت میلیون نفر افزایش یافته است. روند مشابهی نیز در میان رانندگان پلتفرم‌های اشتراک‌سواری مشاهده می‌شود. بدین ترتیب، طی سال‌های اخیر، شاهد افزایش چشمگیر نیروی کار پلتفرمی بوده‌ایم؛ اما این رشد همزمان با کوچک شدن پایگاه مشتریان در بستر رکود اقتصادی، به اشباع نسبی بازار پلتفرم‌ها در سال ۲۰۲۳ انجامیده است.

برخی ناظران بر این باورند که کارگران پلتفرمی در مقایسه با کارگران کارخانه‌ای با موانع ساختاری بیشتری برای سازماندهی جمعی مواجه‌اند. ماهیت پراکنده و غیرمتمرکز کار پلتفرمی، مانع از ایجاد پیوندهای پایدار میان کارگران و شکل‌گیری اعتماد متقابل می‌شود. افزون بر این، وابستگی شدید آنان به الگوریتم‌های مدیریتی و نبود مکان‌های فیزیکی مشترک برای تعامل، امکان ارتباط، هماهنگی و بسیج جمعی را به‌طور قابل توجهی کاهش می‌دهد.

با وجود چالش‌های ساختاری و نظارتی، کارگران پلتفرمی در چین در سال ۲۰۲۳ وارد سلسله‌ای از کنش‌های اعتراضی پراکنده شدند. در ماه اکتبر، حدود پنجاه کارگر در شهرستان چینگ‌آن از استان هیلونگجیانگ علیه شرکت میتوان دست به اعتراض زدند. در ماه اوت همان سال نیز گروهی از کارگران این شرکت در شهر کیونگ‌های (استان هاینان) اعتصاب کردند. در ماه آوریل، صدها کارگر تحویل غذای میتوان در شهر شانوی، واقع در استان گوانگدونگ، بیش از یک هفته دست از کار کشیدند؛ اعتصابی که بازتاب گسترده‌ای در سطح ملی و بین‌المللی یافت.

اعتصاب کارگران تحویل غذای شانوی از آن رو اهمیت ویژه دارد که از طولانی‌ترین و شناخته‌شده‌ترین نمونه‌های کنش جمعی در میان کارگران پلتفرمی در سال‌های اخیر به شمار می‌رود. شمار کل کارگران تحویل غذای میتوان در ایستگاه‌های مختلف شانوی بین ۸۰۰ تا ۱۰۰۰ نفر برآورد شده است. در اوایل آوریل ۲۰۲۳، نماینده مدیریت محلی این شرکت بخشی از یارانه‌های پرداختی به کارگران را لغو و نرخ پرداخت به‌ازای هر سفارش را کاهش داد. این تصمیم، جرقه‌ای برای آغاز گفت‌وگوهای غیررسمی میان کارگران در ایستگاه‌ها و تیم‌های کاری‌شان درباره شیوه‌های مقابله با سیاست جدید بود.

برخی از کارگران که سابقه موفقیت در اعتصاب‌های پیشین را داشتند، پیشنهاد اعتصاب را مطرح کردند. آنان گروهی در پیام‌رسان وی‌چت تشکیل دادند و از هم‌تیمی‌های خود خواستند برای اعلام آمادگی به آن بپیوندند. از طریق شبکه‌های خویشاوندی و دوستی، کارگران ایستگاه‌ها و تیم‌های دیگر نیز به گروه اضافه شدند و خبر اعتصاب به‌تدریج در میان جامعه کارگری پخش شد. خیابان کویوان، به‌عنوان پرتعدادترین منطقه تجاری شانوی، به نقطه تبادل اصلی اطلاعات بدل شد؛ جایی که کارگران هنگام انتظار برای دریافت سفارشات، با یکدیگر درباره امکان اعتصاب گفت‌وگو کرده و دیگران را نیز به پیوستن به گروه دعوت می‌کردند. در مدت چند روز، شمار اعضای گروه وی‌چت به چند صد نفر افزایش یافت. تا اواسط آوریل، بخش قابل‌توجهی از سازماندهی به‌صورت آفلاین و چهره‌به‌چهره انجام شده بود، بی‌آن‌که هیچ‌گونه فراخوان علنی در گروه منتشر شود.

در جریان این گفت‌وگوهای غیررسمی، کارگران توافق کردند که در هنگام بارندگی دست به اعتصاب بزنند، زیرا در چنین شرایطی حجم سفارش‌ها معمولاً افزایش می‌یابد و توقف کار می‌توانست بیشترین فشار را بر شرکت وارد آورد. این تصمیم از طریق شبکه‌های هم‌تیمی، خویشاوندی و دوستی در میان کارگران در نقاط مختلف شهر منتقل شد.

در روز ۱۹ آوریل، با آغاز باران، پیام‌هایی نظیر «الان باران می‌آید، دیگر سفارش نمی‌گیرم» در گروه وی‌چت منتشر شد. به‌تدریج ده‌ها پیام مشابه گروه را پر کرد و بدین ترتیب همه از آغاز اعتصاب آگاه شدند. کارگرانی که عضو گروه نبودند نیز با مشاهده افزایش ناگهانی حجم سفارشات و کاهش شمار نیروهای فعال، به‌سرعت متوجه اعتصاب شدند و بسیاری از آنان نیز از ادامه کار خودداری کردند. برآورد برخی از کارگران نشان می‌دهد که تا پایان روز نخست، حدود ۷۰ درصد از نیروهای تحویل غذای میتوان در ایستگاه‌های شانوی در اعتصاب شرکت داشتند.

در شب دوم اعتصاب، شرکت میتوان برای شکستن اعتصاب، صدها کارگر را از مناطق پیرامونی به شهر شانوی منتقل کرد. به این اعتصاب‌شکنان روزانه کمک‌هزینه‌ای ثابت به مبلغ ۲۰۰ یوان، به‌علاوه نرخ پرداختی‌ای تقریباً سه برابر بیشتر از کارگران محلی، تخصیص یافت. این اقدام خشم کارگران شانوی را دوچندان کرد.

به گفته‌ی اعتصاب‌کنندگان، از روز سوم به بعد تنها حدود سی نفر از کارگران محلی — که به‌عنوان وفادارترین نیروهای وابسته به مدیریت شناخته می‌شدند — به اعتصاب نپیوستند، و تمامی دیگر کارگران کار را متوقف کردند. با این حال، عملکرد اعتصاب‌شکنان در حفظ روند تحویل سفارش‌ها بسیار ضعیف بود؛ آنان با جغرافیای شهری شانوی آشنا نبودند و در انجام مأموریت‌ها کند عمل می‌کردند. در نتیجه، بسیاری از آنان به‌زودی از ادامه کار منصرف شدند و ترجیح دادند تنها حقوق پایه را دریافت کرده و وقت خود را در کافه‌های اینترنتی بگذرانند.

در ادامه، کمیته‌های محلی حزب و نهادهای انتظامی مداخله کردند و از طریق تماس‌های تلفنی، کارگران را تحت فشار قرار دادند تا به کار بازگردند. یکی از کارگران گزارش داد که پس از تماس پلیس و تحت فشار، تصمیم به بازگشت گرفته است؛ اما هم‌تیمی‌هایش به‌سرعت متوجه شدند که در سامانه رتبه‌بندی میتوان، او به‌عنوان «کارگر با بهترین عملکرد» معرفی شده است، امری که ظن همکاری او با مدیریت را برانگیخت. این کارگر سپس از سوی هم‌تیمی‌های خود و حتی یکی از بستگان نزدیکش — که از سازمان‌دهندگان فعال اعتصاب بود — مورد سرزنش قرار گرفت و سرانجام تصمیم گرفت مجدداً به اعتصاب بپیوندد.

در این مرحله، فشار جمعی همکاران نقش تعیین‌کننده‌ای در خنثی‌سازی فشارهای سیاسی و انتظامی ایفا کرد. پس از آغاز رسمی اعتصاب، گروه وی‌چت کارگران به بستری پویا و فعال برای بحث و تصمیم‌گیری جمعی تبدیل شد. کارگران آگاهانه تصمیم گرفتند نماینده‌ای رسمی برای مذاکره با مدیریت انتخاب نکنند، زیرا بیم آن داشتند که افراد منتخب با اقدامات تلافی‌جویانه روبه‌رو شوند. در عوض، سرپرستان تیم‌ها به‌طور غیررسمی مطالبات اعتصاب‌کنندگان را به مدیریت منتقل کردند. در روز هشتم، مدیریت در برابر فشار جمعی کارگران عقب‌نشینی کرد، تمامی یارانه‌های حذف‌شده را بازگرداند و نرخ پرداخت هر سفارش را به سطح پیشین افزایش داد.

با وجود این موفقیت، اعتصاب‌کنندگان در جریان اعتراض، خواسته‌هایی رادیکال‌تر و برابری‌طلبانه‌تر را نیز مطرح کردند که تحقق نیافت. آنان خواستار لغو نظام چندسطحی پرداخت و برقراری یارانه‌ها و نرخ‌های یکسان برای تمامی کارگران مستقر در ایستگاه‌ها شدند. پیش از اعتصاب، بسیاری از مزایا و یارانه‌ها منحصرأً به کارگران سطح A اختصاص داشت، در حالی که سطوح پایین‌تر از این امتیازات محروم بودند. این مطالبه اگرچه می‌توانست انسجام بیشتری در میان کارگران ایجاد کند، اما با مخالفت مدیریت و در نهایت با تفرقه در صفوف اعتصاب‌کنندگان همراه شد.

در روزهای پایانی، کارگران سطح A که از امتیازات بیشتری برخوردار بودند، زودتر از دیگران به کار بازگشتند، در حالی که کارگران رده‌های پایین‌تر همچنان به اعتصاب ادامه دادند. مدیریت نیز با ارائه پاداش‌های روزانه، روند بازگشت تدریجی کارگران را تسریع کرد. تا روز یازدهم، حدود ۸۰ درصد از اعتصاب‌کنندگان فعالیت خود را از سر گرفتند و در نهایت، در روز چهاردهم، اعتصاب به‌طور مؤثر پایان یافت.

اختلافات میان اعتصاب‌کنندگان در مراحل پایانی جنبش، پیامدهای ماندگاری بر جای گذاشت. بیش از شش ماه پس از پایان اعتصاب، در یک گردهمایی غیررسمی، شماری از کارگران همچنان از «خیانت» کارگران رده‌بالا ابراز نارضایتی می‌کردند و سوگند یاد نمودند که دیگر هرگز با آنان در هیچ کنش جمعی مشارکت نخواهند کرد. در پی این رویداد، مدیریت شرکت نیز برای جلوگیری از تکرار چنین همبستگی‌هایی، اقدام به جابه‌جایی مکرر ایستگاه‌ها و تیم‌های کاری در شانوی کرد تا شبکه‌های هم‌تیمی‌ای را که نقشی حیاتی در سازماندهی و تداوم اعتصاب داشتند، از هم بگسلد.

چند جنبه از این اعتصاب شایان توجه ویژه است. نخست آن‌که، هنگامی که کارگران پلتفرمی عمدتاً ساکنان محلی یک شهر کوچک هستند، شبکه‌های شخصی و خویشاوندی متراکم میان آنان می‌تواند به‌منزله‌ی مجراهایی کلیدی برای سازماندهی نیروی کاری پراکنده از نظر فضایی عمل کند. دوم، در این مورد خاص، الگوریتم پلتفرم — که در اصل ابزاری برای نظارت و کنترل است — به‌گونه‌ای طعنه‌آمیز، به گسترش و استمرار اعتصاب یاری رساند، زیرا تغییرات در توزیع سفارش‌ها و الگوهای رفتاری کارگران عملاً نشانه‌هایی از اعتصاب را در میان آنان پخش کرد. سوم، این تجربه نشان داد که همبستگی در میان کارگران همچنان شکننده و آسیب‌پذیر است، و راهبرد دیرپای مدیریت مبنی بر «تفرقه بینداز و حکومت کن» همچنان مانعی جدی در برابر تداوم و انسجام کنش جمعی به شمار می‌آید.

موج اعتصابات سال ۲۰۲۳ در چین، که هم کارگران کارخانه‌ها و هم کارگران پلتفرم‌ها در آن مشارکت داشتند، واجد درس‌هایی هم‌زمان الهام‌بخش و هشداردهنده است. از یک سو، در شرایط رکود اقتصادی و ناامنی فزاینده، کارگران اراده‌ای آشکار برای مقابله با بی‌عدالتی و دفاع از حقوق خویش از خود نشان دادند. از سوی دیگر، این مبارزات عمدتاً پراکنده، خودانگیخته و فاقد سازمان‌یافتگی پایدار باقی ماند و توان آن را نداشت تا در برابر مانورهای کارفرمایان، سرکوب دولت و دگرگونی‌های ساختاری اقتصاد ایستادگی مؤثری نشان دهد.

بنابراین، غلبه بر این موانع نیازمند الگوهای پیچیده‌تر، پایداری و خلاقانه‌تر سازماندهی است؛ الگویی که بتواند در بستر محدودیت‌های سیاسی و نظارتی کنونی، حس همبستگی طبقاتی را تقویت و بازتولید کند. پرسش محوری برای طبقه‌ی کارگر چین در این مقطع آن است که چگونه می‌توان در محیطی به‌شدت ضدسازماندهی، اشکال نوینی از همکاری، اعتماد و همبستگی جمعی را پدید آورد.

در پایان، نگارندگان مایل‌اند از دیوید به‌سبب در اختیار گذاشتن اطلاعات ارزشمند و یاری در گردآوری داده‌های تجربی این پژوهش، صمیمانه سپاسگزاری کنند.