



اعتصاب‌های جدید در چین

به قلم «دستان گونگ چائو»



مقاله‌ای که گروه دوستان گونگ چائو ارائه کرده‌اند به بررسی روند گسترش اعتصاب‌ها در چین طی سال‌های اخیر می‌پردازد و در آن، اعتصاب آوریل ۲۰۱۴ کارگران کارخانه‌های کفش «یوئه‌یوان» در دونگ‌گوان، واقع در جنوب چین را به تفصیل شرح می‌دهد.

منبع:

<https://libcom.org/article/new-strikes-china>

«کنش مستقیم، شکلی مهم از مشارکت سیاسی در چین است.»

South China Morning Post, ۲۸ آوریل ۲۰۱۴ [۱]

در چند سال گذشته، تعداد اعتصاب‌های کارگران مهاجر در چین به طرز چشمگیر افزایش یافته است. چین، در مقام دومین قدرت اقتصادی جهان با جایگاه ویژه در زنجیره تولید جهانی، تأثیری ژرف بر بافت اجتماعی و سیاسی خود و فراتر از آن برجای می‌گذارد. بنابراین، پرسش این است که اعتصاب‌ها در چین طی دو دهه گذشته چگونه پدید آمده و در شرایط کنونی چه ویژگی‌هایی پیدا کرده‌اند؟

در کتابی که در سال ۲۰۱۲ بر اساس گفت‌وگو با کارگران معترض در منطقه صنعتی دلتای رودخانه مروارید (PRD) نوشته و در چین منتشر شده است، «هائو رن» و همکارانش روند تکوین و گسترش روحیه مبارزاتی کارگران را از دهه ۱۹۹۰ به اینسو ترسیم می‌کنند. [۲]

پس از سرکوب خیزش میدان تیان‌آن‌من در سال ۱۹۸۹ و تعلیق موقت اصلاحات بازار، حزب کمونیست چین از سال ۱۹۹۲ بار دیگر برنامه بازسازی اقتصادی کشور را با شتابی افزون‌تر از سر گرفت. سرمایه‌گذاری خارجی به سرعت افزایش یافت و میلیون‌ها کارگر مهاجر برای اشتغال در کارخانه‌های تازه تأسیس به منطقه PRD و دیگر مراکز صنعتی سرازیر شدند.

شرایط کاری این کارگران با نرخ بالای حوادث، دستمزدهای اندک، تأخیر یا سرقت مکرر دستمزدها، اضافه‌کاری‌های طولانی و شدت بالای کار مشخص می‌شد. آزار و تحقیر از سوی مدیران گسترده بود، با این حال کارگران مهاجر در برابر آن بی‌تفاوت نماندند و به اشکال گوناگون-گاه با واکنش‌های خشونت‌آمیز، و گاه با شیوه‌های پنهان و تدریجی مقاومت کردند.

در فاصله سال‌های ۱۹۹۳ تا ۱۹۹۴، موج نخست اعتصاب‌ها کارخانه‌ها با سرمایه‌گذاری خارجی از جمله شرکت ژاپنی «کائِن» در ژوهای را دربر گرفت. در همین زمان، رژیم مهاجرتی دولت (هوکو hukou) که جمعیت کشور را به ساکنان شهری و روستایی تقسیم می‌کرد، از طریق کنترل‌های اداری، اخراج و خشونت پلیسی علیه کارگران «غیرقانونی» تقویت شد.

در سال ۱۹۹۵ «قانون کار چین» به اجرا درآمد و از آن پس نهادهای رسمی کارگری به طور منظم در منازعات میان کارگران و کارفرمایان مداخله کردند. به گفته «کریس چن»، دولت در این دوره می‌کوشید «کنش‌های رادیکال کارگران را در قالب مسیرهای حقوقی و تحت مدیریت اداری جذب و مهار کند.» [۳]

تداوم و دگرگونی مبارزات کارگری در چین

در سال ۲۰۰۱، پیوستن چین به سازمان تجارت جهانی (WTO) منجر به موج تازه‌ای از سرمایه‌گذاری خارجی شد. با وجود تسهیل نسبی نظام مهاجرت داخلی، مراکز صنعتی جدید صادرات‌محور، به‌ویژه در دلتای رودخانه مروارید (PRD)، با کمبود نیروی کار مواجه شدند؛ چراکه بسیاری از مهاجران بالقوه تمایلی به پذیرش کارهای سخت با دستمزد پایین در کارخانه‌ها را نداشتند. در فاصله سال‌های ۲۰۰۳ تا ۲۰۰۷، شمار اعتصاب‌های خودجوش و بدون مجوز رسمی در سراسر چین به‌طور چشمگیری افزایش یافت و منطقه PRD شاهد امواج جدیدی از اعتصاب، به‌ویژه در شرکت‌های خارجی بود. جی‌چن این دوره را «نقطه عطفی در تحول اعتراض‌های جمعی در چین» می‌نامد. [۴]

از آن زمان، شرایط کار در کارخانه‌ها تا حدودی بهبود یافته است؛ شدت کار اندکی کاهش یافته، میزان اضافه‌کاری کمتر شده و کاربرد خشونت مستقیم علیه کارگران نیز کاهش یافته است. دستمزدهای اسمی به‌طور قابل‌توجهی افزایش یافته‌اند، چنان‌که افزایش‌های منظم در حداقل دستمزدهای مصوب دولتی نیز آن را تأیید می‌کند. برای مثال، در منطقه ویژه اقتصادی شنژن، حداقل دستمزد از ۵۷۴ یوان در ماه در سال ۲۰۰۱ به ۱۰۰۰ یوان در سال ۲۰۰۸ رسید. با این حال، افزایش شدید قیمت‌ها بخش قابل‌توجهی از این رشد دستمزد را خنثی کرد.

هائورن و همکارانش شرح می‌دهند که چگونه اعتصاب‌ها در ابتدا از طریق پخش اعلامیه و استفاده از تلفن‌های همراه آغاز می‌شد و چگونه این اعتراض‌ها در کارخانه‌های دیگر بازتاب می‌یافت و تکرار می‌شد. به گفته کریس چن، در سراسر دهه ۲۰۰۰، کارگران مهاجر آموختند که مبارزه خود را از محدوده کارخانه فراتر ببرند و به فضای عمومی و خیابان‌ها بکشانند. آنان با رسانه‌ها تماس می‌گرفتند، بزرگراه‌ها را مسدود می‌کردند و گزارش‌های خود را در اینترنت منتشر می‌ساختند. افزون بر کارگران تولیدی، در بسیاری از اعتصاب‌ها مدیران رده‌پایین و گاه حتی کارمندان اداری نیز مشارکت داشتند. واکنش مقامات غالباً به‌صورت خشونت پلیسی و بازداشت فعالان کارگری بروز می‌کرد.

بحران جهانی سال‌های ۲۰۰۸ تا ۲۰۰۹ موجی از اخراج‌ها را در چین، به‌ویژه در منطقه دلتای رودخانه مروارید، در پی داشت. حزب کمونیست چین افزایش برنامه‌ریزی‌شده حداقل دستمزدها را به تعویق انداخت و در پی آن، اصلاحاتی در قوانین کار و سازوکارهای میانجی‌گری صورت داد تا توان دولت در «هدایت و کنترل» اعتراض‌ها افزایش یابد. سرمایه‌داران نیز از این بحران برای بهبود سازمان‌دهی خود بهره بردند و کوشیدند هزینه‌های بحران را به کارگران – و تا حدی به دولت – منتقل کنند. در موارد ورشکستگی شرکت‌ها، دولت اغلب با مداخله مستقیم، دستمزدهای معوقه کارگران را پرداخت می‌کرد. در واکنش، کارگران به مبارزات تدافعی علیه انتقال کارخانه‌ها، اخراج‌ها، تعطیلی‌ها، سرقت دستمزد و دیگر اشکال بی‌ثباتی شغلی روی آوردند.

پس از بهبود نسبی وضعیت اقتصادی در سال‌های ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۰ و بازگشت کمبود نیروی کار، ورق برگشت و موقعیت کارگران بار دیگر تقویت شد. در سال ۲۰۱۰، موج تازه‌ای از اعتصاب‌ها آغاز شد. نقطه آغاز این موج،

اعتصاب کارگران شرکت «هوندا» در شهر فوشان بود که به افزایش ۳۵ درصدی دستمزد انجامید. به گفته «هائو رن» و همکارانش، پس از این پیروزی، کارگران با اعتمادبه‌نفس و انسجام بیشتری به میدان آمدند و همبستگی و پایداری آنان در جریان اعتصاب‌ها آشکارتر شد. این اعتصاب‌های تهاجمی به افزایش عمومی دستمزدها در سراسر کشور انجامید و در برخی مناطق، کارگران خواهان آن شدند که اتحادیه‌های کارگری از کنترل دولت خارج و به‌طور مستقل اداره شوند.

به نوشته *China Labour Bulletin (CLB)* در گزارشی اخیر، اعتصاب‌ها در سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۳ بدون وقفه ادامه یافت و در همین دوره، دستمزدهای کارخانه‌ای حدود ۵۰ درصد دیگر افزایش پیدا کرد. [۵] بسیاری از شرکت‌ها کوشیدند این افزایش را از طریق کاهش ساعات اضافه‌کاری و مزایا، اجرای نظام حساب‌داری زمان کار و افزایش هزینه‌های خوراک و اقامت جبران کنند. هم‌زمان، استفاده از نیروی کار موقت و قراردادهای کوتاه‌مدت گسترش یافت تا کارفرمایان بتوانند در برابر نوسانات تولید واکنشی سریع نشان دهند و در عین حال، صفوف کارگران را از هم جدا نگاه دارند. در سال ۲۰۱۱، حدود ۶۰ میلیون نفر در چین از طریق آژانس‌های کاریابی موقت به کار گماشته شدند. [۶]

یکی از برجسته‌ترین اعتصاب‌ها که در آوریل ۲۰۱۴ روی داد، به‌خوبی بازتاب‌دهنده شکل کنونی منازعه طبقاتی در منطقه دلتای رودخانه مروارید بود.

اعتصاب در کارخانه‌های کفش یویوئن در دونگ‌گوان

«سرمایه‌داران همیشه سرمایه‌دار می‌مانند.»

– یکی از کارگران یویوئن که برای آدیداس کفش می‌دوخت، پس از اعتصاب در دونگ‌گوان

در آوریل سال ۲۰۱۴، حدود پنجاه‌هزار کارگر از شش کارخانه کفش‌سازی «یویوئن» در شهر دونگ‌گوان، در جنوب چین، دست از کار کشیدند. این اعتصاب، بزرگ‌ترین حرکت اعتراضی کارگران مهاجر علیه یک شرکت دارای سرمایه‌گذاری خارجی تا آن زمان بود.

شرکت یویوئن، زیرمجموعه‌ی گروه تایوانی «پو چن»، یکی از غول‌های تولید قراردادی کفش در جهان به شمار می‌رود. تنها در سال ۲۰۱۳، این شرکت بیش از ۳۰۰ میلیون جفت کفش تولید کرد؛ رقمی که حدود یک‌پنجم کل تولید جهانی کفش‌های ورزشی و غیرورزشی را شامل می‌شد. در سال ۲۰۱۲، یویوئن بیش از ۴۰۰ هزار کارگر را در کارخانه‌های خود در چین، اندونزی و ویتنام به کار گرفته بود و برای بیش از سی برند مشهور از جمله نایکی، آدیداس و ریبوک تولید می‌کرد.

در شهر دونگ‌گوان، حدود ۶۰ هزار کارگر در شش کارخانه‌ی یویوئن مشغول کارند؛ کارخانه‌هایی که عمدتاً کفش‌های آدیداس و نایکی را تولید می‌کنند. میانگین دستمزد ماهانه‌ی کارکنان (شامل کارگران، کارمندان اداری و مدیران) حدود سه‌هزار یوان، معادل ۴۹۰ دلار آمریکا بود. اما دستمزد پایه‌ی کارگران خط تولید، برابر

با حداقل دستمزد محلی یعنی ۱۳۱۰ یوان (حدود ۲۱۰ دلار) بود. درآمد واقعی کارگران تنها با احتساب اضافه کاری و پاداش‌های فردی، گروهی، سابقه کار و حضور به حدود ۲۲۰۰ تا ۲۸۰۰ یوان (۳۵۰ تا ۴۰۰ دلار) می‌رسید. وقتی حجم سفارش‌ها پایین می‌آمد و تولید کند می‌شد، دستمزدشان از این هم کمتر می‌شد.

حدود هفتاد درصد از کارگران بخش تولید کفش را زنان تشکیل می‌دادند. در کارخانه‌های ساخت زیره‌ی کفش، زنان نیمی از نیروی کار بودند، اما در بخش قالب‌گیری، مردان دست بالا را داشتند. بیش از هفتاد درصد از کارگران بیش از پنج سال در یوئوئن کار کرده بودند، و میان ده تا پانزده درصد از آنان سابقه‌ای بالای ده سال داشتند. بسیاری از این کارگران باتجربه در هجده یا نوزده سالگی، به توصیه‌ی خویشاوندان یا همشهریان خود وارد کارخانه شده بودند. اکنون، برخی از فرزندان همان کارگران نیز در همان کارخانه‌ها کار می‌کردند. همین کارگران با سابقه، که سال‌ها در کنار هم کار کرده و با هم رفاقت داشتند، هسته‌ی اصلی و ستون فقرات اعتصاب بزرگ یوئوئن را تشکیل دادند.

رابطه‌ی میان مدیران ارشد تایوانی و کارکنان چینی کارخانه‌های یوئوئن - یعنی سرپرستان و ناظران خطوط تولید - با کارگران، رابطه‌ای پرتنش و آمیخته با بی‌اعتمادی بود. فقط در کارخانه‌ی قالب‌گیری، که بیشتر کارگرانش مردان ماهر بودند، اوضاع کمی آرام‌تر بود. سرپرستان چینی، که اغلب از یک منطقه یا خانواده می‌آمدند، وظیفه داشتند بهره‌وری را بسنجند، کارگران را 叱責 کنند و آن‌ها را زیر فشار بگذارند تا سریع‌تر کار کنند و تولید را بالا ببرند.

برای نمونه، کاری که پیش‌تر در ده ساعت انجام می‌شد، حالا باید در هشت ساعت تمام می‌شد.

یکی از کارگران در آوریل ۲۰۱۴ با گلایه گفت:

«بهره‌وری ما همیشه با کرنومتر سنجیده می‌شود. برای هر حرکت، زمانی استاندارد تعیین شده است و بر اساس آن، میزان تولید محاسبه می‌شود. اما ما که ماشین نیستیم! چطور می‌شود هشت ساعت بی‌وقفه با آن دقت و سرعت کار کرد؟ آدم خسته می‌شود، به دستشویی می‌رود، نه؟ این روش تعیین حجم تولید، ناعادلانه و غیرانسانی است.»

در سال‌های پیش از اعتصاب بزرگ، کارگران یوئوئن چند بار در اعتصاب‌ها و اعتراض‌های کوچک‌تر شرکت کرده بودند. مثلاً در سال ۲۰۰۸، صدها کارگر یکی از کارخانه‌های قالب‌گیری از مفاد قراردادهایشان ناراضی بودند و از امضا کردن آن سر باز زدند. مدیران، پلیس را فراخواندند و مأموران درهای کارخانه را مهر و موم کردند تا هیچ‌کس نتواند کارت حضورش را بزند. در واکنش، کارگران مقابل ساختمان دولت محلی دونگ‌گوان تجمع کردند.

در برخی از این اعتراض‌ها حتی سرپرستان چینی خطوط تولید هم، وقتی از تصمیم‌های مدیران تایوانی خشمگین می‌شدند، کارگران را تشویق به اعتراض می‌کردند.

اعتصاب بزرگ سال ۲۰۱۴ زمانی جرقه خورد که کارگران فهمیدند شرکت سال‌ها سهم کامل بیمه‌ی اجتماعی را پرداخت نکرده است؛ سهمی که برای دریافت مستمری کامل در دوران بازنشستگی ضروری است. شرکت به جای آنکه بیمه را بر پایه‌ی کل دستمزد ماهانه بپردازد، فقط مبلغی معادل حداقل دستمزد قانونی را واریز می‌کرد. برای کارگران، این مسئله بسیار مهم بود، زیرا تنها در صورتی که سهم بیمه به‌طور کامل پرداخت می‌شد، آن‌ها می‌توانستند هنگام تغییر محل کار یا آستان، مستمری یا مبلغ نقدی معادل آن را دریافت کنند. این مشکل ریشه در نظام رفاهی چین داشت. پس از انحلال کمون‌های مردمی در اوایل دهه‌ی ۱۹۸۰ و فروپاشی تدریجی نظام قدیمی رفاه شهری - معروف به «کاسه‌ی برنج آهنین» - دولت چین طرح‌های جدیدی بر پایه‌ی مشارکت مالی هم‌زمان کارگر و کارفرما ایجاد کرد. اما این نظام هرگز جامع و کارآمد نشد. بودجه‌ی آن ناکافی بود، فساد در آن ریشه دوانده بود، و کارفرمایان اغلب از تعهدات خود شانه خالی می‌کردند. بسیاری از شرکت‌های کوچک اصولاً بیمه‌ای پرداخت نمی‌کردند و شرکت‌های بزرگ‌تر، مانند یوئوئن، آن را فقط بر پایه‌ی حداقل دستمزد می‌پرداختند. آن‌ها ادعا می‌کردند که پرداخت سهم بیمه بر اساس مزد واقعی، حاشیه‌ی سودشان را از بین می‌برد و توان رقابتشان در هزینه‌ی نیروی کار را نابود می‌کند. دولت هم عملاً چشم بر این تخلفات می‌بست.

یکی از کارگران زن یوئوئن با خشم گفته بود:

«کارخانه ده سال است سرمان کلاه می‌گذارد. دولت منطقه، اداره‌ی کار، اداره‌ی تأمین اجتماعی و خود شرکت، همه با هم ما را فریب داده‌اند.»

دستمزدهای پایین و سال‌ها راكد ماندن آن‌ها هم بر نارضایتی‌ها افزود. هر بار که حداقل دستمزد در دوتنگ‌گوان بالا می‌رفت، یوئوئن پاداش کارگران را کم می‌کرد تا تفاوت جبران شود. زمانی این کارخانه به عنوان «کارخانه‌ای خوب» شناخته می‌شد، اما دیگر آن اعتبار را نداشت. نرخ ترک کار بالا رفته بود و یکی از کارگران درباره‌ی اعتصاب گفته بود:

«کارگران فقط از این فرصت استفاده کردند تا خشمشان را خالی کنند!»

سیر وقایع

ماجرا از پنجم آوریل ۲۰۱۴ آغاز شد. آن روز، صدها کارگر کارخانه‌های یوئوئن پلی را در شهر دوتنگ‌گوان مسدود کردند. شرکت هیچ واکنشی نشان نداد، و همین سکوت، جرقه‌ی اعتراض بزرگ‌تری شد. در چهاردهم آوریل، کارگران چند کارخانه به اعتصاب پیوستند و بیش از ده‌هزار نفر به خیابان‌ها آمدند. پلیس ضدشورش وارد عمل شد، به کارگران حمله کرد، آن‌ها را کتک زد و عده‌ای را که پلاکارد در دست داشتند بازداشت کرد. پس از آن، نیروهای پلیس در محوطه‌ی کارخانه‌ها مستقر شدند و بازداشت‌ها در طول اعتصاب ادامه یافت. در میان بازداشت‌شدگان، دو فعال کارگری از سازمان‌های غیردولتی محلی هم دیده می‌شدند.

مطالبات کارگران روشن بود: قراردادهای کاری جدید، بهبود شرایط کار و پرداخت کامل سهم عقب‌افتاده‌ی بیمه‌ی اجتماعی.

روز پانزدهم آوریل، اعتصاب به همه‌ی شش کارخانه‌ی یویون در دونگ‌گوان گسترش یافت و نزدیک به پنجاه‌هزار نفر در آن شرکت کردند. کارگران طبق روال هر روز کارت ورودشان را زدند، اما به سر کار نرفتند. روز بعد، شرکت پیشنهاد مذاکره داد. چند نفر از کارگران داوطلبانه به‌عنوان نماینده انتخاب شدند، اما مذاکرات به جایی نرسید؛ مدیران از پذیرفتن خواسته‌های کارگران خودداری کردند، و کمی بعد، برخی از نمایندگان – به‌ویژه آن‌هایی که در ارتباط با اتحادیه‌ی رسمی دولتی (ACFTU) بودند – بازداشت شدند.

در هفدهم آوریل، مدیریت شرکت وعده داد از اول ماه مه سهم بیمه‌ی اجتماعی را به‌طور کامل پرداخت کند، البته به شرطی که کارگران نیز سهم خود را بپردازند. اما کارگران به شرکت و دولت اعتماد نداشتند. آن‌ها گفتند تا زمانی که بدهی‌های گذشته‌ی شرکت به‌طور کامل و نقدی پرداخت نشود، سر کار بازمی‌گردند.

روز هجدهم آوریل، همسران و فرزندان نمایندگان بازداشت‌شده مقابل در کارخانه‌ها و ساختمان اداری منطقه تجمع کردند و خواستار آزادی آن‌ها شدند. همان روز، در استان جیانگ‌شی هم دو هزار کارگر از یکی دیگر از مجموعه‌های یویون – که برای برند آدیداس کفش تولید می‌کرد – به اعتصاب پیوستند.

سه روز بعد، شرکت اعلام کرد از اول ماه مه «کمک‌هزینه‌ی معیشتی» ماهانه‌ای به مبلغ ۲۳۰ یوان به کارگران خواهد پرداخت. اما واکنش کارگران خشم‌آلود بود. آنان این وعده را توهین‌آمیز دانستند و گفتند به شرکتی که سال‌ها حق بیمه‌ی بازنشستگی‌شان را پرداخت نکرده، نمی‌توان اعتماد کرد. به گفته‌ی یکی از کارگران، «حتی اگر شرکت از این پس بیمه را کامل بپردازد و این ۲۳۰ یوان را هم بدهد، خسارتی که طی این سال‌ها به ما زده‌اند، جبران نمی‌شود.»

بسیاری از کارگران بیش از ده سال سابقه داشتند و به سن بازنشستگی نزدیک می‌شدند؛ آن‌قدر در کارخانه نمی‌ماندند که از صندوق بازنشستگی‌شان بهره‌مند شوند. گروهی دیگر نیز می‌ترسیدند پس از بازگشت به کار، شرکت به بهانه‌ای آن‌ها را اخراج کند و همه‌چیز بر باد رود.

با این حال، مسئله فقط کم‌پرداختی شرکت نبود. خود کارگران هم سهم بیمه‌ی اجتماعی‌شان را پرداخت نکرده بودند. یکی از کارگران توضیح داد:

«بیشتر ما دیگر نمی‌خواهیم سهم بیمه‌ی اجتماعی‌مان را بدهیم، چون باید از جیب خودمان بپردازیم و از پشش بر نمی‌آییم. بعضی از ما که سال‌هاست اینجا کار می‌کنیم، باید ده‌ها هزار یوان بپردازیم! از کجا بیاوریم چنین پولی را؟»

به همین دلیل، کارگران خواستار آن شدند که شرکت نه فقط سهم عقب‌افتاده‌ی خود، بلکه سهم کارگران را هم بپردازد.

در بیست و دوم آوریل، موجی از همبستگی جهانی شکل گرفت. در هنگ کنگ، تایوان، استرالیا و ایالات متحده تظاهراتی در حمایت از کارگران یوئوئن برگزار شد. در همین زمان، اتحادیه‌ی رسمی کارگری چین (ACFTU) بار دیگر برای پایان دادن به اعتصاب مداخله کرد. یکی از کارگران بعدها گفت:

«فکر می‌کنم همه‌شان با هم هماهنگ بودند – اتحادیه، پلیس و کارفرما. چون هر سه با هم علیه ما وارد عمل شدند.»

در ادامه، پلیس درهای کارخانه را قفل کرد تا کارگران نتوانند کارت ورودشان را بزنند و بعد از آن به جمع اعتصاب‌کنندگان بپیوندند. مدیریت هم دستگاه‌های ثبت ورود و خروج را به کلی از کارخانه جمع کرد.

حتماً، در ادامه این بخش را هم با همان نثر روان و روایت‌محور بازنویسی کرده‌ام تا متن همچنان لحن گزارشی-داستانی خود را حفظ کند و برای خواننده ملموس و پیوسته بماند:

پایان اعتصاب

در روزهای ۲۴ و ۲۵ آوریل، مقامات محلی شمار بیشتری از نیروهای ضدشورش را به کارخانه‌های یوئوئن فرستادند. صفوف نیروهای امنیتی، با لباس‌های تیره و سپرهای پلاستیکی، در محوطه‌ها مستقر شدند و سایه‌ی سنگینی بر محیط کار انداختند. هر کارگری که از بازگشت به کار سر باز می‌زد، بازداشت می‌شد. حتی مأموران لباس شخصی هم میان جمعیت نفوذ کردند و کارگرانی را که مقاومت می‌کردند، یکی‌یکی دستگیر کردند.

یکی از کارگران با تلخی گفت: «کارخانه‌ی کفش یوئوئن شده بود زندان یوئوئن!» و دیگری افزود: «چه می‌شود کرد؟ وقتی مردی با باتوم، سپر و کلاه‌خود کنار دستت ایستاده، چطور می‌توانی مقاومت کنی؟»

تا بیست و هشتم آوریل، حدود دوسوم کارگران به کار بازگشتند، هرچند هنوز در یکی از کارخانه‌ها اعتصاب ادامه داشت.

ارزیابی

اعتصاب یوئوئن حرکتی خودجوش و مستقل بود؛ نه از سوی اتحادیه‌های رسمی سازمان یافته بود و نه از سوی هیچ گروه سیاسی. کارگران با استفاده از تلفن‌های هوشمند، پیام‌رسان‌ها و اتاق‌های گفت‌وگوی اینترنتی،

خبرها را پخش می‌کردند و برنامه‌ها را هماهنگ می‌ساختند. در این میان، برخی از سرپرستان و کارگران باتجربه نقش کلیدی داشتند، اما برای آن‌که هدف تلافی‌جویی مدیران قرار نگیرند، در خفا عمل می‌کردند.

با این حال، سطح انسجام در میان کارخانه‌ها و بخش‌های مختلف یکسان نبود. بعضی گروه‌ها منسجم و آماده بودند، اما گروهی دیگر تنها به موج اعتصاب پیوستند، بی‌آن‌که سازمان‌دهی درونی محکمی داشته باشند.

در جریان اعتصاب، گزارش‌هایی پخش شد مبنی بر این‌که شرکت به برخی از سرپرستان یا مدیران بخش‌ها رشوه داده است تا منفعل بمانند یا حتی اگر در آغاز از اعتصاب حمایت کرده بودند، بعداً علیه کارگران عمل کنند. گاه از شبکه‌های خویشتاوندی و تهدید برای شکستن مقاومت کارگران استفاده می‌شد. یکی از کارگران می‌گفت: «آن‌ها دیگر توان تحمل فشار را نداشتند؛ ناچار شدند ما را وادار کنند دوباره سر کار برویم.»

در میان کارگران، زنانی هم بودند که با وجود همه‌ی فشارها، روحیه‌شان را حفظ کردند. زنی ۴۶ ساله از استان هونان گفته بود:

«پانزده سال است اینجا کار می‌کنم. بدون پاسخ درست و حسابی از این‌جا نمی‌روم. بیشتر همکارانم زن‌اند؛ فکر می‌کردند راحت می‌توانند ما را بترسانند، اما آمده‌ایم تا خلافت را ثابت کنیم.»

کارگران یوئیون نزدیک به دو هفته بر سر خواسته‌هایشان ایستادند و پیشنهادهای سازش کارانه‌ی شرکت را، که تنها بخشی از مشکلات را پوشش می‌داد، رد کردند. آن‌ها می‌خواستند پیش از بازگشت به کار، پول نقد را با چشم خود ببینند. همین پافشاری نشان می‌داد که این اعتراض، برخلاف بسیاری از اعتصاب‌های کوتاه‌مدت در چین، جنبشی واقعی و ریشه‌دار بود.

اما در پایان، یکی از کارگران با تلخی گفت: «اعتصاب شکست خورد. به آنچه می‌خواستیم نرسیدیم.»

دلایل شکست روشن بود: فشار و سرکوب دولتی، و خستگی و فرسودگی بخشی از کارگران. برخی با شنیدن وعده‌ی پرداخت ۲۳۰ یوان، ناامید شدند و کنار کشیدند؛ گروهی دیگر ماندند، اما بدون امید. دولت، ابتدا با احتیاط و تأمل، نظاره‌گر بود، اما وقتی دید مقاومت کارگران رو به ضعف است، ضربه‌ی نهایی را وارد کرد — سرکوبی حساب‌شده و مؤثر.

یکی از کارگران پس از بازگشت به کار گفته بود:

«گرچه سر کار برگشتیم، اما دلخوری‌مان هنوز باقی است. همه‌مان حس می‌کنیم به ما ظلم شده. ظاهر کار این است که اعتصاب تمام شده، ولی ریشه‌ی مشکل همان‌جاست. در کل، سرخورده‌ایم. بیش از همه از دولت ناراحتیم؛ از اینکه ما را وادار کردند به کار برگردیم.»

این خشم، مدتی بعد، خود را در حمله به چند سرپرست خط تولید نشان داد.

شرکت یوئوئن بعدها اعلام کرد که اعتصاب، برایش زیانی سنگین به جا گذاشته است: حدود ۲۷ میلیون دلار خسارت مستقیم، کاهش سود و هزینه‌های اضافی حمل و نقل هوایی. بر اساس برآورد خود شرکت، اجرای توافق جدید نیز در همان سال هزینه‌ی نیروی کار را ۳۱ میلیون دلار افزایش داد.

با این حال، یوئوئن پیش از آن هم روند جابه‌جایی خطوط تولید را آغاز کرده بود؛ از دونگ‌گوان به استان‌های داخلی چین، و از آنجا به کشورهایمانند ویتنام و اندونزی. صاحبان سرمایه، سال‌هاست در پی یافتن مناطقی با دستمزد پایین‌تر و نیروی کار مطیع‌تر هستند. اعتصاب‌های پیاپی، افزایش مطالبات کارگران و رشد روحیه‌ی اعتراضی آنان، انگیزه‌ی اصلی این جابه‌جایی‌ها بوده است.

در همین مسیر، نایکی و آدیداس نیز راه مشابهی در پیش گرفتند. هر دو شرکت بخشی از تولید خود را از چین ساحلی به مناطق داخلی یا به کشورهایمانند ویتنام منتقل کردند؛ جایی که هنوز دستمزدها پایین‌تر است و صدای اعتراض کارگران کمتر شنیده می‌شود.

در همان روزهای اعتصاب یوئوئن، شرکت آدیداس فوراً واکنش نشان داد و سفارش‌های خود را جابه‌جا کرد. سخنگوی آدیداس در ایمیلی نوشت:

«برای به حداقل رساندن تأثیر اعتصاب بر فعالیت‌های شرکت، بخشی از سفارش‌هایی که قرار بود در یوئوئن دونگ‌گوان تولید شود، به تأمین‌کنندگان دیگر منتقل شده است.»

او همچنین تأکید کرد که آدیداس دارای «زنجیره‌ی تأمین بسیار منعطفی» است. در جریان اعتصاب نیز این شرکت بخشی از تجهیزات خود را از کارخانه‌های یوئوئن خارج و به کارخانه‌های کفش‌سازی دیگر در استان گوانگ‌دونگ منتقل کرد. [۳۹]

اعتصابات جدید در چین

در آغاز اعتصاب، بسیاری از کارگران هنوز امیدوار بودند دولت نقشی بی‌طرف و میانجی‌گرانه ایفا کند، اما دیری نپایید که با واقعیت روبه‌رو شدند. وقتی اتحادیه‌ی رسمی وارد عمل شد، امیدها رنگ باخت. یکی از کارگران بعدها گفت:

«آن‌ها کارفرما را یاری کردند؛ چماقداران و سگ‌های دست‌آموز سرمایه‌دارند. شعله‌ها را خاموش کردند، اما اگرها هنوز زیر خاکسترند و دوباره زبانه خواهند کشید. در اعتصاب بعدی، سازمان‌یافته‌تر و آماده‌تر برمی‌گردیم!»

اعتصاب یوئوئن از نظر شمار شرکت‌کنندگان، بزرگ‌ترین اعتصاب کارگران مهاجر در چین از آغاز دوران رونق اقتصادی در دهه‌ی ۱۹۹۰ به شمار می‌رفت. در حالی که معمولاً اعتصاب‌های کارگری در چین تنها چند ده، چند صد یا در نهایت چند هزار نفر را دربرمی‌گیرد، این‌بار حدود ۵۰ هزار نفر شرکت داشتند. حتی دامنه‌ی اعتراض تا استانی دیگر نیز گسترش یافت — نشانه‌ای از گسترش آگاهی و جسارت میان کارگران.

اعتصاب نزدیک به دو هفته ادامه داشت؛ مدت زمانی که در قیاس با اعتصاب‌های معمول چندساعته یا چندروزه، کم‌سابقه بود. با این حال، این حرکت از مرزهای آشنای اعتراض‌های کارگری فراتر نرفت: توقف کار، تظاهرات، درگیری با پلیس — اما نه شورش سراسری، نه اعتصاب عمومی، و نه دستاوردی تعیین‌کننده. [۴۱]

در نهایت، همه‌چیز با چند امتیاز جزئی پایان یافت. اما آن‌چه در دل کارگران باقی ماند، تجربه‌ای تازه بود: فهم این که می‌توانند در کنار هم بایستند، حرفشان را بزنند، و گرچه موقتاً شکست بخورند، جرقه‌ای در ذهن‌ها و دل‌ها بکارند که خاموش‌کردنی نیست.

دگرگونی اهداف و موقعیت کارگران

در سال‌های اخیر، مطالبات کارگران چینی چهره‌ای تازه یافته است. دیگر تنها سخن از افزایش دستمزد یا بهبود شرایط کاری نیست؛ امنیت شغلی در برابر خطر تعطیلی یا انتقال کارخانه‌ها و نیز برخورداری از بیمه‌ی اجتماعی، اکنون در صدر خواسته‌های آنان قرار دارد. اعتصاب «یوئه‌یوان» بازتابی از همین تغییر است؛ تغییری که ریشه در دگرگونی جمعیتی طبقه‌ی کارگر و الگوهای تازه‌ی مهاجرت در چین دارد.

موج بزرگ مهاجرت به مراکز صنعتی‌ای چون دونگ‌گوان از دهه‌ی ۱۹۹۰ آغاز شد. بسیاری از این کارگران مهاجر در سال‌های بعد به زادگاه یا روستاهای خود بازگشتند، اما میلیون‌ها نفر نیز در شهرها ماندگار شدند. امروز بخشی از آنان به سن بازنشستگی رسیده‌اند — مردان در حدود شصت‌سالگی و زنان در پنجاه‌سالگی — و دیگر امکانی برای بازگشت به روستا و کشاورزی ندارند. آن‌ها اکنون خواهان مستمری بازنشستگی‌اند؛ حقی قانونی که فقط در صورتی تحقق می‌یابد که کارفرمایان سهم بیمه‌ی اجتماعی‌شان را در سال‌های گذشته پرداخت کرده باشند.

ابزارهای نو، آگاهی نو

اقتصاد چین، که زمانی پویاترین اقتصاد جهان بود، این روزها با نشانه‌هایی از رکود و بی‌ثباتی روبه‌روست. با این حال، کمبود نیروی کار در مراکز صنعتی هنوز ادامه دارد، و همین امر توازن قدرت میان سرمایه و کارگر را به تدریج تغییر داده است.

در این میان، فناوری نقش مهمی در رشد آگاهی و سازمان‌یابی کارگران ایفا کرده است. تلفن‌های هوشمند و رسانه‌های اجتماعی، اینترنت را به جیب میلیون‌ها کارگر آوردند و ابزارهایی چون وی‌یو (هم‌تای چینی توئیتر) و وی‌چت امکان دادند تا آنان گزارش‌ها، عکس‌ها و ویدیوهایی از شرایط کاری خود منتشر کنند. این ابزارها نه تنها برای هماهنگی و بسیج کارگران در اعتصاب‌ها به کار می‌روند، بلکه وسیله‌ای برای افشای بی‌عدالتی‌ها و واردکردن فشار بر شرکت‌ها و مقامات دولتی نیز شده‌اند.

در نتیجه، سلطه‌ی دیرین رسانه‌های رسمی بر فضای عمومی به‌تدریج فرسوده شده است. اکنون اخبار اعتصاب‌ها به‌سرعت در سراسر کشور پخش می‌شود و همین خود انگیزه‌ای برای آغاز اعتراض‌های تازه در کارخانه‌های دیگر، حتی در همان شرکت‌ها، فراهم می‌آورد.

اعتصاب «یوئه‌یوان» نیز بخشی از موجی بزرگ‌تر بود که از مارس همان سال آغاز شد و صنایع و بخش‌های مختلف را دربر گرفت: فروشگاه‌های زنجیره‌ای «وال‌مارت»، کارخانه‌های سامسونگ، نوکیا و آی‌بی‌ام، و حتی گروه‌هایی از معلمان، رفتگران و رانندگان تاکسی و اتوبوس.

در کنار این اعتصاب‌ها، فوران‌های خشم عمومی نیز در سراسر چین تکرار می‌شود. در یکی از این موارد، مأموران اداره‌ی مدیریت شهری (چنگ‌گوان) پس از آزار یک دست‌فروش و کشتن مردی که از صحنه عکس گرفته بود، با واکنش جمعیتی خشمگین روبه‌رو شدند و به‌سختی کتک خوردند.

میان اصلاح و سرکوب

با این‌همه، هنوز روشن نیست که اعتصاب یوئه‌یوان و موج اعتراض‌های بهار ۲۰۱۴ چه اثری پایدار بر روابط طبقاتی در چین خواهد گذاشت. آیا این رخدادها نقشی مشابه موج اعتصاب‌های کارگران شرکت‌های دولتی در آغاز دهه‌ی ۲۰۰۰ یا اعتصاب‌های گسترده‌ی تابستان ۲۰۱۰ خواهند داشت؟

آن دو موج پیشین، پیامدهایی بلندمدت بر جای گذاشتند: در اوایل دهه‌ی ۲۰۰۰، دولت لحن خود را تغییر داد و سیاست‌های اجتماعی تازه‌ای برای کاستن از نارضایتی‌ها به‌کار گرفت؛ و در سال ۲۰۱۰، کارگران مهاجر برای نخستین‌بار به‌عنوان نیرویی اجتماعی و سیاسی در جامعه‌ی چین به رسمیت شناخته شدند.

در سال‌های اخیر، سیاست دولت چین در برابر اعتصاب‌ها رفتاری دوگانه داشته است. تا زمانی که اعتراض‌ها کوچک و محدود می‌مانند، دولت دخالتی نمی‌کند، اما اگر گسترش یابند یا شرکت‌های بزرگ‌تر را درگیر کنند، معمولاً نیروهای امنیتی وارد عمل می‌شوند. بنا به گزارش «CLB»، پلیس در حدود بیست درصد از اعتصاب‌هایی که این نهاد بررسی کرده، مداخله کرده است — اغلب زمانی که کارگران به خیابان آمده یا نظم عمومی را مختل کرده‌اند. در نیمه‌ی دوم سال ۲۰۱۲ و در سال بعد، موارد دخالت پلیس و بازداشت فعالان کارگری به‌طور چشمگیری افزایش یافت؛ دولت حتی فشار بیشتری بر سازمان‌های غیردولتی حامی کارگران وارد کرد.

بن‌بست قدرت

واکنش دولت مرکزی به اعتصاب یوئه‌یوان و دیگر اعتصاب‌های هم‌زمان، بار دیگر تناقض ساختاری نظام را آشکار کرد. از یک سو، دولت به‌خوبی می‌داند که افزایش دستمزدها برای گسترش بازار داخلی و کاهش وابستگی اقتصاد چین به صادرات ضروری است؛ از سوی دیگر، نگران است که رشد تضادهای طبقاتی پایه‌های نظم سیاسی را بلرزاند.

به همین دلیل، سیاستی دوگانه شکل گرفته است: تا جایی که اعتصاب‌ها در محدوده‌ای قابل کنترل بمانند، تحمل می‌شوند، اما اگر از مرزهای تعیین‌شده عبور کنند یا به درگیری خیابانی بیانجامند، سرکوب می‌شوند.

این تناقض، تا حدی بازتاب تفاوت میان منافع دولت مرکزی و دولت‌های محلی نیز هست. دولت مرکزی در نقش «سرمایه‌دار جمعی» می‌کوشد ثبات اجتماعی و تداوم نظام انباشت سرمایه را حفظ کند، در حالی که دولت‌های محلی مستقیماً در فرآیند استثمار و کسب سود از راه اجاره، مالکیت زمین و سرمایه‌گذاری‌های صنعتی درگیرند.

به بیان دیگر، همان‌طور که کارگران میان امید و بی‌اعتمادی سرگردانند، خود دولت نیز میان توسعه و کنترل در نوسان است — و این شاید مهم‌ترین نشانه‌ی دوران گذار در چین امروز باشد.

حتماً، در ادامه نسخه‌ای بازنویسی‌شده، روان و از نظر نگارش و دستور در سطح آکادمیک از متن شما آورده‌ام. در ویرایش، ساختار جمله‌ها طبیعی‌تر و منسجم‌تر شده و پیوندهای منطقی تقویت گردیده است، بی‌آن که معنا یا لحن علمی متن تغییر کند:

اعتصاب‌های خودجوش سازمان‌یافته

هائو رن و همکارانش در پژوهش خود دربارهٔ اعتصاب‌ها در منطقهٔ دلتای رودخانهٔ مروارید (PRD) به نتایجی شگفت‌انگیز دست یافته‌اند: بخش قابل‌توجهی از توقف‌کارها، تظاهرات و مسدودسازی خیابان‌ها در سال‌های اخیر همچنان ماهیتی «خودجوش» داشته‌اند. [۴۶] در مقابل، جی چن (Jay Chen) تأکید می‌کند که «مقاومت‌های فردی و اعتراض‌های جمعی در بسیاری از موارد نه کنش‌هایی غریزی و ناگهانی، بلکه اقداماتی برنامه‌ریزی‌شده و سازمان‌یافته بوده‌اند؛ به‌طوری‌که استراتژی‌های اعتراضی به‌تدریج کارآمدتر و هدفمندتر شده‌اند.» [۴۷]

نمونه‌هایی که هائو رن و همکارانش مستند کرده‌اند نشان می‌دهد که در جریان این مبارزات، فرایندهایی چون آمادگی، همبستگی، انتقال تجربه و یادگیری به‌روشنی در کار بوده است. آنان تضادهای روزمرهٔ کارگران را در خطوط تولید، خوابگاه‌ها و سلف‌های کارخانه‌ها ثبت کرده و نشان داده‌اند که همکاری کارگران نه تنها بنیان تولید را استوار می‌کند، بلکه زمینه‌ساز سازمان‌یابی اعتراضی نیز هست.

اهمیت اعتصاب‌ها و موج‌های اعتصابی در آن است که می‌توانند به این سازمان‌یابی اعتراضی عمق و شتاب ببخشند. کارگران در حال اعتصاب در می‌یابند که مشکلاتشان فردی نیست، بلکه با مسائل دیگر کارگران پیوند دارد. تجربهٔ مبارزه آنان را از انزوا، رقابت و فقر اجتماعی بیرون می‌کشد و چشم‌اندازهایی برای اقدام جمعی در برابرشان می‌گشاید. در سال‌های اخیر، این روند در چین به‌وضوح قابل مشاهده بوده است: تجربه‌های اعتصاب میان کارگران گردش می‌یابد، تاکتیک‌های اعتراض ارزیابی می‌شود، راهبردهای تازه آزموده می‌گردد، فعالان جدیدی سر برمی‌آورند و پیام‌هایی برای همبستگی میان آنان ردوبدل می‌شود. آگاهی از اینکه توقف

کار می‌تواند کارفرما را به عقب‌نشینی وادارد و برای چند ساعت یا چند روز آنان را از چرخه بی‌پایان رقابت طاقت‌فرسا رها سازد، به سرعت گسترش یافته است.

مبارزات کارگری معمولاً حول مطالبات اقتصادی شکل می‌گیرند، اما در ژرفای خود با انتظارات برآورده‌نشده، رنج روزمره، بی‌عدالتی و تحقیر درهم‌تنیده‌اند. از زمان موج اعتصاب‌های سال ۲۰۱۰، اعتصاب و دیگر اشکال مقاومت نه فقط در میان کارگران مهاجر، بلکه در میان سایر گروه‌های اجتماعی نیز مشروعیت و مقبولیت بیشتری یافته است. حتی برخی افراد عمداً وارد کارخانه‌ها می‌شوند تا از کارگران بیاموزند و در مبارزات آنان نقش یاریگر داشته باشند. [۴۸]

به نوشته China Labour Bulletin (CLB)، کارگران چین «به‌طور فزاینده‌ای دریافته‌اند که (...) می‌توانند بدون اتکا به اتحادیه‌های کارگری، به‌تنهایی مسیر خود را پیش ببرند و دوام آورند؛» باین حال، «اگر بتوانند اتحادیه‌ها را از آن خود سازند، شانس بسیار بیشتری برای ایجاد حضوری نیرومند، یکپارچه و پایدار در محیط کار خواهند داشت.» [۴۹]

با این‌همه، پرسش بنیادین همچنان باقی است: آیا اصلاح یا تصاحب اتحادیه‌ها شرط لازم برای بهبود پایدار وضعیت کارگران است؟ CLB در این زمینه نادیده می‌گیرد که در بسیاری از کشورها — از جمله آفریقای جنوبی، برزیل و هند — اتحادیه‌ها خود نقشی مؤثر در جدایی کارگران، تضعیف مبارزات و حتی تشدید استثمار ایفا کرده‌اند و به ابزارهایی برای مهار و همسان‌سازی جنبش‌های اعتراضی بدل شده‌اند.

اعتصاب‌های خودجوش (wildcat strikes) بیش از هر چیز نماد خودفعال‌گری طبقه کارگرند. این اعتصاب‌ها به کارگران کمک می‌کنند تا بر شکاف‌های درونی غلبه کنند، از قیّم‌مآبی و سلسله‌مراتب اتحادیه‌ای رهایی یابند و خود را به‌مثابه جنبشی فراتر از چارچوب‌های «شراکت اجتماعی» تثبیت کنند. از منظر عملی نیز، جذب و خنثی‌سازی مبارزات تنها زمانی ناکام می‌ماند که معترضان بینشی را که هائو رن و همکارانش ترسیم کرده‌اند به کار بندند:

«اعتصاب‌ها زمانی آسان‌تر سازمان می‌یابند که کارگران پیش‌تر تدارکاتی پنهان انجام داده باشند — به‌ویژه از طریق کندکاری‌های نامحسوس.» همچنین، «اگر هسته‌ای از کادرها وجود داشته باشد که بتوانند از پشت صحنه هدایت اعتصاب را بر عهده گیرند، مزیت بزرگی فراهم می‌شود. این امر حتی در مورد اعتصاب‌هایی که از پیش برنامه‌ریزی شده و از حمایت گروهی از کارگران برخوردارند نیز صادق است؛ بدین‌سان می‌توان از سرکوب اعتصاب به‌دست سرمایه‌داران جلوگیری کرد و مبارزه را به‌گونه‌ای سازمان‌یافته ادامه داد.» [۵۰]

به‌ویژه در مناطقی که سرمایه به‌طور فشرده متمرکز شده است — مانند دلتای رودخانه مروارید (PRD) — ضروری است که هسته‌های کارگری‌ای شکل گیرند که هم توانایی جلوگیری از سرکوب را داشته باشند و هم از هم‌نوایی با هر گونه «جنبش کارگری همساز با سرمایه‌داری» امتناع کنند. به‌جای همسویی با سازوکارهای

مدیریتی و همکارانه سرمایه، این گروه‌ها باید در هر اعتصاب تمرکز خود را بر پرورش ظرفیت مبارزه، تقویت توان برهم‌زنندگی و افزایش نیروی دگرگون‌ساز خویش در ساختارهای اجتماعی قرار دهند.

پانوشتها:

1 <http://www.scmp.com/comment/article/1499178/china-cant-ignore-workers-well-being-if-it-wants-avert-strikes>

2 See the introductory article in HAO Ren u.a.: Streiks im Perlflussdelta. ArbeiterInnenwiderstand in Chinas Weltmarktfabriken (Vienna, 2014). Chinese: <http://laborpoetry.com/forum.php?mod=viewthread&tid=492>

3 CHAN, Chris King-chi: "Contesting Class Organization: Migrant Workers' Strikes in China's Pearl River Delta, 1978-2010," International Labor and Working-Class History, Nr. 83 (Frühjahr 2013): 112–36.

4 CHEN, Chih-Jou Jay: "Die Zunahme von Arbeitskonflikten in China: Ein Vergleich von ArbeiterInnenprotesten in verschiedenen Sektoren," in: Eggers, Georg, et al., Arbeitskämpfe in China. Berichte von der Werkbank der Welt (Vienna, 2013), 78–105.

5 CLB (China Labour Bulletin): "Searching for the Union. The Workers' Movement in China 2011-13," Februar 2014: http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf

6 http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf

7 <https://portside.org/2014-05-07/plying-social-media-chinese-workers-grow-bolder-exerting-clout> (quoting a New York Times article)

8 Dongguan has become an industrial city of eight million in the past two decades. Sandwiched between Shenzhen and Guangzhou it is the center of the export-led economic structure of contract manufacturing, i.e. the production of components or the assembly of prefabricated elements into products for major international brands. Most of the workers are migrants from rural areas and other provinces.

9 <http://www.4-traders.com/YUE-YUEN-INDUSTRIAL-HOLD-1412683/news/Yue-Yuen-Industrial--Strike-hit-footwear-company-resumes-production-18349136/>

10 <http://www.yueyuen.com>; <http://www.bloomberg.com/news/2014-04-21/china-strike-at-nike-adidas-factory-extends-to-sixth-day.html>;
http://sinosphere.blogs.nytimes.com/2014/04/17/workers-strike-at-shoe-factory-over-benefits-dispute/?_php=true&_type=blogs&_r=0

11 <http://www.corpwatch.org/article.php?id=15947>

12 http://blog.sina.cn/dpool/blog/s/blog_ed2baf420101wdoo.html (Chinese),
<http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike>

13 <http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike>

14 Ibid.

15 Ibid.

16 Chinese companies have to pay contributions for pensions, medical care, and unemployment, which can amount to well over 10 percent of the employee's salary, see an English explanation at: <http://www.china-briefing.com/news/2012/02/21/mandatory-social-welfare-benefits-for-chinese-employees.html> and:
<http://www.chinalawblog.com/2013/11/china-employer-taxesemployee-taxes-are-we-having-fun-yet.html>

17 <http://www.chinalaborwatch.org/news/new-482.html>

18 <http://revolution-news.com/china-thousand-yue-yuen-nike-adidas-factory-workers-strike-unpaid-pensions/>

19 <http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike>

20 A chronology of the struggle is available here:
<http://www.ilabour.org/Item/Show.asp?m=1&d=2957> (Chinese)

21 One banner said "Return Our Social Insurance, Return My Housing Fund", see the video on <http://youtu.be/6Ca-hoozEGE> and another one on <http://www.bbc.com/news/business-27059434>

22 For photos on the police presence and arrests see <http://revolution-news.com/china-thousand-yue-yuen-nike-adidas-factory-workers-strike-unpaid-pensions/> and

<http://revolution-news.com/biggest-strike-chinas-history-enters-6th-day-police-arrested-organizers-workers-battle-swat-troops/>

23 <http://www.ilabour.org/Item/Show.asp?m=1&d=2957>

24 <http://www.scmp.com/comment/article/1499178/china-cant-ignore-workers-well-being-if-it-wants-avert-strikes>

25 Notes after a visit in Dongguan and discussions with workers, April 2014.

26 <http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike>

27 <http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike> [我怎么感觉他们好像是商量好了，工会，警察，资方，打一套组合拳，对象就是员工]

28 <https://portside.org/2014-05-07/plying-social-media-chinese-workers-grow-bolder-exerting-clout>

29 <http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike>. The interviewee also stated that workers had talked to policemen who were, actually, sympathizing with the workers but said they had to obey orders.

30 Ibid.

31 <http://www.bloomberg.com/news/2014-04-25/china-tells-nike-shoemaker-to-rectify-striker-benefits-by-today.html>; <http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike>

32 Ibid.

33 Ibid.

34 <http://www.clb.org.hk/en/content/pressure-local-authorities-forces-many-yue-yuen-strikers-back-work>

35 <http://www.breitbart.com/system/wire/614cdcb4-53e9-415b-a2bb-aebf5f1ee76a>

36 <http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike>

37 <http://www.bloomberg.com/news/2014-04-25/china-tells-nike-shoemaker-to-rectify-striker-benefits-by-today.html>

38 <http://www.bloomberg.com/news/2014-04-24/adidas-to-move-some-output-from-strike-disrupted-factory.html>

39 <https://www.chinalaborwatch.org/news/new-484.html>

40 <http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike>

41 In that respect, the commentary (at <http://wire.novaramedia.com/2014/04/5-reasons-the-strike-in-china-is-terrifying-to-transnational-capitalism>) hat this strike was a "collective bargaining by riot" seems to be an exaggeration.

42 See an overview article under <http://www.clb.org.hk/en/content/worker-protests-china-surge-after-lunar-new-year>; on the strike of Dongguan taxi drivers:

<http://www.scmp.com/news/china/article/1487693/dongguan-cabbies-launch-strike-amid-business-slowdown>; on the Foshan street cleaners:

<http://www.ilabour.org/Item/Show.asp?m=1&d=2926>; on the Shenzhen bus drivers strike:

<http://www.clb.org.hk/en/content/thousands-bus-company-workers-strike-shenzhen>,

<http://www.clb.org.hk/en/blogs/jiayi/nineteen-year-old-activist-plays-key-role-shenzhen-bus-strike>, <http://www.ilabour.org/Item/Show.asp?m=1&d=2924>; on the Henan teachers strike:

<http://www.highbeam.com/doc/1G1-365467396.html>,

<http://www.clb.org.hk/en/content/teachers-strike-rural-henan-enters-tenth-day>; on Walmart:

<http://www.globaltimes.cn/content/856685.shtml>, <http://www.clb.org.hk/en/content/walmart-workers-changde-stand-firm-deadline-looms>; at IBM:

<http://www.clb.org.hk/en/content/workers-stand-firm-ibm-strike-enters-ninth-day>; at Nokia:

<http://www.clb.org.hk/en/content/dismissed-nokia-workers-seek-reinstatement-through-arbitration>

43 <http://www.refworld.org/docid/5358dafb4.html>, <http://revolution-news.com/china-violent-government-thugs-beaten-death-angry-crowds-killed-man-documenting-brutality/>

44 See footnote 5.

45 <http://america.aljazeera.com/opinions/2014/4/chinese-labor-reformdongguanshoefactorystrikesocialinsurance.html>

46 See footnote 2.

47 See footnote 4.

48 See for instance the film "Die neue Generation – Fabrikarbeiter in Südchina" made by a film maker from a migrant worker family who went to work in a factory and documented the daily life there: <http://de.labournet.tv/video/6554/die-neue-generation-fabrikarbeiter-suedchina>

49 See footnote 5.

50 See footnote 2.