

تحقیق در مورد طبقه کارگر چین

نویسنده: الخاندرو ایتوربه

ترجمه: جمال کمانگر

اکتبر 2021



امروزه این دو اصطلاح "وقتی چین عطسه میکند، جهان سرما میخورد" یا "وقتی در چین پروانه ای بالاهاش را بهم میزند، در کارائیب طوفان میشود"، در تحلیل و گزارش های مختلف در مورد بحران اقتصادی جهان و سیر تحولات آتی زیاد شنیده میشود. میدیای بورژوازی از زاویه سود و زیان سرمایه داری این دو اصطلاح را به کار میبرند. عروج اقتصادی و نظامی امپریالیسم چین روی دوش و استثمار صدها میلیون نفر از طبقه کارگر آن کشور بنا شده است.

کمتر کسی در این کره پهناور زمین وجود دارد که روزانه با یک یا چند کالای تولید چین سرو کار نداشته باشد. در عین حال شاید تعداد کمی برایشان مهم باشد این کالاها توسط چه کسانی و در چه شرایطی تولید و بدست ما میرسند! شاید دلیل دوری جغرافیایی یا مشکل زبان چینی و نظام سیاسی بورژوازی چین، اطلاعات و اخبار کمی در مورد طبقه کارگر چین و صاحبان اصلی کالاهای تولیدی در دسترس باشد. در کنار این عدم دسترسی، تبلیغات سنگین میدیای بستر اصلی سرمایه داری دولتی چین را به عنوان "حکومت کمونیستی چین" به خورد مخاطب میدهند.

از دو سال گذشته با شیوع ویروس کرونا، موج جدیدی از ضدیت با مردم آسیای جنوب شرقی و شرق دور شروع شده است و در مواردی منجر به قتل تعدادی از آنها در آمریکا شده است. ضدیت با چین در میان فارسی زبانان به دنبال بحث قرار داد 25 ساله با جمهوری اسلامی به اوج خود رسیده بود. این موج ضدیت با چین دامن فعالینی که خود را در اردوی چپ قرار داده اند را نیز گرفته است. بحثهای نازلی مبنی بر اینکه "مردم وحشی"، "جنین خوار" و غیره، فاشیسم نهان را نمایندگی میکنند. یا عروج چین به عنوان رقیب اقتصادی و نظامی آمریکا را همتراز "اضمحلال تمدن بشری" میدانند!

آنچه برای من مهم بوده است طبقه کارگر این قدرت نوظهور امپریالیستی بوده است که من را واداشت تحقیقی در مورد طبقه کارگر چین داشته باشم. اعتصابات سال 2014 تا 2016 نشان داد که طبقه کارگر چین در حال "بهم زدن بالاهاش" است و ممکن است طوفانی علیه نظام سرمایه داری به پا کند! برای این کار تحقیقی به نشریات بورژوایی مانند اکونومیست، فارین پلیسی و فارین افریز و دیگر روزنامه های چپ و راست مرکز مراجعه کرده ام، مطلبی تحقیقی مناسبی پیدا نکردم!

در میانه جستجو به سایت "لیگ بین المللی کارگران-انترناسیونال چهارم" برخورد کردم و مقاله ای تحقیقی در مورد طبقه کارگر چین به قلم "الخاندرو ایتوربه" پیدا کردم که مفصل و با ذکر منابع، تصویر روشنی از طبقه کارگر عظیم چین به خواننده ارائه میدهد. "الخاندرو ایتوربه" نویسنده، روزنامه نگار و استاد دانشگاه در اسپانیا میباشد. مطالب زیادی در سایت مذکور دارد که عموماً ترجمه از زبان اسپانیایی به انگلیسی است.

من سعی کردم که صد در صد به متن وفادار باشم و در موارد کمی کلماتی را برای فهم آسان اضافه کرده ام که داخل پرانتز و میم به معنی از مترجم کنار آن میباشد. بعضی پرانتزها مربوط به نویسنده اصلی است. برای تعقیب منابع این تحقیق به لینک انگلیسی مطلب که در زیر آمده است مراجعه کنید.

جمال کمانگر

22 اکتبر 2021

هدف اصلی این مقاله تجزیه و تحلیل اتفاقاتی است که با موج بزرگ اعتصابات که بین سالهای 2014 تا 2016 در چین رخ داد به رشته تحریر درآمد. وضعیت کنونی مبارزه طبقاتی در آن کشور، و روند دنبال شده توسط فعالان و اتحادیه های کارگری مستقل که آنرا پیش برده اند دنبال شده است. با این حال، من در روند تحقیق در این مورد، داده هایی در مورد حقوق و وضعیت اشتغال و برخی از ویژگی های طبقه کارگر (چین) را وارد کرده ام.

لازم به توضیح است که این کار تحقیقی بر اساس خواندن گزارش های تخصصی و اخبار روزنامه نگاران انجام شده است. بدون هیچ گونه امکانی برای مقایسه این داده ها (و نتیجه گیری نویسندگان) با اطلاعات یا تماس مستقیم. به همین دلیل، لازم است فرضیه های ذکر شده در این مطالب را بسیار دقیق در نظر بگیریم و آنها را گامی در فرآیند تدوین و نظارت بدانیم که باید ادامه یابد.

الخاندرو ایتوربه-برزیل

فوریه 2020

پرولتاریای چین

اولین عنصر، بعد عظیم پرولتاریای صنعتی غول پیکر در درون طبقه کارگر چین است. جمعیت چین تنها کمتر از 1.4 میلیارد نفر است. این کشور اساساً دارای بافت کشاورزی بوده است: حتی در سال 1980، تنها 20 درصد از مردم شهرنشین بوده اند. اما روند سریع صنعتی شدن و شهرنشینی دهه های گذشته باعث شد نیمی از مردم در سال 2010 در شهرها زندگی کنند.¹ امروز بیشتر شده است. در این چارچوب، در سال 2013 اداره آمار وزارت منابع انسانی و تامین اجتماعی نیروی کار را 937 میلیون نفر تخمین زده بود.² نرخ بیکاری 4.1 درصد و کمی بیش از 38 میلیون نفر برآورد شده است. نیروی خالص شاغل موجود نزدیک 900 میلیون نفر است.

در گزارش سال 2015 اشاره شده است که کمی بیش از 28 درصد از جمعیت فعال در فعالیتهای اولیه (کشاورزی، دامداری و شیلات، که اکثر آنها خود اشتغالی هستند) کار می کنند. یعنی فقط بیش از 250 میلیون نفر.³ سایر گزارشها به تعداد "300 میلیون کشاورز" اشاره می کنند.⁴ این تعداد شامل کارکنان و کشاورزانی که سر زمین کار می کنند، می شود. ما اولین رقم را که از آمارهای رسمی است، در نظر می گیریم. همان تحقیقی که ابتدا در گزارش به آن اشاره شد، 19.3 درصد "ملاک شهری" (شامل بورژوا و خرده بورژواوی ملاک) هستند. یعنی کمتر از 174 میلیون نفر.

بنابراین، در چین حدود 500 میلیون نفر کارمند وجود دارد. در مجموع 29.3 درصد از کل نیروی کار در "صنعت، ساختمان و انرژی" کار می کنند. این بدان معناست که ما از پرولتاریای صنعتی با بیش از 260 میلیون نفر صحبت می کنیم (شامل صنایع خصوصی و شرکت های دولتی، استانی و شهری با فعالیتهای صنعتی، ساختمانی و تولید انرژی). اگر در نظر بگیریم که در سال 2008 مجموع کارگران صنعتی کشورهای "سازمان همکاری و توسعه اقتصادی" (OECD) 131 میلیون نفر بودند (اعضای این سازمان 38 کشور است. م). برزیل (با داده های جدیدتر) حدود 20 میلیون نفر کارگر صنعتی دارد.

بقیه حقوق بگیران طبقه کارگر چین بین 230 تا 240 میلیون نفر برآورد میشود که به شاخه های مختلف بخش خدمات (کارمندان دولتی و خصوصی) تعلق دارند. ما در مورد بزرگترین طبقه کارگر و بزرگترین پرولتاریای صنعتی روی کره زمین صحبت می کنیم.

موقعیت جغرافیایی (طبقه کارگر چین.م)

بدیهی است که یک طبقه کارگر و یک پرولتاریای صنعتی با این تعداد از نظر ویژگی های سن، تحصیلات، سطح حقوق و درآمد و روند مصرف نمی توانند، همگون باشند. در میزان سازماندهی و مبارزه و غیره، دارای نابرابری عمیق هستند.

بزرگترین بخش پرولتاریای صنعتی و کارگران خدماتی در شهرهای بزرگ ساحلی کار و زندگی می کنند. با این حال، تعداد قابل توجهی از کارگران در شهرهای کوچکتر مرکزی نیز وجود دارند. در برخی موارد در شرکت های استانی و شهرداریها و در موارد دیگر در شرکت های صنعتی خصوصی که در جستجوی دستمزد کمتر شروع به حرکت به مرکز کشور کرده اند، مشغول به کار هستند. همانطور که خواهیم دید، حداقل دستمزد اجباری با توجه به مناطق متفاوت است و مناطق مرکزی دارای یک پرولتاریا هستند که "مطیع تر" از آنچه در شهرهای بزرگ است.

شرکتهای بزرگی مانند Yanti Hangzhi International که بزرگترین کارخانه تولید لامپ ال ای دی در جهان است و همچنین Foxconn که بزرگترین تولید کننده قطعات الکترونی است، بدنبال خودکشی چند کارگر،⁵ بخشی از تولید خود را از شهرهای ساحلی به عمق مناطق چین منتقل کردند. این روند جابجایی توسط خود دولت از سال 2000 تشویق شده است، اما از سال 2010 شتاب بیشتری گرفته است.

در اینجا لازم است به اختصار به "هوکو" Houkou (گذرنامه داخلی مورد نیاز برای حرکت از مناطق دور افتاده به شهرهای ساحلی که تعیین کننده دسترسی به مسکن، بهداشت و آموزش است) اشاره شود. از این نظر، تغییرات شروع می شود: شوجی یائوآکادمیسین چینی مقیم بریتانیا در اینباره میگوید: "پیش از این، کارگران به غیر از مهاجرت گزینه های زیادی نداشتند. آنها این کار را از روی ناچاری انجام میدادند اما هم از نظر مسکن و هم از نظر بهداشت و تحصیل فرزندان خود بسیار مورد تبعیض قرار میگرفتند [...] مهاجرت هنوز بسیار زیاد است، اما اکنون بسیاری از مردم ترجیح می دهند در محل اصلی خود بمانند، در جایی که کارخانه ها هزینه کمتری پرداخت می کنند اما از مزایای اجتماعی بیشتری برخوردار دارند."⁶ به دلیل ترکیب بین شرکت های استانی و شهرداریها و شرکتهای خصوصی، حتی در شهرهای کوچکتر داخلی هزاران کارگر صنعتی وجود دارد.

عناصر متفاوت

باید اولین وجه اختلاف که حداقل دستمزد اجباری است مورد توجه قرار گیرد که نه تنها بر اساس استانها بلکه در شهرها و مناطق یک استان نیز متفاوت است. محدوده 1150 یوان (واحد پول چین.م) در استان آنهویی برابر با (166.40 دلار) تا 2120 در پکن و 2420 در شانگهای (به ترتیب 306.80 دلار و 350.20 دلار).⁷

عناصر دوم مهاجرت از مرکز کشور به شهرهای بزرگ ساحلی و "هوکوی" (گذرنامه داخلی) مورد نیاز برای آن است. تخمین زده می شود که این پدیده حدود 250 میلیون نفر را درگیر کرده است، همانطور که دیدیم، نه تنها در زمینه مسکن، بهداشت و آموزش بلکه در کیفیت اشتغال نیز از تبعیض برخوردار هستند، زیرا بسیاری از شهرداری ها در استخدام خود، شرکتهای بزرگ را تشویق میکنند که "مشاغل خوب" را برای ساکنان محلی و جوان در نظر بگیرند.

در تحقیقی که بر روی پنج کارخانه پایانه صنعت خودرو متمرکز شده است، گزارش شده است:

آنها [کارگران مهاجر] احساس تبعیض می کنند زیرا کار مشابهی را با سایر کارگران انجام می دهند اما حقوق و مزایای کمتری دریافت می کنند و از فرصتهای آموزشی و تربیتی یکسان با شانس کمتری برای پیشرفت شغلی و دستیابی به ثبات شغلی محروم هستند.⁸

همین مطالعه به عنصر دیگری از تمایز اشاره می کند: افزایش استفاده از کارگران آژانس های کاریابی، توسط چندین شرکت بزرگ (که بیشتر آنها مهاجران هوکو هستند). بر اساس مطالعات نویسندگان دیگر تخمین زده اند که 60 میلیون کارگر چینی در اینگونه شرایط قراردادی هستند. به طور خاص، در کارخانه های خودروسازی که کار در آن متمرکز است، محاسبه 50 درصد از کارگران "معمولی" و 50 درصد از کارگران آژانسی بود. مورد دوم به طور متوسط 80 درصد از حقوق کارگران غیره آژانسی را دریافت می کنند، قراردادهای کاری کوتاه مدت تری داشته و امضای قرارداد دائم برای آنها تقریباً غیرممکن است. علاوه بر این، آنها نمی توانند متعلق به همان سازمان صنفی رسمی "منظم" باشند، بلکه به اتحادیه ای از "کارگران آژانسی"، با سطح عضویت بسیار پایین تر تعلق میگیرند. این مطالعه نتیجه می گیرد که

از نظر میزان ارتباط و همکاری، آژانس های کارایی در واقع زیرمجموعه شرکت هایی هستند که آنها را استخدام کرده بودند.⁹

مسئله دیگر، جنسیت را نیز باید در نظر بگیرید: زنان 50 درصد نیروی کار چین را تشکیل می دهند. علاوه بر حضور سنتی زنان در شاخه هایی مانند آموزش، بهداشت و سایر خدمات، حضور آنها بیشتر در صناعی است که نیاز به کارهای دقیق در اندازه های کوچک مانند مونتاژ تلفنهای همراه و کامپیوتر است که شرکت Foxconn بیشترین زنان را استخدام کرده است.

از نظر جهانی، "شکاف جنسیتی" نامطلوب در سال 2018 با 0.673 محاسبه شده است (0 بهترین نمره است، 1 بدترین است). این شاخص اندازه گیری نابرابری جنسیتی در مشارکت در اقتصاد جهان، نیروی کار متخصص، دسترسی به آموزش و غیره را اندازه گیری می کند. چین در بین 143 کشور مورد مطالعه رتبه 103 را دارد.¹⁰

اگر به طور خاص به "شکاف دستمزد" اشاره کنیم، مطالعه ای در سال 2012 نشان داد که زنان (چینی) به طور متوسط 67.3 درصد از دستمزد مردان در شهرها و 56 درصد از دستمزد مردان در مناطق روستایی را دریافت می کنند. در حالی که حقوق زنان به طور مطلق افزایش یافته است، این نرخ با نرخ کمتری نسبت به مردان افزایش می یابد و این اختلاف اکنون بیشتر از 20 سال پیش است.¹¹ Ljia Zang نویسنده، با تمرکز بر داستانهای دنیای کار و واقعیت زنانه، گفت: "اصلاحات سرمایه داری، که چین در سال 1978 معرفی کرد و باعث رشد اقتصادی عظیمی در این کشور شد، منجر به گسترش نابرابری (دستمزد م) زنان شده است."¹²

عنصر دیگری که باید مورد توجه قرار گیرد افزایش اشتغال دانش آموزان مدارس فنی (به ویژه در شهرهای مرکزی) مشمول رژیم های ویژه کار و حقوق کمتر هستند. به عنوان مثال 3 درصد از کارگران Foxconn از این سیستم پیروی میکنند. همچنین نوزده هزار نفر از کارگران کارخانه های جدید Yantai Hangzhi در شهرهای مرکزی، که استخدام شده اند از این سیستم پیروی میکنند. در سال 2017، طبق اعلام وزارت آموزش چین، تعداد کل دانشجویانی که به عنوان کارآموز کار می کنند حدود هشت میلیون نفر هستند.

سطوح حقوق و دستمزد

حداقل دستمزد اجباری (که توسط دولت مرکزی، استانها و شهرداریها تعیین می شود) مرجع روشن یک "حقوق پایه" برای کارگران چینی است. همانطور که دیدیم، این حقوق بین 1150 یوان (166.40 دلار) در برخی از شهرداری های استان آنتویی و 2420 (350.20 دلار) در شانگهای متغیر است. در بسیاری از شرکتهای دولتی و شرکتهای خصوصی بزرگ، مزایای دیگری (از نظر پولی یا خدماتی) به همراه دارد، اما برای بسیاری از کارگران در شرکتهای دولتی در فقیرترین استانها یا در بسیاری از کارخانه های متوسط یا کوچک، "حقوق"، بدون مزایای اضافی یا سایر مزایا است.

در مقادیر اسمی، حداقل دستمزد به طور مداوم در حال افزایش است، زیرا در "برنامه های پنج ساله" مختلف اجرا شده توسط دولت، افزایش سالانه بین 6 تا 10 درصد (یا بیشتر، در برنامه 2011-2015) را تعیین کرده اند. تقریباً در همه موارد بالای تورم بوده است. (1 یا 2 درصد هر سال و در بالاترین سطح 6 درصد در سال 2008 و 2011 بود. 3.5 درصد در سال 2017 و 2.5 درصد در سال 2018 و 3 درصد در سال 2019).

با این حال تورم در مواد غذایی بیشتر بوده است که 46 درصد از درآمد خانواده های کم درآمد شهری صرف آن شده است. تورم مواد غذایی در بالاترین حد، 10 درصد در سال 2004 و 13 درصد در 2007 و 14 درصد در 2008 و 12 درصد در 2011 بوده است.

بنابراین، در 15 سال گذشته حداقل دستمزد اسمی دو برابر شده اما افزایش واقعی قدرت خرید کارگران بطور قابل ملاحظه ای کمتر بوده است. به ویژه برای کارگرانی که فقط درآمد حداقل دستمزد را دریافت می کنند. در هر صورت، حداقل دستمزد و متوسط دستمزد کارگران چینی تقریباً دائماً در حال افزایش بوده و بر حسب دلار محاسبه می شود. برخی اطلاعات از متوسط دستمزد ملی 880 دلار صحبت می کنند. من فکر می کنم که در حقیقت، این به میانگین (مجموع دستمزد تقسیم بر کل کارگران) نمی پردازد، بلکه به میانگین (یک نمونه در هر گروه تقسیم بر تعداد نمونه) مربوط می شود.

بیباید به تجزیه و تحلیل دقیق تری نگاه کنیم. در مطالعه ای در سال 2017، متوسط حقوق کارگران شهری شرکت های دولتی، 11670 دلار در سال (972.50 دلار در ماه) بود. صنایع تکنولوژیک: 11054.20 دلار در سال (921.18 دلار در ماه)؛ صنایع با ارزش افزوده کمتر: 9121.20 دلار در سال (760.10 دلار در ماه)؛ خدمات مالی: 8208.60 دلار در سال (684.05 دلار در ماه)؛ سایر خدمات: 7183.80 دلار در سال (598.65 دلار در ماه).

جالب است بدانید در حالی که حقوق اسمی کارگران شرکت های دولتی 10 درصد نسبت به سال 2016 افزایش یافته بود، حقوق کارگران خدماتی تنها 6.8 درصد رشد کرده بود.¹³ برخی از بخشها، مانند اپراتورهای جرثقیل بنادر، می توانند به حقوق ماهانه 1258 دلار (با ساعتها اضافه کاری) برسند.

این افزایش ارزش دلاری دستمزد کارگران چینی باعث شده است که این کشور رقابت پذیری خود را در مقایسه با دیگر کشورهای آسیایی از دست بدهد و برخی از صنایع با تکنولوژی پایین (مانند نساجی، پوشاک یا کفش) سرمایه گذاری خود را به کشورهای دیگر با دستمزد پایین تر منتقل کرده اند. در تجزیه و تحلیل مقایسه ای، امروزه کار صنعتی چین گران تر از بنگلادش (38 دلار)، پاکستان (98 دلار)، ویتنام (112 دلار) و حتی مالزی (234 دلار) است. این بدان معناست که متوسط دستمزد صنعتی کارگران چینی از دستمزد کشورهایمانند برزیل، مکزیک یا آرژانتین فراتر رفته است.¹⁴

پایانه های خودرو

اجازه دهید اکنون به مطالعه پنج پایانه خودرو که قبلاً ذکر کردیم، برگردیم که در کارخانه های زیر انجام شده است: تویوتا در گوانگژو، جنرال موتورز در شانگهای، ولکس واگن در شانگهای، تویوتا در تیانجین، جنرال موتورز در یانتای.¹⁵ قوانین چین در مورد سرمایه گذاری مشترک 50/50 بین شرکت های خارجی و تولید کنندگان چینی است. شرکای خارجی مسئول فناوری و تولید، و چینی ها مسئول اداره و کارکنان هستند. اینها کارخانه های مدرن هستند و بین 3000 تا 5000 کارگر دارند. در مجموع حدود 500 مصاحبه (خارج از کارخانه ها) انجام شد، نیمی با کارگران دائم و نیمی با کارگران آژانس ها. دستمزد خالص این کارگران شامل دو بخش است: حقوق پایه (که به طور متوسط حداقل قانونی را دو برابر کرده اما پرداخت اضافه کار را شامل می شود) و یک سری مزایای اضافی ثابت. در مجموع دستمزد دریافتی ماهانه کارگران عادی 3648 یوان (547 دلار) در کارخانه های تویوتا تا 6144 یوان (921 دلار) در جنرال موتورز یانتای است. کارگران آژانسی ماهانه بین 2851 یوان (428 دلار) در تویوتا تا 4854 یوان (728 دلار) در جنرال موتورز یانتای متغییر بوده است. به این دستمزد باید پاداش اضافه می شود که البته برای کارخانه تولیدی اجباری نیست اما توسط شرکت در قرارداد تعریف شده است که مربوط به سود کارخانه است و میتواند سالانه پرداخت شود و یا در اقساط تقسیم و پرداخت شود. بطور متوسط آنها بین 3 تا 4 حقوق پایه در سال است. (بین شرکتها و بین کارگران عادی و کارگران آژانسی متفاوت است).

روز کاری و شرایط کار

در سال 2007 کنگره خلق، قانون قرارداد کار را تصویب کرد و در سال 2008 وزارت منابع انسانی و تأمین اجتماعی تحت نظر شورای دولتی ایجاد شد که مسئول مدیریت و روابط نیروی کار را بر عهده دارد.

این قانون سه نوع زمانبندی را برای کارگران تمام وقت ایجاد کرده است:

سیستم استاندارد ساعت کاری بیشترین استفاده را دارد. یک روز پایه هشت ساعت، و یک هفته پایه 40 ساعت تعیین می کند. بر این اساس، حداکثر 2 ساعت اضافی در روز و یک روز کاری اضافی می تواند در نظر گرفته شود و حداقل یک روز استراحت هفتگی باید تضمین شود. اضافه کار باید 150 درصد در روزهای هفته، 200 درصد در روز اضافی و 300 درصد در روزهای تعطیل پرداخت شود. این امر در عمل تعیین می کند که حتی در کارخانه هایی با امتیازات بیشتر (مانند خودروسازان فوق الذکر)، در حقیقت یک روز 10 ساعته و یک هفته 60 ساعته برای دستیابی به حقوق خالص بهتر وجود داشته باشد. این قانون همچنین استراحت های داخلی اجباری برای غذا نیم ساعت و بین دوره های 2 یا 3 ساعت ده دقیقه را تعیین می کند.

تنها استثنایی که من در تحقیقات خود پیدا کردم مرکز تولید اصلی هوای در شنژن بود: یادداشت روزنامه نگاری بر اساس گزارش این شرکت در مورد 8 ساعت روز کاری و حقوق ماهیانه 6000 یوان (900 دلار) صحبت می کند.¹⁶ اما برعکس هوای، شرکت Foxconn که کارخانه اصلی و غول پیکر آن نیز در شهر شنژن است، به دلیل درخواست 12 ساعت در روز از کارگران و به دلیل قرار دادن بسیاری از کارگران مهاجر در سیستم "خوابگاه مرکزی"، جایی که کارگران را در شرایط شلوغ، کثیف، غیربهداشتی و فرسوده می خوابانند، محکوم شد. در سال 2010 به دلیل تراکم گرد

و غبار آلومینیوم انفجارهایی رخ داد که 4 کشته و 77 زخمی بر جای گذاشت. در این چنین شرایطی مجموع حقوق ماهانه کارگران به 500 دلار نمی رسد و باعث شد که حدود 20 کارگر خودکشی کنند. این باعث رسوایی بین المللی و تحقیقاتی از سوی اپل شد که Foxconn را مجبور به افزایش دستمزد و بهبود شرایط کاری کرد. در همان زمان Foxconn شروع به انتقال برخی از خطوط تولید خود به شهرهای مرکزی کرد.¹⁷

این وضعیتی که در Foxconn وجود دارد در کارخانه های زنجیره ای تامین یا تولیدکنندگان محصولات با ارزش افزوده کمتر (در بسیاری از موارد، اضافه کار حتی به این صورت پرداخت نمی شود) تکرار شود.

در مصاحبه ای که در پایان سال 2018 انجام شد، پاک کین وان، یکی از اعضای سازمان غیردولتی خدمات کار و آموزش که در هنگ کنگ مستقر است (که بر نظارت بر شرایط کارخانه های بزرگ چین اختصاص داده شده است)، میگوید: "شرایط در شرکتهای چند ملیتی بهبود یافته است اما نه در کارخانه های متعلق به بورژوازی چینی به ویژه در شرکت هایی که در بخش فناوری و الکترونیک فعالیت می کنند، که ساعات واقعی کار به راحتی می تواند به 12 ساعت در روز، شش روز در هفته برسد. بسیار سخت است [...] یکی از سوءاستفاده هایی که در رسانه ها بازتاب بیشتری داشته است اضافه کاری بدون دستمزد است."¹⁸

تصادفی نیست که عبارت "12.6" (12 ساعت در روز 6 روز در هفته م.) در چین به عنوان معیار و سیستم کاری رایج شده است.

سیستم ساعت کار محاسبه ای: این یک نوع محاسبه "بانک ساعت" است، که در آن ساعات کار در یک دوره زمانی (ماه، فصل یا سال) محاسبه می شود و ساعت کار به طور میانگین بر اساس روز و هفته نمی تواند از 8 ساعت در روز و 40 ساعت در هفته تجاوز کند. این سیستم، اضافه کاری را در عمل حذف می کند. من نتوانستم بفهمم کدام شرکت ها از آن استفاده می کنند.

سیستم ساعت کاری انعطاف پذیر: از این سیستم در حمل و نقل، ماهیگیری، بهره برداری از اسکله های حفاری دریایی و غیره استفاده می شود. این شامل دوره هایی از کار شدید و طولانی مدت و سپس استراحت های طولانی تر است. این مشابه مقررات "پتروبراس" شرکت ملی نفت برزیل است. قانون کار می گوید: "کارفرما باید قبل از اتخاذ سیستم انعطاف پذیر ساعت کار، از مقامات ذی صلاح مجوز بگیرد.

قرارداد کار پاره وقت: حداکثر 4 ساعت در روز و به طور متوسط 24 ساعت در هفته است. سرانجام، همانطور که دیدیم، کار بخش مربوط به دانش آموزان دانشکده فنی است که ما به آن اشاره کردیم. اما روز کاری و حقوق و دستمزد توسط این قانون تعیین نشده است. بلکه مقررات را وزارت آموزش و پرورش تعیین کرده است.

پرولتاریای صنایع دولتی

در مقاله ای که در سال 2015 منتشر شد به اطلاعاتی اشاره کردم که نشان می دهد حدود 70 میلیون کارگر در شرکت های دولتی و متمرکز دولت و حدود 100 میلیون نفر در شرکت های استانی و شهرداریها مشغول به کار هستند.¹⁹ بخش مهمی از این کارگران، کارگران صنعتی در زمینه هایی مانند فولاد، معدن (به ویژه زغال سنگ)، ساخت و سازهای شهری و راه آهن، نفت و پتروشیمی هستند. برخی از این فعالیتهای صنعتی (مانند تولید فولاد، زغال سنگ و پتروشیمی) در طول "جهش بزرگ" در اواخر دهه 1950 و اوایل 1960، آغاز به رشد کردند. ابتدا از طریق واحدهای تولیدی کوچک در شهرداریها و استانها، با بهره وری و کیفیت پایین سپس به واحدهای متوسط (همچنین با بهره وری پایین) و در نهایت به واحدهای بزرگتر و کارآمدتر تبدیل شده اند. اما آن بخش اول به وجود و تولید خود ادامه داد.

بیش از یک دهه است که دولت چین برنامه بازسازی این صنایع (به ویژه فولاد و زغال سنگ) را انجام داده است. کارخانه های با کمترین بهره وری را متوقف کرده است و بر کارآمدترین آنها تمرکز کرده و فناوری آنها را بهبود بخشیده است. بخشی از این طرح در مرحله اجرایی سریع است و شامل اخراج یک میلیون و 800 هزار کارگر می شود.²⁰ هدف بهبود بهره وری کلی این شعبه و ترازنامه شرکت ها بود. اولین اطلاعات نشان می دهد که دولت چین در این مسیر در حال پیشرفت است.²¹

بیباید نگاهی دقیق تر به برخی از این بخش ها بیندازیم.

صنایع آهن و فولاد: امروزه چین با تولید 700 میلیون تن پیشروترین تولید کننده فولاد در جهان است. از ده شرکت برتر فولادسازی جهان شش شرکت در چین هستند. تولید فولاد بین کارخانه های بزرگ فولادسازی در آشانگ، بنکسی، پکن، بائوتو، تای و وان، ووهان، مآنشان، پانشیهوا، چونگ کینگ، شانگهای و تیانجین تقسیم می شود. بسته به نیازهای داخلی و حتی برخی صادرات، تولید بیش از حد وجود دارد. دولت چین در این چارچوب طرحی را برای حذف 50 میلیون تن فولاد "غیرمولد" (حدود 7 درصد از کل تولید) برای تمرکز بر کارخانه های بزرگ ساحلی تهیه کرد. این به معنای اخراج 300000 کارگر فولاد که حدود 15٪ میشود.²² کل کارگران فولاد حدود دو میلیون نفر هستند.

زغال سنگ: زغال سنگ جزء اصلی منبع انرژی چین است (68 درصد در سال 2003، 62 درصد در سال 2018). شرکتهای مختلف دولتی زغال سنگ توسط یک بنگاه بزرگ مرکزی هماهنگ می شوند. تولید زغال سنگ در 2004 از 2.2 میلیارد تن فراتر رفت و به طور قابل توجهی افزایش یافت. بنابراین، با افزایش بهره وری فولادسازی و تعطیلی کارخانه های فولاد، برنامه کاهش تولید 250 میلیون تن زغال سنگ از طریق تعطیلی هزاران معدن و اخراج یک میلیون و 500 هزار کارگر انجامید. در کل معادن چین فقط یک درصد از نیروی کار مشغول به کار هستند و در معادن دیگر غیر از زغال سنگ به توسعه ادامه داده اند. حتی با توجه به این کاهش، می توانیم حدود 8 میلیون کارگر معدن را محاسبه کنیم.

ساختمان: در این بخش اکثریت شرکت ها دولتی هستند که متمرکز بر ساخت و ساز کارهای عمومی مانند شرکت دولتی مهندسی و ساختمان چین (بزرگترین شرکت در این بخش) شرکتهای زیر ساختها، شرکت ساخت و ساز راه آهن چین و شرکت ملی ساختمان صنعت زغال سنگ چین هستند. همچنین شرکتهای بزرگ خصوصی مانند "شرکت ساخت و ساز ارتباطات" عموماً در مناطق جدید مسکونی فعال هستند. شرکتهای بزرگ دیگر چون "گروه راه آهن چین"

که از بخش راه آهن به کارهای زیربنایی بزرگ مانند بنادر، فرودگاه ها و مشاوره پروژه ها روی آورده اند. بخش بزرگی از این شرکتهای دولتی یا خصوصی همواره پروژه هایی را در خارج از چین توسعه می دهند.

در بخش شرکتهای دولتی حائز اهمیت است که صنایع مهم دیگری باید مورد ملاحظه قرار بگیرند از جمله: صنعت نفت که شامل "شرکت ملی نفت چین"، "شرکت ملی حفاری دریایی چین" و "شرکت ملی نفت و پتروشیمی های چین" هستند. پتروشیمی ها ترکیبی از بسیاری از کارخانه های کوچک کود نیترژن هستند (که از تکنیک تولید در کشور استفاده می کنند). سایتهای بزرگتر و مدرن تر فرآورده های الیاف مصنوعی، پلاستیک و محصولات دارویی را در پکن، شانگهای، لانژو، شننگلی، یویانگ، آنکینگ و کانتون ترکیب می کنند. روند رو به رشدی نسبت به شرکت های سرمایه گذاری مشترک با سرمایه از تایوان، ژاپن و دیگر کشورها وجود دارد. صنعت آلومینیوم تحت کنترل شرکت دولتی آلومینیوم چین است که شامل استخراج بوکسیت از معادن تا تولید نهایی محصولات ساختمانی، برق، الکترونیک، حمل و نقل و بسته بندی میشود. چین در رشته صنایع دریایی، پیشروترین کشتی ساز جهان است. شرکت دولتی کشتی سازی چین بر فعالیتهای دریایی متمرکز است.²³

شرکت راه آهن چین بر بخش عمومی حمل و نقل ریلی، مسافربری و باری متمرکز شده است که به سرعت در حال گسترش هستند. شرکتهای وابسته به شهرداریها مسئول مترو در شهرهای بزرگ (در حال حاضر 27 شهر کشور دارای مترو هستند) میباشند. این رشد با پشتیبانی مستحکم صنایع دولتی راه آهن ممکن شده است. سرانجام کارگران بنادر و حمل و نقل به طور کلی وجود دارند، که فعالیت آنها زیر نظر وزارت حمل و نقل جمهوری خلق چین قرار دارد، در این بخش نه تنها چندین شرکت دولتی بلکه شرکت های خصوصی و رانندگان کامیون "خود اشتغالی" نیز شرکت دارند. جالب است بدانید که چین در حال حاضر از ایالات متحده به عنوان پیشروترین کشور در دریانوردی جهان پیشی گرفته است.²⁴ جزئیات بیشتر از تعداد کارگران در هر بخش در حال بررسی است.

به عنوان یک داده جهانی، مطالعه ای که بین سالهای 2003 تا 2004 انجام شد برآورد کرده است که تقریباً سیصد و پنجاه هزار شرکت دولتی وجود دارد.... که 28 درصد از تولید چین را بر عهده داشته اند. این در مقایسه با اواخر دهه 1970

که هفتاد و پنج درصد تولید توسط شرکتهای دولتی می انجامید. اما این شرکتها 44 درصد نیروی کار را در مناطق شهری در استخدام دارند.²⁵

برخی ملاحظات کلی

بنابراین، ما از یک طبقه کارگر عظیم و یک پرولتاریای صنعتی غول پیکر صحبت می کنیم که به دو بخش گسترده تقسیم شده است. یکی بین کارگران شرکت های دولتی و دیگری شرکت های خصوصی است. اولی (کارگران شرکتهای دولتی.م) یک پرولتاریای "قدیمی" را به دو معنا منعکس می کند.

از یک سو، آنها (کارگران شرکتهای دولتی.م) برخی فتوحات را حفظ می کنند: حقوق بهتر، احترام بیشتر به قوانین کار، ثبات شغلی بیشتر و امکانات بیشتر برای بازنشستگی. از سوی دیگر، میانگین سنی آنها تقریباً 10 سال بیشتر از کارگران بخش خصوصی است. بنابراین "نرخ گردش کار" 10 درصد است. در بسیاری از موارد برای به دست آوردن فرصت های بهتر در سایر شرکت های دولتی یا به عنوان ناظر در صنایع خصوصی از شانس بهتری برخوردارند.

دومی یک پرولتاریای جدید هستند. عروج آنها ناشی از توسعه صنعتی سالهای اخیر است. دستمزد کمتری دارند. ساعات بیشتری کار می کنند. ثبات شغلی کمتری دارند و امکانات کمتری برای بازنشستگی وجود دارد. در این حالت، "نرخ گردش کار" 22 درصد است.

کارگران بخش خصوصی جوانتر هستند، به ویژه در صنایعی با تکنولوژی بالا. به عنوان مثال، در مورد پایانه های فوق الذکر خودرو، سن متوسط کارگران 24 سال (40 سال در کشورهای اصلی غربی) است. کارکنان قدیمی در شرکت های دولتی دارای موقعیت های نظارتی هستند. این مشخصات کارگران جوان در شرکت های تولید کننده تلفن همراه و کامپیوتر که از استخدام کارکنان با سن بیش از 30 سال خودداری می کنند و حتی افرادی که بیش از این سن را دارند، در صورت نداشتن پست های نظارتی، با پوشش قانونی برای انجام این کار اخراج می شوند. بنابراین مقاله ای در این زمینه تحلیل میکند: "تحت این استدلال این فرد هیچ کمکی به شرکت نمی کند [...] افراد زیر 30 سال هیچ تعهدی ندارند، در میان مدت و بلند مدت ارزان تر، بیشتر "قابل استفاده" و سودآورتر هستند.²⁶

یکی دیگر از عناصر مهم که از گزارش مربوط به خودروسازان تاکید شده است که همه کارگران حداقل 12 سال تحصیل (دبیرستان را تمام کرده اند) و بسیاری دیگر دو سال تحصیلات فنی دیگر دارند. روی هم رفته، طبقه کارگر چین دارای سطح آموزشی رو به رشدی است: در سال 2016، میانگین نرخ بیسوادی ملی 5.42 درصد برآورد شده است. البته وضعیت شاخص ها در مناطق دور افتاده تر مانند تبت یا در اقتصاد روستایی بدتر است. اما (نرخ بیسوادی.م) در استان ها و شهرهای ساحلی کاهش می یابد. علاوه بر این، در صنایع با ارزش افزوده بالاتر، تحصیلات متوسطه یک الزام برای ورود است. در حال حاضر حدود 90 میلیون نفر دارای مدرک دانشگاهی و بسیاری دیگر با انواع دیگر تحصیلات عالی (معلمین یا آموزشیاران حرفه ای) هستند. در مجموع بیش از 13 درصد از (جمعیت.م) چین دارای تحصیلات عالی هستند.²⁷

این مواردی را که در مقاله 2015 به آن اشاره کردیم تأیید می کند:

"درک این نکته ضروری است که بخش مهمی از طبقه کارگر صنعتی جایگاه خود را تغییر داده است. این دیگر مربوط به نسل تازه وارد روستا نیست، بلکه مربوط به فرزندان آنها است که قبلاً در شهرهای بزرگ تربیت شده اند، با سطح تحصیلات بهتر و آرزوهای اجتماعی بیشتر."

جنبه ای که هم در تجزیه و تحلیل موج اعتصابات و هم در چشم انداز وضعیت کنونی مهم خواهد بود.

از سوی دیگر، کارگران مسن تر با سطح تحصیلات پایین تر، که در شرکت های دولتی نیستند یا به موقعیت های نظارتی در بخش خصوصی دسترسی ندارند، به طور فزاینده ای به مشاغل با دستمزد کمتر و شرایط بدتر کار محکوم می شوند. مانند مشاغل صنایع پوشاک، آشپزخانه یا جواهرات یا در تولیدکنندگان قطعات خودرو که حقوق و شرایط کار آنها کمتر از پایانه ها صنعت خودروسازی است.

در صنایع بخش خصوصی، یک خط تقسیم بزرگ دیگر همچنان هوکو است که قبلاً آن را تجزیه و تحلیل کرده ایم.

استاندارد زندگی و روندهای مصرف

ملاحظه می شود که افزایش دستمزد واقعی کارگران چینی (حتی با هزینه روزهای سخت) باعث افزایش قدرت خرید آنها شده است. این امر در افزایش سطوح مصرف در مقادیر مطلق بیان شده، همانطور که در جدول مصرف خانواده نشان داده شده است.

سال	1995	2000	2005	2010	2014
مناطق روستایی	1.34	1.917	2.784	4.941	8.744
مناطق شهری	4.796	6.999	9.832	17.104	25.449

توجه: مبالغ به صورت پول ملی چین بدون ذکر معادل آن به دلار در هر سال داده میشود.

با این حال، آنها افزایشی را که ما به آن اشاره کردیم نشان می دهند.²⁸ اما این افزایش مقادیر مطلق هنگامی که مصرف به عنوان درصدی از تولید ناخالص داخلی چین در هر سال مقایسه می شود، به منحنی پویایی معکوس تبدیل می شود.

سال	1995	2000	2005	2010	2014
مصرف خانگی	45.8	47.0	40.1	36.6	37.9

به این معنا بهبود حقوق در افزایش نسبی امکانات بیشتر در مصارف طبقه کارگر منعکس نمی شود. از یک سو، این نشان دهنده تمایل به افزایش نابرابری در توزیع ثروت است: "در حالی که در سال 1993، درآمد ناشی از عامل نیروی کار 50 درصد از تولید ناخالص داخلی را نشان می داد، در سال 2007 این میزان 43 درصد بود".

از سوی دیگر، در برخی از بخشها، در حقیقت چنین افزایشی در مصرف وجود نداشت زیرا افزایش اسمی ناشی از تورم در غذا، مسکن، بهداشت و همانطور که خواهیم دید، کمک به والدین پیر میباشد. در موارد دیگری کارگران تصمیم می گیرند که بخشی از پول را پس انداز کنند و آن را خرج نکنند: درصد درآمد ماهانه اختصاص یافته به پس انداز از 24 درصد در سال 2004 به 30 درصد در سال 2014 رسید. این نشان دهنده "عدم اعتماد به شبکه تامین اجتماعی است." هم از نظر پوشش بیماری و هم اخراج یا بازنشستگی.

این موضوع ما را به تجزیه و تحلیل سیستم بازنشستگی چین و پوشش محدود آن می کشاند. در حال حاضر، سیستم بازنشستگی رسمی تنها 40 درصد از جمعیت (مشارکت کنندگان) که اکثریت کارکنان دولت را پوشش می دهد. پوشش بخش خصوصی بسیار ضعیف است. بنابراین، کارگران این بخش "ترجیح می دهند: خود را از دارایی هایی که شرایط زندگی آنها را بهبود می بخشد محروم کنند تا از آرامش و امنیت بالاتری برخوردار باشند." دولت چین برنامه ای برای گسترش پوشش سیستم بازنشستگی دارد، اما این در حال حاضر "موسیقی آینده" است.

این روند اکثریت، با اقلیت دیگری از بخش های جمعیت که مصرف کالاهای بادوام خود را افزایش می دهند ترکیب شده است. و به احتمال زیاد در حال حاضر شامل برخی از لایه های برتر و ممتاز طبقه کارگر است. یک گزارش در سال 2012 نشان داد که بیش از 300 میلیون نفر از مردم چین متعلق به "طبقه متوسط" هستند، با معیارهای مارکسیستی تعریف نشده است، بلکه به عنوان "خانوادهایی با درآمد سالانه 10 تا 60 هزار دلار."²⁹

در سال 2012، این تعداد تقریباً 24 درصد از جمعیت کشور بودند. و حدود 48 درصد از جمعیت شهری را نشان می‌دهد. اگر چه همه در شهرها نیستند.

ما مشاهده کرده ایم که بخشی از اعضای این طیف مصرف کمتر و پس انداز بیشتر از درآمدها را انتخاب می‌کنند. اما بخش دیگر به موضوعاتی مانند خرید محصولات الکترونیکی، مراقبت‌های بهداشتی و زیبایی، سالن‌های بدنسازی و مسافرت، به ویژه در مورد جوانترها صدق میکند. همچنین این ترند خود را در افزایش فروش خودرو نشان داده است.

در سال 2010، 18 میلیون وسایل نقلیه در کشور فروخته شده است.³⁰ این رقم تا سال 2017 رشد کرد و به 29 میلیون خودرو رسید. از این تعداد حدود 90 درصد خودرو بوده است. در نتیجه کاهش رشد اقتصادی در سال 2018 فروش خودرو 11.41 درصد کاهش داشت و به زیر 26 میلیون رسید.³¹

امروز چین حتی با وجود این کاهش فروش، پیشروترین بازار خودرو در جهان را دارد. اما تعیین ابعاد واقعی این ارقام ضروری است: در سال برای هر هزار نفر، 22 خودرو بیشتر فروخته شده است. این نسبت بالاتر از برزیل در سال 2012 بود که پیک بالای فروش به ازای هر هزار نفر، 18 خودرو بوده است.

در حالی که چین کشوری با تعداد خودروهای کمتری است. اقلیتی (از طبقه کارگر م.) وجود دارد که عادات مصرفی خود را تغییر داده اند، اما اکثریت طبقه کارگر چین با راه آهن، مترو، اتوبوس، موتورسیکلت (در سال 2016، 17 میلیون-ماتور سیکلت- فروخته شد) و حتی با دوچرخه سفر می‌کنند. بنابراین، اولین عامل موج اعتصابات سالهای گذشته، توسط پاک کین وان اینطور خلاصه شد: "در چین بسیاری از کارگران کارخانه‌ها نمی‌بینند که زندگی آنها آینده‌ای فراتر از خط مونتاژ دارد".³² دومین فاکتوری که ما نیز به آن اشاره کردیم، تعطیلی شرکت‌های کم‌بهروری فولاد و زغال سنگ است.

اتحادیه‌های رسمی

نگاهی به اتحادیه‌های رسمی چین، قبل از تجزیه و تحلیل موج اعتصابات و درگیری‌ها، ادعای آنها و نقش اتحادیه‌های مستقل جدید در کارخانه‌ها مهم است.

تنها اتحادیه قانونی در چین، فدراسیون ملی اتحادیه‌های کارگری چین (ACTFU) است. قانون، وجود سازمانهای دیگر را ممنوع میکند. در سال 2006، دارای 134 میلیون عضو در اتحادیه‌های کارگری متعدد که شامل 31 فدراسیون استانی، 10 اتحادیه صنعتی ملی (شرکت‌های غول پیکر مختلف) و دو فدراسیون خاص برای کارکنان حزب کمونیست و دولت مرکزی است. این بزرگترین فدراسیون اتحادیه‌های کارگری در جهان است. با این حال تنها 27 درصد از طبقه کارگر چین را پوشش می‌دهد. حضور آن در شرکت‌های دولتی بیشتر از بخش خصوصی است.

در شرکت‌های صنایع خصوصی، بیشتر در مشارکت با امپریالیسم جهانی عمل می‌کنند تا با بورژوازی چینی. به عنوان مثال، در پایانه‌های خودرو 64 درصد از کارگران عادی به اتحادیه وابسته بودند (در مورد کارگران آژانسی، این میزان به 24 درصد کاهش یافت). در این شرکت‌ها، علاوه بر مسئولیت امضای قرارداد جمعی، از یک سو به عنوان "بخش جدایی‌ناپذیر تیم مدیریت شرکای چینی" عمل می‌کنند و از سوی دیگر، "عملکرد آنها بسیار زیاد است. مشابه اتحادیه‌های شرکت‌های دولتی، که وظایف اصلی آنها شامل سازماندهی فعالیت‌های اجتماعی، ارائه خدمات رفاهی و رسیدگی به مشکلات شخصی است. " جنبه اول (تبانی با مدیریت) نیز توسط پاک کین وان ارائه شده است:

تنها فدراسیون ACFTU مجاز است و توسط دولت کنترل می‌شود که بر فرایندهای انتخاباتی نیز نظارت دارد که در آن ناظران و مدیران (مورد حمایت دولت م.) برنده می‌شوند. اتحادیه رسمی در کارخانه‌هایی که به طور انحصاری متعلق به بورژوازی چینی، مانند Huawaei حضور دارد. (همانطور که قبلاً اشاره شد با دستمزد و شرایط کار بهتر). یا پس از رسوایی در کارخانه‌های Foxconn که باعث آتش‌سوزی و خودکشی تعدادی از کارگران شد، بسیار کمتر است (تقریباً در حال از بین رفتن) است.

گوا جون، مدیر بخش حقوقی فدراسیون ملی اتحادیه‌های کارگری چین انتقاد خود را از Foxconn غول آسیایی، که در چندین کارخانه متعلق به این شرکت کارگران خود را برخلاف قانون کار چین مجبور به کار بیش از 40 ساعت هفتگی می‌کنند.³⁴

شرکت تایوانی به این انتقادات پاسخ داد:

آقای گوا چون هرگز به هیچ یک از کارخانه های ما نیامده است، و متقاعد کردن کسی با این نتیجه گیر بر مشکل می کند [...] مانند دیگر شرکت ها [Foxconn] دائماً با تمایل کارگران برای اضافه کار برای افزایش درآمد (دستمزد) مواجه است.

موج اعتصابات و درگیری ها

لازم به توضیح است که در چین علاوه بر ممنوعیت سازماندهی اتحادیه های مستقل، اعتصابات و اعتراضات جمعی، نیز در عمل ممنوع است. در صورت اعتراض، هیچ قانونی شما را از اخراج یا حتی دستگیری به دلیل تغییر "هماهنگی اجتماعی" محافظت نمی کند. بنابراین، (کارگران م) بسیاری از شرایط را می پذیرند و جرات ندارند صدای خود را بلند کنند (پاک کین وان).

به این معنا که اعتصاب و سایر اشکال مبارزات جمعی به عنوان آخرین راه حل، با ریسک بالا نه تنها (وضعیت شغلی م) کارگر بلکه (م تصمیم م) شخصی نیز به نظر می رسد. فقط در موارد شدید قابل اجرا است. حتی در چنین شرایطی، از سال 2007 تعداد اعتصابات و درگیری ها به طور مداوم افزایش یافته است، روندی که بین سال های 2014 تا 2016 (همزمان با اولین نشانه های آشکار ترمز یا بحران در اقتصاد چین) سرعت گرفت. بر اساس گزارش بولتن کارگری چین در آن سه سال 6700 اعتصاب و اعتراض در مناطق مختلف کشور صورت گرفت که در شروع اولیه رشد چشمگیری داشت.

(<https://clb.org.hk/>)

دلایل این اعتصابات و درگیری ها چه بود؟ در بسیاری از موارد در شرکت های خصوصی به دلیل تأخیر در پرداخت دستمزد و اضافه کار طبق قانون، بهبود شرایط کار و گنجاندن سیستم بازنشستگی و بیماری بود. درگیری های دیگر در بخش خصوصی، (تأخیر یا عدم م) پرداخت غرامت به کارگران از شرکت هایی بود که به منطقه یا حتی کشور دیگری نقل مکان کردند. در حالی که قوانین چین در این موارد پرداخت را پیش بینی می کند. بسیاری از شرکت ها از موقعیت استفاده می کنند تا از پرداخت غرامت اجتناب کنند. اکثریت قریب به اتفاق این درگیری ها در کارخانه های بزرگ اتفاق نمی افتد، بلکه در کارخانه های کوچک و متوسط رخ می دهد (طبق "آمار چینی ها" شرکت های کوچک و متوسط می توانند تا 1000 کارگر استخدام کنند).³⁵

تنها استثناء، سال 2014 در کارخانه های تولید کفشهای مارک دار عمده جهانی در "یو یونن" که چهل هزار نفر از 200 هزار کارگر از کارخانه های مختلف این شرکت به دلیل عدم پرداخت هزینه های تأمین اجتماعی اعتصاب کردند.³⁶

یکی دیگر از آبخورهای اعتصابات و درگیری ها به دلیل تجدید ساختار و تعطیلی برنامه های مربوط به بخش معادن فولاد و زغال سنگ بود که قبلاً مورد تجزیه و تحلیل قرار داده ایم. این اعتصاب به دلیل پاسخ ناکافی (کارفرما م) به حوادث و شرایط ایمنی محیط کار بویژه در معادن ذغال سنگ همراه بود.

برای نمونه، در سال 2016 کشمکش بین کارگران شرکت دولتی Longmay به دلیل عدم پرداخت دستمزد اعتراض آنها چندین ماه به طول انجامید. پس از آن دولت اعلام کرد صد هزار کارگر که معادل 40 درصد کل نیروی کار شرکت بود، اخراج میشود.

مثال دیگر، صدها کارگر علیه برنامه کاهش 50 درصد دستمزد و افزایش روز کاری روزانه به 12 ساعت در برخی از بخشها در صنعت فولاد آنگانگ لیانزونگ، واقع در مرکز استان گواندونگ بود، اعتصاب کردند.³⁷ تصویر کامل تری از این موج اعتصابات را می توانید در صفحه مخصوص روزنامه کارگری چین مشاهده کنید.³⁸

البته در این فرایند کشمکش ها، نقش اتحادیه های رسمی بسیار منفی بود. در بسیاری از موارد به دلیل غیبت (اعضاء در اعتصاب م)، یا در موارد دیگر آشکارا در کنار کارفرمایان یا شرکت های دولتی نقش بازی می کردند. در مورد "یو یونن"، چند روز پس از شروع اعتصاب، فدراسیون اتحادیه های کارگری و چندین وزارتخانه برای پایان اعتصاب وارد عمل شدند. دیپارتمان تأمین اجتماعی اذعان کرد که این شرکت به آن بدهکار است و "یو یونن" در توافق آشکار با تأمین اجتماعی پاسخ داد: "که "یو یونن" هزینه های تأخیر تأمین اجتماعی را پرداخت می کنند اگر کارگران بخشی

از آنرا بپردازند... کسانی که سه روز پس از ابلاغیه شرکت به محل کار خود برنگردند قرار داد کاری آنها به دلیل ترک کار لغو میشود.

اعتصاب با پذیرش اکراه آمیز این توافقنامه به پایان رسید. اما اقدامات حقوقی علیه این شرکت تشکیل شد. شرکت مجبور شد حدود 31 میلیون دلار به موسسه تامین اجتماعی پرداخت کند. زیان تقریبی شرکت 58 میلیون دلار برای این اعتصاب بود.³⁹

یک استثنای نادر در مورد شعبه فروشگاه زنجیره ای Walmart در Changde با 135 کارگر بود که به دلیل برنامه بازسازی شرکت در کشور بسته شد. نکته قابل توجه این است که مبارزه توسط هوانگ سینگگو رهبر بخش محلی اتحادیه دولتی رهبری شد. این فعالیت شامل 70 کارگر بود که با وجود فشارهای رهبران محلی برای حفظ کشمکش در چارچوب "قانونی بودن" ادامه داشت.⁴⁰

اتحادیه های مستقل کارگری

همانطور که اشاره کردیم، اتحادیه مستقل کارگری در چین ممنوع است. وجود هسته های دائمی در کارخانه ها مخفی است و بنابراین دسترسی به اطلاعات دقیق مشکلات زیادی ایجاد می کند. چندین سازمان غیردولتی در کشور فعالیت می کنند که سعی دارند شرایط دستمزد و کار را "زیر نظر داشته باشند" و از مطالبات حمایت کرده و آنها را پوشش دهند. پاک کین وان هنگام اشاره به اتحادیه های مستقل میگوید:

برخی از وظایف آن توسط سازمان های غیردولتی بر عهده گرفته شده است، که به عنوان پشتیبانی از کارگران برای برقراری ارتباط آنها با وکلای کار یا مستقیماً برای ثبت شکایات عمل می کنند.

اکثریت قریب به اتفاق این سازمانهای غیردولتی در هنگ کنگ مستقر هستند. که توسط "گروه نشریه بولتن کارگری چین" به هم وصل هستند، که به نوبه خود به "فدراسیون بین المللی اتحادیه های آزاد" یا ICFTU (که اکنون در فدراسیون بین المللی کارگران ITUC ادغام شده است) و به اتحادیه های کشورهای امپریالیستی مرتبط هستند. یعنی آنها نوعی "قطب اتحادیه" در خارج از شرکت ها و کارخانه ها هستند و در موارد خاص، برخی از اعضای آنها به سبک "سازمان دهندگان خارجی" اتحادیه های ایالات متحده عمل می کنند.

هنگامی که یک جدال جمعی شروع می شود، "اعتصابات همیشه توسط مجامع عمومی از کارگران منتخب در هر تحرکی رهبری می شود که همیشه برکنار می شوند و در بسیاری از موارد به دلیل سازماندهی در اعتصاب دستگیر می شوند".⁴¹

در این شرایط، وجود یک سازمان صنفی مستقل در کارخانه ها یا شرکت ها تقریباً غیرممکن است. طیف بسیار مهمی از افرادی که در مبارزات بخش خصوصی رهبری و مشارکت داشتند، کارگران با "هوکو" بودند.

کارگران مهاجر مرکزی هنگامی که اعتصابات در استان "گوانگدونگ" در جنوب شرقی چین از سال 2007 متمرکز شد، پیشنهاد بی چون و چرا بودند. پس از آن، وضعیت اقتصادی تغییر قابل ملاحظه ای نداشته است، اما عمدتاً به دلیل عوامل اجتماعی و جمعیتی و تجربه ای که در این سالها به دست آورده اند، قدرت آتش (مبارزاتی) خود را افزایش داده اند.⁴²

در آغاز مطالعه در باره صنعت خودروسازی نتیجه گیری مشابهی به ویژه در بخش قطعات خودرو بدست آمد:

"نسل جدید کارگران موقت در صنعت خودروسازی چین نشان داده که توانایی و پتانسیل عمل جمعی و مبارزه برای تغییرات مثبت را داراست."

سرکوب سخت می شود و در عین حال برخی امتیازات نیز داده می شود

دولت چین از دسامبر 2015 افزایش شدید سرکوب علیه رهبران و فعالان را در مواجهه با این موج فزاینده درگیری ها و اعتصابات شروع کرد که به اعضای برخی از سازمان های غیردولتی که از آنها حمایت می کردند یا مبارزتر بودند، نیز کشیده شد.⁴³ هنگامی که عملیات اخراج و بازداشت ملی آغاز شد، سرکوب آشکارتر شد. پس از سرکوب شدید در دسامبر 2015، سازمان های مستقل غیردولتی کارگری به شدت تحت تأثیر قرار گرفتند و منابع سازمانی کارگران تمام شد.⁴⁴

در حال حاضر، بولتن کارگری چین گزارش می دهد که حدود 50 نفر تحت اشکال مختلف در بازداشت هستند (در میان آنها کارگران و اعضای سازمان های غیردولتی وجود دارند) و همچنین به فعالان ناپدید شده اشاره می کند.

لیو شومینگ 61 ساله به نماد کسانی که تحت سرکوب قرار گرفته اند تبدیل شده است و وی فعال اتحادیه های کارگری و حقوق دموکراتیک بود که در بسیج میدان تیان آن من (جایی که به فدراسیون خودمختار ناپدید شده کارگران پیوست) شرکت کرد و به سازماندهی اعتصاب "یوئوئن" و سایر تحرکات کمک کرد. لیو قبلاً به دلیل "تحریک براندازی قدرت دولتی" به مدت چهار سال در زندان بوده است.⁴⁵

این سرکوب ها حتی "پیشگیرانه" شده است. در ماه مه 2018 گروهی از کارگران شرکت فناوری شنژن جاسیک (جاسیک) تلاش کردند تا اتحادیه شرکت را سازماندهی کنند. آنها این کار را در چارچوب قانونی انجام دادند و درخواست کردند که وارد شعبه محلی اتحادیه دولتی کارگران شوند. درخواست آنها نه تنها با مخالفت شرکت بلکه دولت و اتحادیه کارگری وابسته به دولت روبرو شد. سازمانهای غیره دولتی و دانشجویان و کارگران کارخانه نزدیک تر از کمپین کارگران حمایت کردند.

با ادامه جنبش، اخراج ها آغاز شد. در 27 ژوئیه 32 نفر از کارگران جاسیک، اعضای یک سازمان غیردولتی و همچنین کارگران و دانشجویان که همبستگی خود را اعلام کرده بودند با خشنوت دستگیر شدند. برخی هنوز در بازداشت هستند و برخی دیگر مفقود شده اند.⁴⁶

این سیاست مرکزی دولت با برخی امتیازات مانند افزایش حقوق دائم پیش بینی شده در برنامه های پنج ساله و برنامه های توسعه سیستم تامین اجتماعی و بازنشستگی همراه بوده است.

همچنین توسط شرکت هایی، که بسیاری از آنها ادعایی را که اعتصابات علیه آنها آغاز شده بود، پذیرفتند یا به دنبال مکانیسم های رفع فشار برای موقعیتهای انفجاری بودند. مانند پرونده Foxconn. در شرکتهای خارجی با سرمایه گذاری مشترک بطور پیشگیرانه برخی از امتیازات اعطاء شد.

به قول پاک کین وان:

"برخی از آنها (شرکتهایم) این درس را آموخته و مشاهده کرده اند که نمی توانند از حقوق کارگران خود سوء استفاده کنند زیرا این امر بر تصویر جهانی آنها تأثیر می گذارد. در کارخانه های آنها شرایط دیگر بدتر از بقیه نیست."

وضعیت واقعی

به نظر می رسد سیاست دولت جلوگیری از گسترش و تعمیق موج مبارزات در شهرهای بزرگ صنعتی ساحلی و به ویژه کارخانه های سنگین صنایع خصوصی بوده است. به نظر می رسد این هدف محقق شده است.

نقشه اعتصاب بولتن کارگری چین به "1701 حادثه" اشاره میکند (در اوج این فرایند از 2000 فراتر رفت). از این تعداد 73.3 درصد شرکتهای خصوصی محلی، 11.6 درصد شرکتهای دولتی و تنها 2.9 درصد شرکتهای خارجی یا سرمایه گذاری مشترک را تحت تأثیر قرار داد.⁴⁷

علاوه بر مبارزه فوق الذکر کارگران جاسیک، که دارای پیامدهای ملی بود، می خواهم به دو مورد دیگر که دارای اهمیت زیادی هستند اشاره کنم که در سال 2018 نیز رخ داد. اولین مورد، اپراتورهای برج جرثقیل انبارهای بزرگ ذخیره سازی بود که نقش کلیدی در فرایند تولید و انتقال کالا در صنعت ساختمان دارند. آنها حقوق ماهانه خوبی با ساعتها اضافه کاری در مشاغل با تنش شدید و خواسته های دائمی (برای انجام کار) دریافت میکنند. به عنوان مثال در قدیمی ترین حوزه های فناوری، در سال 2013 گزارش 130 نفر تصادف گزارش شد که 15 نفر کشته و 12 نفر زخمی بر جای گذاشت. در ماه مه 2018، آنها برای افزایش دستمزد و بهبود شرایط کار اعتصاب کردند. این اعتصاب تأثیر زیادی بر مطبوعات داشت اما به اهداف خود نرسید.⁴⁸

اعتصاب همچنین حدود 30 میلیون نفر از بخش "خود اشتغالی" که شامل رانندگان مستقل کامیون که غالباً در حمل و نقل هستند را تحت تأثیر قرار داد. این اعتصاب در تعطیلات آخر هفته در ماه جولای با محوریت خطی به طول 1500 کیلومتر انجام شد که شهرهای "چنگدو" را به غرب متصل می کند و "جین هوا" در شرق، دست کم 12 گره حمل و نقل را تحت تأثیر قرار داد. با برخی از ویژگی های مشابه اعتصاب رانندگان کامیون در برزیل، این حرکت از طریق شبکه های اجتماعی در اعتراض به قیمت سوخت، هزینه کم حمل و نقل سازماندهی شد. و این واقعیت که اپلیکیشنی کامیون

داران را با کسانی که به حمل و نقل نیاز داشتند وصل می کرد نه تنها هزینه را بالا برد بلکه قیمت حمل بار را پایین می آورد. بنابراین، درآمد خالص آنها به میزان قابل توجهی کاهش داد.⁴⁹

چند نتیجه گیری

با سرکوب و برخی امتیازات توانستند پویایی گسترده موج اعتصابات را مهار کرده و آن را کمی به عقب بکشند. اما آنها نتوانستند آن را خرد کنند و حتی سایر بخشهای اجتماع نیز در آن گنجانده شده است.

مبانی عینی که آن را ایجاد کرده است دست نخورده باقی مانده و اکنون شروع به ترکیب شدن با دیگر عناصر می کند. به عنوان مثال، تأثیری که جنگ تجاری با ایالات متحده بر کشور و اقتصاد آن خواهد گذاشت. یا تناقضات عمیقی که سیاست "تک فرزند" (از سال 1979 اعمال می شود)، اگرچه لغو شد، اما بر پیری جمعیت و اندازه نیروی کار اعمال می کند. رژیم و بورژوازی چین هنوز بر بشکه باروت بزرگترین طبقه کارگر و پرولتاریای صنعتی جهان نشسته اند.

همانطور که مقاله 2015 می گوید:

"طبقه کارگر غول پیکر چین و پرولتاریای صنعتی آن بیدار شده و شروع به فعالیت می کنند. اگر این روند ادامه پیدا کند، می تواند نسبت هایی پیدا کند که هرگز در هیچ کشوری در جهان دیده نشده و نه تنها با مدل اقتصادی کشور بلکه با رژیم دیکتاتوری تحت کنترل حزب کمونیست برخورد می کند."

مشکل بزرگ رژیم و بورژوازی چین این است که هیچ مکانیزم میانجیگری در کشور وجود ندارد که به آنها اجازه دهد امروز این شوک های احتمالی (اعتراضات کارگری م) را خنثی یا منحرف کرده یا آن مطالبات را هدایت کنند. تنها سازمان سیاسی، حزب کمونیست چین است و آزادی دموکراتیک برای توده ها یا بخش های میانی وجود ندارد. اتحادیه های رسمی و رهبران آنها در حقیقت، نهادها و مقامات دولتی هستند که بر اساس ترس و سرکوب باقی می مانند که مورد نفرت توده ها هستند. و بورژوازی (وخرده بورژوازی جدید که می تواند بر آن تکیه کند) در مقایسه با طبقه کارگر عظیم و دهقانان فقیر از نظر اندازه ضعیف است. یعنی، این رویارویی است که می تواند "خام" رخ دهد.

این درست است که رژیم و بورژوازی چین بسیار عملگرا بوده اند و می توانند "گشایش" ایجاد کنند. اما تا کنون آنها مایل به انجام این کار نبوده و ممکن است بعداً دیر شود (یا تحت تأثیر روند صعود قرار گرفته باشد). البته آنها تلاش سرکوب گریانه جایگزینی مانند "جنبش تیان آنمن" دارند.

بورژوازی چین ابزارهای بسیار قدرتمندی برای این کار دارند: نیروهای مسلح با سه میلیون و پانصد هزار نفر و نیروهای پلیس یک میلیون و ششصد هزار نفر و با سلاح های قدرتمندی که به طور فزاینده ای در حال مدرنیزه شدن هستند و دارای یک سرویس امنیتی موثر هستند.

اما علاوه بر این واقعیت که 80 درصد نیروهای مسلح، سرباز و وظیفه و نیروهای ذخیره هستند (بنابراین ارتباط تنگاتنگی با توده های مردم دارند). واقعیت امروزه اجتماعی کشور با دوران "تیان آن من" بسیار متفاوت است: برخلاف سال 1989، این کشور باید با طبقه کارگری جوان با ابعاد عظیم روبرو شود.

پیش بینی فراز و نشیب هایی که این فرایند خواهد داشت و ریتم آن غیرممکن است، اما تا حد زیادی اجتناب ناپذیر است. به این ترتیب، از نقطه نظر تشکل های صنفی و حق وجود اتحادیه های مستقل و اجرای اعتصابات به عنوان اولین گام در سازماندهی و یادگیری مبارزه، اساساً به شعارهای ارزشمندی بدل می شوند.

پایان

Link: <https://litci.org/en/a-study-on-the-chinese-working-class/>