

واگن پارس: روایتی از انحطاط در سایه‌ی نئولیبرالیسم

محمدرضا کریمی

در شرایطی که مدافعان نئولیبرالیسم بی‌وقفه بر ضرورت خصوصی‌سازی و ارتقای کارآمدی مدیریتی پای می‌فشارند، روندهای اجرایی‌شده در راستای تسهیل خصوصی‌سازی، بازپس‌گیری امتیازاتی که به کارگران داده شده و کاهش اندک نظارت‌های موجود بر محیط‌های کار، عملاً به تعمیق و تسریع بحران‌های ساختاری در صنایع مختلف، از جمله شرکت واگن پارس اراک، انجامیده‌اند. در این بستر، کارویژه‌ی مدیریت به‌عنوان ابزاری ایدئولوژیک در خدمت اهداف نئولیبرالی، بر کنترل متمرکز است و غالباً به معنای افزایش نظارت بر نیروی کار، تلاش برای کمینه کردن حقوق کارگران (مقررات‌زدایی) و اعمال محدودیت بر تحقق همان حقوق کمینه تعبیر می‌شود. در این چارچوب، نقش مدیریت نه آن‌گونه که در گفتمان مسلط گفته

می‌شود، تمرکز بر توسعه پایدار یا ارتقای رفاه نیروی کار، بلکه بیشینه‌سازی سود برای سرمایه‌داران است.

مدیریت در فرآیند خصوصی‌سازی، به عنوان واسطه‌ای عمل می‌کند که وظیفه‌ی آن تسهیل انتقال مالکیت و اجرای سیاست‌هایی است که حتی اگر به قیمت تشدید سرکوب طبقاتی و گسترش اعتراضات کارگری منجر شود، نهایتاً منافع مالکان جدید را تامین کند. این تمام ماجرا نیست، هر زمان که بحران‌های نظام سرمایه‌داری غیرقابل انکار می‌شوند، انگشت اتهام به‌سوی «مدیریت نادرست» نشانه می‌رود. گویا مدیران از ناکجاآباد آمده و خارج از ساختار سرمایه‌داری انتخاب شده‌اند. در این بین، تاکید بر بهینه‌سازی مدیریت به‌عنوان یک راه‌حل، تنها به انحراف نگاه‌ها از تضادهای ساختاری نظام سرمایه‌داری منجر می‌شود. برای مثال، در بحران واگن پارس، تمرکز بر تغییر مدیران یا بهبود سیاست‌گذاری‌ها بدون توجه به ساختار مالکیتی و مناسبات طبقاتی، صرفاً منجر به تکرار همان چرخه‌ی مشکلات و گسترش نارضایتی‌های کارگری شد.

تجربه‌های تاریخی در صنایع مختلف، همچون واگن پارس اراک و هم‌چنین صنایعی نظیر فولاد مبارکه و هپکو، به‌خوبی نشان می‌دهد که انتقادات به «مدیریت» و «سیاست‌گذاری‌های نادرست» به‌تنهایی نمی‌تواند به دگرگونی‌های سازنده منتهی شود؛ چرا که در بهترین حالت، منجر به تعویض مدیران خواهد شد. چنان‌چه شاهدیم، تغییرات مدیریتی در این صنایع نیز بدون دگرگونی‌های ساختاری در روابط تولیدی، موجب بازتولید همان بحران‌ها شد. به طوری که کارگران همواره وادار به

پس‌نشینی از خواسته‌های خود شده، کار به بی‌افقی جمعی و اقدام به خودکشی یکی از کارگران شرکت واگن پارس اراک انجامید.

رهایی کارگر نه از راه تعویض اربابش، بلکه از طریق تغییر بنیادی در ساختارهای تولیدی و مالکیتی نظام سرمایه‌داری ممکن است. این تغییر تنها از طریق یک تغییر بنیادی در زیرساخت‌های سیاسی، اقتصادی و فرهنگی ممکن است که در آن کارگران نقش مستقیمی در تصمیم‌گیری و اجرای سیاست‌ها داشته باشند. برای دستیابی به چنین تغییری، مکانیسم‌هایی نظیر ایجاد شوراهای کارگری مستقل از اراده‌ی استثمارگران، افزایش آموزش‌های سیاسی و اقتصادی برای نیروی کار و تقویت نظارت جمعی بر فرایندهای تولیدی و مدیریتی ضروری است. این اقدامات می‌توانند به تدریج زمینه‌های مشارکت مستقیم کارگران در مدیریت را فراهم کنند و ساختارهای مالکیتی موجود را به چالش بکشند. این روند در ساختار سرمایه‌داری با ساز و برگ‌های رسانه‌ای، نظامی، قانون‌گذاری و... که در دولت برآمده از طبقه‌ی مسلط تجلی می‌یابد، تقریباً امکان‌ناپذیر است. بنابراین به جای استمداد از دولت مسلطی که نئولیبرال‌ها در حرف کمینه‌شدن آن و در عمل لایه‌لایه‌شدن و بیشینه‌شدنش را خواستارند، باید در برابر آن ایستاد.

واگن پارس، شرکتی که در سال ۱۳۵۳ تأسیس شد، در سال ۱۳۶۴ به سازمان گسترش و نوسازی صنایع واگذار گردید و در پی سیاست‌های نئولیبرالیستی دولت‌های پساچنگ، به سمت خصوصی‌سازی سوق داده شد. در سال ۱۳۷۶ این شرکت به سهامی عام تبدیل گردید. این تغییر مالکیت‌ها نه تنها مشکلات ساختاری آن را حل نکرد، بلکه بحران‌های کارگری را عمیق‌تر ساخت. برای نمونه، پس از

خصوصی‌سازی، کارگران این شرکت با کاهش امنیت شغلی و افزایش قراردادهای موقت مواجه شدند که باعث افزایش اعتراضات و اعتصابات شد. مشابه این وضعیت در هپکو نیز مشاهده شد، جایی که تغییرات مالکیتی موجب توقف فعالیت‌های تولیدی و ایجاد نارضایتی گسترده در میان نیروی کار گردید. خصوصی‌سازی تفویض مالکیت به سرمایه‌داران، انداختن بار بحران‌های ساختاری به دوش کارگران و در نتیجه، ایجاد بستری مناسب برای استثمار شدیدتر نیروی کار است. این روند، به لطف ساختار صلب دولتی مستقر در ایران، کارگران را در برابر سرمایه‌داران به موجوداتی بی‌قدرت تبدیل کرده و بحران‌های اجتماعی را تشدید کرده است.

خصوصی‌سازی به خودی خود، به معنای اعطای رانت به بخش‌هایی از سرمایه‌داری یا به محافظان وضع موجود می‌باشد. بنابراین، در خصوصی‌سازی نباید انتظار نظارت و شفافیت داشت؛ زیرا هرگونه شفافیت منجر به رسوایی ساختار مسلط شده و از آن جایی که دولت پاس‌دار منافع طبقه‌ی مسلط است، نظارتش کاملاً بی‌معنا خواهد بود. در این ساختار، منافع کارگران اولویتی ندارد و سود سرمایه‌داران حرف اول را می‌زند. نمونه‌ی آشکار این امر را می‌توان در روند خصوصی‌سازی شرکت واگن پارس اراک دریافت. روندی که طی آن، امنیت شغلی کارگران به دلیل گسترش قراردادهای موقت به شدت تضعیف گردید. این مالکیت خصوصی به بی‌ثباتی شغلی و تضادهای مداوم بین نیروی کار و صاحبان سرمایه دامن زده است. در چنین شرایطی، آن‌چه که در عمل مشاهده می‌شود، بحران در بازتولید نیروی کار است. تورم و افزایش هزینه‌های زندگی توان بازتولید نیروی کار را کاهش داده است. چنان‌چه گزارش‌های رسمی جمهوری اسلامی از افزایش بیش از ۵۰ درصدی هزینه‌های زندگی در سال‌های اخیر خبر می‌دهند که کارگران قادر به تامین نیازهای

اساسی خود نیستند. این مساله بر اساس اعترافات مدیران ریز و درشت دولتی و غیردولتی، نشان‌دهنده‌ی عدم تامین حداقل استانداردهای زندگی برای اکثریت جامعه است.

از اوایل دهه ۱۳۷۰، کارگران این شرکت با تاخیرهای مکرر در پرداخت حقوق و شرایط کاری دشوار مواجه شدند. در دهه‌های بعد، خصوصی‌سازی، مدیریت ناکارآمد و سیاست‌های اقتصادی نامناسب، بر بحران‌های این کارخانه افزود. هم‌زمان، تورم افسارگسیخته، افزایش هزینه‌های زندگی، کاهش امنیت شغلی و قراردادهای موقت، کارگران را به اعتراض و اعتصاب واداشت. این وضعیت نه‌تنها معیشت کارگران را تحت تاثیر قرار داد، بلکه نارضایتی گسترده‌ای را در میان خانواده‌های کارگری و جامعه محلی به وجود آورد.

در سال‌های اخیر، کارگران واگن پارس اعتراضات متعددی، از تجمع در مقابل استانداری گرفته تا تحصن و اعتصاب، برگزار کرده‌اند. این اعتراضات که با واکنش شدید نیروهای امنیتی، بازداشت‌وسرکوب همراه بوده، نشانه‌ای آشکار از ژرف‌تر شدن بحران اقتصادی و افزایش شکاف میان نیروی کار و صاحبان سرمایه در نظام سرمایه‌داری ایران است. این رویدادها گواهی بر آن است که کارگران نه‌تنها از حقوق اقتصادی و معیشتی محروم هستند، بلکه فضای اعتراض و بیان مطالبات نیز به‌شدت محدود شده است.

اعتصابات کارگران این شرکت نه‌تنها نتیجه‌ای از بحران‌های مدیریتی و سیاست‌گذاری صنعتی، بلکه نمایان‌گر تضادهای بنیادین در ساختار اقتصادی سرمایه‌داری ایران می‌باشد. این اعتراضات، بازتاب شکاف عمیق میان لایه‌های مختلف

بورژوازی و طبقه‌ی کارگر است که در شرایطی نابرابر، بدون حمایت قانونی و اجتماعی، ناچار به ایستادگی در برابر فشارهای سیستماتیک اقتصادی شده‌اند.

ظهر پنجم آبان ۱۳۹۴، نزدیک به ۲۰۰ کارگر کارخانه واگن پارس در اعتراض به بی‌توجهی کارفرما و پرداخت نشدن سه ماه مطالبات مزدی خود بیرون از کارخانه تجمع کردند. منابع خبری گزارش دادند که کارگران واگن پارس در این تجمع اعتراضی، علاوه بر دریافت مطالبات معوقه، خواستار تغییر مدیریت این واحد تولیدی شدند. آن‌ها معتقد بودند که بحران مالی کارخانه نه‌تنها ناشی از ضعف مدیریتی، بلکه نتیجه سیاست‌های کلان خصوصی‌سازی و عدم حمایت از صنایع کارگری است. به همین دلیل، کارگران از مسئولان استانی و شهرستانی خواستند که ضمن پیگیری مطالبات معوقه‌شان، در مورد سیاست‌های کلان مدیریتی کارخانه نیز تجدیدنظر کنند تا از ادامه بحران جلوگیری شود.

در پنجم تیر ۱۴۰۱، کارگران احیا صنعت واگن پارس اراک در اعتراض به نتایج مزایده انتقال سهام این شرکت به مپنا، در مقابل استانداری تجمع کردند. کارگران معترض با تاکید بر نبود شفافیت در روند این مزایده، اعلام کردند که شرکت برنده نه‌تنها فاقد صلاحیت اداره شرکت است، بلکه برنامه‌ای برای حل مشکلات کارگران ندارد. این تجمع، در پی ماه‌ها بلاتکلیفی و بی‌ثباتی شغلی، به‌عنوان واکنشی مستقیم به عدم پاسخگویی مسئولان و نگرانی‌های روزافزون درباره آینده کارگران شکل گرفت.

در مرداد ۱۴۰۳، کارگران شرکت واگن پارس مپنا در اراک برای اعتراض به مشکلات معیشتی و شرایط نامناسب کاری، اعتصاب خود را آغاز کردند و پس از پنج

روز همچنان به آن ادامه دادند. این کارگران که از عدم پرداخت به‌موقع حقوق، تبعیض مزدی و شرایط دشوار شغلی ناراضی بودند، تجمع اعتراضی گسترده‌ای را برگزار کردند و به عملکرد «مرتضی ملانژاد»، مدیرعامل این شرکت، اعتراض نمودند. آنان خواستار استعفای وی و رسیدگی به خواسته‌های صنفی‌شان شدند. این تجمع گسترده یکی از مهم‌ترین و پرشمارترین اعتصابات کارگری در ماه‌های اخیر محسوب می‌شود که توجه بسیاری از ناظران و فعالان کارگری را به خود جلب کرده است.

این اعتراضات در پی ممنوع‌الورود شدن چندین کارگر پس از اولین روز اعتراض مسالمت‌آمیز در محوطه کارخانه ادامه یافت. بر اساس گزارش‌ها، تنش‌های میان مدیران و کارگران این شرکت از نزدیک به یک‌سال و نیم پیش از آن آغاز شده و در طول این مدت، سیاست‌های مدیریتی و کاهش مزایای مزدی، خشم کارگران را برانگیخته بود. آنان کاهش امنیت شغلی، قراردادهای کوتاه‌مدت و تصمیمات یک‌جانبه‌ی مدیران را از دلایل اصلی اعتصابات می‌دانستند. افزایش فشارهای اقتصادی بر کارگران و نادیده گرفتن خواسته‌های صنفی‌شان، باعث گسترش دامنه اعتراضات شده بود.

شرکت واگن پارس اراک که در آن زمان بیش از ۱۱۷۰ کارگر داشت، با وجود داشتن قراردادهای تولیدی مهم، به کاهش مزایای مزدی و سخت‌تر شدن شرایط کار روی آورده بود. در ۱۶ مرداد ۱۴۰۳، کارگران واگن پارس که تا آن‌گاه بیش از ده روز در اعتراض به شرایط شغلی و مزدی خود اعتصاب کرده بودند، بار دیگر دست از کار کشیدند و در محوطه‌ی کارخانه تحصن کردند. کارگران که از ادامه‌ی آن وضعیت به ستوه آمده بودند، خواستار پایان تبعیض، بهبود وضعیت

دستمزدها و تغییر مدیریت کارخانه گردیده، در همان روزها، در اعتراض به بی‌توجهی مسولان مقابل استانداری نیز تجمع کردند، اما نه تنها پاسخی دریافت نکردند، بلکه با افزایش حضور نیروهای امنیتی مواجه شدند.

در ۲۲ مرداد ۱۴۰۳، نیروهای یگان ویژه انتظامی در اراک تجمع اعتراضی کارگران کارخانه «واگن پارس» را محاصره کردند. این تجمع که در اعتراض به پای‌مال شدن حقوق کارگران و علیه سیاست‌های مدیریتی «مرتضی ملائزاد»، مدیرعامل شرکت، شکل گرفته بود، با فشار نیروهای امنیتی مواجه شد. تصاویر منتشرشده از این اعتراضات نشان می‌دهد که نیروهای امنیتی تلاش داشتند کارگران را متفرق کرده و به کارخانه بازگردانند. برخی از کارگران اعلام کردند که این محاصره با تهدید و فشار فیزیکی همراه بوده است. در همین حال، معاون سیاسی استاندار مرکزی، بهنام نظری، اذعان داشت که مدیرعامل شرکت در اخراج کارگران خارج از ضابطه عمل کرده و اقدامات او ناقض مقررات اداری بوده است.

در شهریور ۱۴۰۳، اعتراضات کارگران واگن پارس به مرحله‌ای بحرانی رسید. در ۱۱ شهریور، ماموران نیروی انتظامی به تجمع کارگران یورش برده و با استفاده از تجهیزات ضدشورش، آنان را مورد ضرب و شتم قرار دادند. در ۱۲ شهریور، نیروهای امنیتی حضور خود را در محوطه کارخانه و اطراف آن تشدید کرده و به دست‌گیری گسترده کارگران معترض پرداختند. برخی گزارش‌ها حاکی از بازداشت شبانه چندین فعال کارگری بود که در سازمان‌دهی اعتراضات نقش داشتند. این اقدامات، به‌جای فروکش کردن اعتراضات، خشم کارگران را افزایش داده و موجب گسترش دامنه اعتراضات در میان خانواده‌های کارگران نیز شد.

در ۱۵ شهریور، اعتراضات کارگران واگن پارس وارد دومین ماه خود شد. با وجود سرکوب‌های امنیتی و عدم پاسخ‌گویی مسولان، کارگران همچنان در خیابان‌ها حضور دارند و بر خواسته‌های خود از جمله بهبود وضعیت شغلی، رفع تبعیض مزدی و عزل مدیرعامل شرکت پافشاری کردند. این اعتراضات که با افزایش برخوردهای نیروهای امنیتی و بازداشت برخی از معترضان همراه بود.

در چهارم دی ۱۴۰۳، اعتراضات کارگران پیمانکاری واگن پارس اراک بار دیگر به اوج خود رسید. حدود ۵۰ کارگر که قراردادهایشان تمدید نشده بود، در اعتراض به این تصمیم در مقابل درب کارخانه تجمع کردند. گزارش‌هایی منتشر شد که یکی از کارگران، تحت فشار شدید اقتصادی و ناامنی شغلی، اقدام به خودکشی کرده بود؛ اما با مداخله به‌موقع همکارانش نجات یافت. این حادثه نگرانی‌های شدیدی را در میان کارگران ایجاد کرده و موجی از همبستگی و خشم را برانگیخت.

چنان‌چه اشاره شد، در دهه‌های مختلف، از اوایل دهه ۱۳۷۰ تا دهه‌ی نود، اعتصابات کارگری در شرکت واگن پارس اراک با عمق و گستردگی بیشتری ادامه یافت. نخستین اعتصابات در اوایل دهه‌ی هفتاد شکل گرفت که علت اصلی آن تاخیر در پرداخت دست‌مزدها و شرایط نامناسب کاری بود. در دهه‌ی هشتاد، خصوصی‌سازی و تغییرات مدیریتی موجب افزایش اعتراضات شد؛ زیرا کارگران با قراردادهای موقت، اخراج‌های دسته‌جمعی و نبود امنیت شغلی مواجه شدند. در این دهه، سیاست‌های نئولیبرالی دولت‌ها نیز به نارضایتی‌ها دامن زد. با ورود به دهه‌ی نود، شرایط اقتصادی با افزایش شدید تورم و هزینه‌های زندگی وخیم‌تر شد و اعتراضات کارگری به مطالبه‌ی تغییرات ساختاری و نقش بیشتر کارگران در

تصمیم‌گیری‌ها تبدیل گردید. در سال ۱۳۹۷، کارگران با شعار «نان، کار، آزادی» به خیابان‌ها آمده، خواهان پرداخت فوری دست‌مزدهای معوقه و بهبود شرایط کاری شدند. این روند در سال ۱۴۰۰ نیز ادامه یافت، به‌طوری که تاخیر طولانی در پرداخت حقوق و افزایش فشار کاری موجب اعتصابات گسترده‌ای شد. تاخیری که دلیل آن بسته شدن حساب‌های شرکت و در نتیجه‌ی سومدیریت اعلام شد.

دولت صرف‌نظر از زاویه‌هایی که گه‌گاه، با بخش‌هایی از سرمایه‌داران پیدا می‌کند؛ همواره به‌عنوان ابزار طبقه حاکم برای حفظ منافع آنان عمل می‌کند. سرکوب اعتراضات و تهدید به اخراج از ابزارهای متداول دولت برای کنترل اعتراضات است. برای مثال، در شیلی پس از اجرای سیاست‌های نئولیبرالی در دهه‌ی هشتاد میلادی، کاهش حمایت‌های اجتماعی و خصوصی‌سازی گسترده منجر به موجی از اعتراضات اجتماعی شد که تا امروز نیز تاثیرات آن باقی مانده است. علاوه بر این، سیاست‌های نئولیبرالی دولت‌های سرمایه‌داری با کاهش حمایت‌های اجتماعی و اجرای خصوصی‌سازی، به‌طور مداوم نارضایتی کارگران را افزایش می‌دهند. در هند نیز خصوصی‌سازی صنعت زغال‌سنگ در دهه‌های اخیر به افزایش نارضایتی‌ها و اعتصابات کارگری منجر شده است؛ چرا که امنیت شغلی و مزایای اجتماعی کارگران به شدت تضعیف شد. در این میان، دولت همواره در تلاش است تا با استفاده از قدرت خود، منافع طبقه سرمایه‌دار را تامین کند، هرچند که این سیاست‌ها به افزایش نابرابری و تضاد طبقاتی در جامعه می‌انجامد. این تضادها تنها با افزایش فشارهای طبقاتی و اعتراضات گسترده‌تر قابل کنترل خواهند بود.

اعتصابات کارگری در واگن پارس اراک نمونه‌ای از تضادهای ذاتی نظام سرمایه‌داری است. این اعتصابات، که در دوره‌هایی از سال‌های ۱۳۷۰ تا ۱۴۰۰ به شکل‌های مختلفی از اعتراضات و تجمعات بروز یافت؛ از جمله شامل اعتصاب‌هایی با مشارکت گسترده کارگران و درخواست‌های مشخص نظیر پرداخت معوقات مزدی و تامین امنیت شغلی بود. این اعتصابات نه تنها واکنشی به مشکلات اقتصادی و مدیریتی است، بلکه مبارزه‌ای برای تحقق عدالت اجتماعی و پایان دادن به استثمار کارگران محسوب می‌شود. از منظر مارکسیستی، تنها از طریق تغییرات ساختاری عمیق در ساختارهای تولیدی و مالکیتی است که می‌توان به رهایی کارگران از این وضعیت دست یافت. این تغییرات می‌تواند شامل انتقال مالکیت ابزارهای تولید به نهادهای جمعی کارگران، ایجاد شوراهای تصمیم‌گیری دموکراتیک در محیط‌های کار، توزیع منابع اقتصادی برای کاهش تمرکز ثروت باشد. برای نمونه، در تعاونی‌های موفق کارگری نظیر موندراگون در اسپانیا، این تغییرات به شکل دموکراتیزه کردن مالکیت و مشارکت مستقیم کارگران در مدیریت تولید اجرا شده است. هم‌چنین، مدل‌های مشابه در برخی صنایع اسکاندیناوی، نشان داده‌اند که این تغییرات می‌توانند به افزایش عدالت اجتماعی و کاهش استثمار منجر شوند. در غیاب این تغییرات، اعتصابات و اعتراضات کارگری ادامه خواهد یافت. تنها از طریق آگاهی طبقاتی، اتحاد و مبارزه پیوسته در راستای برچیدن ساخت طبقاتی موجود است که می‌توان به تغییرات پایدار دست یافت و شرایط کاری عادلانه‌تری ایجاد کرد. این آگاهی طبقاتی باید به توسعه جنبش‌های فراگیرتر و تغییرات انقلابی در جامعه منجر شود که در نهایت به ساختن یک نظام اقتصادی-اجتماعی نوین و حتی الامکان غیراستثماری کمک خواهد کرد. این تغییرات انقلابی می‌تواند شامل انتقال ابزارهای

تولید به دست شوراهای کارگری، ملی‌سازی صنایع کلیدی تحت نظارت دموکراتیک‌و طراحی سیستم‌های توزیع عادلانه منابع باشد. با این حال، این فرآیندها با چالش‌هایی نظیر مقاومت طبقه حاکم، فشارهای بین‌المللی و سازماندهی پیچیده نیروی کار روبرو هستند. تجربه تاریخی انقلاب روسیه و تحولات کوبا نشان می‌دهد که اجرای چنین تغییراتی به برنامه‌ریزی دقیق و اتحاد گسترده نیروهای اجتماعی نیاز دارد.

روزنامه

منتشر شده در صفحه ۲ از شماره ۲/۴ **روزنامه**
دوشنبه ۸ اردیبهشت ۱۴۰۴، ۲۸ آوریل ۲۰۲۵

سایت:

www.Ruzname.org

ایمیل:

RUZNAME2@gmail.com

اینستاگرام:

https://www.instagram.com/ruzname_2

تلگرام:

https://t.me/RUZNAME_2

یوتیوب:

<http://www.youtube.com/@Ruzname-2>

کلاب هاوس:

<https://www.clubhouse.com/house/روزنامه>