

# صنعت نفت، برآمدن « کارگر » در ایران

تورج اتابکی

در ساعات اولیه یک روز بهاری، ۲۶ مه ۱۹۰۸، بعد از ماه‌ها اکتشاف و جستجو در جنوب غرب ایران بالاخره یکی از چاه‌های حفر شده در دامنه کوه زاگرس در حوزه تخت سلیمان که در حوالی ویرانه‌های یک معبد اشکانی قرار داشت به نفت رسید. تأسیسات گسترده راه‌سازی، احداث لوله‌های سراسری نفت، ساخت و ساز یک پالایشگاه، ایجاد بنادر بارگیری و شهرک‌هایی که توسعه شرکت نفت به دنبال آورد، راه را بر فصل نوینی بر تاریخ نیروی کار در ایران گشود. شرکت نفت انگلیس و ایران که بعدها به شرکت ملی نفت ایران و بریتش پترولیوم تغییر یافت برای تأمین نیروی کار لازم نخست به حوزه‌های عشایری و روستایی مناطق اطراف روی آورد که تهیدستان بسیاری را در خود داشت. آنگاه این نیروی کار تحت فرایند یک تطبیق و نظم‌پذیری در یک چارچوب گسترده صنعتی قرار گرفت که در نهایت هسته‌های اولیه طبقه کارگر را در ایران تشکیل داد؛ قدیمی‌ترین و گسترده‌ترین پرولتاریای صنعتی و معدنی در خاورمیانه.<sup>۱</sup>

توسعه سریع صنعت نفت و دگرگونی جمعیتی شهرهای نفتی با استخدام نیروی کار جدید برای صنایع رو به گسترش نفت عملاً بر کل مناسبات و ساختارهای اجتماعی و دولتی و ساختارهای اداری محلی تأثیر نهاد. با این حال طولی نکشید که روشن شد فرایند استخدام نیروی کار غیر ماهر آنچنان هم که به نظر می‌آمد آسان نیست. در منطقه‌ای که نیازهای انسانی کم و کم‌بها بود، تشویق مردان جوان به ترک شیوه سنتی زندگی و روی آوردن به یک فضای صنعتی با اسلوب‌های کاملاً متفاوت کاری و دیسپلین کاری دشوار بود.

با در نظر داشتن یک چنین دگرگونی‌هایی، در این نوشته سعی می‌شود از طریق بررسی وضعیت مادی زندگی روزانه کارگران ایرانی صنعت نفت و همچنین ورود به جهان درونی تجربه عمومی محل کار در سال‌های آغازین فعالیت شرکت نفت به درکی از زندگی کارگران ایرانی صنعت نفت دست یابیم. این بررسی با استفاده از روایات کارگران و اسناد آرشیوهای شرکت نفت و سازمان اسناد ملی ایران پرسش‌های ذیل را مد نظر دارد: هسته‌های اولیه کارگران صنعت نفت ایران از ترکیب چه کسانی تشکیل شده بود و فرایند عملی استخدام، ساختارهای استخدامی، عوامل استخدام و ارتباط‌های شخصی آنها از چه قرار بود؟ برای حفظ و تداوم اسلوب استخدام و اشتغال از سوی واسطه‌های کارگری چه نوع فشاری تحمیل می‌شد؟ شیوه‌های سنتی و پیوندهای جمعی که بخش قابل توجهی از نیروی کار را وابسته زمین ساخته بود، تا چه اندازه تغییر کردند؟ تصور کارگران از کار مزدوری و نظم کاری در یک مقیاس صنعتی چه بود؟ و بالاخره و مهم‌تر از همه آن که کارگران خود را چگونه عضو یک طبقه پنداشته و از سوی کارفرما، شرکت نفت و جامعه به طور کلی چگونه نگریسته می‌شدند؟

## ملاحظات چند در مورد رویکرد نظری، روش‌شناسی و سطوح و واحدهای تحلیل

در طول سه دهه گذشته، انحصار نگاه اروپا و آمریکای شمالی محور بر تاریخ نگاری کارگری توسط مطالعات رو به افزایش تاریخ کار در آفریقا، آسیا و آمریکای لاتین تا حدودی زیر سؤال رفته است. مع‌هذا تحولات صورت گرفته از این منظر در خصوص خاورمیانه و به ویژه ایران ۲ - به استثنای ترکیه ۳ - بسیار کند بوده است. رشد دانش و آگاهی نسبت به تاریخ کار در ایران از طریق ترویج داده‌های جدید و بیشتر آثاری که در مورد تاریخ کار در ایران نگاشته شده‌اند بر اساس شیوه‌های مبتنی بوده‌اند مأخوذ از بررسی‌های کلاسیک اروپایی و آمریکای شمالی تاریخ کار که در نیمه نخست قرن بیستم دست بالا را داشته‌اند.<sup>۴</sup> در این بررسی که بخشی از آن در این فصل ارائه می‌شود، فرض کار بر دو سطح متقابلاً پیوسته تحلیل استوار شده است: مفهوم کار و ساخت طبقاتی. در سطح اول تمامی جوانب تحلیلی کار مانند ترکیب قومی، شکل‌گیری کاری (استخدام، مهارت‌ها، تعلیم و کارآموزی)، روابط کاری (دستمزدها و انضباط کاری)، مهاجرت کاری، تحرک و ادغام مورد توجه قرار دارد. در حالی که اکثر

قریب به اتفاق نیروی غیرماهر از دل کوچ‌نشینان عشایری و گروه‌های زارع استخدام می‌شدند، بخش اصلی نیروی کار ماهر و نیمه‌ماهر را کارگران مهاجر تشکیل می‌دادند. برای بررسی تاریخ اولیه فرایند استخدام نیروی کار در صنعت نفت ایران دو پرسش اصلی را باید مد نظر قرار داد:

الف - نیروی کار محلی به چه صورت نیاز موجود به کارگر غیر ماهر، نیمه ماهر، و ماهر را برطرف ساخت؟ اگر اصولاً چنین نیازی را برطرف کرده باشد - و...

ب - با توجه به کاستی‌هایی که از لحاظ عرضه محلی نیروی کار وجود داشت، مهاجرت‌های داخلی نیروی کار چه شکلی به خود گرفت؟

از طریق بررسی این دو پرسش در عین لزوم توجه به تراکم جمعیت در سطح محلی، شیوه واردات نیروی کار را می‌توان به سه مقوله ذیل تقسیم کرد: کشش تقاضا، فشار عرضه و وجود یک شبکه سازمان یافته. برای مقوله کشش تقاضا باید آنچه را که واسطه‌های کاریابی یا دوایر استخدام می‌توانستند برای جذابیت بیشتر طرح خود ارائه کنند و از آن مهمتر آنچه که بعد از فرایند اشتغال کارگر تحت استخدام را به استمرار کار وامی‌داشت، بررسی کرد.

از سوی دیگر فشار عرضه معمولاً به وضعیت سیاسی و اقتصادی محل صدور نیروی کار ارتباط دارد. دگرگونی‌های پیش آمده در ساختار اجتماعی - اقتصادی، رشد نیروی کار، دشواری‌های اقتصادی یا تنش‌های سیاسی از جمله عواملی هستند که یا به تنهایی و یا به صورت پیوسته، نحوه فشار عرضه کار را شکل می‌دهند. و بالاخره مقوله وجود یک شبکه سازمان یافته مهاجرت که در فرایند آن روابط شخصی نقش مؤثری را ایفا کرده و غالباً عواملی دیگر چون کشش تقاضا و فشار عرضه را نیز تحت الشعاع قرار می‌دهند. ۵.

در سطح ساختار طبقاتی به تحلیل شکل‌گیری ساختاری طبقه کارگر در دو سطح عمودی و افقی توجه می‌شود. سطح افقی بیشتر به روابط میان کارگران معطوف است و چگونگی تأثیر اشتغال در صنعت نفت بر هویت فرهنگی آنان. پرسش‌هایی چون تأثیر صنعت نفت بر دگرگونی پیوندهای خویشی و قبیله‌ای کارگران که رفتار و عملکرد اجتماعی آنها بر اساس آن استوار بود را مد نظر دارد. میزان تأثیر صنعت نفت بر هدایت روابط شخصی میان کارگران را نیز شامل می‌شود. این که آیا پویای پرولتاری گردانی به شکل‌گیری نوعی حس اراده شخصی و اتکاء بر خود در میان کارگران منجر شد یا خیر نیز از جمله دیگر پرسش‌های این سطح از تحلیل است و این که آیا این فرایند به نوعی همبستگی جمعی میدان داد نیز به هم‌چنین. علاوه بر این چگونگی تأثیر تجربه کاری بر ایجاد یک حس هویت جمعی طبقاتی و در عین حال، یک حس متقابل تفرّد نیز مورد توجه قرار داد. سطح عمودی تحلیل به پیچیدگی‌های فرایند کار به عنوان یک وجه در خور توجه از تاریخ کار در صنعت نفت ایران توجه دارد. روابط چند سویه جوانب کاری را بین کارگران و بازیگران اصلی فرایند کار و این که هر یک از عاملان آن را چگونه به کار می‌گیرند مورد بررسی قرار داده است.

توضیح شیوه‌های کنترل کاری و این که هر یک از عاملان یعنی موجودیت استعماری شرکت نفت؛ جوامع فوق‌العاده پیچیده متمرکز و مبتنی بر روابط طبقاتی جوامع ایلی که تنش‌های بیرونی و درونی از وجوه ممیزه آنهاست؛ و یک دولت متمرکز که در یک رشته روابط متفاوت با آن در تعامل بود این عوامل را به کار می‌گرفتند در همین زمره می‌گنجد. اگر چه هر یک از این بازیگران می‌توانستند در پیشبرد امور صنعت نفت نفعی مشترک داشته باشند شیوه‌هایی که از طریق آنها کنترل کاری اعمال می‌شد اشکال مختلفی به خود می‌گرفت؛ از تحمیل نوعی سیاست گفتاری، پاداش و حقوق فردی گرفته تا عواملی چون ترس، تهدید و خشونت. به علاوه این که کارگران صنعت نفت چگونه به شیوه‌های اولیه واکنش‌های متعارف و غیرمتعارف و احتمالاً مقاومت در برابر شرایط متعارض دست یافتند نیز از دیگر نکات مورد توجه این بررسی است.

## کشف نفت

در واپسین ایام قرن نوزدهم میلادی، کشف نفت به یکی از مهمترین وظایف پیش روی مؤسسات بریتانیایی در سراسر جهان تبدیل شده بود. در حالی که امپراتوری روسیه با در دست داشتن حوزه نفتی باکو (دومین حوزه نفتی جهان بعد از ایالات متحده) این بازار جدید و رو به توسعه انرژی را در اختیار داشت ۶ انگلیسی‌ها سخت در تلاش بودند که با کشف منابع جدید نفت در سراسر جهان این ترتیب را زیر سؤال ببرند. در مه ۱۹۰۱ ویلیام ناکس داری، یک کارآفرین و تبعه استرالیایی بریتانیا با کمک سفارت بریتانیا در تهران توانست انحصار «تفتیش و تفحص و پیدا کردن و استخراج و بسط دادن و حاضر کردن برای تجارت و نقل و فروش ... گاز طبیعی و نفت و قیر و موم طبیعی ... [را] ... در تمام وسعت ممالک ایران ...» به استثنای ولایات شمالی کشور را «... در مدت شصت سال ...» کسب نماید. ۷ مستثنی داشتن ولایات شمالی البته اقدامی بود در جهت جلوگیری از تیرگی روابط ایران با همسایه شمالی‌اش روسیه تزاری. یک سال بعد از اعطای این امتیاز گسترده، شرکت نفت نخست در بخش‌های غربی کشور به فعالیت دست زد ولی به دلیل ذخایر محدود نفت در این حوزه که با انتظارات آنها مطابق نبود، نماینده داری که در این هنگام شرکت بهره‌برداری اول خوانده می‌شد تصمیم گرفت حوزه کارهای خود را به خوزستان واقع در جنوب غرب کشور منتقل کند.

در پی تحصیل عایدات نفتی چشمگیر و بعد از یک رشته عملیات پیچیده مالی در لندن، شرکت نفت انگلیس و ایران بر اساس کل امتیازات قرارداد داری در ۱۴ آوریل ۱۹۰۹ در لندن تأسیس شد. در حالی که شرکت نفت انگلیس و ایران با سرمایه‌ای معادل ۲,۰۰۰,۰۰۰ لیره اکتشاف، تولید و بازاریابی نفت ایران را عهده‌دار شد، برای جلب رضایت و همچنین پشتیبانی سران بختیاری یک شرکت محلی نفت بختیاری را نیز با سرمایه‌ای معادل ۳۰۰,۰۰۰ لیره تأسیس کرد. فعالیت در حوزه‌ای که دولت مرکزی ایران در عمل اقتدار چندانی بر آن نداشت، شرکت نفت را به این نتیجه رساند که برای پیشبرد کارهای خود محتاج ایلات محلی و به ویژه بختیاری خواهد بود. همکاری بختیاری‌ها نه فقط از لحاظ تأمین امنیت شرکت نفت در برابر هر گونه دستبرد احتمالی بلکه از نظر تأمین نیروی کار نیز مهم بود.

بعد از کشف نفت، چگونگی حمل آن از چاه‌ها به بازار نفت خام یا پالایش آن، مهمترین موضوعی شد که شرکت پیش روی داشت. شرکت نفت تصمیم گرفت تا جای ممکن سودآوری خود در حوزه پالایش نفت را افزایش دهد. از آنجایی که خلیج فارس دور از دسترس نبود شرکت نفت می‌توانست بازار جهانی را نیز در دسترس داشته باشد. جزیره آبادان واقع در منتهی الیه جنوب غربی خلیج فارس که در جوار آبراه اروند رود (شط‌العرب) نیز قرار داشت جایگاه مناسبی بود جهت بارگیری کشتی‌های نفتکش. به همین جهت نخست در اکتبر ۱۹۰۹ کار احداث یک پالایشگاه در آن حدود آغاز شد و آنگاه در ژانویه سال بعد نیز کار احداث حدود ۲۲۰ کیلومتر لوله نفت شروع شد که قرار بود محصول استخراج شده از حوزه‌های نفتی مسجد سلیمان را به آبادان بیاورد.

در روزهای اول فعالیت‌های شرکت نفت تعداد کسانی که در این حوزه کار می‌کردند از «ده دوازده نفر حفار، چند آهنگر و مکانیک، یک حسابدار، یک ناظر حمل و نقل، یک طبیب، یک معاون و چند چاروادار محلی» تجاوز نمی‌کرد. ۸ کارگران محلی معمولاً از میان ایلات محل و به صورت فصلی استخدام می‌شدند. با این حال با فرا رسیدن روزهای پایانی سال ۱۹۰۹ که با توسعه فعالیت‌های حفاری شرکت نفت، حمل و نقل خطوط لوله و همچنین سنگ بنای پالایشگاه نفت توأم شد، تعداد کارکنان این صنعت نوپا افزایش چشمگیری یافت. در عرض یک سال تعداد کارگران ایرانی شاغل در حوزه‌های نفتی به ۴۵۷ نفر رسید و تعداد آنهایی که در بخش لوله‌های نفت و آبادان اشتغال داشتند نیز به ترتیب به ۷۷۰ و ۵۹۰ افزایش یافت.

در آن روزهای اولیه نیروی کار هندی بخش اصلی نیروی کار نیمه‌ماهر را تشکیل می‌داد. کارگران ایرانی در کنار امور مربوط به راهسازی و حمل و نقل بیشتر برای کارهای ساده حفاری مورد بهره‌برداری قرار می‌گرفتند. (البته به استثنای امور بنایی، نجاری و نقاشی که برای آنها از کارگران ماهر اصفهانی استفاده می‌شد). مع‌هذا با گذشت ایام کفه ایرانی ترکیب ملیتی نیروی کار به تدریج سنگین‌تر شد. ۹

## استخدام کارگر برای صنعت نوپا

تا پیش از فوران نفت در مسجد سلیمان هنگامی که هنوز بررسی‌های اکتشافی جریان داشت، هر گونه نیازی به نیروی کار از طریق مذاکره با سران عشایر بختیاری تأمین می‌شد. در سال ۱۹۰۷ در گزارشی به قلم اچ‌ای. بردشاو یکی از مهندسان شرکت به کارگرانی اشاره شده است که برای احداث جاده مسجد سلیمان از سوی صمصام‌السلطنه بختیاری اعزام شده بودند و «در دسر»هایی که پیش آوردند، آرنولد ویلسون نیز در یادداشت‌های روزانه‌اش در اشاره به روزهایی که در مقام یک افسر سیاسی بریتانیا در آن حوزه فعالیت می‌کرد از ارتباط معمول خود با «روسای عشایری جزء» می‌نویسد که «از طریق آنها برای تأمین کارگر، دواب و حتی جو و علیق و همچنین هیزم و دیگر کالاهای محلی» مورد نیاز شرکت نفت اقدام می‌کرد. ۱۰ در خلال رشته مذاکراتی که در سال ۱۹۰۸ میان شیخ خزعل، شیخ محمره (خرمشهر بعدی) و پرسای کاکس نماینده مقیم بریتانیا در خلیج فارس صورت گرفت شرکت نفت «به او تضمین داد که بدون اجازه (شیخ خزعل) هیچ ایلیاتی استخدام نخواهد شد.» ۱۱ با این حال چنان که روشن شد در میان تمامی مذاکراتی که برای استخدام نیروی کار جریان داشت، کارهایی چون ترتیب محافظت از تأسیسات، وسایل و خدمه شرکت از همه دشوارتر بود.

در آستانه عملیات مسجد سلیمان، در نوامبر ۱۹۰۵ بین سرکنسول بریتانیا در اصفهان و سردار اسعد «سخنگوی اصلی» سران بختیاری از هر دو خاندان ایل‌بگی و ایلخانی توافقی صورت گرفت که بر اساس آن سران بختیاری در مقابل یک مقرری سالانه ۲۰۰۰ لیره‌ای متعهد می‌شدند برای حفاظت از اموال شرکت در قلمرو بختیاری از میان طوایف تابعه خود قوایی را تشکیل و معین دارند. ۱۲ در پی این توافق یک گروه هشتاد نفری از بختیاری‌ها مأمور شدند تا از سه نقطه حفاظت از محل‌های حفاری را عهده‌دار گردند. قرار بر آن بود که خوانین بختیاری به هر یک از این نگهبانان سالانه بین پنجاه تا صد تومان دستمزد بپردازند. علیق اسبان آنها را نیز می‌بایست فراهم کنند. ۱۳ به زودی روشن شد که این نگهبانان که صرفاً از تیره‌های عمده دور و بر ایلخانی بودند «حتی یک پول سیاه نیز به عنوان دستمزد» دریافت نمی‌کردند و می‌بایست مایحتاج خود را از «دیگر راه‌ها» تأمین کنند. ۱۴ تنها در مارس ۱۹۰۹ بود که در پی توافق شرکت نفت و سران بختیاری قرار شد با اختصاص بودجه‌ای معادل ۶۰۰ لیره که از ۲۵۰۰ لیره شرکت از ترتیب سال‌های پیش کسر می‌شد نگهبانان مزبور حقوق خود را مستقیماً از سرپرست‌هایشان دریافت کنند. ۱۵

با این حال بعد از فوران نفت در میدان نفتون مسجد سلیمان که یک منطقه کم جمعیت بود، موضوع استخدام گسترده نیروی کار به یکی از مهمترین مسائلی بدل شد که شرکت نفت در پیش روی داشت. آرنولد ویلسون از آن روزها چنین یاد می‌کند: «نیروی کار در خور توجهی از هندوستان و بخش قابل توجه دیگری نیز از سایر نقاط ایران وارد می‌شود و تعدادی هم از بنادر خلیج فارس و ترکیه (عثمانی).» ۱۶

از این رو بررسی شکل‌گیری اولیه نیروی کار در صنعت نفت ایران مستلزم بررسی مهاجرت‌های درون منطقه‌ای به خوزستان است. ترکیب نیروی کاری که در مراحل اولیه کار استخدام می‌شدند تا حدودی تحت‌الشعاع مفاد امتیاز داری بود و برای بررسی بیشتر به جوانبی از مفاد این قرارداد اشاره می‌شود.

بر اساس ماده ۱۲ قرارداد داری مقرر شده بود «عمله و فعله که در تأسیسات فوق کار می‌کنند باید رعیت شاهنشاه باشند به استثنای اجزای علمی از قبیل مدیر و مهندس و عماق و مباشرین» ۱۷ بر اساس این توافق شرکت نفت انگلیس و ایران در استخدام نیروی کار ماهر و نیمه‌ماهر از فراسوی مرزهای ایران - بیشتر هندوستان - آزادی عمل داشت. برای نیروی کار غیرماهر نیز شرکت نفت بیشتر به نواحی مجاور حوزه‌های نفتی که سرزمین کوچ‌نشینان و رعایای بختیاری بود توجه داشت. با این حال در سوابق این قاعده کلی، مستثنیاتی نیز به چشم می‌خورد. برای مثال در نامه‌ای از صدیق‌السلطنه کمیسر دولت ایران در امور نفت به وزیر مختار ایران در لندن از استخدام باربر تبعه عثمانی توسط شرکت نفت یاد شده است. ۱۸ آرنولد ویلسون که در آن زمان کفالت کنسولگری بریتانیا را برعهده داشت در واکنش به این موضوع به ضرورت «تأمین نیروی کار خارجی برای

امور غیر فنی» نیز تأکید نهاد. به نوشته او «اعراب محمره کشاورزانی بودند که با صرف یک نیروی کار نسبتاً اندک، معاش چشمگیری از اراضی خود کسب می کردند. و در مجموع احتمالاً در قیاس با بسیاری از دیگر کشاورزان ایرانی، از رفاه بیشتری برخوردار بودند. برای تن سپردن به کارهای دشوار تحت هیچ محذوری نیستند و ترجیح می دهند چنین نیز نکنند.» ۱۹ اعتراض صدیق السلطنه و ملاحظات ویلسون بیشتر به نوع استخدام شرکت نفت در حوزه های جنوب غربی یعنی کرانه خلیج فارس مربوط می شد که اکثریت جمعیت آن را طوایف عرب تشکیل می دادند. حال آنکه در بخش های شمالی به سمت حوزه های نفتی مسجد سلیمان، قسمت عمده نیروی کار غیر ماهر را کوچ نشینان بختیاری و کشاورزانی یکجانشین تشکیل می دادند.

برای درک بهتر فرایند استخدام جا دارد از ساختار ایلی و شیوه زندگی بختیاری ها نیز سخنی در میان آید. در میان عشایر کوچ نشین جنوب غرب ایران، بختیاری ها بزرگترین واحد ایلی را تشکیل می دهند. بختیاری ها سالی دو مرتبه کوچ می کردند. در اواخر بهار همراه با رمه هایشان دشت های خشک جنوب را ترک گفته به ارتفاعات شمال دامنه های برف گرفته زاگرس و مراتع سرسبز آن می رفتند، یعنی به ییلاق. و در اواخر پاییز نیز با پژمرده شدن مراتع به سبب سردی هوا از نو ارتفاعات را پشت سر گذاشته و به دشت های جنوب، یعنی قشلاق مراجعت می کردند.

بختیاری ها در خلال این کوچ فصلی ایام ییلاق را بیشتر در چادرهای خود سپری می کردند ولی به هنگام رسیدن به قشلاق در حوالی روستاهایی چون لالی و انبال در خانه هایی سنگی یا خشتی اقامت می کردند. یکی از ناظران عینی در توصیف این زندگانی ابتدایی چنین نوشت: «ساکنین این قسمت از ایران که می بایست در آنجا کار می کردیم بیشتر از کوچ نشینان رمه دار تشکیل شده بودند و در درجه اول عشایر معروف بختیاری. بختیاری ها به دنبال علف حرکت می کردند... در چادرها یا کپرهایی ابتدایی زندگی می کردند... حواصی آنها اندک و دشواری های زندگانی ای از این نو معمولاً برایشان محسوس نبود. به پول نیاز چندانی ندارد و اگر هم داد و ستدی می داشتند بیشتر به شکل پایاپای صورت می گرفت. شرکت می بایست از این توده انسانی کوچرو نیروی کار مورد نیاز خود را تأمین کند.» ۲۰

در اشاره به ساختار طبقاتی بختیاری در سال های نخست قرن بیستم از سه مقوله عمده می توان سخن گفت: بزرگ رمه داران که خوانین ایل بودند، رمه داران متوسط، و آنهایی که یا هیچ رمه ای نداشتند و یا مایملک آنها به چند گوسفند و بز محدود بود. در ایل بختیاری معمولاً از این مقوله اخیر تحت عنوان «عمله» یاد می کنند. این گروه - عمله به صورت مفرد و «عمله جات» به صورت جمع - شامل آن بخش از افراد ایل می شد که به نوعی نیازهای خدماتی را برطرف می کردند عمل کننده یا کارگزار ایل بودند؛ حفاظت از رمه ها را در مقابل دستبردهای خارجی و متقابلاً ترتیب دستبرد به مجامع غالباً یکجانشین اطراف نیز از جمله وظایف اصلی آنها بود.

کوچ فصلی برای تمامی آحاد بختیاری جنبه اجباری نداشت، معمولاً نظر به خشکسالی های گاه به گاه که وضعیت ییلاق یا قشلاق تعریفی نداشت. عشایر - و غالباً اعضای عمله، می توانستند از خان اجازه بگیرند که همانجا بمانند و این اجازه نیز معمولاً صادر می شد. در مراحل اولیه کار، شرکت نفت نیروی کار غیر ماهر خود را بیشتر از میان این عمله جات استخدام می کرد؛ نخست در مقام مشاغلی چون کارگر دم دستی تشکیلات حفاری، کارگر راهسازی یا حمل و نقل و بعدها نیز در نصب لوله های نفت و احداث پالایشگاه آبادان.

استخدام نیروی کار هم از میان کوچ نشینان بختیاری و هم یکجانشینان زارع، جنبه ای فصلی داشت و معمولاً بیش از شش ماه به طول نمی انجامید. البته برای شرکت نفت که عملیاتش جنبه فصلی نداشت مسئله اصلی آن بود که چگونه این نیروی کار استخدام شده را بر مبنایی فراتر از محدودیت های فصلی حفظ کند .

«... تعداد اندکی برای شش ماه آمده و سپس مراجعت می کردند؛ ایلیاتی به رمه اش و شهری به شهرش. این امر تا حدودی از آب و هوا متأثر بود؛ حال اگر نگوئیم هیچ یک، تنها تعداد محدودی از عشایر در طول تابستان در کوهپایه های گرم و شرجی مانده بودند. با وزش نخستین بادهای گرم تابستانی، همراه با رمه های شان در جستجوی علف به ارتفاعات رفته و تا پاییز آنجا

می‌ماندند.» ۲۱

در کنار دشواری‌های استخدام دائم، ارائه و پذیرش انضباط کاری، نظم‌پذیری و وقت‌شناسی نیز از دیگر مشکلاتی بود که هم باعث گرفتاری کارفرما بود و هم موجب دردسر کارگر: «صرف جلب ایلیاتی به خدمت شرکت از طریق چشم انداز یک دستمزد مرتب و آسایشی که این دستمزد می‌توانست به دنبال آورد، کفایت نمی‌کرد. برای تحت استخدام نگهداشتن آنها نیز می‌بایست اقداماتی اتخاذ شود.» ۲۲

### موقعیت واسطه‌های کارگری در مراحل نخست استخدام نیروی کار

عمله‌هایی که به استخدام درآمدند به تدریج به این شیوه جدید زندگانی خو گرفته و با تبدیل به کارگرانی ثابت، هسته اولیه نیروی کاری را تشکیل دادند که به عنوان سرکار - تلخیص سرکارگر - شناخته شدند. سرکار از فرمَن، یک مقوله دیگر کاری که در مراحل نخست فعالیت‌های شرکت نفت فقط به کارگران ماهر اروپایی اطلاق می‌شد، متمایز بود. استخدام نیروی کار برای شرکت از جمله وظایف سرکار بود. اگر در روزهای نخست استخراج نفت این خوانین بختیاری بودند که از طریق مذاکره با شرکت نفت، عرضه‌کننده اصلی نیروی کار را تشکیل می‌دادند، اینک این سرکارها بودند که در کنار نظارت بر کارکرد کارگران جدید، استخدام نیروی کار جدید را بر عهده داشتند و برای هر کارگر جدیدی که استخدام می‌کردند، پاداشی نیز دریافت می‌داشتند. از این رو در سال‌های نخست شکل‌گیری صنعت نفت در ایران، کارکرد افراد واسطه - سرکارها - فقط به استخدام نیروی کار در جهت تأمین خواسته‌های این صنعت رو به توسعه محدود نبوده، تأمین تبعیت آنها از این وظایف جدیدشان را نیز شامل می‌شد: وظیفه‌ای دوگانه هم در مقام استخدام‌کننده و هم در مقام سرکارگر در مراحل بعد. روش استخدام نیروی کار از طریق خوانین بختیاری و سرکارها تا افتتاح پالایشگاه آبادان ادامه یافت. احداث پالایشگاه آبادان در اکتبر ۱۹۰۹ آغاز و در مه ۱۹۱۲ برای نخستین بار مقادیری نفت پالایش گردید. ۲۳ در پی توسعه فعالیت‌های شرکت نفت و مخصوصاً بعد از احداث پالایشگاه، شرکت بر گسترش دادن دامنه کارهایش تصمیم گرفت. حوزه این فعالیت‌ها «فقط به کار نفت محدود نبوده، اجازه فعالیت در مقام بازرگان، بانکدار، ... مالک کشتی و نفتکش و انواع معاملات کالایی را شامل می‌شد. حق تأسیس خرید و توسعه شعب، مراکز تجاری، کارخانه‌ها، انبارها، باراندازها و کشتی‌ها، و همچنین خرید یا شراکت با هر موسسه یا فردی که در این زمینه‌ها کار می‌کرد نیز صادر شد.» ۲۴ در یک چنین چارچوبی بود که اندک زمانی بعد یک اداره کار جدید در محوطه پالایشگاه آبادان تأسیس شد.

پایان دادن به کار فصلی و تبدیل آن به یک کار دائم از جمله وظایف مهمی بود که بر عهده این اداره کار جدید قرار گرفت. برای تحقق این امر اداره کار، با تأکید و توجه بر روابط پدر و پسری در شبکه کاری موجود، خود نیز شیوه‌ای مشابه اتخاذ کرد و استخدام فرزندان کارگران را «برای نوعی کارآموزی ابتدایی در خصوص استفاده از ماشین تراش و ابزار ماشینی ساده» تشویق کرد. ۲۵

این خط مشی ترجیحی استخدام باعث پیدایش نوع جدیدی از ترکیب انسانی در صنعت نفت شد که چندین نسل از کارگران را شامل می‌شد و تأثیر آن از حوزه کارگاه‌ها فراتر رفته فرهنگ جدیدی را در ساحت عمومی شهرهای نفتی جنوب ایران شکل داد

با توسعه میادین استخراج نفت و احداث خطوط لوله جدید برای رساندن این نفت به خلیج فارس و همچنین احداث راه‌های جدید «به تدریج جوامع جدیدی در عرصه کار شکل گرفته و مسائلی چون بهداشت و مسکن نیز پدیدار شدند؛ نجارهای اصفهانی و فلزکارهای دزفول و شوشتر با دستیابی به کار مستمر، به تدریج قرار یافتند.» ۲۶

اداره کار برای استخدام نیروی کار هم از میان کوچ‌نشینان و زارعین یکجانشین بختیاری و هم از میان نیروی کار غیربختیاری که از شهرها می‌آمدند در شهرهای عمده جنوب ایران دست به کار شد. «بخش اعظم تجهیزات پیچیده آبادان و همچنین

مسجد سلیمان و اهواز توسط این افراد و همچنین ایلیاتی‌ها کار می‌شد، زیرا در حقیقت در قیاس با شهری‌ها، ایلیاتی‌ها برای کار با این ماشین آلات، تمایل و قابلیت بیشتری نشان می‌دادند.» ۲۷

در خلال سال‌های بعد اداره کار برای استخدام نیروی بیشتر حالتی تهاجمی اتخاذ کرد که به عامل فشار عرضه مربوط می‌شد و دشواری‌های اقتصادی حاکم بر نقاط مبداء نیروی کار. اتخاذ یک چنین شیوه‌های استخدام حتی مقامات رسمی ایرانی را نیز نگران کرد. شرکت نفت برای یافتن نیروی کار غیرماهر جهت اشتغال در ساخت و سازهای نسبتاً سنگین‌اش در آبادان برای شناسایی متقاضیان کار مأمورانی را به شهرهایی چون بوشهر و بندر عباس اعزام داشت.

از متقاضیان کار خواسته می‌شد که با مهر یا اثر انگشت خود بر ورقه‌ای مشتمل بر شرایط استخدامی خود صحنه گذارند ولی از آنجایی که اغلب بی‌سواد بودند از مفاد سندی که به صحنه آنها رسیده بود اطلاعی نداشتند. از جمله شرایطی که در این نوع اسناد منظور می‌شد یکی نیز این بود که اگر بخواهند از خدمت شرکت نفت خارج شده و یا در عرض شش ماه مرخص شوند، به خرج خود به موطن‌شان مراجعت خواهند کرد و دیگر آن که نمی‌توانستند از شرکت طلب مسکن یا سوخت مجانی نمایند. بعضی از این کارگران به محض ورود به آبادان و ملاحظه شرایط سخت کار و زندگی در آنجا وضعیت بهتری را می‌خواستند ولی در صورت پیش آمد یک چنین وضعیتی شرکت مطابق با برنامه‌های تخطی‌ناپذیر کاری خود، کار را به اخراج کارگر ناراضی خاتمه می‌داد. در سازمان اسناد ملی عرایضی ملاحظه می‌شود به امضای جمعی از این کارگران اخراجی که بدون هیچ پشتوانه‌ای و فاقد هر گونه امکانی برای مراجعت به موطن خود در این شهر جدید نفتی گرفتار شده بودند. یکی از معدود گزینه‌هایی که افراد مستأصلی از این دست پیش رو داشتند آن بود که توسط هوری (بلم‌های یک نفره) از شط‌العرب گذشته به صورت غیر قانونی، بدان سوی مرز بروند. ۲۸ در واقع دولت ایران بیش از هر چیز نگران این گونه تردهای برون‌مرزی غیرقانونی بود و برای پیشگیری از این گونه موارد معمولاً از شرکت نفت می‌خواست در قبال کارگران مهاجر اخراج شده اعتدال بیشتری نشان دهد. ۲۹

## استخدام کارگران و نظم کاری

همان‌گونه که پیشتر خاطر نشان شد در سال‌های نخست شکل‌گیری صنعت نفت، کارکرد دوگانه عامل استخدام کارگران متضمن دو امر علیحده بود: یکی استخدام نیروی کار جدید برای این صنعت رو به گسترش و دیگری نیز تأمین همراهی و تبعیت آنها از این وظایف جدید. پاره‌ای از مقررات کاری در یک چنین چارچوبی اعمال می‌شد. در مورد ترک کار پاره‌ای از کارگران بعد از چند روز کار و بدون هیچ‌گونه هشدار قبلی، گزارش‌های متعددی ملاحظه می‌شود. ۳۰ شرکت نفت برای فائق آمدن بر این مسئله برای پرداخت دستمزدها مقررات جدیدی را وضع کرد. به جای پرداخت روزانه دستمزد که در روزهای نخست به جای قران ایرانی به روپیه هندی پرداخت می‌شد، قرار شد هر دو هفته یک بار پرداخت صورت گیرد. این نخستین اقدامی بود که شرکت برای تداوم بخشیدن به کار اتخاذ کرد. علاوه بر این برای سر کار نگهداشتن کارگران، شرکت یک فروشگاه یا بازار محلی بر پا داشت که کارگران در آن می‌توانستند مایحتاجی چون غذا، لباس و تنباکوی خود را بخرند. نخستین این مؤسسات در مسجد سلیمان تأسیس شد. برای جذابیت بیشتر کار در شرکت نفت تسهیلات دیگری نیز چون خدمات رایگان بهداشتی یا اقامت رایگان در خوابگاه‌های مشترک کارگری نیز ارائه می‌شد (مورد اخیر صورتی دائمی نداشت).

برای اعمال نظم و انضباط کاری از شیوه‌های نامطلوب هم استفاده می‌شد. اگر چه در منشور مقررات کاری شرکت نفت انگلیس و ایران به مواردی چون جریمه نقدی یا تنبیه بدنی اشاره نشده است ولی در آرشو شرکت نفت اشاره به اعمالی از این دست، کم و اندک نیست.

بر اساس یک گزارش محرمانه مورخ ۲۴ ژوئیه ۱۹۱۱ که از یکی از حوزه‌های کاری ارسال شده بود هنگامی که یکی از فرمان‌های بریتانیایی به نام ملوی یک کارگر ایرانی را به دلیل آن که «درست» کار نمی‌کرد، با پرتاب لگدی به سینه‌اش مضروب کرد. واکنش خشمگینانه کارگر مزبور باعث شگفتی مدیر کارگاه شد، زیرا «هیچ‌گاه پیش از این یک بومی حتی جرأت نکرده بود روی یک اروپایی دست بلند کند و به رغم تمامی معایبی که مانند تنبلی و غیره دارند، معمولاً در قبال جریمه‌ها و حتی مشت و لگدی گاه به گاه، سر به زیر داشته و شکایت چندانی مطرح نمی‌شد.» ۳۱ بعد از این واقعه، اسناد موجود از صدور هشداری از سوی یکی از مهندسان اروپایی - مدیری به نام آقای ریچی - یاد می‌کند که در آن برای هر خاطی «۵۰ قران جریمه معین شده بود که در صورت تکرار تعرض، دو برابر می‌شد.» ۳۲

اعمال روز طولانی کار و اتخاذ معیارهای مدرن شمارش زمانی از دیگر جوانب جدید نظم کاری بود که شرکت نفت پیش آورد. بر اساس روایات آن دسته از کارگران ایرانی که نخستین مجامع نیروی کار بومی صنعت نفت را تشکیل می‌دادند، در مراحل نخست عملیات شرکت نفت برای کارگران یک روز کاری استاندارد وجود نداشت. از کارگران ایرانی نیز همانند کارگران هندی یا اتباع عثمانی که از آنها به عنوان «ترک» نیز یاد می‌شد انتظار می‌رفت از طلوع آفتاب تا هنگام غروب و هر هفت روز هفته را کار کنند. ولی چند سال بعد، در آستانه جنگ اول جهانی روز کاری ترتیب دیگری یافت؛ شش روز در هفته از نه تا دوازده ساعت در روز مطابق با شرایط فصل؛ از شش صبح تا شش بعد از ظهر در فصل زمستان و از شش صبح تا نه بعدازظهر در تابستان. شرکت نفت در مراحل نخست کار، یکشنبه را به جای جمعه روز تعطیل معین کرده بود ولی در سال‌های بعد از ظهر پنجشنبه تا روز جمعه تعطیل محسوب می‌شد. زندگی شهری که تحت تأثیر مستقیم مدرنیزاسیون قرار داشت، هنوز روح و روان حاکم بر فرهنگ ملی را تعیین نمی‌کرد، در جامعه‌ای که هنوز از یک طبقه بالای اهل ادب و همچنین قشر عظیمی از زارعین تشکیل می‌شد که ایام را «به صورت روز و ماه می‌شمردند و نه دقایق یا ساعات، ساعت نمی‌توانست در مقام یک وسیله سودمند عملی نقش چندانی ایفا کند.» ۳۳ با توجه به فقدان ساعت جیبی یا دیواری، آنچه کارگران را از نوعی نظم کاری در کارگاه آگاه می‌کرد، بوق یا آژیر بود که معمولاً بالای برج‌ها نصب می‌شد.

به صدا درآمدن بوق دو مرتبه در روز - صبح زود و اوایل عصر، بیانگر شیفت نیروی کار بود. یک روز کاری به دو بخش دوازده ساعته تقسیم می‌شد و شیفت کاری نیز به همین ترتیب. ۳۴ بوقی که در صنعت نفت به صدا در می‌آمد فیدوس خوانده می‌شد؛ روزی دو مرتبه، شش صبح و شش بعدازظهر به صدا در می‌آمد. ۳۵ روزهای پنجشنبه به دلیل کوتاه بودن روز کاری، ظهر به صدا در می‌آمد. در سال ۱۹۲۹ کارگران پالایشگاه صنعت نفت برای شرایط بهتر کاری و دستمزد بالاتر دست به اعتصاب زدند. یکی از خواسته‌های این کارگران - حدود نه هزار نفر از کل پانزده هزار نفری که نیروی کار حوزه‌های نفتی را تشکیل می‌دادند - کاهش ساعت کاری از ده ساعت به هفت ساعت در تابستان و هشت ساعت در زمستان بود. ۳۶ نظر به این که نیروهای پلیس اعتصاب را در هم شکستند این خواسته نیز معوق ماند. ۳۷

## عمله یا کارگر

تا اینجای کار سرگذشت «عمله» ای دنبال شد که با ترک مرتع یا روستای خود، از طریق واسطه‌ای به خدمت صنعت نفت درآمد و آنگاه با وارد شدن به یک نظم کاری متمایز، مزد بگیر روزانه شد. ولی آیا این فرایند را می‌توان نوعی ارتقاء از سطح نازل «عمله» به سطح بالاتر «کارگر» تعبیر کرد؟ این مرتبه جدید تخیلی بود یا واقعی؟ اگر واقعی بود، این واقعیت را چگونه می‌شد ملاحظه کرد و اگر هم تخیلی، این وضعیت تخیلی با حضور واقعی چه پیوندی داشت؟

فرایند شکل‌گیری و نمایندگی طبقه کارگر به مثابه حاصل مستقیم دگرگونی‌های ساختاری اقتصادی و توسعه سرمایه‌داری پارادایمی است که تاریخ‌نگاری نیروی کار بسیاری از جوامع را تحت‌الشعاع قرار داده است، چه در شمال و چه در جنوب، و ایران نیز از این قاعده مستثنی نیست. در تاریخ‌نگاری نیروی کار ایران نیز این پارادایم متعارف نحوه برآمدن و نمایندگی طبقه



کارگر را می‌توان در نوع روایاتی ملاحظه کرد که معمولاً در چارچوب آراء فرجامشناسانه مارکسیست‌ها ارائه شده‌اند. در اشاره به نوع استدلال‌های آنان می‌توان به حکایت ذیل اشاره کرد؛ در پی رشد و توسعه مناسبات سرمایه‌داری در اروپای غربی که توسعه عظیم صنایع سنگین و تولید انبوه کالایی را در دل خود جای داده بود، قدرت‌های رو به رشد اروپایی نه فقط برای دستیابی به بازارهای جدید بلکه برای کسب مواد خام مورد نیاز صنایع خود در صدد گسترش حیطه اقتدار خود برآمدند. حاصل فرایندهایی از این دست به ایجاد شالوده یک تقسیم کار جدید، آن هم در عرصه جهانی منجر شد. از اواسط قرن نوزدهم ایران نیز در شبکه جهانی سرمایه‌داری گرفتار آمد و تا اواخر آن قرن با شروع توسعه سرمایه‌داری در آن کشور و ادغام ایران در بازار جهانی، نیروی کار نیز به یک طبقه کارگر تبدیل شد. با این حال شکل‌گیری آگاهی طبقاتی طبقه کارگر فقط از طریق نهضت‌های صنفی و سیاسی‌ای حاصل شد که کارگران ایرانی در اوائل قرن بیستم آنها را تجربه کردند. و آری اینچنین بود - به گونه‌ای که در ادامه این گفتارهای باسماه‌ای می‌خوانیم - که طبقه کارگر ایران پا به عرصه وجود نهاد. ۳۸

مع هذا نارسایی یک چنین «تعریف متعارف، ساختارگرا و ذهنی از کارگر و طبقه کارگر» به گونه‌ای که زاخاری لاکمن با تأکید بر «یک برداشت محدود از چیزی که آن را می‌توان نوعی تلاش و تکاپوی واقعی» نامید، موضوعی است که می‌توان آن را زیر سؤال برد. ۳۹

زاخاری لاکمن در بررسی نحوه شکل‌گیری طبقه کارگر در مصر، اسلوب‌های مشابهی را در تاریخ نگاری این حوزه ردیابی می‌کند؛ از جمله در نوشته‌های پیشین خودش که اینک می‌بایست موضوع نقد قرار گیرد: به عقیده او «شکل‌گیری طبقه کارگر (در واقع شکل‌گیری تمام طبقات) به همان اندازه که یک فرایند مادی است یک بر ساخته گفتاری نیز محسوب می‌شود. در مصر نیز همانند دیگر جای‌ها طبقه کارگر به مثابه یک پیکر واحد و «کارگر» در مقام نوعی پدیده ذهنی می‌تواند به صورتی مفید در مقام یک محصول، یک اثر و نه صرفاً یک عملکرد مادی (مثلاً کار روز مزدی در مؤسسات بزرگ در اثر توسعه سرمایه‌داری) بلکه از طریق ارائه مقوله‌های راجع به هویت کارگری و طبقاتی، مردم را - (که در همه حال، مقوله‌ای مبهم است) - به زبانی مجهز کرد که بتوانند با آن تجارب خود را سامان بخشیده و از جهان پیرامون و جایگاه‌شان در آن و همچنین امکانات نهفته در آن، نه فقط یک درک بلکه انواع متعارضی از درک‌های مختلف را فرا چنگ بیاورند، حاصل نوعی گفتار خاص هم تلقی گردد. به علاوه این مقوله‌ها همیشه حاصل تعارضاتی است که در خلال آن از طریق ارائه یک طرز تلقی از خود، جامعه و جهان، نیروهای مختلف برای تحقق نوع خاصی از یک طرح اجتماعی - سیاسی درصدد گردآوردن گروهی حول یک محور هویتی برمی‌آیند.» ۴۰

در مطالعه و بررسی شکل‌گیری طبقه کارگر در صنعت نفت ایران که «هر اندازه فرایندی مادی است، یک فرایند گفتار هم محسوب می‌شود.» رویکرد اصلی را در آن می‌بینیم که نیروی کار فعال در این حوزه چگونه بعد از یک فرایند طولانی که در خلال آن به استخدام درآمد و تحت یک نظم جدی کاری قرار گرفت به تصور جدیدی از خود به عنوان یک گروه مشخص با یک هویت اجتماعی مشترک دست یافت .

یک چنین بازنمایی رامی‌توان دیدگاهی شمایل نگارانه از همبستگی گروه تلقی کرد، پدیده‌ای که از طریق جدل فرهنگی زندگی روزمره آنها را گرد می‌آورد و آن هم نه فقط از طریق شکل دادن به گونه‌های دیگر از هویت. با بهره‌گیری از اصطلاحات مطرح شده از سوی ریموند ویلیامز در اینجا ما با شکل‌گیری نوعی آگاهی عملی روبرو هستیم؛ نوعی آگاهی که عملاً آن را زندگی می‌کنیم و در تعارض با آنچه تصور می‌شود آن را زندگی کرده‌ایم. ۴۱ در کنار بررسی بازنمایی‌های فردی تعلق به یک طبقه، طرز تلقی کارفرما - شرکت نفت - و کل جامعه و نحوه شناسایی آنها از این بازنمایی اجتماعی و نوع تعریف و نشانه‌ای که به دنبال می‌آورد نیز به همان اندازه اهمیت دارد .

با این حال این شناسایی، بازنمایی واژه‌ها و اصطلاحات خاص خود را پدید می‌آورد. اصطلاحات جدیدی که هم از سوی کارفرما به کار گرفته می‌شد و هم از سوی نیروی کار معمولاً با هم تفاوت داشت. در این نوشته برای شناسایی نخستین مقوله از اصطلاحاتی که در این عرصه مطرح شده عریضه‌هایی مناسب دیده شد که به امضای نیروی کار رسیده بود. و برای مقوله دوم

نیز به مکاتبات صورت گرفته میان دواير مختلف دولتي در ايران و يا مکاتبات آنها با شرکت نفت می‌توان مراجعه کرد که گویای طرز تلقی آنها از نیروی کار شاغل در صنعت نفت است.

در یکی از نخستین مکاتبات صورت گرفته میان کمیسیونر نفت دولت و وزیر مختار ایران در لندن راجع به مسائل مربوط به استخدام نیروی کار در صنعت نفت، در حالی که از نیروی کار غیر ماهر که تنی چند از اتباع عثمانی را نیز شامل می‌شد، به عنوان عمله یا کولی (حمال) یاد می‌شود در همان نامه از اصطلاح کارگر صرفاً برای نیروی کار غیر آسیایی - از جمله اتباع بریتانیا، استرالیا، پرتقال و همچنین تعدادی از اتباع عثمانی استفاده شده بود. ۴۲ در خلال سال‌های بعد نیز کارفرما و دواير دولتی کماکان نیروی کار غیرماهر صنعت نفت را عمله و هر از گاه نیز کولی و تندیل می‌نامیدند. ۴۴

در مقوله نخست نیز در مراحل اولیه حیات صنعت نفت نیروی کار خود را در همان حدود بنده حقیر و جان نثار همایونی و رعیت شناسایی می‌کرد. در میان عرایض مربوط به سال‌های پیش از جنگ اول جهانی نمونه‌ای ملاحظه نشد که در آن نیروی کار خود را عمله یا کارگر خوانده باشد. همان‌گونه که پیشتر خاطر نشان شد در این دوره اصطلاح عمله صرفاً توسط کارفرما یا دواير دولتی و آن هم برای قائل شدن وجه تمایز میان بخش‌هایی از نیروی کار غیر ماهر مورد استفاده بود. ولی در ادوار بعد از جنگ اول در بعضی از عرایض در اشاره به نیروی کار از اصطلاح کارگر نیز استفاده شد. در عریضه‌ای که در سال ۱۹۲۴ به مجلس شورای ملی ارسال شد، در کنار ارائه تصویری از شرایط کار و زندگی در کارگران آبادان که (فوق‌العاده دشوار و فراتر از تحمل شد) توصیف شده بود، از نیروی کار به عنوان کارگر یاد شده بود:

«عبادان قصبه‌ای است جمعیت و سکنه‌اش غالباً مردمان فلک‌زده‌ای هستند که از نبودن کار ترک دیار خود را نموده و در آن هوای گرم خوزستان و بودن ناخوشی در سالی نه ماه با ماهی سی روپیه حقوق در اداره نفت مشغول کارگری گردیده‌اند و هر ماه از حقوق آنها به عنوان جرم یک مقداری کسر می‌نمایند. صراحتاً رئیس کمپانی اظهار داشته بود که ما هر گاه بخواهیم به قدر مخارج کارگران حقوق بدهیم در ایام تابستان که هوا گرم می‌شود به بلاد خودشان مراجعت می‌نمایند. بر ما لازم است همیشه آنها را مقروض بگذاریم.» ۴۵

ریاست مجلس شورای ملی در واکنش به این عریضه از وزارت امور خارجه خواست که برای تضمین برخورداری کارگران شرکت نفت از حمایت و رسیدگی دولت ایران از هیچ اقدامی فروگذار نکند.

با فرا رسیدن مراحل نهایی جنگ اول جهانی، یعنی حدود ده سال بعد از کشف نفت در خوزستان، صنعت نفت که هم بر شبکه‌ای گسترده برای استخراج نفت تکیه داشت و هم یک پالایشگاه جا افتاده، اینک یک نیروی کار مختص خود داشت که بخش اعظم آنها را کارگران غیر فصلی تشکیل می‌دادند. شرایط کار و زندگی این نیروی کار، خود به شکل‌گیری یک هویت طبقاتی جدید در میان آنها میدان داد؛ هویتی متمایز از عمله پیشین. در زبانی که هم از سوی نیروی کار اتخاذ شد و هم از سوی کارفرما این نماد زبانی جدید - کارگر - جایگزین عمله شد. به تدریج طبقه کارگر جدید در صنعت نفت ایران متولد شد.

یادداشت‌ها:

\*. این نوشته تحت عنوان اصلی:

From 'Amaleh (Labour) to "Kargar" (Worker) Recruitment, Work Discipline and Making of the Working Class in The Persian/Iranian Oil Industry"

خلاصه‌ای است از بخش اول کتابی به همین قلم و در دست نگارش با عنوان صد سال تاریخ اجتماعی نفت ایران.

۱. در آستانه تغییر قرن کارگران شاغل در صنایع ایران با اشتغال بر رقمی معادل ۲۳۵۰۰ نفر، حدود ۰,۷ درصد از کل نیروی کار کشور را تشکیل می‌دادند.

Touraj Atabaki, Willem Floor and Nazanin Sadeghi, History of Labour Relations ۱۵۰۰-۲۰۰۰. <http://socialhistory.org/en/projects/history-labour-relations->

۱۵۰۰-۲۰۰۰.

۲. به نوشته ویلم فلور «بررسی‌های صورت گرفته در مورد "طبقه کارگر در ایران بسیار اندک است و بیانگر یک بی‌علاقگی کامل به این موضوع" بنگرید به:

Willem Floor, "the Brick workers of Khatunabad: A striking record (۱۹۵۳-۱۹۷۹)", International Review of Social History, (December ۲۰۰۳) p. ۴۲۶.

۳. برای بررسی‌های جدید در تاریخ نیروی کار در عثمانی و ترکیه بنگرید به:

Touraj Atabaki and Gavin Brockett, (Eds.) Ottoman and Republican Turkish Labour History (Cambridge and New York: Cambridge University Press ۲۰۱۰). Ahmet Makal, Ameleden Isciye-Erken Cumhuriyet Donemi Emek Tarihi Calismalari (Istanbul: Iletisim Yayinlari, ۲۰۰۷); Donal Auataert, Miners and the State in the Ottoman Empire: The Zonguldak Coalfield, ۱۸۲۲-۱۹۲۰. (Oxford: Berghahn Press, ۲۰۰۶); Donald Quataert, Ottoman Manufacturing in the Age of the Industrial Revolution (Cambridge University Press, ۲۰۰۲)

۴. برای یک بررسی جامع پیرامون تاریخ نگاری کلاسیک نیروی کار بنگرید به:

Marcel van der Linden, and Lex Heerma Van Voss, "Introduction", in Lex Heerma van Vos and Marcel van der Linden, (eds.), Class and Other Identities: Gender, Religion and Ethnicity in the Writing of European Labour History (New York: Berghahn, ۲۰۰۲) pp. ۱-۳۹. ۵. Mirzanur Rahman, "Recruitment of Labour Migrants for the Gulf State: The Bangladeshi Case", ISAS Working Paper, Institute of South Asian Studies, National University of Singapore, (۱۳۲), ۶ September ۲۰۱۱.

۶. بهره‌برداری آزاد از ذخایر نفتی شبه جزیره آبخوران در کناره دریای مازندران در سال ۱۸۷۲ به سرعت آن حوزه را به تولید کننده حدود ۹۵ درصد از کل نفت مصرفی روسیه تبدیل کرد. سرمایه دولتی روس برای بهره‌برداری از منابع زیرزمینی قلمرویی که در آغاز دست اندازی امپراتوری بر آن، صرفاً اهمیتی استراتژیک و نظامی داشت وارد کار شد و در اواخر قرن نوزدهم خط مشی نیرومند و دولت محور صنعتی سازی روسیه راه را بر توسعه سریع صنایع داخلی و همچنین توسعه طرح بزرگ معدنی و گسترش شبکه‌های راه آهن در مناطق جنوبی امپراتوری روسیه گشود. بنگرید به:

M.E. Fikus, The industrialization of Russia, ۱۷۰۰-۱۹۱۴ (London, ۱۹۷۲), pp. ۴۴-۴۶, and ۶۴-۶۶

۷. در اثر «شکوفایی نفتی» حاصل از این دگرگونی‌ها جمعیت باکو از ۱۳/۰۰۰ نفر در ۱۸۵۹ به ۱۱۲/۰۰۰ نفر در سال ۱۸۷۹ و ۳۰۰/۰۰۰ نفر در سال ۱۹۱۷ افزایش یافت. افزایش تعداد نیروی کار فعال در حوزه نفتی باکو از ۱,۸۰۰ نفر در ۱۸۷۲ به ۳۰,۰۰۰ نفر در ۱۹۰۷ نیز از دیگر تحولات این دوره بود. بنگرید به:

Encyclopedia of Islam, Cd-Rom edition (Leiden, ۱۹۹۹).  
۸. R. W. Ferrier, The History of the British Petroleum, Vol. ۱ (London: Cambridge University Press, ۱۹۸۲) p. ۱۱۴.

۹. وضعیت نیروی کار مهاجر هندی در صنعت نفت ایران در نوشته‌ای که قریباً منتشر خواهد کرد بررسی شده است.

۱۰. Arnold T. Wilson, S.W. Persia. Letters and Diary of a Young Political Officer. - ۱۹۰۷

۱۹۱۴ (London: Reader Union Limited, ۱۹۴۲) p. ۲۸.

۱۱. R. W. Ferrier, p. ۱۲۴.

۱۲. Lockhart, Unpublished Record of the Anglo - Iranian Oil Company, vol. ۱: ۱۹۱۸-۱۹۰۱.

P. ۶۸.

۱۳. وزیر مختار بریتانیا در تهران به وزارت امور خارجه بریتانیا، تهران، ۱۸ مه ۱۹۰۶

۱۴. Ibid., p. ۹۰

۱۵. R. W. Ferrier, p. ۱۲۸.

۱۶. Ibid. p. ۱۲۳.

۱۷. J. C. Hurewitz, Diplomacy in the Near East and Middle East: A Documentary Record, op. cit.

۱۸. سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران - (از این پس ساما) - ش ۲۴۰۰۱۴۷۸۸، صدیق السلطنه به وزیر مختار ایران در لندن، ۱۱ دسامبر ۱۹۱۰

۱۹. Lockhart, Unpublished Record of the Anglo- Iranian Oil Company, vol. I: ۱۹۱۸-۱۹۰۱. P. ۱۴۶.

۲۰. Williamson, J. W., In a Persian Oil Field. A study in Scientific and Industrial development (London: Ernest Benn, ۱۹۲۷) p. ۱۲۰.

۲۱. Ibid.

۲۲. Ibid.

۲۳. R. W. Ferrier, p. ۱۵۱.

۲۴. Ibid., p. ۱۲۸.

۲۵ . Ibid.

۲۶ . Arnold T. Wilson, Persia (London, Ernest Benn Limited, ۱۹۲۳) p. ۹۷.

۲۷ . Ibid

۲۸ . برای یک روایت داستانی از عبور غیرقانونی از مرز توسط که در آبادان معمول بود بنگرید به نسیم خاکسار، قفس طوطی جهان خانم (آلمان، ۱۹۹۱)، ص ۱۴۷.

۲۹ . برای این عرایض بنگرید به ساما ۲۴۰۰۴۴۲۹،

۳۰ . ساما، ۲۴۰۰۰۴۳۳۸

۳۱ . British Petroleum Archive (BP) ARC ۷۰۳۳۵، ۲۴th July ۱۹۱۱.

۳۲ . Ibid.

۳۳ . Carlo M. Cipolla, Clocks & Culture ۱۷۰۰-۱۳۰۰, London, Collins, ۱۹۶۷, p. ۸۸.

۳۴ . برای یک مطالعه تطبیقی راجع به زمان و نظم کاری در ایران و عثمانی بنگرید به:

Touraj Atabaki, "Time, Labour Discipline and Modernization in turkey and iran", in Touraj Atabaki, The State and the Subaltern: Society and Politics in Turkey and Iran (London: I. B. Tauris, ۲۰۰۷) pp. ۱۶-۱.

۳۵ . در شمال ایران - سواحل جنوبی دریای مازندران - بوقی که به کار می‌رفت سیستم خوانده می‌شد (برگرفته از واژه روسی Svistok بدان معنا). یکی از سیستمها در کارخانه ابرایشم بافی امین‌الضرب در شهر رشت نصب شده بود.

۳۶ . اردشیر اوانسیان، صفحاتی چند از جنبش کارگری و کمونیستی در دوران اول سلطنت رضا شاه (۱۹۳۳-۱۹۲۲)، بنگاه نشریات حزب توده، ۱۹۷۹، صص ۸۳-۷۵.

۳۷ . برای یک بررسی مفصل‌تر پیرامون تلاش‌های کارگران ایرانی برای کوتاه کردن روز کاری بنگرید به:

Touraj Atabaki, "The Comintern, the Soviet Union and Labour Militancy in Interwar Iran", in Stephanie Cronin (ed.), Russia and Iran (London: Routledge, Forthcoming).

۳۸ . برای مثال بنگرید به علی آشتیانی، «تشکیل طبقه کارگر در ایران»، نظم نوین، (۵)، ۱۳۶۰

۳۹ . Zachary Lockman, "Reflection on Labour and Working - Class History in the Middle East and North Africa", in... p. ۱۳۶.

۴۰ . Zachary Lockman, "Imagining the Working Class: Culture, Nationalism, and Class Formation in Egypt, ۱۹۱۴-۱۸۹۹", Poetics Today, (۱۵) ۲, pp. ۱۵۹-۱۵۸.

۴۱ . Raymond Williams, Marxism and Literature (Oxford: Oxford University Press, ۱۹۷۷) p. ۱۳۱.

۴۲ . برای بررسی دقیق‌تر موضوع عرایض در ایران:

International Review of Social History ۴۶, Supplement ۹ Petitions in Social History, ۲۰۰۱;  
Irene Schneider, The Petitioning system in Iran: State, Society and Power Relations in the  
Late ۱۹th Century, Harrassowitz Verlag, Wiesbaden, ۲۰۰۶. Mansoureh Ettehadieh Nezam-  
Mafi, "The Council for the Investigation of Grievances: A Case Study of Nineteenth Century  
Iranian Social History", International Society for Iranian Studies, (۲۲)۱, ۱۹۸۹; John Chalcraft  
"Engaging the State; Peasants and Petitions in Egypt on the Eve of Colonial Rule" IJMES  
(۳۷) ۲۰۰۵.

۴۳ . ساما، ۱۴۷۸۸-۲۴۰۰، ۱۱ دسامبر ۱۹۱۰

۴۴ . ساما، ۲۹۳۰۰۵۸۹۲، ۲۷ اوت ۱۹۲۱. واژه تبدیل در جنوب و جنوب شرق آسیا معمولاً برای فورمن یا سر کارگر به کار  
می‌رفت. بنگرید به:

Russell Jones (ed), Loan-words in Indonesian and Malay (Jakarta: KITLV & Yayasan Obor,  
.۳۱۲). p ۲۰۰۸

۴۵ . ساما، اسناد مجلس، دوره پنجم، ۵ ژوئن ۱۹۲۴

برگرفته از گفتگو شماره ۶۰