

از عمده تا کارگر؛ زایش طبقه کارگر در صنعت نفت ایران

تورج اتابکی

ترجمه: آرش اسدی

سر سخن

در نخستین ساعات یک روز بهاری، پنجم خرداد ۱۲۸۷ (۲۶ می ۱۹۰۸)، در پی ماه‌ها اکتشاف و حفاری در جنوب غرب ایران، یکی از چاه‌ها در دامنه‌های رشته کوه زاگرس - نه چندان دور از ویرانه‌های یک معبد پارسی، تخت سلیمان - سرانجام به نفت رسید. استخراج نفت در سال ۱۲۸۷ و متعاقب آن ساختن پالایشگاه نفت، اسکله حمل و نقل و شهرهای شرکتی در جنوب غربی ایران، فصل نوینی در تاریخ ایران گشود. با بهره‌مندی از انحصار مطلق بر سر استخراج، تولید و بازاریابی نفت، شرکت نفت ایران و انگلیس که اکنون با نام بریتیش پترولیوم (BP) خوانده می‌شود، کارزار عظیمی را جهت استخدام کارگر و در وهله اول با طرح جذب نیروی کار ایلات و ساکنان روستاهای نزدیک به راه انداخت. لیکن، در منطقه‌ای که نیازهای انسانی کم و ارزان بودند، قانع ساختن مردان جوان برای ترک سبک زندگی سنتی‌شان جهت تعویض با محیط صنعتی نو که به طور ریشه‌ای الگوی کار متفاوتی داشت، کار چندان ساده‌ای نبود. آنان که به نیروی کار صنعتی نفت پیوستند از آن پس، تحت تسلط نظم کاری یک اقتصاد پیشرفته صنعتی درآمدند که نهایتاً نخستین گروه‌های طبقه کارگر ایران مدرن را ساختند. به هنگام استخدام نیروی کار برای صنعت نوپای نفت، تغییرات جمعیتی چشمگیری رخ داد. شهرهای نفتی نوآباد عملاً تمام روابط اجتماعی، سازمان اجتماعی و ساختار اجرایی حکومت را در سطوح محلی و ملی دگرگون کردند.

با بررسی این تغییرات، این پژوهش بر آن است که یک درک تجربی و کیفی از زندگی روزمره کارگران ایرانی در صنعت نفت به دست دهد. با استفاده از گفته‌های کارگران، منابع شرکت نفت ایران و انگلیس، بایگانی وزارت امور خارجه انگلستان، اسناد ملی ایران و دیگر منابع، این پژوهش در پی یافتن پاسخ به پاره‌ای پرسش‌هاست: اینکه نخستین گروه‌های کارگران در صنعت نفت ایران چه کسانی بودند؟ فرآیند عملی استخدام، ساختار استخدام، بنگاه‌های استخدام و ارتباطات شخصی چگونه عمل می‌کرد؟ چه روش‌های تهدید یا ترغیب توسط واسطه‌ها برای استوار کردن تعهد کاری به کار می‌رفت؟ الگوهای سنتی زندگی جماعتی که بیشتر نیروی کارشان به زمین وابسته بود، تا چه حد دگرگون شد؟ فهم کارگران از دستمزد کار و نظم کار در صنعت جدید چه بود؟ شرکت نفت چگونه نظم کار را تحمیل می‌کرد و تداوم می‌داد؟ چگونه نیاز برای دستمزد نقدی رشد یافت؟ و نهایتاً، افراد کارگران چگونه به بازنمود خود رسیدند و هویت طبقاتی‌شان شکل گرفت؟ و در آخر اینکه نگاه جامعه، دولت یا شرکت نفت به باز نمود طبقاتی کارگران چگونه بود؟

چارچوب نظری پژوهش من شامل دو سطح متکی به هم از تحلیل است: آشکال کار و ساختار طبقاتی. مفهوم آشکال کار، تمامی وجوهات تحلیل‌های کار را در بر می‌گیرد، مثل ترکیب قومیتی نیروی کار، ساختاریابی نیروی کار (استخدام، مهارت‌ها، آموزش و تحصیلات)، مناسبات کار (شیوه‌های مزدهی و نظم کار) و مهاجرت نیروی کار، تحرک و ادغام. در سطح ساختار طبقاتی، هدف من تحلیل ساختاریابی طبقه کارگر، هم در شکل افقی آن است و هم عمودی.

بُعد افقی عموماً با مناسبات میان کارگران و اینکه چگونه کار در صنعت نفت، هویت فرهنگی آنان را تحت تاثیر قرار داد، سروکار دارد. مساله این است که صنعت نفت چگونه قید و بندهای خویشاوندی و پیوستگی ایلاتی را که سلوک و رفتار اجتماعی‌شان، به طور سنتی مبتنی بر آن بود دگرگون کرد. پرسش اینجاست: آیا پویایی‌های پرولتریزه‌سازی معنای اراده شخصی و اعتماد به نفس را میان کارگران، جایگزین ساخت یا خیر و آیا منجر به توسعه یک همبستگی جمعی شد یا نه؟ همچنین بر آنم که پاسخی به این پرسش بیابم: چگونه تجربه کار صنعتی معنای جمعی هویت طبقاتی و همزمان، معنای همپای فردگرایی را ارتقا بخشید؟

تحلیل بُعد عمودی به پیچیدگی روند کار به عنوان یک وجه چشمگیر تاریخ کار در صنعت نفت ایران می‌پردازد و به چندجانبگی مناسبات کار بین کارگران و دیگر بازیگران اصلی در فرآیند کار ارجاع می‌دهد. تلاش می‌کند شیوه‌های کنترل کار و کاربستشان توسط هر یک از بازیگران اصلی را توضیح دهد. نمایندگان دولت بریتانیا، دولت هند، شرکت نفت ایران و انگلیس؛ دولت ایران و گروه‌های انسانی یکجایمان و کوچ‌رو. هر یک از این بازیگران در یک علاقه مشترک سهیم بودند: کار صنعت را به طور موثری بسازند. اما ابزاری که آن‌ها برای نظارت بر نیروی کار داشتند، به گونه‌ای گسترده متنوع بود: پاداش‌های فردی و حقوق قراردادی با ارباب و تهدید توأم بود.

کشف نفت

در آغاز قرن نوزدهم، کشف و کنترل ذخایر قابل اعتماد و ایمن نفت یکی از چالش‌های اصلی شرکت‌های بریتانیایی در سراسر جهان بود. امپراتوری روسیه، میدان نفتی باکو را در اختیار داشت که پس از میداین نفتی ایالات متحده، در آن زمان دومین ذخیره نفتی بزرگ شناخته شده در جهان بود. این مالکیت به همان میزان به روسیه توان کنترل بر بازارهای نوظهور و گسترش‌یابنده انرژی را می‌داد. رقبای بریتانیایی‌شان مشتاق بودند که با کشف و نگهداری ذخایر جدید نفتی در سراسر جهان، این وضعیت را تغییر دهند. در اردیبهشت، ویلیام داری، سرمایه‌گذار استرالیایی با حمایت سفارت بریتانیا در تهران، در دستیابی به امتیازی کامیاب شد که حقوق انحصاری «کاوش، فراهم آوردن، استخراج، توسعه، ارائه مناسب برای تجارت، انتقال و فروش گاز طبیعی، نفت خام، آسفالت و آزوکریت در تمام حوزه سراسری امپراتوری ایران، به استثنای پنج استان شمالی به مدت ۶۰ سال» را ممکن می‌ساخت.

مستثنا کردن استان‌های شمالی از این قرارداد به وضوح کنشی بود برای اجتناب از به خطر انداختن مناسبات بین ایران و همسایه شمالی‌اش، روسیه. یک سال پس از حصول این امتیاز دست و دلبازانه، شرکت نفت برای نخستین بار فعالیت‌هایش را، در بخش غربی کشور آغاز کرد. هر چند، عواید محدود نفت به دست آمده در منطقه، حجم معاملات پیش‌بینی شده را برآورده نکرد. این مساله عوامل داری را که اکنون «شرکت استخراج اولیه» نامیده می‌شد، متقاعد کرد که به سوی جنوب کشور حرکت کنند، به سوی استان خوزستان.

پس از افزایشی کلان در عواید نفت و یک رشته از معاهدات پیچیده مالی در لندن، شرکت نفت ایران و انگلیس در تاریخ ۲۵ فروردین ۱۲۸۸ تاسیس شد. شرکت نفت ایران و انگلیس با سرمایه موجودی دو میلیون پوند، استخراج، تولید و بازاریابی نفت ایران را در انحصار خود درآورد و مزیت تمامی حقوق قید شده در امتیاز داری را دارا بود. مزید بر اینکه، شرکت نفت استانی بختیاری را نیز با سرمایه‌گذاری مبلغ ۳۰۰ هزار پوند، برای تضمین حمایت سران محلی ایل بختیاری، تاسیس کرد. پس از این کامیابی در کشف ذخایر نفتی، فوری‌ترین وظیفه‌ای که شرکت نفت ایران و انگلیس با آن روبه‌رو شد، چالش انتقال نفت از سر چاه نفت به بازار، به صورت خام یا پالوده (تصفیه) بود. برای بهینه ساختن سوددهی، شرکت تصمیم گرفت که نفت را در داخل ایران تصفیه کند، جایی در مجاورت خلیج فارس به شرکت نفت ایران و انگلیس امکان دسترسی آسان به بازار جهانی را می‌داد. در امتداد خط ساحلی، جزیره آبادان در گوشه شمال غربی خلیج فارس - در سمت آبراه اروندرود - لنگرگاه مناسبی برای تانکرهای حمل و نقل عرضه می‌کرد و مکانی مناسب برای ساختن پالایشگاه به نظر می‌آمد. ساخت پالایشگاه آبادان در آبان ۱۲۸۸ آغاز شد. سه ماه بعد، در دی ماه ۱۲۸۸، پروژه بلندپروازانه‌ای برای ساختن ۲۲۰ کیلومتر خط لوله برای انتقال نفت از میداین مسجدسلیمان به آبادان شروع شد.

استخدام نیروی کار برای صنعت جدید

پیش از کشف نفت در مسجد سلیمان و هنگامی که هنوز عملیات نقشه‌برداری در جریان بود، کارکنان میدانی، شماری بیش از «دوجین حفار، تعدادی آهنگر و مکانیک، یک حسابدار، یک سرپرست حمل و نقل، یک پزشک، یک دستیار و چند قاطرچی محلی» نبود. نیازهای نیروی کار برای پیشبرد عملیات، مشتمل بر تجهیزات کار، عمدتاً از طریق مذاکرات با روسای ایل

بختیاری برآورده می‌شد. در گزارشی که در سال ۱۲۸۶ توسط مهندس برادشاه، کسی که مسئول کارهای جاده‌سازی بود، تدوین شده، به کارگرانی که به وسیله مصمصام السلطنه برای ساخت جاده به مسجد سلیمان فرستاده شده بودند، اشاره می‌شود. به طور مشابه، آرنولد ویلسون از خاطرات خود به عنوان افسر سیاسی بریتانیا در منطقه می‌گوید، وقتی که او اغلب با روسای قبایل کوچک در منطقه ارتباط می‌گرفت تا از آنان نیروی کار، دسته حیوانات و حتی تجهیزاتی از حصیر، جو، چوب برای سوخت و دیگر اقلام مورد نیاز شرکت را بخواهد. در یک قرارداد دیگر، که در سال ۱۲۸۷ بین شیخ خزعل و کاکس، نماینده مقیم سیاسی انگلیسی امضا شد، شرکت نفت به شیخ خزعل پیشنهاد «تضمینی مبنی بر اینکه هیچ یک از افراد قبیله بی‌اجازه شیخ به کار گمارده نشوند» را می‌دهد. هر چند، در جریان کار معلوم شد که در تمامی مذاکرات برای استخدام نیروی کار، نیاز برای نیروی انسانی محافظ فعالیت‌های شرکت نفت، ماشین‌آلات و پرسنل آن بغرنج‌تر از تامین نیروی انسانی برای کار در روی چاه یا جاده‌سازی بود.

کار در منطقه‌ای بود که دولت مرکزی ایران نمی‌توانست قدرت فرونکاستنی‌اش را اعمال کند. شرکت به سرعت دریافت که برای پیشرفت کار نه تنها باید به دولت مرکزی رو کند، بلکه حمایت روسای ایل و قبایل محلی را نیز داشته باشد، کسانی که همکاریشان برای محافظت از شرکت در مقابل حملات احتمالی کوچ‌روها و یکجامانانی ضروری بود که بحق، شرکت نفت را به تصرف زمین‌های مرتع و کشتشان متهم می‌کردند. گوشه چشم روسای ایل و قبایل، همچنین برای تامین نیروی کاری که شرکت نیاز به آن داشت، حیاتی می‌نمود.

در آغاز قرن بیستم، ساختار قدرت در ایلات بختیاری که در آن زمان بزرگترین ایل در جنوب غربی ایران بود، مبتنی بر پنج جایگاه طبقاتی بود. این جایگاه‌های طبقاتی با منزلت اقتصادی تعریف می‌شد، اندازه گله‌ای که داشتند و زمین‌های روستایی که تخصیص یافته بود، این جایگاه‌ها شامل ایلخان و جانشینش ایل بگ، خان، کلانتر مسئول طایفه، کدخدا مسئول تیره و نهایتاً، پایین‌ترین مرتبه در هر ایل، یعنی عمده می‌شد. عمده خود دربرگیرنده تفنگچی، چوبکی، توبره‌کش و دست‌پتی بود. عمده مصداق عمل‌کننده، در پایین‌ترین مرتبه ایل جای داشت و شاید جز رمه کوچک از چند بز و گوسفند، صاحب مکتی نبود. عمده نیازهای لجستیکی ایل را برآورده می‌کرد و با مسایل عینی روزمره در ایل سروکار داشت، از جمله حفاظت از مردمان ایل در برابر تعدی بیگانگان بیرون از ایل. عمده در حقیقت نخستین گروه از بختیاری‌ها بود که با کار کردن در سر چاه‌های نفت و حفاظت از اموال شرکت به عنوان نگهبان، به صنعت نوظهور نفت پیوستند.

اما با فوران نفت در میدان نفتون، مساله استخدام گسترده نیروی کار به یکی از جدی‌ترین چالش‌های پیش‌روی شرکت نفت بدل شد. آرنولد ویلسون به یاد می‌آورد که اغلب کارگران ماهر و نیمه‌ماهر از هند می‌آمدند و شماری نیز از بخش‌های دیگر ایران؛ دیگر بنادر خلیج فارس و نیز امپراتوری عثمانی که آن زمان بین‌النهرین را زیر سلطه داشت. کارگران ایرانی، به جز بنایی، نجاری و نقاشی که اکثراً توسط کارگران ماهر اصفهانی انجام می‌گرفت، در کنار فعالیت‌های ساخت جاده و نقل و انتقال، عموماً به عنوان کارگر غیرماهر در عملیات حفاری، به کار گمارده می‌شدند. در سال‌های بعد و به تدریج ترکیب قومی نیروی کار به سود یک نیروی کار عمدتاً ایرانی تغییر کرد.

در پایان سال ۱۲۸۸، همچنان که عملیات حفاری شرکت نفت گسترش می‌یافت، خط لوله انتقال، کار گذاشته شد و پالایشگاه نفت آبادان شروع به تولید کرد. صنعت نو، نیروی کار به سرعت در حال رشد را در خود جای داد. در طول یک سال، شمار کارگران ایرانی در عملیات میدانی به ۴۵۷ نفر، برای خطوط لوله‌گذاری به ۷۷۰ نفر و در آبادان به ۵۹۰ نفر رسید.

ترکیب نیروی کار در مراحل اولیه استخدام هر چند با مسامحه، با شروط امتیاز نفت هزار و ۲۸۰ تنظیم شده بود، اما گاه مورد اعتراض بحق مجلس شورای ملی و دولت ایران قرار می‌گرفت. کارگران ایرانی به کار گمارده شده، هم از کوچ‌روها بودند و هم از برزگران یکجامان و عمده‌ترین بخش کارگران غیرماهر را تشکیل می‌دادند. استخدام عمده به علت تغییر سبک زندگی ایلاتی و الزامات کار در شرکت نفت ایران و انگلیس به زودی به معضلی بزرگ برای شرکت نفت ایران و انگلیس بدل شد. ایل به طور فصلی دو بار در سال کوچ می‌کرد: در اواخر بهار، دشت‌های سوزان کویری در جنوب را به همراه گله‌ها و دسته‌هایشان به سوی

ارتفاعات شمالی و رشته‌کوه‌های برف گرفته زاگرس پشت سر می‌گذاشت، جایی که مراتع تازه در انتظار بود. این بیلاقشان بود. در اواخر پاییز، هنگامی که علف در هوای یخ‌زده فلات مرتفع زاگرس از بین می‌رفت، ایل دوباره به سمت زمین‌های پست‌تر، در جست‌وجوی مرغزار و علف تازه در دشت که مقدار فراوانی از غذای گله‌های گوسفند و بز را تامین می‌کرد، سرازیر می‌شد و این قشلاقشان بود. قشلاق همچنین، فصلی برای بازاریابی بیشینه (مازاد) محصولاتشان و خرید نیازهایشان در بازارهای شهرهای دزفول، شوش‌تر، رامهرمز و اصفهان بود. زندگی در ایل نیاز چندانی به پول نداشت و مبادله‌ای که برای رفع نیازها انجام می‌شود به گونه‌ای گسترده، پایاپای انجام می‌شد.

کوچ فصلی برای تمامی اعضای ایل بختیاری اجباری نبود. مثلاً، هنگامی که خشکسالی‌های دوره‌ای اتفاق می‌افتاد و وقتی که آب و هوا در بیلاق و قشلاق مساعد نبود، یکی از اعضای ایل، معمولاً از گروه «عمله» به نزد خان می‌رفت و درخواست اجازه برای ماندن می‌کرد. رخصت ماندن، معمولاً اعطا می‌شد. همان‌طور که اشاره شد، از میان همین عمله‌ها بود که شرکت نفت ایران و انگلیس نخستین کارگران غیرماهرش را در آغاز به عنوان دستیار در عملیات‌های اولیه آماده‌سازی و حفاری، یا در جاده‌سازی و انتقال و بعدها در لوله‌گذاری نفت، یا در ساخت پالایشگاه نفت آبادان، تامین می‌کرد. از آنجا که شرکت نفت در تمام طول سال به فعالیت می‌پرداخت، مهم‌ترین چالش، به روشنی این بود که چگونه نیروی استخدام شده خارج از فصل نیز برای شرکت بماند و با ایل کوچ نکند: «... مردان کمی برای شش ماه می‌آمدند و سپس باز می‌گشتند، ایلپاتی به گله‌هایش، شهرنشین به شهرش وابسته است. این قضیه، تا اندازه‌ای به آب و هوا وابسته بود. چندتایی ایلپاتی، در دامنه‌های داغ، در خلال ماه‌های تابستان باقی مانده بودند. آن‌ها با نخستین نفخه داغ بادهای تابستانی، با گله‌هایشان در جست‌وجوی علف، به ارتفاعات می‌رفتند و تا پاییز در آنجا می‌ماندند.»

در کنار دشواری ایمن ساختن ذخیره دائمی کارکنان، آشنایی و قبول انضباط کاری، نظم و ترتیب و وقت‌شناسی، هم برای کارفرما و هم کارگران، حتی چالش‌برانگیزتر شد: «برای جذب مردان ایلپاتی جهت خدمت در شرکت، چشم‌انداز پرداخت منظم و آسایش مضاعفی که حقوق ماهانه ممکن است به همراه داشته باشد، به هیچ‌روی کافی نبود؛ به هنگام استخدامشان باید تدابیری اتخاذ می‌شد تا ضمانتی بر استمرار کارشان می‌داد.»

استخدام کارگر و اسکان کارگر

عمله استخدام شده، رفته رفته با سبک زندگی جدید صنعتی خو گرفت. برخی از آنان دسته جدیدی از نیروی کار را تشکیل دادند که به عنوان «سرکار» شناخته می‌شدند. سرکارها از «سرکارگرها» یا فورمن‌ها (foremen) متمایز بودند. دومی شاخه‌ای از نیروی کار را نمایندگی می‌کرد که در روزهای آغازین شرکت نفت ایران و انگلیس مختص کارگران ماهر اروپایی یا هندی بود. در میان دیگر نقش‌ها، سرکار، نیروی کار لازم برای شرکت را نیز تامین می‌کرد. اگر در نخستین روزهای کاوش نفت، «خان» بود که از طریق مذاکره با شرکت نفت، تامین‌کننده اصلی نیروی کار شرکت بود، حالا دیگر، سرکارها بودند که نه تنها بر کارایی نیروهای استخدامی جدید نظارت می‌کردند، بلکه مسئولیت استخدام کارگران جدید را هم بر دوش داشتند و به ازای هر استخدام جدید مبلغی پاداش نیز دریافت می‌کردند. به این سان، در نخستین سال‌های شکل‌گیری صنعت نفت در ایران، کارکرد میانجی‌گرانه سرکار، تنها فراخواندن افراد برای نیروی کار جدید در صنعت رو به گسترش نبود، بلکه تضمین ماندگاریشان نیز بود. ماموریتی دوگانه: سرکار هم استخدام‌کننده بود، هم ناظم.

عمل استخدام نخست توسط خان بختیاری و سپس سرکار تا آغاز پالایشگاه آبادان که ساختش از پاییز ۱۲۸۸ شروع شده بود، ادامه یافت؛ در بهار ۱۲۹۱ نخستین بخش نفت خام پالایش شد. با گسترش فعالیت‌های شرکت نفت ایران و انگلیس و خصوصاً ساختمان پالایشگاه آبادان، شرکت تصمیم به گسترش حوزه فعالیت‌هایش گرفت. به زودی دفتر کار تازه‌ای در محوطه پالایشگاه آبادان تاسیس شد و یکی از وظایف مهم این دفتر، تلاش برای ساماندهی اشتغال با پایان بخشیدن به کار فصلی، به سود اشتغال دائمی بود. تأکید بر این سیاست استخدامی، روابط اجتماعی میان کارگران را شکلی تازه بخشید. با آموزش نسلی

نو برای کار در صنعت نفت، تاثیر این سیاست به فراسوی کارگاه‌ها رفت و فرهنگ جدیدی را در فضای عمومی شهرهای نفتی ایران شکل داد.

با گسترش عملیات‌های حفاری و ساخت جاده‌های دسترسی و خطوط لوله برای انتقال نفت به خلیج فارس، به تدریج جماعتی در محل، اقامت یافت و مساله سلامت و اسکان پیش آمد؛ نجاران اصفهانی و آهنگران شوشتری و دزفولی، به طور منظم مشغول به کار شدند. مهاجرت انسانی به مسجدسلیمان، چه به نیت جست‌وجوی حرفه‌ای در صنعت نفت چه جهت خدمت‌رسانی به کارکنان این صنعت، مرزهای شهرهای نوآباد را توسعه داد. میدان نفتی‌ای که در سال ۱۲۸۹، ۵۲۳ کارمند و کارگر را در خود جای داده بود، رفته‌رفته به شهر شرکتی‌ای توسعه پیدا کرد که اینک با نام مسجدسلیمان و به سال ۱۳۰۰، جمعیتی بالغ بر ۱۷ هزار داشت. در حالی که شرکت نفت ایران و انگلیس به کارکنان اروپایی خود اقامت در خانه‌های ویلاقی آجری و به کارکنان هندی سکنی در خانه‌های سازمانی بزرگ را ارائه داده بود؛ اعضای ایرانی باید در پناهگاه‌هایی که از چوب یا بامبو که به سستی به هم وصل و با برگ‌های نخل مسقف شده بودند، زندگی می‌کردند. تنها در دوره پس از جنگ جهانی اول بود که شرکت نفت ایران و انگلیس نخستین پروژه مسکن برای کارگران ایرانی را آغاز کرد.

برای ایجاد انگیزه‌ای بیشتر جهت نگه‌داشتن کارگران، شرکت نفت، مراقبت‌های اولیه پزشکی رایگان را برای کارگران و خانواده‌هایشان در مسجدسلیمان انجام داد. اقدامات دیگری نیز جهت مطلوب ساختن کار در شرکت نفت انجام شد، از جمله فراهم کردن بازار محلی، که کارگران می‌توانستند با صرف دستمزدشان غذا، لباس، تنباکو و کالاهای تزیینی بخرند. نخستین بازار از این نوع در مسجدسلیمان برپا شد. مهاجران شوشتری نخستین دستفروشان این بازار بودند. آنان همچنین مهاجران پیشگامی بودند که در حومه نخستین چاه نفت، اجتماعی تشکیل دادند. محله‌شان «کلگه» نامیده می‌شد. به زودی محله‌هایی از پناهگاه‌های مسقف شده با برگ‌های نخل توسط کارگران تازه استخدام شده شکل گرفت. محله‌هایی چون «سرکوره» یا «مال کریم». به هر حال، وقتی که مهاجران جدید از سرتاسر ایران، برای پیوستن به شرکت نفت بالنده و روبه رشد می‌آمدند، خطوط جداکننده قومی- اقلیمی در مقابل گسترش شهر نمی‌توانست مقاومت کنند. رفته‌رفته همه مسجدسلیمانی بودند و هویت‌های اقلیمی پیشین اگرچه محو نمی‌شد، اما به سایه می‌رفت.

استخدام کارگر و نظم کار

در روزهای آغازین صنعت نفت، گزارش‌های متعددی درباره کارگرانی داریم که پس از تنها چند روز کار، بدون هیچ اطلاع قبلی، به سادگی محل کار را ترک کرده‌اند. برای غلبه بر این مشکل، شرکت قواعد مخصوصی جهت پرداخت دستمزد تنظیم کرد. به جای پرداخت روزانه دستمزد، که در روزهای نخست نه به ریال که به روپیه هندی پرداخت می‌شد، اجرت به صورت هر دو هفته یکبار پرداخت می‌شد. این نخستین گامی بود که شرکت نفت برای تامین تداوم کار به اجرا درآورد. هرچند که در درازمدت، این قاعده جدید پرداخت دستمزد تبعات دیگری به همراه داشت، مثلا کارگران را، به زیر قرض نزول‌خواران بازار کشاند، اما به گونه‌ای اجتناب‌ناپذیر تداوم کار را تضمین کرد.

برخی اقدامات شوم نیز جهت پافشاری بر نظم کار اتخاذ شد. هرچند که هیچ ارجاع مستقیمی به جرمه یا تنبیه بدنی در منشور قواعد کار شرکت نفت ایران و انگلیس وجود ندارد، اما در اسناد شرکت نفت ایران و انگلیس گاه به رویدادی می‌رسیم که نشان از چنین رفتاری دارد. از جمله، یک گزارش محرمانه از میدان نفت، به تاریخ اول مرداد ۱۲۹۰ داریم که در آن یک سرکارگر انگلیسی با لگد ضربه‌ای به سینه کارگری ایرانی زده و او را متهم به تنبلی و سست‌کاری کرده است. واکنش خشمگینانه و متقابل کارگر ایرانی، هم سرکارگر انگلیسی و هم مدیر میدان را سخت مبهوت کرده، چرا که «پیش از این هرگز هیچ بومی‌ای جرات نکرده که حتی دستش را برای یک اروپایی بلند کند.» از پی رویدادی دیگر و همسنگ، شرکت نفت ایران و انگلیس، جرمه‌ای به مبلغ ۵۰ قران برای هر توهین از سوی کارگران ایرانی به کارکنان اروپایی وضع می‌کند؛ جرمه‌ای که در صورت تکرار به دو برابر می‌رسد. روزهای طولانی کاری و اندازه‌گیری مدرن زمان از شیوه‌هایی بود که توسط شرکت نفت برای ایجاد نظم کاری مرسوم شد. روایات کارگران ایرانی همگی نشان از آن دارد که در سال‌های نخست فعالیت شرکت نفت،

هیچ روز کاری استاندارد برای کارگران وجود نداشت. از کارگران ایرانی، درست مثل کارگران هندی یا عثمانی، انتظار می‌رفت که همگی هفت روز هفته، از طلوع خورشید تا غروب آفتاب کار کنند. چند سال بعد، در هنگامه جنگ جهانی اول، سامان روز کاری جدیدی به اجرا درآمد: شش روز در هفته، بین ۹ تا ۱۲ ساعت در روز، منوط به فصل سال. کار، در طول زمستان، از ساعت شش صبح آغاز و در شش عصر پایان می‌یافت و در تابستان از شش صبح تا سه بعدازظهر ادامه داشت. در روزهای آغاز فعالیت شرکت نفت، یکشنبه و نه جمعه، به عنوان روز تعطیل انتخاب شده بود. هر چند که در سال‌های بعد، روز تعطیل از ظهر پنجشنبه آغاز و جمعه را نیز در بر می‌گرفت.

اگرچه ایران آن زمان آرام آرام به تجربه نوسازی برخاسته بود، اما آهنگ زندگی مدرن شهری هنوز فراگیر نبود. ایران جامعه‌ای بود از مردمانی که زمانشان را در روزها و ماه‌ها می‌شمردند، نه در دقیقه‌ها و ثانیه‌ها. جایی که ساعت شانس اندکی داشت تا نقشی را به عنوان تمهید عملی مفیدی برعهده گیرد. در صنعت نفت، تولید روزانه به دو شیفت متشکل از ۱۲ ساعت زمان کاری، تقسیم شده بود. در غیاب استفاده گسترده از ساعت، تنها راه برای آگاه ساختن کارگران از نظم زمانی در محل کار، استفاده از بوقی بود که آن را فیدوس می‌خواندند. بانگ فیدوس که معمولاً از فراز برج‌ها نواخته می‌شد در شش صبح و شش بعدازظهر دوبار در روز نواخته می‌شد تا شروع و پایان روز کاری را نشان دهد. پنجشنبه‌ها به علت کوتاه بودن روز کاری، بانگ فیدوس را فقط در ظهر می‌شد شنید.

در ۱۳۰۸، کارگران پالایشگاه آبادان اعتصابی را برای بهبود بخشیدن به شرایط کاری و دستمزدشان برپا کردند. در میان خواسته‌های حدود ۹ هزار کارگر اعتصابی کاهش روز کاری از ۱۰ ساعت به هفت ساعت در تابستان و هشت ساعت در زمستان بود. کارنامه این اعتصاب را جایی دیگر بررسی کرده‌ام.

خودآگاهی طبقاتی و پذیرش منزلت طبقاتی کارگران

پیش از این اشاره رفت که عمده ایل چگونه زندگی ایلاتی را ترک کرد و به صنعت نفت پیوست؛ چگونه نظم نوکاری را پذیرفت، دستمزد روزانه دریافت کرد و در مجاورت محل کار سکنی گزید. آیا می‌توان این فرآیند را به مثابه دگرگونی بنیادین در ایفای نقشی جدید برای او در نظر گرفت؟ اینکه او منزلت سنتی‌اش را، برای کارگر شدن، ترک کرد؟ آیا منزلت جدید اجتماعی‌اش بیشتر خیالین بود تا واقعی؟ اگر این فرآیند حاصل یک تغییر واقعی اجتماعی بود، پس بازتابش را چگونه می‌توان رصد کرد؟ و اگر تنها یک امری خیالین بود، تغییر خیالین در منزلت او چگونه در شرایط واقعی زندگی‌اش انعکاس می‌یافت؟

تفسیر شکل‌گیری طبقه کارگر و بازنمایی آن به عنوان نتیجه مستقیم تغییر ساختار اقتصادی و توسعه سرمایه‌داری، در تاریخ‌نگاری «کار» بسیاری از جوامع، چه غربی و چه شرقی، معمول است. از این منظر، ایران نیز مستثنا نیست. در تاریخ‌نگاری «کار» در ایران، تفسیر استاندارد شکل‌گیری و بازنمایی طبقه کارگر عموماً در روایات مطرح مارکسیست‌های غایت‌گرا یافت می‌شود. می‌گویم مارکسیست‌های غایت‌گرا، چرا که می‌توان نگاه مارکسی‌داری داشت و غایت‌گرا نبود. استدلال مارکسیست‌های غایت‌گرا کم و بیش از این دست است: نوعی رشد و بسط مناسبات سرمایه‌داری در اروپای غربی، در توسعه غول‌آسای صنایع سنگین و تولید انبوه کالاها متجسد می‌شود. ترقی قدرت‌های اروپایی به گسترش حیطه قدرتشان منوط بود، نه تنها برای اضافه کردن بازارهای جدید، بلکه همچنین حصول مواد خام که به شدت مورد نیاز صنایعشان بود. نتایج این فرآیند، معیاری برای تقسیم کار جدید در سطح جهانی ایجاد کرد. از نیمه قرن نوزدهم، ایران به این مناسبات جهانی سرمایه‌داری پیوست و در پایان قرن، با دخول توسعه سرمایه‌داری در ایران و ادغامش در بازارهای جهانی، نیروی کار به عنوان طبقه کارگر جدید سرشته شد. با این وجود، تحکیم آگاهی طبقه کارگر تنها توسط اتحادیه‌های کارگری و از قبل مبارزات کارگری و جنبش‌های سیاسی‌ای که کارگران ایرانی در اوایل قرن بیستم سازماندهی کردند، محقق شد.

اما شکل‌گیری طبقه کارگر (در حقیقت شکل‌گیری همه طبقات) هم حاصل فرآیندی مادی است و هم فرآیندی گفتمانی. اینکه مدعی باشیم که تنها گذار از «طبقه در خود» به «طبقه برای خود» است که کارگران را به هویت طبقاتی خویش آگاه

می‌کند و از «برای خود» هم تنها «سازمان‌گرایی طبقاتی» مرادمان باشد، یعنی اینکه، کارگر تا به آن مرتبت نرسد، به هویت طبقاتی‌اش آگاه نیست. اما پرسش فراساختارانه اینجاست که در غیاب سازمان‌گرایی طبقاتی، هرگاه انسان کارورز به هویت خود برسد و جامعه نیز او را با هستی خودباز نمودش (selfrepresentative) بپذیرد، چرا نباید از تکوین هویت طبقاتی سخن گفت؟

شکل‌گیری طبقه کارگر در صنعت نفت ایران، همان‌قدر فرآیندی مادی است که گفتمانی. شناخت و خود‌بازنمود یک هستی جدید اجتماعی زبانی نو و واژگانی نو خلق می‌کند. در شکوائیه‌ها و عریضه‌هایی که کارگران شرکت نفت ایران و انگلیس به مجلس شورای ملی و دولت فرستاده‌اند، شاهد شکل‌گیری زبانی هستیم که نشان از آگاهی طبقاتی دارد. از سوی دیگر، زبانی را هم که مجلس و دولت و گاه شرکت نفت به کار می‌برند، زبانی است متحول و مبتنی بر شناخت جایگاه کارگران. نمونه‌ای به دست دهم: در یکی از نخستین مکاتبات بین کمیسر نفت دولت ایران و کاردار ایران در لندن درباره استخدام کارگران در صنعت نفت، در اشاره به کارگر غیرماهر از واژه «عمله» استفاده شده است. در همان نامه واژه «کارگر» تنها برای کارگر ماهر به کار رفته است. در سال‌های بعد، نیروی کار غیرماهر در صنعت نفت توسط کارفرما و ارگان‌های دولتی، همچنان «عمله» (عملجات) و گاهی «کولی»، (coolli) یا «تندیل» (tandil) خطاب می‌شد. این کردار تا اواخر دهه ۱۳۰۰ همچنان جاری بود. در آن زمان، یعنی سال‌های نخست حیات صنعت نفت، کارگران ایرانی نیز در شکوائیه‌هایشان خود را «عمله» و از جمع «عملجات» می‌خواندند و واژه «کارگر» را برای هندیان به کار می‌بردند. اما از پی جنگ جهانی اول در شکوائیه‌ها و عریضه‌های کارگران، رفته‌رفته به کاربرد واژه «کارگر» برای معرفی خود می‌رسیم. مثلاً، در عریضه‌ای که به مجلس شورای ملی به سال ۱۳۰۳ رسیده، از وضعیت کار و زندگی نیروی کار آبادان به «بیش از اندازه رقت‌انگیز و فراسوی تحمل انسان» یاد می‌شود: «هر ماه، شرکت مبلغی را از حقوقمان کسر می‌کند، به بهانه اینکه پرداخت کامل حقوق، کارگران را ملزم به کار در تابستان نمی‌کند. بنا بر آنچه که شرکت مدعی است، پرداخت کامل حقوق، کارگران را از ماندن بر سر کار طی تابستان که هوا گرم است، باز می‌دارد.» نمونه‌ها از این دست بسیار هستند.

با پایان جنگ جهانی اول، حدود ۱۰ سال پس از کشف نفت در خوزستان، صنعت نفت به تدریج نیروی کار ثابت و ماندگار خود را به دست آورد. نیروی کاری که خود را «کارگر» می‌خواند و «کارگر»ش می‌خواندند. کارگری که دیگر عمه ایل نبود و در کنار هویت طبقاتی‌اش، هویت‌های نوساخته و نیز کهن دیگری نیز داشت: آبادانی، مسجدسلیمانی، خوزستانی و سرانجام، ایرانی. طبقه کارگر در صنعت نفت ایران اینک دیگر قوام یافته بود و می‌رفت تا سهم خود را در نوسازی ایران به جای آورد.

* این نوشته، خلاصه ترجمه فصلی از کتاب «صد سال تاریخ اجتماعی صنعت نفت ایران» است که به زودی به انگلیسی منتشر خواهد شد.