

بررسی عملکرد شرکت نفت ایران و انگلیس در مقابل نیروی کار بومی (از ابتدا تا ملی شدن نفت)

دکتر محمد رضا علم دانشیار دانشگاه شهید چمران اهواز
سکینه کاشانی کارشناس ارشد تاریخ ایران دوره اسلامی

چکیده

اکتشاف نفت در اوایل قرن بیستم در خوزستان، سرآغاز دوره جدیدی در تاریخ ایران بوده است. دوره-ای که با حضور انگلیسی‌ها و شرکت نفت ایران و انگلیس همراه بود. پس از اعطای امتیاز نفت جنوب به ویلیام ناکس داری در ۱۲۸۰ ش. / ۱۹۰۱ م. که به شکل‌گیری شرکت نفت ایران و انگلیس منجر شد، این شرکت بنا بر نیاز خود در حوزه عملیات نفتی شروع به استخدام کارگران ایرانی کرد. به تدریج و با استخدام نیروی کاری که از دیگر مناطق ایران به خوزستان مهاجرت کردند و نیز توسعه تأسیسات نفتی، کارگران مناطق نفت‌خیز با مطالبات جدی شرکت را وارد چالش بزرگی نمودند. تمرکز هزاران کارگر در این مناطق در شرایط بد اقتصادی و معیشتی، سرانجام به متشکل شدن آنها و اعتصابات کارگری انجامید که مقابله جدی شرکت نفت ایران و انگلیس را نیز به دنبال داشت. کارگران خواهان افزایش دستمزد، مسکن و امکانات بهداشتی بودند؛ اما به نظر می‌رسید آنچه برای شرکت اولویت داشت، صرفه‌جویی و بهره‌وری عملیات نفتی بود. پژوهش حاضر با توجه به اسناد آن دوره و گذری کوتاه بر وضعیت نیروی کار شرکت نفت ایران و انگلیس به بررسی عملکرد این شرکت در پاسخگویی به مطالبات کارگری می‌پردازد.

واژگان کلیدی: شرکت نفت ایران و انگلیس، کارگران ایرانی، اتحادیه‌های کارگری.

تاریخ پذیرش: ۹۵/۷/۱۵

تاریخ دریافت: ۹۳/۳/۱۹

E-mail: mramlam@scu.ac.ir

مقدمه

پس از آنکه تلاش‌ها برای استفاده از ذخائر معدنی خصوصاً نفت ایران با لغو امتیاز رویتز به پایان رسید، در دوره مظفرالدین‌شاه فعالیت در این زمینه با جدیت دنبال شد. در آغاز پیدا کردن شخصی برای سرمایه‌گذاری سخت نبود آن شخص کسی نبود جز ویلیام ناکس دارسی (Willim Knox) (Darcy) که با وساطت وزیر مختار سابق انگلیس در ایران، برای ورود به این عرصه پیشقدم شد. پس از حضور در ایران، اینک آنچه که ضروری به نظر می‌رسید، استخدام نیروی کاری بود که برای عملیات اکتشاف و توسعه فعالیت‌های نفتی مورد نیاز بود. در آغاز و با استخدام نیروی کاری که از دیگر مناطق ایران به خوزستان مهاجرت کردند و نیز توسعه تأسیسات نفتی، کارگران مناطق نفت‌خیز اگر چه در شرایط ایده‌آلی به سر نمی‌بردند، خواهان تسهیلات فوق‌العاده نیز نبودند؛ زیرا به نظر می‌رسید آنها که از شهر و روستای خود برای کار به شهرهای نفتی روی آوردند، قبل از آن دارای شغل و دستمزد مناسب و شرایط مساعد زندگی نبوده و اکنون راضی به آنچه که پیشروی آنها بود، مطالبات جدی نیز مطرح نمی‌کردند. با گذشت زمان و ادامه رویه شرکت مبنی بر صرف هزینه کمتر برای نیروی کار، کارگران خواسته‌های خود را عنوان کردند. با توسعه عملیات این شرکت، نخستین هسته‌های کارگری نفت شکل پیدا کرد؛ اما شرکت نفت با سیاست‌های خاص خود توانست اوضاع را تحت کنترل درآورد.

این پژوهش در پی یافتن پاسخ این سؤال است که: شرکت نفت ایران و انگلیس در مقابل نیروی کار ایرانی چه رویکرد و عملکردی داشته و چقدر به خواسته‌ها و مطالبات کارگری توجه نشان می‌داده است؟ به نظر می‌رسد که در این مورد شرکت نفت به سهل‌انگاری متهم بوده و آنچه برای آن اهمیت داشته، صرفه‌جویی و بهره‌وری عملیات نفتی بوده است.

اکتشاف نفت جنوب و تأسیس شرکت نفت ایران و انگلیس

در ۲۸ ماه مه ۱۹۰۱م، ۱۲۸۰ش، مظفرالدین‌شاه امتیاز تفحص و استخراج و حمل‌ونقل و فروش نفت و مواد مشتقه آن را با اجازه انجام کلیه عملیات مربوطه در سراسر کشور (به جز پنج ایالت شمالی که به علت مجاورت با روسیه مستثنی شده بود)، برای مدت شصت سال به ویلیام دارسی تبعه انگلستان واگذار کرد (روحانی، ۱۳۵۲: ۵۸). با تأسیس شرکت بهره‌برداری اولیه و بعد از آن شرکت سندیکای امتیازات، عملیات کشف و استخراج نفت در جنوب ایران دنبال شد. در سال ۱۲۸۷ش درست هنگامی که سندیکای امتیازات از کشف نفت در ایران مأیوس شده بود و حتی دستور توقیف عملیات را صادر کرده

بود، این تلاش منتهی به نتیجه گردید و چاهی که در مسجد سلیمان حفر شده بود به نفت رسید (روحانی، ۱۳۵۲: ۵۹).

در این موقع بود که انگلیسی‌ها به حضور خود در زمینه اکتشاف نفت ایران و سرمایه‌گذاری در آن مطمئن شدند و پایه‌های این حضور را پی‌ریزی کردند. کشف این ذخایر نفتی در واقع سرآغاز دوره جدیدی در تاریخ ایران بود که با حوادث و اتفاقات بی‌شماری همراه بود. تبعات سیاسی، اقتصادی و اجتماعی اکتشاف نفت آنچنان تأثیرگذار و عمیق بود که فصلی مهم از تاریخ ایران را به خود اختصاص داد و حضور انگلیسی‌ها در این زمینه نیز پیامدهای بسیاری را به دنبال داشت. در ۱۴ آوریل ۱۹۰۹ م. / ۱۲۸۸ ش. شرکت جدیدی به نام شرکت نفت ایران و انگلیس تأسیس شد و وزارت ریاداری انگلستان قراردادی را با این شرکت منعقد ساخت که به موجب آن، دولت انگلستان با دو میلیون و دویست هزار لیره سرمایه‌گذاری و تصاحب ۵۲ درصد سهام شرکت، بزرگ‌ترین سهام‌دار شرکت شد (امینی، ۱۳۷۹: ۴۷). حالا دیگر منافع یک شرکت نبود که مطرح بود؛ بلکه دولت بریتانیا رسماً در قضیه نفت ایران ذینفع محسوب می‌شد. به تدریج نفت ایران آماده استفاده بین‌المللی شد و برنامه تأسیس پالایشگاه آبادان نیز ریخته شد. شرکت نفت ایران و انگلیس تمام تلاش خود را کرد تا عایدات نفتی به میزان قابل توجهی افزایش یابد و ادامه کار نیازمند بسترسازی برای ایجاد تأسیسات پیشرفته کشف، استخراج و پالایش نفت بود، لذا مدیران و مهندسان نفتی شرکت، زمینه اینگونه فعالیت‌ها را آماده نمودند.

شرکت نفت ایران و انگلیس و استخدام کارگران ایرانی

در جریان رشد کاملاً مجزای حوزه‌های نفتی خوزستان اشتغال با سرعت زیاد افزایش یافت و تا سال ۱۹۲۰ م. به ۲۰۰۰۰ کارگر رسید. این تعداد همچنان افزایش یافته در سال ۱۹۵۱ م. به ۵۵۰۰۰ کارگر بالغ شد و ۱۵۰۰۰ کارگر دیگر نیز برای پیمانکاران شرکت نفت کار می‌کردند (هالیدی، ۱۳۵۸: ۱۸۷)؛ اما در ابتدا، این نیروی کارگری برای کارهایی که احتیاج به آموزش خاصی نداشت مورد استفاده قرار گرفت. در اکثر منابع، اشارات فراوانی وجود دارد مبنی بر اینکه نخستین کارگران غیرمتخصص شرکت نفت را دهقانان جنوب و برخی نواحی مرکزی ایران و عشایر این نواحی تشکیل می‌دادند. نکته جالبی که به آن اشاره می‌شود، این است که دهقانان و عشایر غالباً در برابر مزد برای این شرکت کار نمی‌کردند؛ بلکه ارباب آنها به علت ارتباط تنگاتنگی که با عاملان این شرکت داشتند، آنها را وادار به کار

می‌کردند (وطنخواه، ۱۳۸۰: ۳۳۷). آنچه که در این مورد قابل ذکر است اینکه تعدادی از کارگران نیز از همان ابتدای کار از سایه ارباب و به عنوان کارگران مزدبگیر در شرکت استخدام شده بودند.

این کارگران در کارهایی چون ساختمان‌سازی، حمل و نقل، سرویس، باراندازی و تخلیه بار و کارهای مربوط به لوله‌های نفت اشتغال داشتند (هالیدی، ۱۳۵۸: ۱۸۸). تعداد بسیار بالای بیکاران و کسانی که در وضعیت بد اقتصادی به سر می‌بردند، باعث شد تقاضا برای استخدام در شرکت نفت زیاد و بازار رقابت برای ورود در این زمینه داغ باشد. مسأله استخدام کارگران و کارکنان ایرانی در شرکت نفت، از همان ابتدای تأسیس شرکت، مورد اختلاف دولت ایران و شرکت نفت بود. پس از آنکه اختلافات شرکت و دولت ایران منجر به قرارداد ۱۹۳۳ م/ ۱۳۱۲ ش. شد، اینک از شرکت نفت ایران و انگلیس، انتظار می‌رفت که طبق قرارداد جدید شرایط کاری بهتری برای شاغلین در شرکت فراهم کند. بر طبق بند یک ماده شانزدهم این قرارداد مقرر شده بود که کمپانی صنعت‌گران و مستخدمین فنی و تجاری خود را به اندازه‌ای که اشخاص دارای صلاحیت و باتجربه در ایران یافت می‌شود، از اتباع ایران انتخاب خواهد کرد و این نیز مسلم است که مستخدمین غیرفنی کمپانی منحصراً از اتباع ایران خواهند بود و اینکه بر طبق بند دو، طرفین موافقت می‌نمایند در اینکه طرح عمومی را مطالعه و تهیه نمایند که بر طبق آن هر سال و مرتباً مستخدمین غیرایرانی را تقلیل داده و به جای آنها به طور تصاعدی در کوتاه‌ترین مدت ممکن از اتباع ایرانی بگمارند (لسانی، ۱۳۵۷: ۲۲۳). اما آنچه شرکت به آن استناد می‌کرد بند یک یا قسمت اول آن بود که می‌گفت "طرفین تصدیق دارند و قبول می‌نمایند که اصلی که مدار اجرای این قرارداد می‌باشد، آن است که در منافع طرفین حفظ حد اعلائی منتج بودن و صرفه‌جویی در اداره عملیات کمپانی ضرورت دارد" (فاتح، ۱۳۸۴: ۴۳۰).

زمان زیادی از تحکیم پایه‌های شرکت در ایران نمی‌گذشت که نخستین درخواست‌ها برای بررسی طرز عمل شرکت در مقابل نیروی کار بروز کرد. "نظر به اینکه عده عملیات کارخانه‌های نفت جنوب روز به روز در تزايد و نظر به فقدان قوانین و نظامات لازمه برای جلوگیری از تعدیات کارفرمایان - هر روزه اجحافات به عملجات ایرانی شده و مخصوصاً در مواقع پیش‌آمد حوادث غیرمترقبه هم آنطور که شاید و باید جبران حوادث مزبور به عمل نمی‌آید" (سازمان اسناد ملی ایران، سند شماره ۱۴۶۵۱/۲۴۰). در این نامه که برای وزارت فوائد عامه ارسال شده است، پیشنهاد شده که کمیسیونی با حضور نماینده این وزارتخانه و نمایندگان وزارت خارجه و عدلیه تشکیل شده و قوانین و نظامات لازمه را برای حفظ حقوق عملجات تدوین نمایند (همان منبع). در نامه مشابه دیگری که از سوی رئیس مجلس شورای ملی در این مورد صادر شده است، اینچنین آمده است که: "به قرار اطلاعی که از حدود خوزستان راجع

به کمپانی نفت جنوب رسیده طرز رفتار کمپانی مزبور نسبت به کارگران ایرانی خوب نیست از جمله اجرت آنها را تقلیل کرده‌اند طوریکه کافی به مخارج مشارالیهم نبوده همواره در عسرت و قرض دچار می‌شوند و دیگر مسئله صحتی و مریضخانه است که برای ایرانی‌ها تهیه شده به کلی غیرمنظم و به هیچ وجه کافی به احتیاجات آنها نیست" (سازمان اسناد ملی ایران، سند شماره ۱۴۶۵۱/۳۴۰).

اما به نظر می‌رسید هیچ‌گونه بازرسی جدی از طرف دولت ایران در این زمینه وجود نداشت و نهایتاً نیز این درخواست‌ها منتج به نتیجه نبود. در هر صورت شاغلین در صنعت نفت، بخش قابل توجهی از نیروی کار آن روز ایران را تشکیل می‌دادند و توجه به آنها و خواسته‌هایشان مهم به نظر می‌رسید. با توجه به مطالبات اقتصادی کارگران برای افزایش دستمزدها و بهبود محیط کار به نظر می‌رسید آنچه برای شرکت اولویت داشت صرفه‌جویی و بهره‌وری عملیات نفتی بود. به تدریج این وضعیت نامناسب زمینه‌ساز حضور عناصر چپ در میان کارگران نفتی و تشکیل اتحادیه‌های کارگری شد که سرانجام اعتصابات کارگری را نیز سبب شد و به تدریج انتظارات از شرکت نفت پایه و اساس اعتصابات بعدی را فراهم ساخت.

شاید از قدیمی‌ترین نمونه درخواست و مطالبات کارگری که تا پایان فعالیت شرکت نفت ایران و انگلیس نیز ثابت و در اعتصابات مورد تقاضای کارگران بود، در اعلامیه جمعیت اجتماعیون مستقل آمده باشد: "نظر به اینکه در موقع اعطای امتیازات، مخصوصاً امتیازاتی که به کمپانی‌های خارجه داده می‌شود بایستی در ضمن ملاحظه منافع مالیه دولت و اقتصاد مملکت حقوق و مصالح کارگران و نفوس ایرانی نیز کاملاً مرعی و منظور گردد. چه از بدیهیات است تأمین صلاح و رفاهیت کارگران که قسمت عمده نفوس را تشکیل می‌دهند، ولی متأسفانه می‌بینیم که در بعضی شرکت‌ها و تأسیسات مثل نفت جنوب به هیچ‌وجه این مساعی مراعات نشده و مسجد سلیمان و عبادان که بایستی نگین حوزه ثروت و سعادت ملت ایران به شمار رود، محل رنج و محنت هزاران نفوس گردیده است" (همان منبع). در ادامه این جمعیت از رئیس‌الوزرا می‌خواهد که در امتیازات آتیه مخصوصاً امتیاز نفت شمال این موارد رعایت گردد.

۱. تعیین نمودن حداقل مزد و حداکثر کار روزانه کارگران توسط هیأتی از نمایندگان دولت و کمپانی.
۲. تعطیل یک روز در هفته با استفاده از مزد.
۳. حمایت از کارگرانی که در حین کار صدمه جسمانی می‌بینند.
۴. ایجاد تسهیلات لازم و نظامات صحتی و منازل و مایحتاج اولیه ارزان برای کارگران.

۵. تشکیل محکمه‌ای متشکل از نمایندگان کارگران، کمپانی و دولت برای رفع اختلافات حاصله بین کارگران و کمپانی (همان منبع).

یعقوبی‌نژاد در رئیس نفت دسته‌بندی کارکنان شرکت رادر ۱۹۴۴م/۱۳۲۳ش. این‌طور ذکر می‌کند: دسته اول شامل سینیورها (Senior) یا کارمندان ارشد که شامل کلیه کارکنان اروپایی و آمریکایی و عده قلیلی هندی و ایرانی که از تمام مزایا و امکانات بهره‌مند بودند. دسته دوم جونیورها (Junior) یا کارمندان دون پایه که بیشتر ایرانی و هندی و نسبت به دسته اول از حقوق کمتری برخوردار بودند؛ ولی آنان نیز به طور نسبی از بعضی مزایا استفاده می‌کردند (یعقوبی‌نژاد: ۱۳۷۳: ۱۸۲). آنچه که با عنوان طبقات فرادست و طبقات فرودست هم خوانده می‌شوند. از جمع کل کارگران و کارمندان ایرانی که در سال ۱۳۲۵ش. بیش از ۷۰ هزار نفر بودند، ۱۵۰۰ نفر در درجه جونیور قرار می‌گرفتند (موحد، ۱۳۷۸: ۴۳). دسته سوم کارگران یا بی‌نام‌ها بودند که برای شناسایی آنها فقط از شماره کارگری و اسم کوچک آنها استفاده می‌شد و به نام خانوادگی آنها توجه نمی‌گردید. این دسته مرکب از ۶۰ تا ۷۰ هزار نفر از اهالی محل بودند. از کارگر فنی گرفته تا کارگر ساده و باربر که اصطلاحاً دی.آر.ئی (D.R.E) به معنی کارگر روزمزد نامیده شدند و از قشر بسیار محروم و ستم‌دیده شرکت محسوب می‌شدند (یعقوبی‌نژاد: ۱۳۷۳: ۱۸۲). از قرار دی.آر.ئی که مخفف سه کلمه Daily Rated Employee بود، شامل کارگران ساده و باربرانی که اغلب مهاجر بودند و به امید دستیابی به رفاه بیشتر و یافتن کار و به دست آوردن آزادی‌های فردی و اجتماعی از شهر و روستای خود به جنوب آمده بودند؛ اما در شرایط نامساعد و هوای گرم و طاقت‌فرسای جنوب در مناطق مختلف حاشیه‌نشینی را به وجود آورده بودند (ولی‌زاده، ۱۳۹۱: ۲۰۵). در طی طرح عمومی که در سال ۱۹۳۶م/۱۳۱۵ش. بین وزارت دارایی و شرکت امضا شد، شرکت موظف شده بود که تعدادی دبستان و دبیرستان، آموزشگاه حرفه‌ای و فنی برای کارگران و دانشکده فنی برای تعلیم و تربیت مهندسين ایران بسازد و سالی یک میلیون لیره به مصرف خانه‌سازی برای کارکنان ایران برساند و کمک‌های مؤثری به شهر آبادان و توسعه بهداشت در مناطق عملیات بکند؛ اما قسمتی از خانه‌هایی را که شرکت ساخت به خارجیان اختصاص داد و باز قضیه مسکن که عمده مشکل مستخدمین شرکت بود به جای خود باقی ماند (فاتح، ۱۳۸۴: ۴۳۲ و ۴۳۳). توجیه انگلیسی‌ها هزینه کمتر و بهره‌وری بیشتر بود؛ همان‌طور که فاتح نیز به آن اشاره می‌کند.

"آموختن کار به ایرانیان متضمن خرج است و دیگر اینکه شرکت به لحاظ یک سیاست غلط میل ندارد که کارهای حساس آن در دست ایرانیان باشد" (فاتح، ۱۳۸۴: ۴۴۶). شوادران نیز به این طرح عمومی اشاره می‌کند که اگر چه برسر قضیه استخدام نیروی ایرانی اختلاف وجود داشت، طرفین

موافقت کردند که وضع را بررسی کنند و طرحی برای کاهش مرتب و همه ساله کارکنان غیرایرانی و جایگزین کردن اتباع ایرانی به طور تصاعدی و در کوتاه‌ترین مدت ممکن به جای آنان تهیه کنند (شوادران، ۱۳۵۲:۱۴۷).

دستمزد کارگران شرکت نفت

یوسف افتخاری از شاغلین در شرکت نفت و ترتیب‌دهندگان اعتصاب ۱۳۰۸ش. وضعیت اقتصادی کارگران را در آن زمان به دلیل پایین بودن دستمزدها بسیار نابسامان توصیف کرده، می‌آورد: در سال ۱۳۰۶ش. حداقل حقوق کارگران ماهی ۶ تومان و حداکثر ۹ تومان بود. حقوق بهترین متخصص ایرانی از ماهی ۴۵ تومان تجاوز نمی‌کرد. حداکثر حقوق یک نفر منشی و نویسنده ایرانی ماهی ۴۵ تومان بود. فقط کارمندانی بیشتر از ۴۵ تومان حقوق می‌گرفتند که روابط سرّی با شرکت نفت داشتند (بیات، ۱۳۷۰: ۱۱۶). از قرار شرکت در سال ۱۹۴۲م. / ۱۳۲۱ش. یک ثلث به دستمزد کارگران افزود و جیره نان و قندوشکر به آنها داد و ضمناً با اولیای ارتش‌های بیگانه قراری گذاشت که دستمزدها را در خوزستان ثابت نگاه داشته و رقابت در استخدام راقطع نماید. اضافات مذکور موجب شد که حداقل دستمزد به چهارده ریال افزایش یابد؛ ولی ترقی روزافزون هزینه زندگی و کاهش ارزش پول ایران و کمیابی مایحتاج واز همه بدتر کرایه گزاف مسکن اضافات مزبور را خنثی کرد و کارکنان شرکت باز دچار مضیقه سختی بودند (فاتح، ۱۳۸۴: ۴۳۵).

در مقابل اعتراضات به پایین بودن دستمزد کارگران، شرکت نفت در جوابیه خود آورده بود که "بی‌شک به همان اندازه که آن وزارتخانه جلیله و مقام محترم ریاست مجلس شورای ملی مایل‌اند که این کارگران به طور وافی اجرت بگیرند منافع کمپانی نیز آنرا ایجاب می‌نماید و خاطر محترم را مطمئن می‌دارم تا حدی که مناسب با صرفه‌جویی باشد این قضیه نظر دقیق کمپانی را جلب کرده و در آتیه نیز خواهد کرد" (سازمان اسناد ملی ایران، سند شماره ۲۴۰/۱۴۶۵۱). در گزارش هیئت اعزامی به خوزستان که بعد از اعتصابات ۱۳۲۵ش. برای بررسی وضعیت کارگران شرکت نفت نوشته شده، آمده است: "قبل از اینکه تصمیم شرکت راجع به اضافه دستمزد ابلاغ گردد حداقل دستمزد ۱۲ ریال و حداکثر از ۵۲ ریال تجاوز نمی‌نمود و با آنکه اضافه بر این مبلغ نیز وجوهی به عنوان سرویس به تناسب سنوات خدمات به کارگران داده می‌شد معذک چنین به نظر می‌رسید که مزد کارگران شرکت غیر کافی می‌باشد" (سازمان اسناد ملی ایران، سند شماره ۲۳۰/۸۰۲۸). از سوی دیگر "اولیاء شرکت اظهار نمودند که

اضافه‌ای که بدین طریق داده شده برای کارگران کافی به نظر می‌رسد؛ ولی از طرف هیئت تذکر داده شد که واحد دستمزد کارگران به موجب قانون باید در شورای عالی کار مورد موافقت و تصویب واقع گردد (همان منبع).

از آنجا که شرکت مدعی بود سطح زندگی و دستمزد کارگران ایرانی شرکت نسبت به کارگران شاغل در دیگر مراکز صنعتی ایران بهتر است، این امر مورد اعتراض قرار گرفته بود و تأکید می‌شد که شرکت‌های خصوصی ایران در شرایطی که سود سالانه آنها بسیار پایین بوده ناگزیر از دادن مزد کم به کارگران خود بوده‌اند؛ به نظر می‌رسید این مطلب نمی‌توانست برای شرکت توجیه خوبی باشد. مقایسه دستمزدها با ملاک دستمزدهای داخلی برای یک شرکت ثروتمند بریتانیا به هیچ‌وجه صحیح به نظر نمی‌رسید. سطح کلی دستمزدها در شرکت همیشه خیلی پایین بود. حتی پس از اینکه در سال ۱۹۴۶ م. / ۱۳۲۵ ش. افزایش عمده‌ای از طرف دولت ایران به شرکت تحمیل شد، هنوز دستمزدها در مقایسه با هزینه زندگی افزایش قابل توجهی نیافته بود (ساتن، ۱۳۷۲: ۱۰۳). بدین ترتیب وضعیت دستمزدها همواره مورد اعتراض کلی بود و شرکت حتی به تبعیض در این زمینه متهم بود. در شرایط بد اقتصادی که بسیاری از کارگران درگیر آن بودند، بالا بردن میزان دستمزد آنان همواره از خواسته‌های اصلی کارگران و تشکیلات کارگری بود.

تسهیلات شرکتی

تبعیض در استفاده از امکانات و تسهیلات موجب ناخرسندی هرچه بیشتر کارگران می‌شد. فروشگاه‌های شرکت نفت تا سال ۱۹۳۳ م. / ۱۳۱۲ ش. فقط به انگلیسی‌ها جنس می‌فروختند و فقط هنگامی که این فروشگاه‌ها برای وارد کردن کالاهای خود از معافیت گمرکی برخوردار شدند به شرط آنکه به کارگران ایرانی نیز جنس بفروشند، درهای خود را به روی ایرانیان گشودند (وزیری، ۱۳۸۰: ۲۳۱). کاوه احسانی می‌گوید که از زبان چند نفر از معمرین شنیده است که در زمان جنگ نیروی دریایی انگلیس از تردد لنج‌ها در دریا جلوگیری می‌کرد. همین امر باعث شد که لنج‌ها نتوانند به امارات آن سوی آب رفت و آمد کنند، در نتیجه قیمت بسیاری از کالاهای وارداتی گران شد و پس از آنکه تعدادی از شیوخ عرب و بزرگان طوایف با رؤسای شرکت دیدار کرده و ابراز نارضایتی می‌کنند، شرکت موافقت می‌کند که تعدادی لنج به اجازه رسمی شرکت یا ارتش انگلیس حق تردد در دریا را داشته باشند (کتاب خوزستان، ۱۳۸۱: ۲۹).

برخی معتقدند که قرارداد ۱۹۳۳ م. / ۱۳۱۲ ش. سرآغاز تغییر رویه شرکت در مقابل نیروی کار بومی خود شد و پس از آن شرایط کارگران بهبود یافته و با امضای امتیاز جدید، شرکت برای مدتی رفتارش را با کارگران ایرانی تغییر داد؛ اما برای برطرف کردن یا تعدیل شکایت‌های بسیاری که در طول فعالیت سی ساله‌اش از طرف دولت ایران مطرح شده بود، هیچ کوشش مؤثری انجام نداد (ساتن، ۱۳۷۲: ۱۰۳). کارگران ایرانی شرکت از لحاظ آب آشامیدنی نیز در مضیقه بودند. فاتح می‌گوید که در سال ۱۳۲۶ ش. که به آبادان انتقال یافته، آب سردنوشیدنی که در هوای گرم خوزستان یکی از ضروریات است، موجود نبود و اولین اقدامی که کرده، این بوده است که آب یخ در تمام کارگاه‌ها فراهم گردد و از قرار برای تهیه آب یخ، با مشکلات بسیاری مواجه بوده که بیشتر بنا بر قول او حاصل تنگ‌نظری متصدیان امر بود (فاتح، ۱۳۸۴: ۴۵۱). از طرف دیگر گویا لوله‌کشی آب برای مصارف خانگی در برنامه‌های شرکت نبود. بنابراین کارگران ناگزیر بودند آب مورد نیاز خود را از پمپ‌هایی که روزی چند ساعت کار می‌کرد، تهیه کنند. (فرمانفرمایان، ۱۳۷۷: ۲۱۶). بر طبق کتاب انگلو و بنگلو در آبادان، آب آشامیدنی مردم شهر که در بافت سنتی شهر و خارج از برزن‌های شرکت نفت زندگی می‌کردند، از طریق شیرهای فشاری به نام بمبو (Bam bow) تأمین می‌شد؛ اما مناطق مسکونی شرکت نفت ایران و انگلیس از لحاظ تأمین آب و برق مجانی و سایر خدمات رفاهی مشکلی نداشتند. بیشتر خانواده‌ها از افراد آبرسان به نام سقا استفاده می‌کردند اما در مناطقی که مردم کم‌بضاعت و کارگران در آنجا ساکن بودند قاعدتاً می‌بایست خودشان تأمین‌کننده آب باشند که بر خوردها و مشاجره‌هایی هم از قرار در این بین اتفاق می‌افتاد (ولی‌زاده، ۱۳۹۱: ۲۳۸). آب مناطق شهری مسجد سلیمان نیز از طریق لوله آبی که از گذار لندر در ۱۸ کیلومتری مسجد سلیمان و رودخانه کارون آورده بودند تأمین می‌شد که با توجه به وسعت و جمعیت شهر کافی نبود و لذا آب‌رسانی به خانه‌ها همیشگی نبود (مکی، ۱۳۶۲: ۵۶).

در خلاصه گزارش هیئت اعزامی به خوزستان اختلافات کلیه کارگران با شرکت نفت به شرح زیر آمده است: "۱- کمی دستمزد، ۲- نداشتن منزل برای سکونت و یا بدی وضع منزل، ۳- نداشتن آب به مقدار کافی، ۴- نداشتن روشنایی در بعضی منازل، ۵- نواقص بهداشت و کمی پزشک، ۶- تأخیر در تهیه وسایل نقلیه برای استفاده از مرخصی، ۷- نواقص امور تربیتی و مدارس، ۸- عدم پرداخت دستمزد ایام تعطیل" (سازمان اسناد ملی ایران، سند شماره ۲۳۰/۸۰۲۸). مواردی که در تمام سال‌های فعالیت شرکت نفت مورد تقاضای کارگران بود و پایه متشکل شدن کارگران در اتحادیه‌های کارگری خصوصاً حزب توده را سبب می‌شد.

مسکن کارگران شرکت نفت

یکی از موارد اختلاف شدید بین دولت و شرکت نفت، موضوع مسکن کارگران ایرانی در مناطق نفت‌خیز بود. می‌توان گفت این موضوع یکی از مهم‌ترین موجبات عدم رضایت کارگران و باعث اعتصابات پی‌درپی شده بود. دولت ایران و همچنین کارگران شرکت نفت، به کمپانی اعتراض می‌کردند که ماده ۱۷ قراردادی را که به استناد آن به عملیات خود ادامه می‌دهند، اجرا نمی‌کنند. ماده ۱۷ قرارداد ۱۹۳۳ شامل: "کمپانی تشکیلات و مخارج تأسیسات و تفتیش و اداره وسایل صحت عمومی را مطابق جدیدترین حفظ‌الصحه معمولی در ایران در تمام اراضی و ابنیه و مسکن اعضا و عملیات خود که در حوزه امتیاز کاری کنند به عهده می‌گیرد" (لسانی، ۱۳۵۷: ۲۸۳).

انتظار می‌رفت بر طبق این ماده وضعیت کارگران بهبود یابد و شرکت در این مورد بهتر از گذشته به کارگران و خواسته‌های آنان توجه نشان دهد. اگرچه تا انعقاد قرارداد ۱۹۳۳ چندخانه‌ای در مسجد سلیمان برای کارمندان و کارگران ایرانی که سابقه زیادی در شرکت داشتند ساخته شد؛ ولی اقدام مشابهی در آبادان به عمل نیامد. شهرآبادان از حال دهکده‌ای از کپرهای گوناگون خارج شده و مردم خانه‌هایی ساختند که بعضی را به کارمندان ایرانی شرکت اجاره می‌دادند (فاتح، ۱۳۸۴: ۴۲۹)؛ اما کارگران یا در چادر زندگی می‌کردند، یا در خانه‌های کوچک گلینی که در جنوب شرقی پالایشگاه مثل سربازخانه ردیف شده بودند و محوطه آنها به "کولی لاین"ها (Coolie Lines) معروف بود (Crimson, 1997: 342).

در احمدآباد آبادان که کوی کارگران نامیده می‌شد، خانه‌ها پوشالی و مردمان فقیرتر به دنبال سرپناهی برای خود بودند و مسئله کمیابی خانه طبق اظهار پیران شهر با پیدایش آبادان به وجود آمد و ادامه داشته است. همین مسئله بود که میزان کرایه خانه رابه طرز سرسام‌آوری بالا برده بود، به طوری که هرکس می‌توانست در چند مترمربع زمین باروی هم گذاشتن مقداری گل و بوریا و نی و تخته، دخمه-های تنگ و تاریکی به نام اتاق می‌ساخت (لسانی، ۱۳۵۷: ۲۸۸).

به طور کلی شرکت شهرهای خوزستان شهرهایی بودند دوگانه، به این معنی که جغرافیای اولیه شهر به دو فضای مجزا و منفک از یکدیگر تقسیم می‌شد که اولی فضای رسمی و تحت نظارت شرکت و دومی غیررسمی و توسط مهاجرین (احسانی، ۱۳۸۷: ۲۳). از طرف دیگر به تدریج در این گونه شهرها یک نوع طبقه‌بندی اجتماعی - فرهنگی به وجود آمد و در منطقه‌ای که در گذشته دارای دو طبقه خان و

قائد و کدخدا از یک طرف و طبقه فقیر و رعیت از طرف دیگر بود، یک طبقه‌بندی جدید اجتماعی که شامل کارفرما- کارمند- کارگر و بومیان بیکار بود، به وجود آمد (عباسی شهینی، ۱۳۷۴: ۴۱۹).

علاوه بر این شرکت به جهت حضور گسترده در شهرهای مناطق نفت‌خیز و وابستگی معیشتی بسیاری از ساکنین این شهرها به آن، در مرحله بعد تأثیرات اجتماعی و فرهنگی عمیقی را در این نقاط به جا گذاشت. ردپای این تأثیرات در استفاده از واژگان انگلیسی میان ساکنین مناطق نفت‌خیز جنوب هنوز هم قابل مشاهده است. به طور کلی شرکت نفت در مناطق نفت‌خیز نفوذ و تسلط ویژه داشته است. در سندی که در واقع گزارشی از کنسولگری ایران در بصره به تاریخ ۱۴ فروردین ۱۳۰۴ ش. است، این چنین آمده: "به طوریکه از اشخاص موثق شنیده شده، کمپانی نفت جنوب بدون ورقه جواز به هیچکس اجازه ورود به مسجدسلیمان را نمی‌دهد و هرکس قصد مسافرت به مسجدسلیمان داشته باشد، اعم از مامورین حکومت یا غیر، بایستی قبلاً تحصیل ورقه جوازی از کمپانی مزبور نماید و هرگاه بدون ورقه جواز کمپانی برود، مستخدمین کمپانی در (درخزین) مانع ورود او به مسجدسلیمان شده و از همان راهی که آمده می‌بایست مراجعت کند. مثل اینکه بدون جواز به یک مملک اجنبی مسافرت کرده باشد. نظر دقت حکومت جلیله را به این اقدام کمپانی که حایز کمال اهمیت است و به حقوق حاکمیت دولت برمی‌خورد، جلب می‌نماید" (سازمان اسناد ملی ایران، سند شماره ۱۴۷۸۸/۲۴۰). این مسئله بسیار جالب توجه نشان از درجه حضور و نفوذ شرکت در مناطق نفت‌خیز داشت، به تدریج به حضور در زمینه‌های دیگر نیز منجر شد.

امکانات بهداشتی و درمانی

به نظر می‌رسید که امکانات بهداشتی و درمانی در مناطق نفت‌خیز یکی از موارد مورد اعتراض کارگران بوده و اگرچه بیمارستان شرکت از امکانات خوبی بهره‌مند بود؛ اما استفاده کارگران از آن محدود بود. افتخاری در این زمینه می‌گوید که از طرف وزارت بهداشتی اداره‌ای به نام بهداری در آبادان تأسیس شده بود که هیچ‌گونه وسایل بهداشتی در آن موجود نبود. بیمارستان شرکت هم که از حیث دوا و طبیب رضایت‌بخش بود، ظاهراً برای کارگران و کارمندان بود؛ ولی درحقیقت برای معالجه و استراحت مهندسی و کارمندان انگلیسی تأسیس شده بود (بیات، ۱۳۷۰: ۱۲۰). ضمن اینکه شرکت نفت برای سوانح غیرمترقبه کارگران هیچ‌گونه پیش‌بینی نکرده بود. کارگرانی که در حین انجام کار صدمه دیده و ناقص-

الاعضاء می‌شدند، بدون دریافت دیناری از بابت خسارت، از کار برکنار شده غالباً مجبور به تکی می‌شدند (بیات، ۱۳۷۰: ۱۲۱).

در نامه‌ای جالب از شرکت نفت ایران و انگلیس به وزارت تجارت، فلاح و فواید عامه در تاریخ ژوئن ۱۹۲۴ م. / ۱۳۰۳ ش. که به نظر می‌رسد در پاسخ به مراسله رئیس مجلس شورای ملی نوشته شده است، به تمامی ایرادات وارده بر شرکت پاسخ داده شده است و می‌آورد که "ظاهراً از این قرار است که رفتار کمپانی نسبت به کارگران ایرانی خوب نیست به علت اینکه اجرت آنها را تقلیل کرده و مریضخانه‌های کافی برای احتیاجات کارگران ایرانی موجود نیست" (سازمان اسناد ملی ایران، سند شماره ۲۴۰/۱۴۶۵). شرکت سپس متذکر می‌شود که این اظهارات صحت نداشته و مسئله مزد کارگران در تحت توجه و مطالعه کامل مأمورین فنی کمپانی در محل واقع شده است و مزد آنها همیشه رو به تزاید است و به عموم مستخدمین کمپانی آب و سوخت و خانه مجانی داده می‌شود. همچنین شرکت مدعی است از آنجا که عده زیادی از شمال ایران به جنوب رفته و درصدد تحصیل کار در کمپانی می‌باشند، نشان از ترجیح کمپانی برای کارگران است. نیز می‌آورد: "خاطر محترم را مطمئن می‌دارم تا حدی که مناسب به صرفه‌جویی باشد، این قضیه نظر دقیق کمپانی را جلب کرده و در آتیه نیز خواهد کرد." و بدون مبالغه سرویس صحی کمپانی برای تمام مستخدمین کمپانی مجانی است و به علاوه معالجات مجانی نیز برای تمام اهالی فراهم است. بر توجه به وسایل صحی در حوزه کمپانی تأکید شده و چنین آمده است: "مراکز صحتی که سرویس صحی کمپانی در آنجا تأسیس شده شامل، ناحیه معادن نفت در قسمت مسجدسلیمان، ناحیه لوله نفت که مرکز آن اهواز - ناحیه کارخانه‌جات تصفیه در آبادان - و نواحی بیکرز - ده‌لران - قشم و ماماتین است. ترتیبات و معالجاتی که در این مراکز موجود است برای اروپایی‌ها و ایرانی‌ها کاملاً مشابه و یکسان است و آسایش و راحتی کارگران همیشه مورد توجه کمپانی نفت انگلیس و ایران لیمیتد بوده است" (همان منبع). قابل ذکر اینکه منابع دیگر در این مورد نظر مخالف با آنچه شرکت عنوان می‌کند را دارند و شرکت را متهم به سهل‌انگاری در این زمینه می‌کنند و اینکه تشکیلات بهداشتی کمپانی نفت چه از حیث کیفیت و چه از حیث کمیت به هیچ نحو متناسب با گروه انبوه کارگران و کارمندان نبود. و شرکت نفت در این مورد فقط به تبلیغات قناعت کرد و این وظیفه اساسی را که در قرارداد هم تصریح و تأکید شده بود به موقع به اجرا نگذاشت. شرکت نفت در صفحه دوم جزوه‌ای که به نام (سرویس‌های پزشکی و بهداشتی) انتشار داد همچنین می‌نویسد، چه در آبادان و چه در مسجدسلیمان درمانگاه‌هایی ساخته شده و دردست ساختمان می‌باشد تا هر یک از کارکنان شرکت در نزدیکی منزل خود به درمانگاه که مانند پزشک خانواده او محسوب می‌شود، رجوع کند (لسانی،

۱۳۵۷: ۳۲۴). لسانی معتقد است که این درمانگاه‌ها و اطباء تنها برای این است که چون درمانگاه جایی است که کارگران به آنجا مراجعه کرده و درخواست معاینه و تصدیق به اینکه قادر به انجام کار نیستند، می‌نمایند و از آنجا که کارفرمایان شرکت نفت چنین معتقدند که ۹۴ درصد از این مراجعین بیمار نیستند و برای طفره از کار به درمانگاه مراجعه می‌کنند و اگر دارویی نیاز باشد خود اطباء انگلیسی نسخه‌ای از ارزان‌ترین داروهای تجویز می‌کنند (لسانی، ۱۳۵۷: ۳۲۶). نظر دیگر بر نقش شرکت در توجه به حوزه درمان و ایجاد امکانات پزشکی است: در مورد اهمیت خدمات دارویی شرکت برای مردم، ذکر همین نکته کفایت می‌کند که تنها در سال ۱۹۴۵م. بیش از ۹۵۰۰ بیمار تحت درمان قرار گرفتند. بیش از ۱۳۰۰۰ نفر در منطقه خود درمان شدند و بیش از ۵۰۰۰۰۰ نفر در بهداری‌ها مداوا شدند. در بخش‌های سرپایی و بهداری‌ها معاینه کارمندان و بستگان آنها و تا حد امکان افراد عادی به‌طور رایگان صورت می‌گرفت (ولی‌زاده، ۱۳۹۱: ۳۱۶). به نظر می‌رسد که در این مورد شرکت تا آنجا که منافع وی ایجاب می‌کرد حاضر به حضور در چنین مقوله‌ای می‌شد و اصل صرفه اقتصادی شرکت می‌بایست رعایت می‌شد.

از طرف دیگر عدم رسیدگی به شکایات کارگران از طرف مقامات مربوطه و نبودن مرجعی برای رسیدگی به عرایض کارگران خود یکی از عواملی بود که کارگران را برای شرکت در اعتصاب ترغیب می‌کرد. شرکت با حمایتی که از دولتی‌ها در خوزستان داشت و دادن تسهیلاتی به آنان از جمله مسکن به قولی آنها را نمک‌گیر کرده بود. دولت، استاندار یا مأمور عالی‌رتبه‌ای به خوزستان اعزام می‌داشت که برخلاف مأمورین سلف انتظامات را حفظ نموده و رفاه و آسایش عموم را تأمین نماید. غالب چنین مأمورینی که اطمینان به دوام خود نداشتند، سعی می‌کردند که برای حفظ مقام خود پشت و پناهی به دست آورند و مقدم بر هر کار جدیت می‌نمودند که در کارهای مربوط به شرکت رضایت خاطر اولیای شرکت را به بهترین نحو فراهم سازند (فاتح، ۱۳۸۴: ۴۵۳). در گزارش هیئت اعزامی به خوزستان در خرداد ۱۳۲۵ش نیز چنین آمده بود:

" در اکثر نقاطی که موسسات نفت دایر است، مأمورین دولت برای رفع احتیاجات خود از قبیل منزل، آب، برق، یخ، وسائط نقلیه و امثال آنها ناچارند از شرکت نفت استفاده نمایند و کاملاً متوجه این نکته نیستند که اینگونه مساعدت‌ها علاوه بر اینکه برای حسن جریان بهره‌برداری ضرورت دارد به هزینه مشترک گذاشته می‌شود و نباید آنان را تحت تأثیر قرار دهد" (سازمان اسناد ملی ایران، سند شماره ۲۳۰/۸۰۲۸). به هر ترتیب این دولت ایران بود که می‌بایست شرایطی را به شرکت می‌قبولاند که براساس آن نیروی کار ایرانی در موقعیت خوبی قرار بگیرد. نیروی کاری که حتی در این شرایط نیز

ترس از بیکاری را همیشه به همراه داشت (ساتن، ۱۳۷۲: ۱۰۶). ضمن اینکه همواره متقاضیان بسیاری برای استخدام در شرکت آماده به کار بودند و هرروز مهاجران بی‌شماری از شهرها و روستاهای ایران به دنبال یافتن شغل مناسب در شرکت نفت ایران وانگلیس راهی خوزستان می‌شدند.

به ترتیب نمی‌توان وضعیت اقتصادی و معیشتی کارگران و نقش آن در زمینه‌سازی جنبش‌ها و اعتصابات کارگران نفت را نادیده گرفت. با دقت در خواسته‌های کارگران اعتصابی که خواهان افزایش دستمزد، مسکن و امکانات بهداشتی بودند، از نخستین اعتصابات کارگران شرکت نفت در ۱۳۰۰ ش. مشخص می‌شود که مجموعه این عوامل نقش مؤثری در نارضایتی کارگران و متشکل شدن آنان داشته است. آنچه این تحركات را شکل داد و به ظهور رسانید، عناصر کمونیست و حزب توده بودند که نقش پررنگی در این زمینه داشتند. پس از شهریور ۱۳۲۰ ش که اتحادیه‌های کارگری سازمان یافتند، درخواست‌های کارگران نیز برای بهبود شرایط جدی‌تر مطرح شد. این روند ادامه پیدا کرد تا در اردیبهشت ۱۳۲۵ ش. قوام‌السلطنه که با مسئله کارگران روبرو شده بود، ضمن اینکه تحولات خوزستان را با دقت پیگیری می‌کرد، وزیران را واداشت تا قانون کار را که یکی از خواسته‌های کارگران بود به تصویب رسانند. تعیین حداقل دستمزد بر اساس قیمت محلی مواد غذایی، منع کار کودکان، محدود شدن کار روزانه به هشت ساعت، لزوم پرداخت حقوق برای روزهای جمعه و شش روز تعطیل از جمله روز کارگر و اجازه یافتن اتحادیه‌ها به داشتن سازمان و تشکیلات و مذاکره با لویی سایان (Louis Sayan) وعده داده شده بود (طاهراحمدی، ۱۳۷۸: ۵۵). لاجوردی معتقد است که این قانون، دو پهلو بوده است؛ چرا که مقررات خاصی از قانون و به‌ویژه تفسیر آنها به صورت آیین‌نامه‌های اجرائی، راه‌های قانونی پیش پای دولت می‌گذاشت تا وارد صحنه روابط صنعتی شود و از نفوذ اتحادیه‌های کارگری بکاهد و آنها را از نمایندگی کارگران بازراد (لاجوردی، ۱۳۶۹: ۱۰۶). از قرار شرکت نفت ایران و انگلیس که بزرگ‌ترین کارفرما بود، مواد مربوط به شورای کارخانه‌ها و نیز حداقل دستمزد را به اجرا درآورد تا متهم به شکستن قانون نشود. لیکن، هر روزه تعداد بیشتر از کارهای شرکت مزبور به شرکت‌های کوچک‌تر خارجی که قانون فوق را مراعات نمی‌کردند به صورت قراردادی واگذار می‌شد. (کدی، ۱۳۷۵: ۲۱۴)

و در نهایت با ملی شدن نفت ایران، شرکت نفت ایران و انگلیس برای مدتی از مناطق نفت‌خیز کنار زده شد اما با قرارداد کنسرسیوم، بار دیگر و به شکل دیگر وارد عرصه صنعت نفت ایران شد.

نتیجه

پس از اعطای امتیاز نفت به ویلیام ناکس دارسی و متعاقب آن، تأسیس شرکت نفت ایران و انگلیس، این شرکت در سراسر مناطق نفت‌خیز شروع به استخدام کارگران ایرانی نمود و از همان ابتدا، استخدام نیروی کار برای فرایند استخراج و پس از آن پالایش نفت در دستور کار قرار گرفت. در هر صورت نیروی کاری که در ابتدا به آموزش احتیاج داشت، وارد چرخه صنعت نفت شد و شرکت نفت اگر چه تعهداتی در این زمینه داشت؛ اما خود را موظف به انجام آن نمی‌دید. از سوی دیگر توجه به شرایط کاری و معیشتی کارگران مورد تقاضا بود. آنچه که از خلال اسناد نیز می‌توان به آن دست یافت این است که درخواست‌هایی از سوی دولت ایران برای بررسی وضعیت کارگرانی که به استخدام شرکت نفت در آمده بودند مطرح می‌شد؛ اما هیچ‌گونه نظارت جدی در این زمینه وجود نداشت. کارگران به دلیل مزد کم، قادر به تهیه مسکن نبوده و کارگران مهاجر نیز در شهرهای نفتی حاشیه‌نشینی را سبب شده بودند. افزایش دستمزدها، تقلیل ساعات کاری، ارائه تسهیلات بهداشتی از سوی شرکت و تهیه مسکن برای کارگران مورد تقاضا بود و شرکت به سهولانگاری در این زمینه متهم بود. تعهدات شرکت در زمینه استفاده از نیروی ایرانی و فراهم کردن شرایط مساعد برای آنان به شرکت گوشزد می‌شد؛ اما شرکت نفت بر ذکر اقدامات خود در جهت رفاه کارگران تأکید می‌کرد. آنچه که پایه آن صرفه‌جویی و بهره‌وری عملیات نفتی بود و سبب می‌شد تا کارگران و تشکیلات کارگری خواهان بهبود عملکرد شرکت نفت در مقابل کارگران باشند. به تدریج این وضعیت نامناسب زمینه‌ساز حضور عناصر چپ در میان کارگران نفتی و تشکیل اتحادیه‌های کارگری شد که سرانجام اعتصابات کارگری را نیز سبب شد. در این بین قانون کار دولت قوام و دیگر تلاش‌ها و پیگیری‌ها برای بهبود شرایط نیز مؤثر واقع نشد تا دوره ملی شدن نفت که چالشی دیگر برای شرکت نفت بود.

منابع

کتاب

- امینی، علیرضا، میرطیب موسوی (۱۳۷۹) نفت (سیاست-اقتصاد)، تهران: نشر خط سوم.
- بیات، کاوه، تفرشی، مجید (۱۳۷۰) خاطرات دوران سپری‌شده (خاطرات و اسناد و یوسف افتخاری)، تهران: انتشارات فردوس.
- تاریخچه مسجدسلیمان (۱۳۵۰) روابط عمومی شرکت ملی نفت ایران.
- روحانی، فواد (۱۳۵۲) تاریخ ملی شدن صنعت نفت ایران، تهران: شرکت سهامی کتاب‌های جیبی.
- ساتن، الول (۱۳۷۲) نفت ایران، ترجمه رضائیس طوسی، بی‌جا: صابرین.
- شمیم، علی اصغر (۱۳۸۴) ایران در دوره سلطنت قاجار، چاپ سوم، تهران: زریاب.
- شوادران، بنجامین (۱۳۵۲) خاورمیانه، نفت و قدرت‌های بزرگ، ترجمه عبدالحسین شریفیان، تهران: انتشارات فرانکلین.
- عباسی شهنی، دانش (۱۳۷۴) تاریخ مسجدسلیمان (تاریخ تحولات صنعت نفت)، تهران: انتشارات هیرمند.
- عیسوی، چارلز (۱۳۸۸) تاریخ اقتصادی ایران، ترجمه یعقوب آژند، چاپ سوم، تهران: نشر گسترده.
- فاتح، مصطفی (۱۳۸۴) پنجاه سال نفت ایران، تهران: نشر علم.
- فرمانفرمائی، منوچهر و رخسان فرمانفرمائی (۱۳۷۷) خون و نفت، ترجمه مهدی حقیقت‌خواه، چاپ سوم، تهران: ققنوس.
- کاتوزیان، همایون (۱۳۷۲) مصدق و نبرد قدرت در ایران، ترجمه: احمدتدین، چاپ دوم، تهران: مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- کامبخش، عبدالصمد (۱۳۵۸) شمه‌ای درباره تاریخ جنبش کارگری ایران، چاپ پنجم، بی‌جا: انتشارات حزب توده ایران.
- کتاب خوزستان (۱۳۸۱) (درزمینه تاریخ، فرهنگ، هنر و ادبیات خوزستان)، تهران: سایه هور.

- کدی، نیکی آر (۱۳۷۵) ریشه‌های انقلاب ایران، ترجمه عبدالرحیم گواهی، چاپ دوم، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- لاجوردی، حبیب (۱۳۶۹) اتحادیه‌های کارگری و خودکامگی در ایران، ترجمه ضیاء صدقی، تهران: نشر نو.
- لسانی، ابوالفضل (۱۳۵۷) طلای سیاه یا بلای ایران، تهران: امیرکبیر.
- مکی، حسین (۱۳۶۲) کتاب سیاه، جلد چهارم، تهران: نشر ناشر.
- موحد، محمدعلی (۱۳۷۸) خواب آشفته نفت (دکترمصدق و نهضت ملی ایران)، جلد اول، تهران: نشر کارنامه.
- نجاتی، غلامرضا (۱۳۷۳) جنبش ملی شدن صنعت نفت ایران و کودتای ۲۸ مرداد ۳۲، چاپ هفتم، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- وزیری، شاهرخ (۱۳۸۰) نفت و قدرت در ایران (ازقنات تالوله)، ترجمه مرتضی ثاقب‌فر، تهران: انتشارات عطائی.
- وطن‌خواه، مصطفی (۱۳۸۰) موانع تاریخی توسعه نیافتگی در ایران، تهران: انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- ولی‌زاده، ایرج (۱۳۹۱) انگلو و بنگلو در آبادان، تهران: نشر سیمیا هنر.
- هالیدی، فرد (۱۳۵۸) دیکتاتوری و توسعه سرمایه‌داری در ایران، ترجمه فضل‌الله نیک‌آیین، تهران: امیرکبیر.
- یعقوبی‌نژاد، علی (۱۳۷۳) رئیس نفت، بی‌جا: یادواره کتاب.

مقالات

- احسانی، کاوه (۱۳۷۸) «تجدد و مهندسی اجتماعی در شرکت شهرهای خوزستان»، گفتگو، شماره ۲۵.
- طاهر احمدی (۱۳۷۸) محمود، «درآمدی بر اتحادیه‌های کارگری خوزستان»، گفتگو، شماره ۲۵.

اسناد

آرشیو سازمان اسناد ملی ایران، شماره ۱۴۶۵۱/۲۴۰.

آرشیو سازمان اسناد ملی ایران، شماره ۱۴۷۸۸/۲۴۰.

آرشیو سازمان اسناد ملی ایران، شماره ۸۰۲۸/۲۳۰.

منبع لاتین

Crinson, Mark, (1997) Abadan: Planning and architecture under the Anglo-Iranian Oil Company, planning perspectives, n 12.

Archive of SID