

The Economic and Educational Policies of the Anglo-Iranian Oil Company and the Experience of Apprenticeship in the Oil Industry during the Interwar Years (1921–1945)

Robabe Motaghedi*

Mohammad- Javad Abdollahi**

Abstract

The present study explores the Anglo-Iranian Oil Company's educational policies during the interwar period, 1921–1945. In these years, the rapid growth of labor requirements in the new Iranian oil industry and pressure from the Iranian government to employ Iranian workers impelled the company toward opening technical schools. Drawing upon archival materials and historical records, the present study investigates the creation of this educational system and the motives of the company behind this initiative, as well as its consequences for the training of skilled Iranian labor. The results show that although the schools contributed to workforce training in Iran, the company's economic and political interests, such as cost reduction and full control over labor, played a basic role in the structuring of these initiatives. Further, it appears that discrimination between Iranian and foreign workers, unsatisfactory working and living conditions, and limited possibilities for professional development led to growing dissatisfaction among workers and graduates of these institutions. The paper concludes with an assessment of the short- and long-term implications of these policies for the oil industry as a whole and Iranian society.

* Assistant Professor of History, National Archive & Library of Iran (Corresponding Author),
r-motaghedi@nlai.ir, Orcid/0000-0002-7355-3285-

** Assistant Professor of History, National Archive & Library of Iran, m-abdollahi@nlai.ir,
Orcid/0009-0001-8929-5671-

Date received: 02/09/2025, Date of acceptance: 03/11/2025



Keywords: apprenticeship, technical schools, Anglo-Iranian Oil Company, occupational discrimination, labor history.

Introduction

The discovery of oil in Iran in 1908 turned it into a field of colonial competition, above all between Britain and other powers. The Anglo-Iranian Oil Company dominated much of the Iranian oil resources and as such heavily influenced the economic, social, and political institutions of the nation. The training of the required skilled workforce to keep the new industry viable thus became an urgent issue. Because of the shortage of skilled local labor, the company initially hired foreign workers, especially Indians, but pressure by the Iranian government, as well as the company's own economic and political considerations, gradually led to the emergence of a special educational system in the oil industry.

As for previous research, Mehdi Esmaili has studied the general history of the Tehran Industrial Conservatory, founded after Dar al-Fonun to promote Iran's technological capability within general education. Ali Yaqoubi Nejad's *The Oil Chief* includes useful narratives on the lives, health, and education of nomads in the early years of oil discovery and extraction. In contrast with many historical studies that were content to outline either economic or political aspects, Yaqoubi Nejad gives an account of oil labor's social environment. Ghobad Fakhimi's *Thirty Years of Iranian Oil* is an account of the development of the oil industry from nationalization into the era of the Islamic Revolution, including personal reminiscences of his internship in one of the oil technical schools, and hence a source—although not a direct precedent—of value for the present study. In general, the subject of apprentices in the oil industry and technical schools in the south is absent from the historiography.

Materials and Methods

This paper critically analyzes the educational policies of the Anglo-Iranian Oil Company during the interwar period, between 1921 and 1945, showing how this company developed technical skills among Iranian oil industry workers while simultaneously using educational policy as a tool for labor control, cost-cutting, and protecting the interests of the company. Based on critical archival sources and historical document analysis, this research points out that systemic discrimination, poor living and working conditions, and severe limitations on career prospects led to

general discontent among both trainees and graduates, shaping the future path of development of the Iranian oil industry. The key objective is to analyze the establishment of the educational system, identify the real motives of the company behind establishing such an education system, and discuss the implications for labor relations and class consciousness among Iranian workers.

Discussion and Results

According to official statistics, in 1927 (1306 AH), the oil company employed 4,598 non-Iranian technical staff and 21,288 Iranian workers. The company justified this imbalance based on the illiteracy and lack of technical expertise of Iranians. However, the Iranian government considered the company bound by Article 12 of the D'Arcy Concession to give priority to Iranian labor. All-around educational development was seldom a priority for colonial powers. Instead, the latter sought to establish systems that produced small numbers of educated individuals suitable for administrative and commercial work. Between the two world wars, technical education for colonial youth was mainly designed to produce subordinate native cadres necessary for the running of colonial administrations and economic enterprises (Whitehead, 1981, p. 71). These usually received training as clerks, translators, teachers, and medical assistants—a policy widely followed in India and elsewhere in the colonies. The Anglo-Iranian Oil Company partly followed this pattern in Iran for a number of reasons.

First, the company's managers believed that training Iranian workers would serve to keep labor unrest in check and preserve managerial authority. Second, such a policy had much to offer in savings and shareholder profits, as Iranian workers received substantially lower wages than their foreign colleagues. Replacing Indian workers with Iranians thus represented a considerable economic advantage for the company.

Despite the extent of these training programs, sharp disagreements over the rate and regularity of replacement of foreign personnel with trained Iranians constantly emerged between the company and the Iranian government. The government insisted on immediate results, while the company opposed it, citing the long training period that the Iranians needed to occupy higher positions. School curricula and teaching texts at the primary and secondary levels were for the most part the same as those used in France and were passed by the national Education Council; the oil company designed its own for its technical institutions.

With strong governmental support, new schools proliferated after World War I. Nationwide attention to literacy and education is reflected in the rapid expansion of schools, from 612 in 1922 (1301 AH) to 1,943 in 1924 (1303 AH) (Abrahamian, 2010, p. 158). A few years later, the Anglo-Iranian Oil Company saw the establishment of technical and industrial schools as a long-term investment in developing a skilled Iranian workforce. At the surface level, this seemed to reflect concern for domestic human resource development and a decrease in reliance on foreign labor. In actuality, however, the investment was inextricably linked to the company's political and economic interests. By creating a technically trained and subordinated Iranian workforce, the company aimed to lower its costs, solidify managerial control, and prevent labor unrest.

Conclusion

The Anglo-Iranian Oil Company's educational policies during the interwar years (1921–1945) reveal a complex interplay of ambition, contradiction, and unintended consequence. The urgent need for skilled labor and governmental pressure prompted the company to invest in technical education. Although this effort ostensibly aimed to promote local human resource development and reduce reliance on foreign labor, the company's hidden agenda—cost minimization, worker control, and the preservation of colonial interests—ultimately undermined the initiative's effectiveness. The technical schools did produce a generation of technicians and specialists who later contributed significantly to the oil industry. Yet, their experiences were marked by inequality and frustration. Systematic discrimination against Iranian workers, poor living and working conditions, and strict barriers to professional advancement generated widespread dissatisfaction. These grievances not only signaled the failure of the company's educational policies but also helped to foster class consciousness, contributing to later movements such as the oil nationalization campaign. By prioritizing short-term economic gain over equitable labor development, the company inadvertently sowed the seeds of its own long-term challenges. The Anglo-Iranian Oil Company's experience thus serves as a cautionary tale for contemporary policymakers and industrial leaders, particularly in developing nations: technical training alone cannot ensure sustainable growth without parallel attention to the social, economic, and moral conditions of labor. The educational legacy of this period—marked by both progress and inequity—remains a valuable lesson for the future of Iran's oil sector and

other industries, underscoring the necessity of a comprehensive, human-centered approach to workforce development.

Bibliography

- Abrahamian. Yervand (2010), *History of Modern Iran*, Ebrahim Fattahi. Tehran: Ney Publication. [In Persian]
- Alam. Mustafa (1998), *Oil, Power, and Principles: The Nationalization of Iranian Oil and Its Consequences*. Tehran: Chapakhsh Publications. [In Persian]
- Atabaki, Touraj (2013) 'From 'Amaleh (Labor) to Kargar (Worker): Recruitment, Work Discipline and Making of the Working Class in the Persian/Iranian Oil Industry', *International Labor and Working-Class History* 84
- Atabaki, Touraj(2024), "Abadan in Fire and Blood" The Role of the Crowd in the History of the Nationalization of the Iranian Oil Industry.(un published)
- Bayat, Kaveh& Tafreshi, Majid (1991), *Memories of a bygone era*, Tehran: Ferdows Publications. [In Persian]
- Biglari, M. (2022). Making Oil Men: Expertise, Discipline and Subjectivity in the Anglo-Iranian Oil Company's Training Schemes. In N. Fuccaro, & M. Limbert (Eds.), *Life Worlds of Middle Eastern Oil: Histories and Ethnographies of Black Gold* (pp. 221-248). Edinburgh University Press.
- Bipan Chandra [and others] (1989), *India's struggle for independence, 1857-1947*, New Delhi, India; New York, N.Y. : Penguin Books.
- Cronin, Stephanie (2004), *Reza Shah and the Formation of Modern Iran: State and Society in the Time of Reza Shah*.Translator: Morteza Saqibfar. Tehrān: Jami Publications. [In Persian]
- Elling, Rasmus (2015), 'On Lines and Fences: Labour, Community and Violence in an Oil City', in *Urban Violence in the Middle East: Changing Cityscapes in the Transition from Empire to Nation State*, ed. U. Freitag et al. (New York: Berghahn Books, 2015), 197–221.
- Elling, Rasmus (2015), 'On Lines and Fences: Labour, Community and Violence in an Oil City', in *Urban Violence in the Middle East: Changing Cityscapes in the Transition from Empire to Nation State*, ed. U. Freitag et al. (New York: Berghahn Books, 2015), 197–221;
- Esmaeili, Mehdi (2019), "Tehran's Enduring Industrial Art Institute", *Ganjineh Dar Alfonun Quarterly*. v2, Issue 8, S 28, Pp65-84. [In Persian]
- Fakhimi, Ghobad (2008), *Thirty Years of Iranian Oil - From Nationalization to the Islamic Revolution* Tehran: Mehrandish. [In Persian]
- Fateh, Mustafa (1955), *Fifty Years of Iranian Oil*. Tehrān: Kavosh Publications. [In Persian]
- Floor, Willem (1992), *Labour Unions, Law, and Conditions in Iran (1900-1941)*. Translated by Abu alQāsem Serī .Tehrān: Tus. [In Persian]
- Golestan, Ebrahim (2019), "In the Technical School of the Oil Company" (Nama Mardom Newspaper, April 16, 1947) Abadan Nameh, Spring 2019. No. 4. [In Persian]

- Jalali, Nadereh(2001), British Policy in the Persian Gulf (Examination of Sheikh Khazal's Ghayla). Tehran: Ministry of Foreign Affairs Publications Office. [In Persian]
- Markaz-e- Pazhooheshha-e Majles shoura-e Eslami, Ghanoon-e Eetaye emtiaz naft, Mosavabat-e Majles-e Shoura- 1933/05/28
- Motaghedi, Robabeh(2019), Oil and Life. Ministry of Oil Publications, General Public Relations Department. [In Persian]
- Mozakerat-e Majles Shoray-e Melli, Doure 1. No 78.
- Richard Yann, Bernard Orchard, Jean-Pierre Digard, (1998), Iran in the 20th Century: A Study of the Political, Social, Economic, and... Translation by Abdolreza Hooshang Mahdavi. Tehran: Alborz Publishing Company.
- Tarafi, Abbas (1996), Iranian Oil Industry Managers (Volume 3). Ahvaz: Mardomak Publications. [In Persian]
- Torabi Farsani, Soheila (2010), Selected Documents of the Education System and the National Assembly (Third to Fifth Periods). Library, Museum and Documentation Center of the Islamic Consultative Assembly. [In Persian]
- Wilson, Arnold (1984), Wilson's Travelogue or the Political and Economic History of Southwest Iran. Translator Hossein Saadat Nouri. Tehran: Vahid. [In Persian]

Periodical

- Mozakerat-e Majles Shoura-e Melli, Ones period, No1, 78.
- Peykar. (1931). Year 1, No. 7, 10 Jun 1931.
- Tajaddod. (1931 [1303 AH]). Year 1, No. 38, 11 September 1924.

Document Archives

- Library, Museum and Documentation Center of the Islamic Consultative Assembly:42-14847-00012. [In Persian]
- National Archives and Library of Iran – National Archive: 240004679. [In Persian]
- National Archives and Library of Iran – National Archive: 240014428. [In Persian]
- National Archives and Library of Iran – National Archive: 240015694. [In Persian]
- National Archives and Library of Iran – National Archive: 297030480. [In Persian]
- National Archives and Library of Iran – National Archive: 310038631. [In Persian]
- National Archives and Library of Iran – National Archive:293001424. [In Persian]
- National Archives and Library of Iran – National Archive: 297034982. [In Persian]
- National Archives and Library of Iran – National Archive:240057773. [In Persian]

سیاست‌های اقتصادی و آموزشی شرکت نفت انگلیس و ایران و تجربه کارآموزی در صنعت نفت در سال‌های بین دو جنگ جهانی (۱۳۰۰-۱۳۲۴)

ربابه معتقدی*

محمدجواد عبدالمهدی**

چکیده

این پژوهش به بررسی سیاست‌های آموزشی شرکت نفت انگلیس و ایران در دوره بین دو جنگ جهانی (۱۳۰۰-۱۳۲۴) می‌پردازد. در این دوره، نیاز شرکت به نیروی کار ماهر در صنعت نوپای نفت و فشارهای دولت ایران برای استخدام نیروی کار بومی، منجر به تأسیس و توسعه آموزشگاه‌های فنی توسط شرکت نفت شد. این پژوهش با استفاده از منابع آرشیوی و اسناد تاریخی، به بررسی چگونگی شکل‌گیری این نظام آموزشی، اهداف پنهان شرکت نفت از این اقدام و تأثیر آن بر تربیت نیروی کار ماهر ایرانی می‌پردازد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که اگرچه تأسیس این آموزشگاه‌ها گامی در جهت تربیت نیروی کار ماهر در ایران بود، اما اهداف اقتصادی و سیاسی شرکت، از جمله کاهش هزینه‌ها و کنترل بیشتر بر کارگران، در این اقدام نقش اساسی داشت. همچنین، پژوهش نشان می‌دهد که تبعیض بین کارگران ایرانی و خارجی، شرایط نامناسب کار و زندگی، و عدم ارتقای شغلی، منجر به نارضایتی کارآموزان و فارغ‌التحصیلان این آموزشگاه‌ها شد. این پژوهش در نهایت به بررسی تأثیرات کوتاه‌مدت و بلندمدت این سیاست‌ها بر صنعت نفت و جامعه ایران می‌پردازد.

* استادیار تاریخ، سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران، پژوهشکده اسناد (نویسنده مسئول)، a-motaghedi@nlai.ir
Orcid/0000-0002-7355-3285

** استادیار تاریخ، سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران، پژوهشکده اسناد، am-abdollahi@nlai.ir
Orcid/0009-0001-8929-5671

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۶/۱۱، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۱۲



کلیدواژه‌ها: کارآموزان، آموزشگاه‌های فنی، شرکت نفت انگلیس و ایران، تبعیض شغلی، تاریخ کار.

۱. مقدمه

کشف نفت در ایران در سال ۱۲۸۷ (۱۹۰۸ میلادی)، این کشور را به عرصه‌ای برای رقابت قدرت‌های استعماری، به ویژه بریتانیا، تبدیل کرد. شرکت نفت انگلیس و ایران، با کنترل بخش عظیمی از منابع نفتی ایران، تأثیرات عمیقی بر ساختار اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشور بر جای گذاشت. در این میان، مسئله تربیت نیروی کار ماهر برای اداره این صنعت نوپا، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بود. در ابتدا، شرکت نفت به دلیل فقدان نیروی کار متخصص بومی، به استخدام کارگران خارجی، به ویژه از هند، روی آورد. اما فشارهای دولت ایران برای استخدام نیروی کار بومی و همچنین ملاحظات اقتصادی و سیاسی شرکت، به تدریج منجر به تأسیس نظام آموزشی خاصی در صنعت نفت شد. این مقاله با رویکردی انتقادی، به بررسی سیاست‌های آموزشی شرکت نفت انگلیس و ایران در دوره بین دو جنگ جهانی (۱۳۰۰-۱۳۲۰) می‌پردازد و نشان می‌دهد که چگونه این سیاست‌ها، در عین حال که به تربیت نیروی کار ماهر منجر شد، به ابزاری برای کنترل کارگران، کاهش هزینه‌ها و حفظ منافع شرکت نیز تبدیل شد. این پژوهش با استفاده از منابع آرشیوی و تحلیل اسناد تاریخی، نشان می‌دهد که چگونه تبعیض سیستماتیک، شرایط نامناسب کار و زندگی، و محدودیت‌های شدید در ارتقای شغلی، منجر به نارضایتی گسترده در میان کارآموزان و فارغ‌التحصیلان این آموزشگاه‌ها شد و زمینه‌ساز تحولات بعدی در صنعت نفت ایران شد. هدف اصلی این پژوهش، بررسی چگونگی شکل‌گیری این نظام آموزشی، اهداف پنهان شرکت، و تأثیر آن بر روابط کارگری و شکل‌گیری آگاهی طبقاتی در میان کارگران ایرانی است.

در خصوص پیشینه تحقیق نیز باید گفت که مهدی اسماعیلی در مقاله‌ای به صورت کلی به تاریخ هنرستان صنعتی تهران که بعد از دارالفنون برای ارتقاء سطح توانمندی‌های فناورانه در سطح آموزش‌های عمومی ایران تأسیس شده بود، پرداخته است.^۱ همچنین نمی‌توان نسبت به آثاری چون کتاب «رئیس نفت»^۲ تألیف علی یعقوبی نژاد بی توجه بود. علی یعقوبی نژاد در کتاب «رئیس نفت» به شرح و توضیح درباره زندگی و اسکان عشایر در محدوده کار شرکت نفت ایران و انگلیس در سالهای اول کشف و استخراج نفت،

بهداشت و آموزش آنان پرداخته و همچون دیگر آثار تاریخی حوزه نفت نگاهش تنها به تاریخ اقتصادی و یا نقش نفت در تحولات سیاسی نبوده است. کتاب «سی سال نفت ایران»^۳ نوشته قباد فخمی، علاوه بر پرداختن به تحولات صنعت نفت ایران از ملی شدن نفت تا انقلاب اسلامی، شامل خاطرات نویسنده از دوره کارآموزی‌اش در مدرسه فنی نفت نیز می‌شود. این بخش از کتاب، تصویری از زندگی و آموزش در آن دوران و همچنین چگونگی ورود نویسنده به صنعت نفت را ارائه می‌دهد؛ که البته بیش از آنکه پیشینه‌ای بر این تحقیق باشد منبعی برای این پژوهش است. در کل، در میان پژوهشهای تاریخی تا کنون به موضوع کارآموزان صنعت نفت و مدارس فنی در مناطق نفت جنوب بطور ویژه پرداخته نشده است.

۲. پیش‌بینی دولت برای کارآموزی مدرن در صنعت نفت

برای قرن‌های بسیار رابطه استاد شاگردی پاسخگوی نیاز به تربیت نیروی کار ماهر در صنایع سنتی همچون پارچه بافی و نجاری بود. دو سال پس از مشروطه برای اولین بار مدرسه صنعتی آلمان برای آموزش حرفه‌ای ۴۰ هنرجو آغاز به کار کرد که با جنگ جهانی به تعطیلی کشیده شد. (اسماعیلی ۱۳۹۸: ۶۵) در صنعت نوپا و مدرن نفت اما داستان متفاوت بود. استادان خارجی بودند و مخاطرات کار بسیار و رابطه استاد شاگردی سنتی غیر ممکن. در سال ۱۹۱۱ و تنها سه سال پس از کشف نفت در مسجد سلیمان، جمعیتی از کارگران هندی- ترک عثمانی و چینی برای کار در آبادان و مناطق نفتی به استخدام شرکت نفت انگلیس و ایران درآمدند. این کارگران ماهر صنعتی و آموزش دیده در رشته‌های مختلفی تخصص داشتند (Lockhart, 1938, Vol1, 172). از آنجا که شرکت نفت موظف بود کارگران ایرانی استخدام کند، کمیسر نفت در سال ۱۹۰۷م به رئیس شرکت نفت یادآوری کرد که استخدام کارگران غیر ایرانی با مفاد قرارداد داری مغایرت دارد و از او خواست تا کارگران خارجی را اخراج کرده و از جایگزین ایرانی آنها استفاده کند. مجلس شورای ملی نیز بر این موضوع پافشاری داشت و می‌خواست تا طبق ماده ۱۲ قرارداد داری، شرکت نفت از نیروی انسانی ایرانی بهره بگیرد (BP: 78726-9 April 1907)، و «نه تنها تبعه ایران در سر کارهایی بگذارد که در فصل ۱۲ ذکر شده بلکه آنها را تربیت کرده در سر کارهای علمی بگذارد». اما شرکت نفت اصرار داشت که برای ادامه کار تا زمانی که در آینده کارگران ایرانی آموزش کامل و کافی ببینند و بتوانند کارهای تخصصی انجام دهند

ناچار به استخدام کارگران غیر ایرانی متخصص است. (ساکما: ۱۴۴۲۸-۲۴۰۰ 11 April - 1911) و البته معتقد بود که طبق قرارداد داری تعهدی برای آموزش کارگران ندارد (BP: 78726, 17 April 1907). در واقع شرکت نفت حاضر نبود کارهای فنی را به کارگران ایرانی بسپارد. نه تنها به این دلیل که کارگران ایرانی مهارت فنی نداشتند بلکه بیشتر به این دلیل که به آنها اعتماد نداشت و نگران بود که کار را رها کرده و موجب اختلال در کار شوند. یا حتی با کشف نفت و تولید ثروت از معادن، عشایر مستخدم شرکت نفت تلاش کنند امور را در دست خود گرفته و اولیای شرکت از این بابت متضرر شوند (ویلسن، ۱۳۶۳: ۴۴).

از سوی دیگر، هر چند از ۱۲۸۵ ش تا ۱۳۰۰ شاهد رشد قابل توجه مدارس عمومی دولتی بودیم اما این مدارس اغلب آموزشی بودند. (ترابی فارسانی، ۱۳۸۹: ۷۳) و استدلال مدیران شرکت نفت در بی تخصصی کارگران ایرانی بیراه نبود. آنها نیاز به آموزش فنی و حرفه‌ای داشتند. تیمورتاش که وزیر فواید عامه وقت بود لازم دید که با مصطفی فاتح و کمپانی نفت مذاکره شود. او به صراحت دستور داد

شرحی به وزارت جنگ و خارجه باید نوشته شود که با رئیس کمپانی مذاکره نمایند یک مدرسه فنی و مدارس ابتدایی به کمک کمپانی تاسیس نمایند تا سالی یک عده از شاگردان فارغ التحصیل سایر مدارس اجیر و داخل خدمت نمایند هر نوع اطمینان هم که کمپانی می خواهد داده شود (ساکما: ۱۵۶۹۴-۲۴۰۰)

این اولین بار بود که طرح مدارس فنی رسماً از سوی دولتمردان ایران به شرکت نفت داده می شد.^۴

اگر چه پیش ازین در سال ۱۳۰۳ هم ماده واحده‌ای تقدیم مجلس شده بود که مدارس ابتدایی و متوسطه کلاسه‌های عملی صنعتی را بطور مجانی برای دانش آموزان برگزار کنند تا آموزش آنان فقط تئوریک نبوده باشد و فرصت کار در جامعه به آنها داده شود (روزنامه نامه تجدد، ش ۳۸ سال اول ۲۰/ ۶/ ۱۳۰۳)^۵ اما درباره کارگران صنعت نفت به شکل واقعی هنوز برنامه مدونی پیش بینی نشده بود. البته از سال ۱۹۱۶ تعدادی کارآموز در اهواز و سپس از ۱۹۱۸ نیز تعدادی در آبادان مشغول آموختن کار با ماشین آلات صنعت نفت توسط معلمین اروپایی بودند. (Ehsani, 2015: 277) تا این زمان هر ساله شرکت نفت مخارج سفر و تحصیل تعدادی از دانش آموزان را نیز می پرداخت تا به اصفهان اعزام شده و در مدرسه‌ای به نام "کاژ یادگاری استوارت" ادامه تحصیل دهند. اینان پس از پایان تحصیل

موفق می شدند به استخدام شرکت نفت درآیند. (Naft Magazin, "The Persian Oil Industry", may 1929, Vol 5, No 3, P16).

مطابق آمار رسمی در سال ۱۳۰۶/۱۹۲۷ تعداد کارکنان فنی غیر ایرانی شرکت نفت ۴۵۹۸ نفر و تعداد کارگران ایرانی ۲۱۲۸۸ نفر بودند. همچنان توضیح شرکت نفت برای این تعداد کارکنان خارجی بی سواد و نداشتن مهارت فنی ایرانیان بود. وزارت مالیه از وزارت معارف و اوقاف توضیح خواست که تا کنون چه کاری برای آموزش اتباع ایرانی انجام داده است تا به پشتوانه آن در آینده‌ای نزدیک بتوان شرکت نفت انگلیس و ایران را وادار ساخت از نیروی انسانی ایرانی بهره گیرد و کمتر به نیروی فنی خارجی متکی باشد (ساکما: ۲۹۷۰۳۴۹۸۲). باید توجه داشت که کارگران ایرانی شرکت نفت اغلب از اهالی مناطق محروم و جنوب ایران بودند که خاستگاه روستایی یا عشایر داشتند. (معتقدی ۱۳۹۸: ۵۸) مدارس در تمام کشور و بویژه جنوب به اندازه کافی وجود نداشت و در مناطق نفتی اغلب مدارس توسط شرکت نفت یا شیخ خزعل تأسیس شده بودند. (جلالی، ۱۳۸۰: ۲۳۳) مسیر آموزش کار و صنعت روش سنتی استاد شاگردی بود و مدرسه و آموزشگاهی برای این منظور وجود نداشت و با برنامه مدارس فنی شرکت نفت لاقلاً شش سال زمان لازم بود تا اولین گروه کارآموز به عنوان نیروی متخصص وارد صنعت نفت شوند. به این ترتیب امیدی نبود که کارگران ایرانی بتوانند بزودی جایگزین کارگران حرفه ای و فنی خارجی شوند.

۳. دلایل موافقت شرکت نفت انگلیس و ایران با آموزش نیروی کار ایرانی

توسعه آموزشی همه جانبه در مستعمرات اولویت دولتهای استعمارگر نبود. آنها بر ایجاد سیستمی متمرکز بودند که تعداد محدودی از افراد تحصیل کرده را تربیت کند تا در وظایف اداری و تجاری به آنها کمک کنند. هدف از ارائه آموزشهای فنی به نوجوانان مستعمرات بین دو جنگ جهانی، در درجه اول تربیت کادرهای فرودست بومی بود که برای اداره مستعمره و شرکت های اقتصادی ضروری بودند. (Whitehead, C. (1981) : 71) این افراد برای ایفای نقش هایی مانند کارمند، مترجم، معلم، پرستار و دستیار پزشکی آموزش می دیدند. در هند و سایر کشورهای مستعمره این سیاست در سطح وسیعی پیاده می شد. شرکت نفت انگلیس و ایران نیز بنا به دلایلی که توضیح داده خواهد شد، پرده هایی ازین سیاست را در ایران به اجرا درآورد.

نخست اینکه مدیران شرکت نفت گمان داشتند با تربیت نیروی کار ایرانی بهتر می‌توانند اعتراضات کارگری و اغتشاشات را کنترل کنند و قدرت روسای شرکت نفت بیشتر حفظ می‌شود. اعتراضات استقلال طلبانه کارگران هندی در سال ۱۳۰۰/۱۹۲۰ به شورش های سیاسی کارگر هندی در آبادان انجامید.^۶ در دسامبر ۱۹۲۰ کارگران هندی شرکت نفت دست به اعتصاب زدند و کارگران ایرانی به آنها پیوستند. (نشریه پیکار، سال اول ۱۳۴۰، ۳/۲۴/۱۳۱۰) خبر اعتصاب در روزنامه تایمز در ۱۱ فروردین سال ۱۳۰۱ ش (۳ شعبان ۱۳۴۰ ق) انعکاس یافت. ماهیت این اعتصاب سیاسی و بازتابی از وقایع روز هندوستان خوانده شد. تعداد زیادی از اعتصاب کنندگان به هندوستان بازگردانده شدند. (روز شمار تاریخ معاصر ایران، ج ۲: ۲۴) اگرچه پس از این اعتراض، حقوق کارگران هندی افزایش یافت، (فلور، ۱۳۷۱: ۴۴) اما آنچه واضح است تا سال ۱۹۲۲ ششصد و سی و چهار نفر از کارکنان هندی به کشورشان بازگردانده شدند. (Ferrier, Appendix 10.1. p 695) بی تردید اعتصاب فوق در تصمیم شرکت نفت به تربیت نیروی کار ایرانی و جایگزینی آنها با کارگران فنی هندی مربوط بود. به این ترتیب با ارائه یک برنامه آموزشی برای جایگزینی نیروی انسانی ایرانی بجای نیروی کار هندی؛ روند استخدام سنتی نیروی کار از هند و انتقال آنان به مناطق نفتی ایران تا ۱۹۲۶م تغییر کرد. (Elling, 2015: 9)

و دوم اینکه کاهش هزینه های شرکت و افزایش سود سهامداران، با توجه به دستمزد بسیار کمتر کارگران ایرانی به نسبت کارگران خارجی نیز در این تغییر سیاست بی تأثیر نبود. در سال ۱۳۰۲ هر مستخدم انگلیسی در شرکت نفت از سه هزار تا هفتصد روپیه حقوق می گرفت، هر کارگر هندی پانصد تا صد و پنجاه روپیه دستمزد ماهانه داشت، در حالی که هر کارگر ایرانی سی الی چهل و پنج روپیه کارمزد می گرفت. (ماکما: ۱۲-۰۰۰۱۲-۱۴۸۴۷-۴۲) به سادگی می توان دریافت که چنانچه کارگران هندی با کارگران ایرانی جابجا می شدند، صرفه جویی هنگفتی در هزینه ها و سود سهامداران شرکت نفت اتفاق می افتاد.

با توجه به توضیحات بالا در تابستان سال ۱۳۰۵ ویلیام فریز رئیس هیئت مدیره شرکت نفت به داور وزیر دارایی وقت اطلاع داد که برای تربیت کارکنان آینده شرکت نفت در صدد است یک آموزشگاه فنی ظرف دو سال در آبادان تاسیس کند. به این ترتیب خشت اول آموزشگاه فنی نفت گذاشته شد. منظور از ایجاد این موسسه آموزش شاگردان در رشته های فنی و بازرگانی با روش «تحصیل توأم با کار» بود. وزارت معارف و اوقاف و صنایع

مستظرفه تلاش کرد تا در برنامه ریزی درسی و انتخاب ملیت ایرانی معلمان بجز مدرسان دروس فنی و انگلیسی اعمال نفوذ کند. همچنین محلهایی برای تأسیس مدارس نیز پیشنهاد کرد. خلاصه درخواستها و پیشنهادات وزارت معارف درباره مدارس فنی نفت چنین بود:

- مطابق نظر وزارت معارف برنامه درسی مدارس فنی باید مطابق با برنامه درسی وزارت معارف تعیین شود.

- از آنجا که کارآموزان در کارگاههای صنعت نفت ملزم به کار خواهند بود، به دانش آموزان سال سوم تا ششم ماهانه مستمری و کمک هزینه پرداخت شود.

- عزل و نصب معلم ها با مجوز وزارت معارف باشد.

- بکار گرفتن کودکان زیر چهارده سال ممنوع شود

- شرکت نفت برای معلمهای مدارس فنی آبادان و مسجدسلیمان مسکن و آب و برق تهیه کند. (ساکما: ۲۹۷۰۳۰۴۸۰) تصویر سند ش ۱

اما به شکل قانونمند و شفاف برای اولین بار (احتمالاً بین سالهای ۱۳۰۵ تا ۱۳۰۷) در «نظامات مربوط به استخدام در شرکت سهامی نفت انگلیس و ایران» ماده دهم مربوط به تعلیم شاگرد تنظیم شد که بر اساس آن طرح جامعی برای تعلیم و تربیت مستخدمین جوان در آبادان تهیه و به موقع اجرا گذاشته می شد. بر اساس طرح مزبور شرکت نفت انواع کار را به اطفال می آموخت و بر حسب کیفیت حرفه یا صنعت دوره تعلیم آن از ۲ الی ۵ سال طول می کشید. دانش آموزان مزبور تا زمانی که تحت تعلیم بودند حقوق دریافت می کردند و مجبور نبودند به کار در شرکت بپردازند (آرشیو ملی، ۲۴۰/۲۳۵۹).

در گزارش سالانه شرکت نفت در سال ۱۹۲۸/۱۳۰۷، تعداد کارگران خارجی ۴۶۳۱ و کارگران ایرانی ۲۳۱۱۷ نفر نوشته شدند. (آرشیو ملی: ۲۴۰۰۵۷۷۳) در سالهای بعد، در قرارداد ۱۳۱۲/۱۹۳۳ش نیز موضوع آموزش فنی و حرفه ای کارآموزان در حدی که بتوانند جایگزین کارگران خارجی متخصص باشند، بطور صریح پرداخته شد و شرکت نفت موظف شد تا امکانات آموزشی به کارآموزان ایرانی ارائه کند تا به تدریج مهارت لازم را بیابند، اما مشکل همچنان کمابیش برقرار بود. بعدها در بند ۴ ماده ۱۶ قراردادی که میان شرکت نفت انگلیس و ایران و دولت پهلوی اول در تاریخ ۱۹۳۳م/۱۳۱۲ش منعقد شد، شرکت نفت موظف به پرداخت هر ساله ۱۰۰۰۰ لیره استرلینگ برای مصارف تعلیم و

تربیت افراد ایرانی در علوم و فنون مربوط به صنعت نفت شد. (لسانی، ۲۶۸: و مرکز پژوهشهای مجلس شورای اسلامی، قانون اعطای امتیاز نفت ۱۳۱۲/۰۳/۰۷)

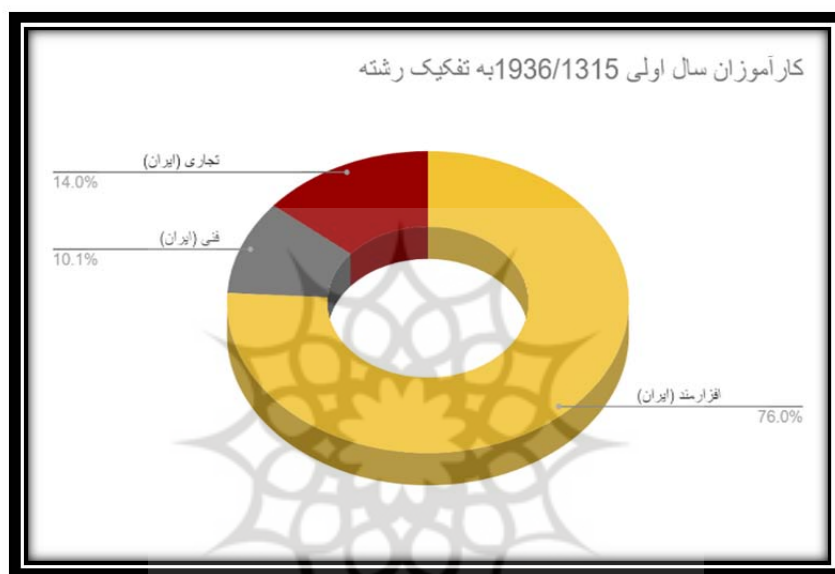
حالا دیگر استقبال از مدارس فنی شرکت نفت در خوزستان به دلیل تامین شغل در آینده و نیز به علت برخورداری از کمک هزینه در حین اشتغال به تحصیل برای ساکنان مناطق نفتی بسیار جذاب شده بود. تا جایی که در سال ۱۳۱۵ اداره معارف خوزستان از شرکت نفت شکایت داشت که دانش آموزان پایه ششم آبادان پس از قبولی امتحانات بجای ورود به دبیرستان های متوسطه وزارت معارف، ترجیح داده اند در آموزشگاهها و مدارس فنی شرکت نفت به تحصیل ادامه دهند و مدارس متوسطه آبادان از رونق افتاده اند. گفتگوی وزیر معارف و وزیر مالیه با شرکت نفت در محدود کردن پذیرش دانش آموزان به نتیجه نرسید. اما بر اساس توضیحات شرکت نفت روشن شد که تعداد ۶۹۱ دانش آموز ایرانی در کلاس های فنی صنعت نفت در خوزستان و انگلستان مشغول به تحصیل همراه با دریافت کمک هزینه بودند: (ساکما: ۴۶۷۹: ۲۴۰۰۰)

جدول ۱. تعداد کارآموزان به تفکیک رشته در سال ۱۳۱۵

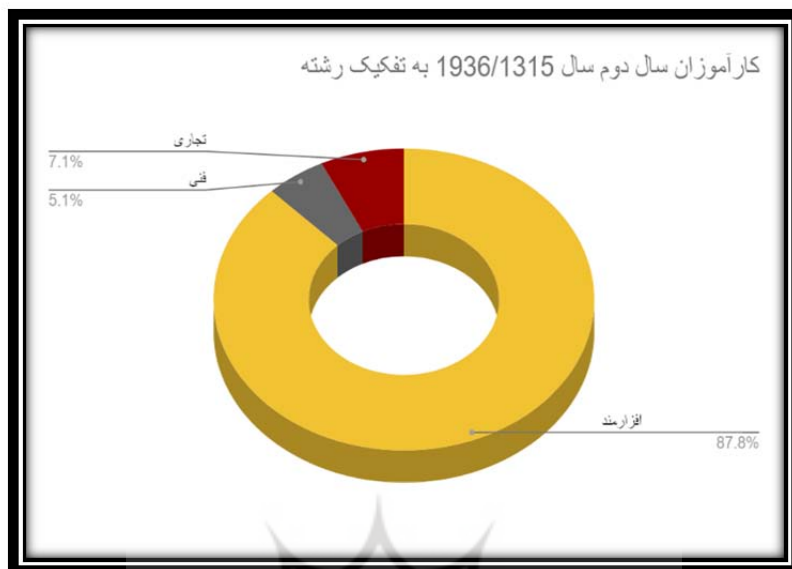
	افزارمند		فنی		تجاری	
	در ایران	در انگلستان	در ایران	در انگلستان	در ایران	در انگلستان
سال یکم	۱۹۶	-	۲۶	-	۳۶	-
سال دوم	۸۶	-	۵	-	۷	-
سال سوم	۳۹	-	۳	-	۳	۸
سال چهارم	۴۴	۵	۲	۱۰	-	-
سال پنجم	۲۵	۹	۱	۱۴	-	-
جمع هر سال	۳۹۰	۱۴	۳۷	۲۴	۴۶	۸

شاگردانی که در پایان سال ۱۳۱۵/۱۹۳۶ دوره کارآموزی را به پایان رسانده بودند؛ شامل ۲۸ افزارمند، ۲۶ فنی، ۲۰ جوشکار، ۸۹ آشپز بودند. به یک معنا تعداد کسانی که برای آشپزی تربیت شده بودند چهار برابر کارآموزان فنی و کارآموزان افزارمند بودند. به روشنی می توان دریافت هدف شرکت نفت از تربیت کارآموزان آموزش تکنسین فنی نبود بلکه

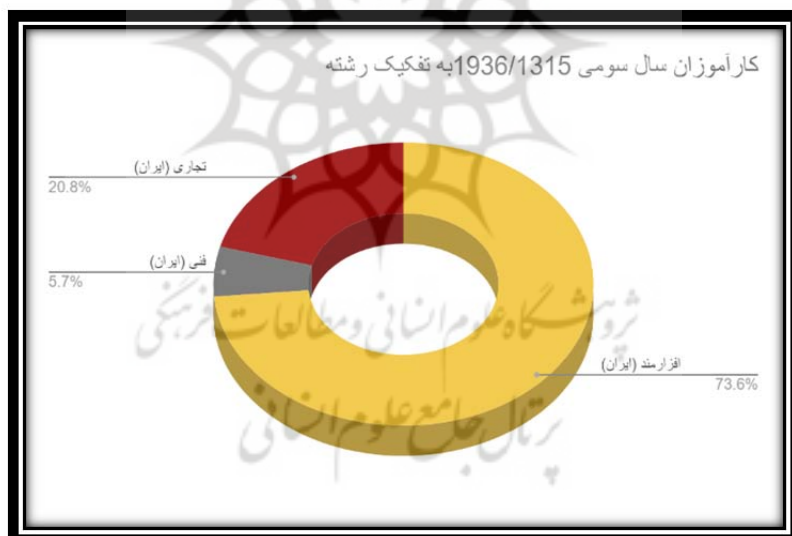
نیروی خدماتی برای سرویس دهی به کارکنان خارجی در اولویت بود. همچنین تفاوت معناداری میان کارآموزان افزارمند و کارآموزان فنی بود. با توجه به نمونه ارقام جدول بالا می‌توان به روشنی دریافت که اولیای شرکت نفت اصراری به تربیت مهندسانی که بتوانند جایگزین متخصصان خارجی شرکت نفت شوند نداشتند. با نگاهی به نمودارهای رسم شده بهتر می‌توان به اولویت‌های شرکت نفت برای آموزش کارآموزان پی برد.



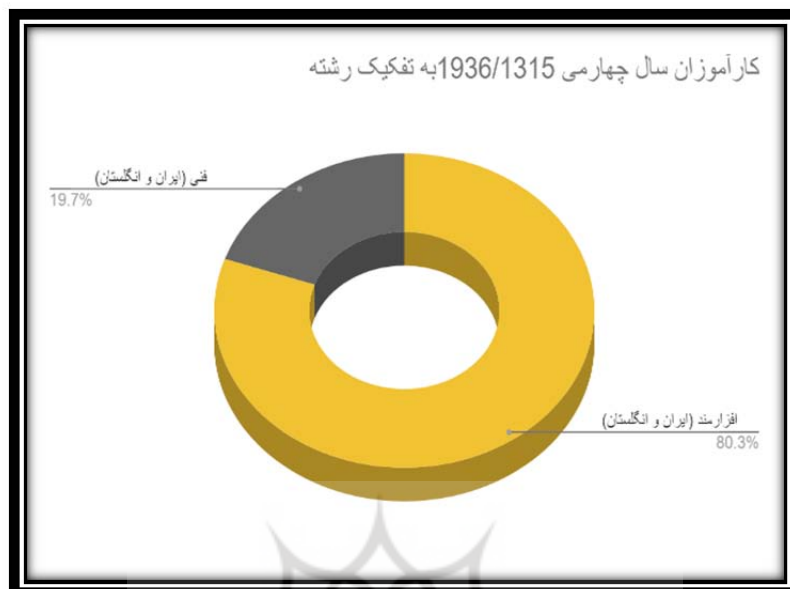
نمودار ۱. رشته های تحصیلی کارآموزان سال اول ۱۳۱۵/۱۳۱۶



نمودار ۲. رشته های تحصیلی کارآموزان سال دوم ۱۳۱۵/۱۳۱۶



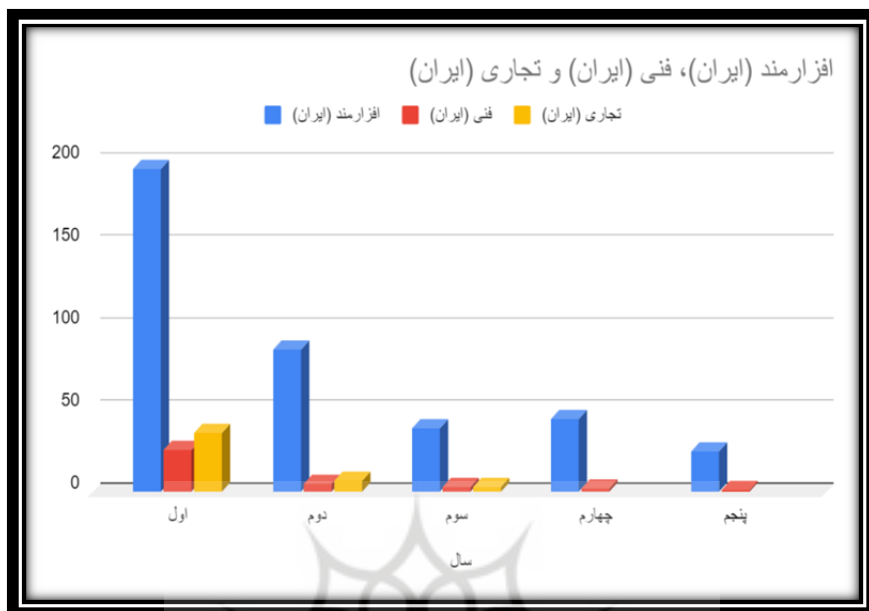
نمودار ۳. رشته های تحصیلی کارآموزان سال سوم ۱۳۱۵/۱۳۱۶



نمودار ۴. رشته های تحصیلی کارآموزان سال چهارم ۱۳۱۵/۱۳۱۶



نمودار ۵. رشته های تحصیلی کارآموزان سال پنجم ۱۳۱۵/



نمودار ۶. نمودار ستونی تفاوت رشته های کارآموزان

۴. برنامه آموزشی و کارآموزی شرکت نفت

اگرچه طرح های آموزشی شرکت بسیار گسترده بود؛ اما شرکت و دولت ایران در مورد سرعت و ثبات موجود در روند استخدام آموزش دیدگان ایرانی به جای کارمندان خارجی اختلاف نظر داشتند. دولت ایران خواهان نتایج فوری تر بود، حال آن که شرکت با توجه به طولانی مدت بودن آموزش ایرانیان و ارتقا یافتن آنان به سمت های شغلی بالاتر، حاضر به انجام چنین کاری نبود. برنامه ها و مواد درسی برای مدارس ابتدایی و متوسطه ای ایرانی بر اساس الگوی آموزشی فرانسه و توسط شورای معارف تهیه شده بود. (دیگار، هورکاد ۱۳۷۷: ۱۰۶) اما شرکت نفت برنامه ریزی خودش را برای مدارس فنی داشت.

یوسف افتخاری در خاطراتش کارآموزی صنعت نفت سالهای ۱۳۱۰ تا ۱۳۲۰ را نمایشی خوانده و بر این باور بود که کارآموزان در آن کارگاهها مهارت و دانشی نمی آموزند بلکه فرصتی به مدیران شرکت نفت برای ابراز قدرت و توانمندی ارائه می کند.

ترینشاپ (Work Shop training) یا مدرسه فنی که مجله های سالیانه کمپانی نفت با تعریف و توصیف زایدالوصف عکس کارآموزان و کارگاه آن را گراور کرده و منتشر

می نمودند در واقع مدرسه فنی نبوده و بلکه یک شعبه ذخیره ای از کارگران بود که از طرف شرکت تاسیس شده و هر شعبه ای که به کارگر موقتی محتاج می شد بدون این که از خارج کارگر جدید استخدام کند از ترینشاپ عده ای از کارگران را بطور موقت به آن قسمت فرستاده پس از خاتمه کار آنجا کارگران به ترینشاپ بر می گشتند. شرکت نفت علاوه بر استفاده کار از این عده استفاده تبلیغاتی نیز کرده در انتظار مردم این اردوهای ذخیره را مدرسه فنی جلوه گر می ساختند. (افتخاری، ۱۳۷۰: ۱۲۵)

در سال ۱۹۳۳-۱۳۱۲ش نوآموزان ایرانی پس از پنج سال گذراندن دوره‌های آموزشی باید دو سال نیز به انجام خدمت وظیفه می پرداختند، لذا بین شروع آموزش و استخدام به هفت سال زمان نیاز بود. طبق گفته الکینگتون در سال ۱۹۳۵-۱۳۱۴ش:

بین آموزش یافته‌ترین و مجرب‌ترین فرد ذی صلاح و کارمندان و کارگران انگلیسی و هندی ما تفاوت زیادی وجود دارد. این فاصله و تفاوت فقط وقتی می تواند کمتر شود که فرد بتواند با گذشت زمان تجربه لازم را کسب و به معیار لازم در زمینه کارایی دست پیدا کند. لذا همیشه باید به خاطر داشت که گرچه ممکن است سالانه ۱۰، ۱۲ یا حتی ۵۰ صنعتگر را آموزش دهیم ولی معنای آن این نیست که می توانیم همان تعداد از خارجی ها را هر ساله کنار گذاریم. (طرفی، ۱۳۷۵: ۱۷۹)

مسئله دیگر، هرز رفتن گسترده نیروی کار ماهر و آموزش یافته، مخصوصاً در زمان جنگ و حتی درمورد دانشجویان اعزامی به انگلستان بود که گریبان برنامه‌های آموزشی را گرفته بود. شرایط آب و هوا و اجتماعی خوزستان در مقایسه با شرایط حاکم بر دیگر نقاط کشور چندان دل چسب نبود و برای دانشجویانی که به کشور برمی گشتند تطبیق پیدا کردن با نظم و انضباط فعالیت و اشتغال صنعتی سخت و دشوار بود حال آن که مثلاً در تهران، زندگی کردن به نظر ساده تر بود. (طرفی، ۱۳۷۵: ۱۷۹)

در هنگام ملی شدن نفت ۳۳۹۲ نفر از مستخدمین ایرانی شرکت کسانی بودند که در ایران تحت تعلیم و تربیت برای اشغال مقامات بالاتر بودند و عده ای هم از ایرانیان در انگلستان به تحصیل علوم عالی مشغول بودند. در سال ۱۹۳۵ - ۱۳۱۶ فقط هشت درصد از کل کارگران شرکت سواد خواندن و نوشتن را داشتند. در سال ۱۹۴۸-۱۳۲۷ش این تناسب ترقی کرده و چهارده درصد کارگران باسواد شده بودند و در زمان خلع ید بیش از بیست و پنج درصد آن ها سواد داشتند.

طبق مقررات قانون کار، شرکت نفت کلاس‌های اکابر در همه مراکز عملیات خود ایجاد کرده بود و سعی می‌شد که کارگران خواندن و نوشتن را بیاموزند. کارگران هم استقبال شایانی از این کلاس‌ها می‌کردند به طوری که در موقع خلع ید قریب پنج هزار نفر کارگر در کلاس‌های مزبور درس می‌خواندند و طبق برآوردی که شده بود عدد کارکنان باسواد شرکت در سال ۱۹۵۵-۱۳۳۴ش باید از چهل درصد در سال ۱۹۶۵-۱۳۴۴ش به هفتاد و پنج درصد می‌رسید. (فاتح، ۱۳۳۴: ۴۴۲)

متخصصان و کارگران ماهر که در آموزشگاه‌های شبانه‌روزی شرکت درس می‌خواندند باید می‌توانستند پس از خاتمه تحصیل و دوره کارورزی، در مشاغل تخصصی پالایشگاه مشغول به کار شوند.

در تعطیلات تابستان سال ۱۳۱۸ وزارت فرهنگ ده نفر از دانشجویان فنی سال سوم و چهارم دانشگاه تهران را برای یک دوره کارآموزی سه ماهه به شرکت نفت در خوزستان فرستاد. هدف این کار آموختن فنون صنعتی نفت بصورت عملی و در حین کار بود. دانشجویان شامل پنج نفر از رشته کانی شناسی و سه نفر از رشته مهندسی مکانیکی و دو نفر از رشته الکتریک بودند که در آبادان و مسجد سلیمان با تأسیسات و تجهیزات صنعت نفت آشنا شدند. (ساکما: ۲۴۰۰۵۴۱۶)

در ادامه تغییر و اصلاحات هر ساله برنامه و مصوبات آموزشگاه فنی نفت در سال ۱۳۱۹ دانشکده نفت راه اندازی شد. رضاشاه توجه و تأکید ویژه‌ای به این دانشکده داشت و امیدوار بود در آینده بتواند متخصصین صنعت نفت را از میان فارغ‌التحصیلان این دانشکده جایگزین نیروی فنی خارجی کند. به موجب آخرین اصلاحات اساسنامه آموزشگاه‌های فنی نفت آبادان که در دوم مهر ۱۳۱۹ به تصویب رسیده بود دارندگان گواهینامه سال سوم متوسطه که سن آنها بین ۱۶ تا ۲۵ سال بود می‌توانستند وارد آموزشگاه فنی شده و در رشته‌های فنی مکانیک-برق-نفت و بازرگانی تحصیل کنند. مدت تحصیل آنها سه سال بوده و پس از آن داوطلبان می‌توانستند وارد دوره عالی مهندسی نفت شده و پس از گذراندن چهار سال مهندس نفت شوند. (ساکما: ۳۱۰۰۳۸۶۳۱)

اوایل دهه ۱۹۴۰ - ۱۳۲۰ش شرکت، درباره نظام آموزشی ایران، تأمین امکانات مالی و تسهیلات آموزشی، پرداخت غیرمکفی و نامنظم حقوق و مزایا به معلمان و برنامه درسی مدارس به کرات ابراز نگرانی می‌کرد. به همین دلیل پای شرکت بیش از پیش به مسائل آموزشی کشیده شد تا جایی که در سال ۱۹۵۱، تعداد دوازده باب مدرسه در آبادان، یک

مدرسه در بندرماهشهر و هجده مدرسه در حوزه‌های نفتی احداث کرده بود. البته طرح‌های مربوط به احداث پنج مدرسه دیگر آماده شده بود.

برنامه‌های آموزشی در آموزشگاه فنی آبادان توأم با کار بود و دانشجویان که به عنوان کارمند استخدام می‌شدند، دو پنجم وقت خود را در آموزشگاه و سه پنجم آن را در پالایشگاه آبادان صرف کارآموزی می‌کردند. بدین ترتیب پس از یک سال آموزش مقدماتی تمام وقت و چهار سال آموزش توأم با کار با درجه کارشناس فنی در رشته‌های شیمی نفت، مهندسی پالایش، مهندسی مکانیک و مهندسی برق فارغ‌التحصیل و عهده‌دار مسئولیت‌های مختلف، عموماً در پالایشگاه آبادان می‌شدند. (www.put.ac.ir/fa-IR/put/5107).

تا سال ۱۳۲۵ تقریباً ۳۰۰۰ نفر از کارآموزان در رشته‌های مکانیک و دیگر رشته‌های تخصصی در شرکت نفت استخدام شده بودند. یک آموزشگاه فنی در محله بوارده آبادان بود و یک کارخانه شاگردان فنی که در محوطه کمپانی و در کنار دبستان و درمانگاه و استخر شنای شرکت نفت آبادان ساخته شده بود. (ساکما: ۱۴۲۴: ۲۹۳۰) کارمندان و دبیران و استادان آن از طرف شرکت نفت بودند و وسایل تحصیلات و اخذ گواهینامه دوره کامل آموزشگاه فنی و چند دوره تا میزان لیسانس در دسترس علاقه‌مندان گذاشته شده بود. دیپلمی که در آموزشگاه داده میشد مورد قبول مقامات فرهنگی ایران بود تعداد دانشجویان در آموزشگاه فنی آبادان در سال ۱۳۲۵ به ۴۴۰ نفر رسیده بود. (نشریه نفت، ۱۳۲۵: ۱۵)

۵. سرمایه‌گذاری اشتباه شرکت نفت در تربیت کارآموزان و دانشجویان صنعت نفت

در سالهای پس از جنگ جهانی اول تأسیس مدارس از سوی دولت و رجال دولتی بسیار مورد استقبال واقع می‌شد. در سراسر کشور توجه بیشتری به سوادآموزی و تحصیل نمایان بود و این استقبال در افزایش ۶۱۲ مدرسه در سال ۱۳۰۱ به ۱۹۴۳ مدرسه در ۱۳۰۳ کاملاً مشهود بود. (آبراهامیان، ۱۳۸۹: ۱۵۸). چند سال بعد تأسیس مدارس فنی و آموزشگاه‌های صنعتی به عنوان یک سرمایه‌گذاری بلندمدت توسط شرکت نفت انگلیس و ایران برای تربیت نیروی کار ماهر ایرانی تلقی می‌شد. این اقدام، در ظاهر، نشان از توجه شرکت نفت به توسعه منابع انسانی داخلی و کاهش وابستگی به نیروی کار خارجی داشت. اما در عمل، این سرمایه‌گذاری با اهداف سیاسی و اقتصادی شرکت نفت گره خورده بود. شرکت نفت با تربیت نیروی کار ایرانی متخصص، می‌خواست ضمن کاهش هزینه‌های خود، کنترل

بیشتری بر اوضاع و احوال کارگری داشته باشد و از بروز اعتراضات گسترده جلوگیری کند. دلایل این نارضایتی‌ها عبارت بود از:

- تفاوت دستمزدهای کارگران ایرانی و کارگران خارجی، علی‌رغم آموزش و مهارت‌های مشابه کارگران ایرانی.
- عدم ارتقای شغلی و محدودیت‌های موجود برای ارتقای شغلی کارگران ایرانی و تصدی پست‌های مدیریتی توسط اتباع خارجی.
- شرایط کاری نامناسب و سخت و طاقت‌فرسا و عدم رعایت استانداردهای ایمنی.
- بومی‌سازی نشدن مدیریت علی‌رغم آموزش نیروی انسانی ایرانی، تصمیم‌گیری‌های کلیدی همچنان در دست مدیران خارجی بود.

سرمایه‌گذاری دراز مدت شرکت نفت انگلیس و ایران مانع از شکل‌گیری نارضایتی‌های گسترده در میان کارگران و کارآموزان ایرانی نشد. کارآموزان که محصول این سیستم آموزشی بودند، شاهد تبعیض و نابرابری بین نیروی انسانی خارجی و ایرانی بوده و در عین حال به عنوان اولین گروه‌های متخصص ایرانی انتظار داشتند بتوانند در موقعیت‌های بهتری در صنعت نفت مشغول به کار شوند به گروهی ناراضی تبدیل شدند.

ابراهیم گلستان در سال‌های نزدیک به ملی‌شدن نفت (۱۳۲۶) و پس از بازدید از آموزشگاه آبادان در مقاله‌ای اطلاعاتی ارزشمند ارائه می‌کند تا درک عمیق‌تری از وضعیت آموزش فنی در صنعت نفت ایران در آن دوره و تجربه زیسته کارآموزان داشته باشیم. در ادامه بخشی از مقاله‌ای که به روشنی وضعیت کارآموزان در این سال‌ها را به تصویر می‌کشد می‌خوانیم:

برنامه بعدازظهر شنبه ما بازدید آموزشگاه فنی شرکت بود. این آموزشگاه در سال ۱۳۱۸ رسماً گشایش یافته است و برنامه آن از سال ۱۳۱۹ از طرف وزارت فرهنگ به رسمیت شناخته شده است. شرکت به ما اطلاع داده بود که تاکنون ۱۴۲ نفر دوره کارآموزی خود را به پایان رسانده‌اند و به اخذ تصدیق‌نامه‌های متوسطه و عالی نایل آمده‌اند. اداره اطلاعات شرکت، عده کل شاگردان متوسطه و عالی را فعلاً ۳۴۲ نفر معرفی می‌نماید. متأسفانه معلوم نیست که تاکنون چند نفر داوطلب ورود در آموزشگاه شده‌اند و از این میان چند نفر توانسته‌اند مقاومت کرده و دوره تحصیل خویش را به پایان برسانند. لیکن با یک نظر سریع بر عده کنونی شاگردان تخمین تقریبی عده کسانی که در ظرف هفت سال اخیر وارد آموزشگاه شده‌اند و میزان کسانی که به اخذ گواهی‌نامه نایل

آمده‌اند به زودی می‌توان معلوم داشت که شرایط کار و توقف در آموزشگاه نام‌برده و منظره‌ای که از زندگی آینده در برابر جوانان محصل است، آنچنان رضایت بخش نیست که به توقف در آموزشگاه ترغیبشان کند. من هنگامی که از نزدیک با زندگی و کیفیت مسکن و کار و خوراک شبانه‌روزی شاگردان فنی تماس گرفتم بیشتر به این نکته پی بردم که عیب کار در آبادان برخلاف مشهور فقط گرمی هوا نیست. شاگردان فنی از همه چیز ناراضی بودند. می‌گفتند اگر ما از امتحانات سال چهارم رد شویم شرکت تصمیم به اخراج از آموزشگاه می‌گیرد و فقط حاضر می‌شود که ما را به عنوان یک کارگر ساده به کار قبول کند بدون اینکه مقدار اطلاعاتی را که ما در مدت چهار سال به دست آورده‌ایم و به کمک آن توانسته‌ایم اقلّاً تا کلاس چهارم برسیم در نظر بگیرد. می‌گفتند هنگام تقسیم کارت جیره‌بندی ما را در ردیف کارگران قلمداد می‌کنند و موقع اضافه حقوق می‌گویند شما از کارمندان هستید. می‌گفتند وضع بهداری ما آنقدرها رضایت‌بخش نیست. با وجود آن‌که آبادان منطقه مالاریایی و پر از پشه و مگس است، پنجره‌های اتاق‌های دانش‌آموزان توری نداشت، تختخواب‌های شاگردان بسیار ناراحت بود! اگرچه منظره زندگی مشقت‌بار آینده سایه اضطراب بر چهره آن‌ها می‌افکند، لیکن جوانی و زندگی دسته‌جمعی، شکایات و ترس‌هایشان را با بذله‌گویی توأم می‌ساخت هنگامی که خواستند کلاس درس خود را به من نشان دهند گفتند: «اتاق تولید کولی»؛ کولی یعنی حامل‌های مستعمرات. (Cooli) آن‌ها پشه‌بند خود را به عنوان «شتربند» معرفی می‌کردند و به خوراکی‌های خود لقب «کانگریت» (concrete) یعنی بتون مسلح را می‌دادند، ... به گوشه دیگری از میدان ورزش آموزشگاه رفتم که دسته دیگری از شاگردان در آن تمرین پرش می‌کردند. آن‌ها با پای برهنه می‌دویدند و پرش می‌کردند. (روزنامه نامه مردم، ۱۳۲۶/۰۱/۲۶)

نقل قول ابراهیم گلستان از بازدیدش از آموزشگاه فنی شرکت نفت در آبادان، بسیار گویا است. این نقل قول نه تنها وضعیت ظاهری آموزشگاه، بلکه مهم‌تر از آن، حس و حال و نگرش کارآموزان را به خوبی به تصویر می‌کشد. در اینجا به تحلیل بخش‌های مختلف این نقل قول می‌پردازیم:

- کارآموزان نگران بودند شرکت نفت تعهد کافی به استخدام و ارتقای فارغ‌التحصیلان خود نداشته و در صورت عدم موفقیت در امتحانات نهایی، فقط به عنوان کارگر ساده استخدام شوند و دانش و مهارتی که کسب کرده‌اند نادیده گرفته شود.
- شرکت نفت نتوانسته بود یک سیستم عادلانه و شفاف برای حقوق و مزایا ایجاد کند. هنرجویان از نحوه تقسیم جیره‌بندی و اضافه حقوق خود ناراضی بودند و

احساس می‌کردند که بین آن‌ها و سایر کارگران و کارمندان شرکت تبعیض وجود دارد.

- شرکت نفت توجه کافی به رفاه و آسایش کارآموزان نداشت. آن‌ها از وضعیت بهداری، نبود امکانات رفاهی مناسب (مانند توری برای پنجره‌ها در منطقه‌ای مالاریاخیز) و ناراحتی تختخواب‌ها شکایت داشتند.

- کارآموزان برای بیان نارضایتی خود از طنز و کنایه استفاده می‌کردند: «اتاق تولید کولی»، «شتربند»، «کانکریت». این کنایه‌ها عمق نارضایتی و احساس تحقیرشدگی آن‌ها را نشان می‌داد. «کولی» به پایین‌ترین رده شغلی در شرکت نفت اشاره داشت و این واژه توصیفی برای محل تحصیل و بی‌ارزش شمردن آموزش و مهارت‌های کسب‌شده توسط آن‌ها بود.

از همان سالهای آغازینی که مدارس فنی در مناطق نفتی تاسیس شدند، فعالان سیاسی و بویژه رهبران حزب توده به آنها نگاه ویژه‌ای داشتند. اجتماعی از نوجوانان و جوانان در حال آموزش با آینده شغلی کارگری که با رفتار تبعیض آمیز مدیران نفتی نیز کاملاً آشنا بودند، می‌توانستند بستر مناسبی برای تبلیغات حزبی باشند. اگر کثرتاری مدیران شرکت نفت با کارآموزان و رفتار تبعیض آمیز آنان را که موجب رنجش بود، در کنار برنامه‌های سختگیرانه و دیربازده درسی بعنوان عوامل ایجاد تنش و نارضایتی کارآموزان در دهه بیست پذیریم؛ بی تردید از تاثیر تبلیغات و تلاش حزب توده در ایجاد آگاهی سیاسی و دامن زدن به این تنش‌ها نمی‌توان گذشت. آزادی سیاسی برآمده از تغییر رژیم سلطنتی در سالهای پس از جنگ جهانی دوم، به احزاب سیاسی فرصت یارگیری و خودآرایی داده بود. در این میان حزب توده وزنه بسیار سنگین‌تری نسبت به سایر احزاب داشت. بیشتر دانشجویان و دانش آموزان تحت تاثیر آموزش‌ها و هیجان سیاسی بودند که اعضا و مطبوعات طرفدار حزب توده بشکل گسترده در اختیارشان می گذاشتند. دانشگاه‌ها و مدارس متوسطه در سالهای ۱۳۲۷ تا ۱۳۳۱ شاهد اعتصابات و اعتراضات دامنه داری بودند که اغلب رنگ و بوی تبلیغات سیاسی داشت. در هر حال دانش آموختگان مدارس فنی نفت اولین صنعتگران نفت دارای تحصیلات آکادمیک بودند و امید داشتند که صنعت نفت و دولت قدردان تخصص آنها در زمان ملی شدن نفت و اخراج متخصصین خارجی باشد. همچنان که هنگامی که گریدی سفیر آمریکا در تهران، ضمن تلاش برای میانجی گری میان ایران و انگلستان اعلام کرد: امکان ندارد بتوانید جای خالی تکنسین‌های انگلیسی را پر کنید، مصدق

با شوخ طبعی جواب داد: «مگر انگلیسی‌ها خدا هستند که جانشین نداشته باشند!... ما از کارشناسان کشورهای بی‌طرف در صنایع نفت خود استفاده خواهیم کرد.» (علم، ۱۳۷۷: ۱۸۸) هنگامی که کشورهای بی‌طرف هم‌چون ایتالیا و ... نیز حاضر به همکاری و اعزام نیروهای متخصص به ایران نشدند، چاره‌ای نبود جز متکی بودن به نیروهای متخصص داخلی که دانش آموخته‌ی آموزشگاه‌های شرکت نفت سابق بودند اما با وجود نیاز صنعت نفت به حرفه کارآموزان، خدمات مناسبی به آنان داده نشد، موضوعی که می‌تواند دست‌مایه تحقیق مستقل دیگری باشد.

۶. نتیجه‌گیری

سیاست‌های آموزشی شرکت نفت انگلیس و ایران در دوره بین دو جنگ جهانی (۱۳۰۵-۱۳۲۰) داستانی از تناقضات و پیامدهای ناخواسته است. نیاز به تربیت نیروی کار ماهر در صنعتی نوپا، در کنار فشارهای دولت ایران، شرکت را به سرمایه‌گذاری در آموزش فنی سوق داد. این اقدام، در ظاهر، گامی مثبت در جهت توسعه منابع انسانی و کاهش وابستگی به نیروی کار خارجی به نظر می‌رسید. اما در عمل، اهداف پنهان شرکت - کاهش هزینه‌ها، کنترل بیشتر بر کارگران، و حفظ منافع استعماری - این سرمایه‌گذاری را از رسیدن به پتانسیل کامل خود بازداشت. آموزشگاه‌های فنی تأسیس شده، نسلی از تکنسین‌ها و متخصصین را تربیت کردند که بعدها نقشی حیاتی در صنعت نفت ایفا نمودند. با این حال، تجربه زیسته این کارآموزان، مملو از تلخی‌ها و نابرابری‌ها بود. تبعیض سیستماتیک بین کارگران ایرانی و خارجی، شرایط نامناسب کار و زندگی، و محدودیت‌های شدید در ارتقای شغلی، نارضایتی گسترده‌ای را در میان آن‌ها برانگیخت. این نارضایتی‌ها، نه تنها نشان از عدم موفقیت کامل سیاست‌های آموزشی شرکت داشت، بلکه به عاملی برای افزایش آگاهی طبقاتی و زمینه‌سازی برای تحولات بعدی، از جمله جنبش ملی شدن نفت، تبدیل شد. در واقع، شرکت نفت با تمرکز صرف بر منافع کوتاه‌مدت خود و نادیده گرفتن حقوق و نیازهای نیروی کار ایرانی، ناخواسته بذری را کاشت که در آینده به ضرر منافع بلندمدت خود و نظام استعماری‌اش تمام شد. تجربه شرکت نفت انگلیس و ایران در این دوره، هشدار است برای سیاست‌گذاران و مدیران صنایع در دوران معاصر، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه. این تجربه به ما می‌آموزد که صرفاً تربیت نیروی متخصص کافی نیست، بلکه ایجاد شرایط مناسب برای کار، زندگی، و پیشرفت آن‌ها نیز از اهمیت بسزایی

برخوردار است. میراث آموزشی این دوره، با تمام نقاط قوت و ضعفش، درسی است برای امروز و آینده صنعت نفت ایران و سایر صنایع، و تأکیدی است بر اهمیت رویکردی جامع و انسان‌محور در توسعه منابع انسانی.

پیوست

بودجه ماهیانه یکایک‌پایه و کلاس ابتدایی صنعتی

ردیف	مشاغل	حقوق پایه		میزان کل		ملاحظات
		دبیا	قوان	دبیا	قوان	
۱	عبار حقوق مدیر	-	۷۰۰			
۲	" " ناظم	-	۵۰۰			
۳	" " سر	-	۴۰۰			
۴	" " درسم	-	۵۰۰			
۵	" " درسم	-	۲۴۰			
۶	" " کرایه خانه	-	۳۰۰			
۷	" " خارج شوقه	-	۸۰			
۸	" " لوازم تحریر و کتاب	-	۱۰۰	۲۸۲۰		هریت دست‌دو هرکان

۱- شاهر که برآورد می‌شود و در نظر گرفته شده و با ۴۰۰۰ تومان سر کلاس خود را می‌تواند به نایب مدیر
مناجیح آن و با ۴۰۰۰ تومان سر کلاس به نایب مدیر و ۴۰۰۰ تومان سر کلاس به نایب مدیر و ۴۰۰۰ تومان سر کلاس به نایب مدیر

۲- سر کلاس به نایب مدیر و ۴۰۰۰ تومان سر کلاس به نایب مدیر و ۴۰۰۰ تومان سر کلاس به نایب مدیر و ۴۰۰۰ تومان سر کلاس به نایب مدیر

۳- سر کلاس به نایب مدیر و ۴۰۰۰ تومان سر کلاس به نایب مدیر و ۴۰۰۰ تومان سر کلاس به نایب مدیر و ۴۰۰۰ تومان سر کلاس به نایب مدیر

۴- سر کلاس به نایب مدیر و ۴۰۰۰ تومان سر کلاس به نایب مدیر و ۴۰۰۰ تومان سر کلاس به نایب مدیر و ۴۰۰۰ تومان سر کلاس به نایب مدیر

پی‌نوشت‌ها

۱. اسماعیلی، مهدی. (۱۳۹۸). 'هنرستان صنعتی ماندگار تهران، فصلنامه گنجینه دارالفنون. 65-84.
۲. علی یعقوبی نژاد: رئیس نفت، تهران؛ یادواره کتاب؛ ۱۳۷۳.
۳. فخمی، قباد (۱۳۸۳) سی سال نفت ایران. بی‌نا.
۴. در سال ۱۳۰۴ش فهرست موسسات آموزشی متوسطه و عالی در ایران شامل دارالمعلمین یا دانشسرای مقدماتی که عمر آن به ۱۲ سال می‌رسید، مدرسه‌ی پزشکی، مدرسه‌ی فنی، مدرسه تجارت، مدرسه داروسازی، مدرسه حقوق، مدرسه کشاورزی، مدرسه دندان پزشکی و مدرسه‌ی علوم سیاسی می‌شد. علاوه بر اینها کالج آمریکایی تهران، دو مدرسه‌ی فرانسوی، مدرسه نظام، مدرسه تلگراف بیسیم و یک مدرسه هوانوردی که توسط وزارت جنگ اداره می‌شد نیز وجود داشتند. رک: استغفانی کرونین، رضا شاه و شکل‌گیری ایران نوین، تهران، انتشارات جامی، ۱۳۸۷ چ دوم، صص ۱۸۹-۱۹۰.
۵. روزنامه نامه تجدد، ش ۳۸ سال اول ۲۰ سنبله ۱۳۰۳/ ۱۲ صفر ۱۳۴۳ص ۳. خلاصه‌ای از خبر این ماده واحده در روزنامه مذکور به این شکل درج شده بود: طرح آقای ضیاء الواعظین واجع به تأسیس کلاسهای صنعتی در مدارس ابتدائی و متوسطه:
نظر به مراتب فوق توجه نمایندگان محترم را به لزوم تأسیس مدارس عملی صنعتی و فلاحتی جلب نموده و با رعایت بودجه مملکت مدرسه فلاحتی که فعلا دائر است و همچنین مدرسه صنعتی ایران و آلمان را که بودجه آن به تصویب دوره چهارم مجلس شورای ملی رسیده است، عجاله کافی دانسته و ماده واحده ذیل را پیشنهاد می‌نمائیم:
ماده واحده: مجلس شورای ملی تصویب می‌نماید که وزارت معارف در مدارس ابتدایی مجانی کلاسهای عملی صنعتی دائر نموده و بعلاوه کلاسهای متوسطه چهار باب از هشت باب مدرسه متوسطه فعلی تهران را به کلاسهای عملی صنعتی تبدیل نماید و مکلف است که پروگرام و وسایل مقدماتی آن را تهیه نموده از اول سال تحصیلی آینده به موقع اجرا گذارد.
۶. در ۱۳ آوریل ۱۹۱۹م، اندکی پس از خاتمه‌ی جنگ جهانی اول، مردم هندوستان به طور یکپارچه در اعتراض به دشواری‌های اقتصادی و سیاست سختگیرانه‌ی بریتانیا، علیه استعمار انگلیس دست به تظاهرات مسالمت‌آمیز زدند اما این تظاهرات در شهر آمریتسار پنجاب، با کشتار وسیع صدها هندی بی‌اسلحه توسط قشون انگلیس پایان یافت. رک: (Hunter Commission, 1920)

کتاب‌نامه

کتاب

آبراهامیان یرواند (۱۳۸۹) تاریخ ایران مدرن، ترجمه محمد ابراهیم فتاحی، تهران، نشر نی، چ پنجم.

۲۵۴ تحقیقات تاریخ اقتصادی ایران، سال ۱۴، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۴۰۴

- اسماعیلی، مهدی (۱۳۹۸) هنرستان صنعتی ماندگار تهران، فصلنامه گنجینه دارالفنون، صص ۶۵-۸۴.
- افتخاری، یوسف (۱۳۷۰) خاطرات دوران سپری شده- خاطرات و اسناد یوسف افتخاری ۱۲۹۹-۱۳۲۶ بکوشش کاوه بیات / مجید تفرشی، تهران، انتشارات فردوسی.
- پییر دیگر، ژان - برنار هورکاد- یان ریشار (۱۳۷۷)، ایران در قرن بیستم، ترجمه عبدالرضا هوشنگ مهدوی، تهران، نشر البرز.
- ترابی فارسانی سهیلا (۱۳۸۹)، گزیده ی اسناد نظام آموزشی و مجلس شورای ملی (دوره سوم و تا پنجم)، تهران، کتابخانه و موزه و مرکز اسناد مجلس شورای اسلامی.
- جلالی نادره، (۱۳۸۰) سیاست بریتانیا در خلیج فارس. تهران، وزارت امور خارجه مرکز چاپ و انتشارات.
- طرفی، عباس (۱۳۷۵) مدیران صنعت نفت (شرکتهای عامل نفت ایران- کنسرسیوم- ج ۳) اهواز، انتشارات مردمک.
- علم، مصطفی (۱۳۷۷) نفت قدرت و اصول، ترجمه غلامحسین صالحیار، انتشارات چاپخش.
- فاتح، مصطفی (۱۳۳۴)، پنجاه سال نفت، تهران: انتشارات کاوش.
- فخیمی، قباد (۱۳۸۳) سی سال نفت ایران. بی نا.
- فلور، ویلم (۱۳۷۱)، اتحادیه های کارگری و قانون کار در ایران، جستارهایی از تاریخ اجتماعی ایران (۶)، تهران: توس.
- کرونین استغفانی (۱۳۸۷) رضا شاه و شکل گیری ایران نوین، تهران، انتشارات جامی، ۱۳۸۷ چ دوم
- معتقدی، ربابه (۱۳۹۸)، نفت و زندگی: تاثیر صنعت نفت بر تحولات اجتماعی مناطق نفت خیز، تهران: اداره کل روابط عمومی وزارت نفت.
- مرکز پژوهشهای مجلس شورای اسلامی، قانون اعطای امتیاز نفت به شرکت نفت انگلیس و ایران محدود، مصوبات مجلس شورا ۱۳۱۲/۰۳/۰۷
- ویلسن، آرنولد تالبوت (۱۳۶۳)، سفرنامه ویلسن یا تاریخ سیاسی و اقتصادی جنوب غربی ایران، ترجمه حسین سعادت نوری، تهران: وحید.

مطبوعات

روزنامه نامه تجدد، ش ۳۸ سال اول ۲۰ سنبله ۱۳۰۳/ ۱۲ صفر ۱۳۴۳ ص ۳.

نشریه پیکار، سال اول، ۲۴ خرداد ۱۳۱۰/ ۱۰ ژوئن ۱۹۳۱، شماره ۷.

مذاکرات مجلس شورای ملی، دوره اول، جلسه ۱، ۷۸

مقالات

گلستان، ابراهیم (۱۳۲۶) «در آموزشگاه فنی شرکت نفت» (روزنامه) نامه مردم ۲۶ فرودین (۱۳۲۶) آبادان نامه، بهار ۱۳۹۸. ش ۴.

اسناد آرشیوی

سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران (آرشیو ملی)، سند شماره ۲۴۰۰۴۶۷۹ (گزارش).
سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران (آرشیو ملی)، سند شماره ۲۴۰۰۱۴۴۲۸ (گزارش ۱۱ آوریل ۱۹۱۱).
سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران (آرشیو ملی)، سند شماره ۲۴۰۰۱۵۶۹۴ (طرح مدارس فنی. تیمورتاش. گزارش دایره معادن به معاونت - ۱۰ اردیبهشت ۱۳۰۲).
سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران (آرشیو ملی)، سند شماره ۲۹۷۰۳۰۴۸۰
سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران (آرشیو ملی)، سند شماره ۳۱۰۰۳۸۶۳۱ (صورت جلسه به تاریخ ۱۳۲۰/۳/۵).
سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران (آرشیو ملی)، سند شماره ۲۹۳۰۰۱۴۲۴ (صورت جلسه سالیانه شرکت نفت ایران و انگلیس).
سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران (آرشیو ملی)، سند شماره ۲۹۷۰۳۴۹۸۲ (وزارت مالیه به وزارت معارف و اوقاف ۱۷ مرداد ۱۳۰۶).
سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران (آرشیو ملی)، سند شماره ۲۴۰۰۵۷۷۷۳
اسناد موزه و کتابخانه مجلس. دوره پنجم. ۴۲-۱۴۸۴۷-۰۰۰۱۲.

منابع لاتین

- Atabaki, Touraj 'From 'Amaleh (Labor) to Kargar (Worker): Recruitment, Work Discipline and Making of the Working Class in the Persian/Iranian Oil Industry', International Labor and Working-Class History 84 (2013)
- Ehsani, Kaveh 'The Social History of Labor in the Iranian Oil Industry: The Built Environment and the Making of the Industrial Working Class (1908-1941)' (PhD Dissertation, 2015)
- Elling, Rasmus 'On Lines and Fences: Labour, Community and Violence in an Oil City', in Urban Violence in the Middle East: Changing Cityscapes in the Transition from Empire to Nation State, ed. U. Freitag et al. (New York: Berghahn Books, 2015)
- Hunter Commission. (1920). *Report of the committee appointed by the Government of India to investigate the disturbances in the Punjab, etc.*, 1919. London: His Majesty's Stationery Office.
- Whitehead, C. (1981). Education in British Colonial Dependencies, 1919-39: A Re-Appraisal. *Comparative Education*, 17(1), 71-80.
- Whitehead, C. "The Persian Oil Industry" *Naft Magazin*, may 1929, Vol 5, No 3, P16
- BP: 78726, 23 Safar 1325/ 9 April 1907