

العمالة النيجيرية في مناجم الذهب الغانية الأبعاد السياسية والمخرجات الاقتصادية والاجتماعية

١٩٦٦-١٩٦٠

Nigerian Labor in Ghanaian Gold Mines Political Dimensions, Economic and Social Outcomes 1960-1966

أ.م.د. احمد محمد جاسم عبد

جامعة ديالى – كلية التربية الأساسية

ahmedaldieny83@yahoo.com

Assistant Professor: Ahmed Mohammed Jasim Abed

ملخص البحث

في أعقاب صدور دستور عام ١٩٦٠ شهدت صناعة تعدين الذهب في غانا تراجع في الإنتاج ، نتيجة ردود فعل السياسية التي ابدتها بريطانيا ، عن طريق سحب استثماراتها ، فضلاً عن سعي الحكومة الغانية إلى جعلها صناعة وطنية ، وتحريها من التبعية الاستعمارية ، و لذلك عانت تلك الصناعة من نقص حاد في الأيدي العاملة ، لاسيما غير الماهرة منها ، مما جعل الحكومة الغانية تتجه نحو أستقدام العمالة من الخارج ، لاسيما العمالة النيجيرية التي كانت تعمل بأجور أقل من العمالة الوطنية ، وتعرضت تلك العمالة إلى مشكلات وظروف عمل قاسية وخطرة، واحاطت بها ظروف اجتماعية واقتصادية عديدة.

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج والأستنتاجات منها : إن قرار جلب العمالة النيجيرية كان قراراً سيادياً، وخطوة أولى نحو تحرير صناعة تعدين الذهب الغانية من التبعية الاستعمارية، فضلاً عن إن الحكومة الغانية استطاعت عن طريق استقدام العمالة النيجيرية من إعادة تنشيط صناعة تعدين الذهب ، والتي حققت أرباح في

ظل ظروف صعوبة منها محاربة بريطانيا لهذه الصناعة , عن طريق سحب كوادرها غير الماهرة, من أجل عودتها إلى الحوض الاستعماري.

الكلمات المفتاحية: إفريقيا ، العمالة النيجيرية ، مناجم الذهب ، غانا ، نيجيريا.

Abstract

Following the issuance of the 1960 Constitution, the gold mining industry in Ghana witnessed a decline in production, as a result of the political reactions shown by Britain, by withdrawing its investments, as well as the Ghanaian government's efforts to make it a national industry and liberate it from colonial dependency. Therefore, this industry suffered from a severe shortage of manpower, especially unskilled ones, which made the Ghanaian government move towards bringing the workers from abroad, especially Nigerian workers who were working for lower wages than national workers. These workers were exposed to problems and harsh, dangerous working conditions, and were surrounded by many social and economic conditions.

The study reached a number of results and conclusions, including: The decision to bring Nigerian workers was a sovereign decision, and a first step towards liberating the Ghanaian gold mining industry from colonial dependency. In addition, the Ghanaian government was able, by bringing in Nigerian workers, to revitalize the gold mining industry, which achieved profits under difficult circumstances, including Britain's fight against this industry, by withdrawing its unskilled cadres, in order to return it to the colonial embrace.

Keywords: Africa, Nigerian employment, gold mines, Ghana, Nigeria.

المقدمة

أعدت ظاهرة العمالة من الظواهر الرئيسية في المجتمعات الأفريقية ، ورغم ذلك لم تلقَ ما تستحقه من دراسة في بعدها التاريخي أو الاقتصادي ، وربما يرجع ذلك إلى قلة المصادر أو ندرتها ، فضلاً عن قلة الإحصاءات أو عدم دقتها بوجه عام، وعدم وجود سجلات خاصة بالعمالة في الدول الإفريقية خلال مدة البحث ، ولاسيما إن العمالة النيجيرية التي استقدمت للعمل في غانا كان لها اثارها الاقتصادية والاجتماعية، مما جعلها تستحق الدراسة ، فجاء بحثنا الموسوم " العمالة النيجيرية في مناجم الذهب الغانية الأبعاد السياسية والمخرجات الاقتصادية والاجتماعية ١٩٦٠-١٩٦٦ " ، ليسلط الضوء على العديد من الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بها .

ووضعت الإشكالية في ضوء عرض مجموعة من التساؤلات وهي الآتية:

١- ما أسباب أستقدام العمالة النيجيرية لغانا ؟

٢- كيف واجهت الحكومة الغانية الاتحادات والنقابات العمالية المعارضة لأستقدام العمالة النيجيرية ؟

٣- هل استطاعت العمالة النيجيرية مواجهة المشكلات والظروف المتعلقة بالعمل ؟

٤- ما النتائج المترتبة على العمالة النيجيرية على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي ؟

وزعت مادة البحث على مقدمة وخمسة محاور وخاتمة (استنتاجات)، تناول المحور الأول مسوغات ودوافع جلب العمالة النيجيرية من وجهة نظر الحكومة الغانية، والتي كانت ترى الفائدة الاقتصادية من جلبهم ، كما كرس المحور الثاني لدراسة موقف الاتحادات والنقابات العمالية الغانية من توظيف العمالة النيجيرية في مناجم الذهب، وتطرق المحور الثالث لمعرفة إجراءات الحكومة الغانية لاستقدام العمالة النيجيرية ، وتتبع المحور الرابع ظروف العمل والمشكلات التي واجهت العمالة النيجيرية ، بينما بحث المحور الخامس العمال النيجيريين وعلاقات العمل وسلوكياته اليومية، واعتمد الباحث على مصادر متنوعة ، منها وثائق وزارة الخارجية البريطانية (British Foreign Office Documents, London, National Archives) ، فضلاً عن الكتب الأجنبية ، ومنها الكتاب الموسوم بـ A History of

Foreign Labor in Ghana, Macmillan Press, London, 2003. ، للمؤرخ Todd J. Moss ، واستعرض مؤلف الكتاب أجزاء واسعة من تاريخ العمالة الأجنبية في غانا، وتتبع عوامل وأسباب استقدامها ودرس أثارها الاقتصادية والاجتماعية على الواقع الغاني ، كما افادَ البحث من الكتاب الموسوم Ghana and the Labor Crisis, Macmillan Press, London, 1986. , لمؤلفه Ravenhill John الذي عرض الوقائع التاريخية بشكل مفصل عن أزمة اليد العاملة في غانا , وإذ ناقش المؤلف بشكل دقيق أوضاع العمالة النيجيرية في غانا على مرور خمسين عاما التي سبقت تاريخ اصدار الكتاب , فضلاً عن ، مصادر قيمة أخرى نجد تفاصيلها في هوامش البحث ومصادره .

أولاً: العمالة النيجيرية وفرص العمل في غانا

بعد حصول غانا على استقلالها من بريطانيا في عام ١٩٥٧ سعى الرئيس كوامي نكروما (Kwame Nkruma) (١٩٠٩-١٩٧٢) (جاسم، ٢٠١٩، الصفحات ١٠٦-١٠٧) إلى تحرير الاقتصاد الغاني من التبعية البريطانية وإزالة آثار العهد الاستعماري , فعمل في آذار عام ١٩٦٠ على طرح مسودة دستور جديدة للبلاد تتضمن إعلان نظام جمهوري رئاسي وبموجبه تتخلي ملكة بريطانيا اليزابيث الثانية (Elizabeth II) (١٩٢٦-٢٠٢٢) عن لقب ملكة غانا الذي حصلت عليه بعد استقلالها , مع بقاء غانا عضواً في رابطة الكومنولث ، وفي نيسان من العام نفسه طرحت مسودة الدستور للتصويت على الناخبين وأجيزت بنسبة (٥٤٪) , وفي آب ١٩٦٠ جرت انتخابات رئاسية وأنتخب نكروما كأول رئيس للجمهورية بـ (٧٧٪) من الأصوات (لفته، ٢٠١٦، الصفحات ١٠٣-١٠٤) .

وأعلنت الحكومة الغانية في السابع عشر من كانون الأول عام ١٩٦٠ عن حزمة من الإجراءات الإصلاحية الاقتصادية ومنها تعيين مدير جديد لشركة اشانتي لمناجم الذهب وهي أكبر الشركات العاملة في صناعة تعدين الذهب الغاني، وذلك لمواجهة تدني مستوى الإنتاج الذي حصل نتيجة انسحاب أغلب الخبراء البريطانيين بعد اعلان الاستقلال (Jeffries, 1978, p. 213) .

إلا أن هذا القرار أثار حفيظة الحكومة البريطانية، إذ أن تعيين مدراء الشركات الاقتصادية قبل الاستقلال كان منوط بوزير المستعمرات، وبعد حصول غانا على استقلالها جرى العرف إن يرشح السفير البريطاني ثم يعرض على الرئيس الغاني للموافقة عليه، فأعلنت وزارة الخارجية البريطانية معارضتها لتلك الخطوة ببيان رسمي صادر في الثالث من كانون الثاني عام ١٩٦١ والتي تدعو فيه الحكومة الغانية للحفاظ على المصالح البريطانية فيها (British Foreign Office Documents (Activities, London, National Archives, (FO)371\140688. (January 3, 1961), Foreign Office اليوم التالي من الرئيس نكروما الذي أكد قائلاً " لا يوجد سلطة على الأرض الغانية غير السلطة الغانية التي تراعي مصالح شعبها" (Mischer, 2005, p. 112), وفي السادس من كانون الثاني عام ١٩٦١ صدر المرسوم الجمهوري بتعيين خبير التعدين كوجو بوسيا (Kojo Busia) (١٩١٣-١٩٨٧) رئيساً جديداً لشركة اشانتي لمناجم الذهب، ويعد أول إفريقي يتولى المنصب، فأعلنت الحكومة البريطانية عن سحب كوادرها غير الماهرة من الشركة وتجميد عمل الكوادر الماهرة، فكانت الكوادر الماهرة من حملت الجنسيات البريطانية والاسترالية والكوادر غير الماهرة من حملت الجنسيات الهندية والأسبوية عموماً، مما أدى إلى تدهور أعمال إنتاج الذهب وتوقفها في بعض المناجم (Ibid., pp. 112-113).

واجهت الحكومة الغانية مشكلة في توفير عمالة وطنية ذات خبرة في أعمال التعدين و التنقيب والعمل في مناجم الذهب الخطيرة وبأجور منخفضة، لاسيما بعد القرار البريطاني بسحب وتجميد كوادرها من الشركة، مما دفع الحكومة الغانية إلى بذل جهود كبيرة لحل هذه المشكلة، فركزت جهودها على استقدام عمالة من خارج غانا، لإعادة تشغيل تلك المناجم في اسرع وقت (Ayawadi, 2008, p. 187).

كانت قضية العمالة مصدر قلق متزايد لصناعة تعدين الذهب الغاني والتي كانت أكبر صناعة وأهم مورد في غانا، فعلى الرغم من أنّ تعدين الذهب قد يكون مربحاً إلا أن الاستثمارات الأولية المطلوبة من معدات واليات خاصة باستخراجه والتنقيب عنه كانت كبيرة، وتحقيق العائدات كان بطيئاً، كما أدى تغيير الأوضاع في غانا بعد اقرار الدستور الجديد إلى ضعف ثقة المستثمرين الأجانب في العمل، إذ تم خلالها إغلاق أو تدمير معظم مناجم الذهب، كما اقلت العديد من شركات التعدين الصغيرة، فضلاً عن ذلك كانت درجة الخام التي يمكن العثور عليها صعبة ومكلفة إلى حد كبير، فقد كانت المشكلة الرئيسية قلة الأيدي العاملة التي توافق على العمل في المناجم الخطرة ذات ظروف العمل السيئة، فضلاً عن إن سعر الذهب يتم تحديده عالمياً . (Moss, 2003, p. 123)

دعت الأمانة العامة لحزب المؤتمر الشعبي الغاني الحاكم، لعقد مؤتمر للعمل في العاصمة أكرا يومي الثاني والعشرين والثالث والعشرين من كانون الثاني عام ١٩٦١، لبحث مشكلة توفير العمالة، ورحب الرئيس نكروما بالفكرة، وجرى عقد المؤتمر بالموعد المحدد، وقد انبثقت عنه توصيات منها تأسيس وكالة لتوظيف العمالة وتحسين ظروف العمل وتقليل ساعاته لجذب العمالة الوطنية والأجنبية (Ravenhill, 1986, p. 87).

وبناءً على توصيات مؤتمر العمل، أصدرت الحكومة الغانية في الثالث من شباط عام ١٩٦١ قراراً لاستقدام العمالة من نيجيريا، وعقدت جولة من المفاوضات مع الحكومة النيجيرية وانتهت في الرابع عشر من آذار من العام نفسه بالاتفاق على استقدام عمالة نيجيرية للعمل في مناجم الذهب التابعة لشركة اشانتي لمناجم الذهب (Ibid, p. 91).

كما أسست الحكومة الغانية في نيسان عام ١٩٦١ وكالة لتوظيف العمال وتنظيم جلب العمالة النيجيرية، ولضمان الإمداد الثابت من العمالة غير الماهرة، وفي أيار من العام نفسه قدمت الوكالة تقرير لمجلس الوزراء تقدر النقص في العمالة في مناجم الذهب بحوالي (٩٠,٠٠٠) عامل، وبعد عامين سيكون النقص قد يصل إلى قرابة (١٧٥,٠٠٠)

عامل , ومن أجل إيجاد حل لهذه المشكلة الكبيرة , شرعت الوكالة بحملة إعلامية مكثفة في نيجيريا لجذب العمالة النيجيرية, وقدمت الحكومة الغانية التسهيلات اللازمة للعمال غير الماهرة للعمل في مناجم الذهب , فعملت على تسير خط بحري بين نيجيريا وغانا لنقل العمال , كما قامت ببناء مجمعات سكنية قرب المناجم . (Huq, 1989, p. 193)

193)

عدت الحكومة الغانية صناعة تعدين الذهب , صناعة وطنية وعامل أساسي في تقوية الاقتصاد الوطني وتحريره من التبعية الاستعمارية , وقد أدت العديد من الأسباب المعقدة إلى موافقة الحكومة الغانية على جلب العمالة النيجيرية لاستخدامها في المناجم , والتي منها انخفاض الإنتاج , وارتفاع التكاليف وانخفاض الأرباح والاستثمار, فضلاً عن قلة توفر العمال الغانيين بسبب خطورة العمل في المناجم, والأجور القليلة مقارنةً مع العمل في مزارع الكاكاو التي كانت أأمن وأجورها أعلى , اضطرت الحكومة الغانية إلى الاستعانة بعمال غانيين وبأجور عالية حتى يتم تشغيل تلك المناجم مع إنتاجية قليلة أو شبه معدومة , نتج عن ذلك مخاوف كبيرة من الحكومة الغانية من أن استخدام أعداد قليلة من الغانيين ذوي الأجور العالية في أعمال خطيرة, سيؤدي إلى معارضة النقابات العمالية, التي ترفض استغلال العامل الغاني , مما يؤثر بشكل سلبي على زيادة الإنتاج , وقد كان سوق العمل النيجيري مصدراً كبيراً ومناسباً للحصول على العمالة الكافية وبأجور منخفضة ومن ثمّ تقليل تكاليف العمل ورفع الإنتاج , وذلك من أجل استعادة المستوى الربحي وتشجيع رأس المال والاستثمار مرة أخرى في هذه الصناعة . (Moss, 2003, p. 125)

بعد سلسلة الإجراءات التي اتخذتها الحكومة الغانية في حل مشكلة النقص الحاصل في العمالة غير الماهرة واصرارها على استقدامهم من الخارج (Jeffries, 1978, p. 219) , أدركت الحكومة البريطانية إن الحكومة الغانية من الممكن إن تنجح في الاستغناء عن النفوذ البريطاني , وتخسر بريطانيا مصالحها في صناعة تعدين الذهب , فعمدت إلى تقديم بعض التنازلات والتسهيلات بإبقاء بعض كوادرها الماهرة في وظائف عليا في الشركة , مما شجع الرئيس

نكروما على الماضي في قرار جلب العمالة النيجيرية (Government Monthly Reports) (April 17, 1961). FO 371\140688.

(London, National Archives).

واستناداً إلى ما سبق ، حري بنا طرح السؤال الأكثر أهمية ، لماذا اختارت الحكومة الغانية جلب العمالة من نيجيريا دون سواها ، على من رغم من عدم وجود حدود مشتركة بين البلدين ، إذ إن دول جوار غانا تعرضت لضغوط سياسية من بريطانيا وفرنسا ، منعتها من تقديم المساعدة إلى غانا على العكس من نيجيريا ، والتي حصلت حديثاً على استقلالها ، وكانت ترى إن الأمر اقتصادي بحت، ولم تخضع للابتزاز البريطاني رغم أوضاعها السياسية السيئة ، وخالصة القول إن قرار جلب العمالة النيجيرية إلى غانا كان قراراً سيادياً ، وهو الأول من نوعه في المجال الاقتصادي نحو تحرير الاقتصاد الأفريقي من التبعية الاستعمارية.

ثانياً: نقابات القوى العاملة الغانية وقرار أستقدام العمالة النيجيرية

أكدت الحكومة الغانية في بيان صدر عنها بتاريخ الثالث عشر من أيار عام ١٩٦١ على موقفها الثابت والمؤيد من استقدام العمال النيجيريين، لما له من فوائد كبيرة في سد النقص الحاصل في العمالة غير الماهرة في مناجم الذهب ، مما دفع العمال الغانيين ذوي الأجور العالية للإعلان عن إضراب عن العمل في الخامس عشر من الشهر نفسه لمدة ثلاثة أيام ، إذ عدوا استقدام العمالة النيجيرية الرخيصة تهديداً لوظائفهم (Ravenhill, 1986, p. 94).

عارضت النقابات العمالية جلب العمالة النيجيرية ، إذ أعلن اتحاد عمال غانا بياناً في نهاية إضراب العمال الغانيين جاء فيه " إن خطوة جلب العمالة من الخارج من قبل الحكومة تهدف إلى خفض أجور العمالة الوطنية" (Kraus, 2007, p. 207). Quoted in: كما دعا الحكومة إلى عادة النظر في قرار جلب العمالة غير الماهرة من الخارج (Ibid, p. 209).

وأعلنت نقابة التعدين الغانية في بيان صدر في الخامس والعشرين من أيار عام ١٩٦١ ، إن من أهم أسباب معارضتها لفكرة استقدام العمالة النيجيرية للعمل في مناجم الذهب تكمن في الأمور الآتية (Hymer, 1996, p. 312):

١- تخوف العمال الغانيين من إن العمال النيجيريين سيحصلون على الوظائف الخاصة بهم بأجور منخفضة.

٢- قلق التجار من أن العمال النيجيريين لن ينفقوا أموالهم في المتاجر لكنهم سوف يرسلون أموالهم التي يحصلون عليها إلى بلادهم , من أجل عائلاتهم والتي تعاني هجرة العملة النقدية والإضرار بالاقتصاد الغاني.

٣- كان الغانيون لا يرغبون في أن يأتي أي شخص آخر إلى بلادهم ويشاركهم خيراتهم وأعمالهم , ولذلك بدأت النقابة تحذر من خطر العمالة النيجيرية التي ستسيطر على سوق العمل , ومحذرة من إن النيجيريين سيقون وبأعداد كبيرة وسوف يسيطرون على البلاد اقتصادياً.

٤- كما أكدت النقابة إن معظم الغانيين كانوا غاضبين, فبعد الاستقلال وسيطرة الوطنيين على مقاليد الحكم بمساعدة الشعب , قاموا بجلب العمالة الأجنبية (النيجيرية) بدل الوطنية إلى غانا , لمجرد أنهم بحاجة إلى عملهم , متغاضين عن النضال الغاني الذي قامت به الطبقة العمالية , والذي دفع بريطانيا إلى اعطاء غانا استقلالها.

أكدت غرفة تعدين أكرا بخطاب رسمي تم توجيهه إلى الحكومة الغانية في الثالث من حزيران عام ١٩٦١, جاء فيه " إن النقابات العمالية النيجيرية ترفض ذهاب العمالة إلى غانا, بسبب سوء المعاملة التي سيتعرض لها العاملين هناك فضلاً عن انعدام الوسائل الصحية , وإن هؤلاء العمال سيعملون في بيئة عمل خطيرة ويتقاضون رواتب منخفضة, فضلاً عن القيود المفروضة على العمالة الأجنبية بصورة عامة " (Kraus, 2007, p. 211) .

أدركت الاتحادات والنقابات العمالية الغانية إصرار الحكومة على جلب العمال للعمل في مناجم الذهب , فقامت بالضغط على الحكومة من أجل حصر عمل تلك العمالة في مناجم أوباسي (Obasi) وكوماسي (Kumasi) , أي في مناطق الاثنتي فقط لأنها تمثل ثقل صناعة تعدين الذهب الغانية , وقد وافقت الحكومة الغانية على هذا المطلب من أجل

التخفيف من حدة الرفض في صفوف الاتحادات والنقابات العمالية (Moss, 2003, p. 127).

على الرغم من موقف الاتحادات والنقابات العمالية المعارض لجلب العمالة النيجيرية، إلا إن تلك الاتحادات والنقابات لم يكن لديها القدرة على توفير العمالة المطلوبة لتشغيل جميع مناجم الذهب التي توقفت عن الإنتاج نتيجة الابتزاز البريطاني ، ولم تستطع إن تقنع العمال الغانيين للعمل في الظروف القاسية، التي كانت سائدة في صناعة تعدين الذهب الغانية ، رغم ذلك فإن الحكومة لم تصطدم معها بشكل مباشر واستطاعت من استيعاب مطالب الاتحادات والنقابات ، عن طريق حصر العمالة النيجيرية في مناطق الأشانتي ، والتي كانت تعد مركزاً للمناجم الغنية بالذهب وصناعة التعدين الغانية ، إذ تمثل بما يقارب (٨٠٪) من تلك الصناعة.

ثالثاً: الإجراءات الحكومية لاستقدام العمالة النيجيرية

عملت الحكومة الغانية على تفعيل اتفاقها مع الحكومة النيجيرية الموقع في الرابع عشر من آذار عام ١٩٦١ ، والذي نص على استقدام النيجيريين للعمل في مناجم الذهب في غانا لزيادة الإنتاج والحفاظ على العمل ، فعملت في الحادي عشر من تموز عام ١٩٦١ على فتح مكاتب لوكالة التوظيف ، من أجل السيطرة الكاملة على الجوانب المتعلقة بالتوظيف والنقل الخاصة بالعمالة النيجيرية ، إذ تم تسجيلها كشركة محدودة مسجلة في العاصمة النيجيرية لاغوس (Lagos) في الثاني من أيلول عام ١٩٦١ ، وأصبحت هذه الوكالة مسؤولة عن تأمين العمالة الكافية لتعويض النقص الكبير في معدل الإنتاج والصناعة، بسعر يتوافق مع هيكل تكلفة الصناعة في مواجهة انخفاض في متوسط درجة خام المعدن ، وهذا من شأنه إن يمكن من استئناف الإنتاج المريح، كما انشأت الحكومة الغانية في تشرين الأول عام ١٩٦١ هيئة العمل الأجنبية ، والتي أنشئت للأشراف على العمالة النيجيرية بشكل مستقل عن رابطة العمال الأصليين الغانيين، واستعانت تلك الهيئة بفريق من المفتشين لمراقبة مدى صلاحية السكن والغذاء والظروف الصحية للعمال النيجيريين وتسجيل شكاوهم (Ravenhill, 1986, p. 101).

ركزت وكالة توظيف العمالة الغانية اهتمامها في البداية على أستقدام العمالة النيجيرية من مدينة لاغوس وذلك لكثافتها السكانية , ولرغبة العديد من النيجيريين للهرب من الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السيئة , ومع توسع عملها بدأت باستقدام العمال من ولايات الجنوب في قرى اوغاتو (Ogato), إذ كان أغلب العمال المستقدمين من الفلاحين أو عمال ريفين, والجدير بالذكر أن الذي ساعد على سهولة الحصول على العمالة من تلك المناطق أنها كانت تعاني من نوبات جفاف ومجاعات , فضلاً عن أنتشار الأوبئة والفقر المدقع وحروب داخلية, مما دفع أغلب سكانها إلى التشبث بأي وسيلة للخلاص والهروب, فمثلت تلك الوكالة الخاصة باستقدام العمالة النيجيرية طوق نجاة بالنسبة لهم (Achberger, 2013, p. 203) ..

ركزت الوكالة في استقدامها للعمالة النيجيرية على الفئة العمرية ما بين (١٨-٤٠) عام , وقلة قليلة من العمال كانت أعمارهم دون (١٨) عام , وصلت أول دفعة من العمال النيجيريين إلى غانا في التاسع عشر من تشرين الأول عام ١٩٦١ , والتي كانت تقدر بحوالي (٩,٤٠٨) نيجيري إلى مناجم الذهب , أي بنسبة (٨,٧٪) من القوى العاملة الإجمالية في المناجم , ثم تلتها أعداد أخرى من الدفعات العمالية , حتى وصلت ذروتها في عام ١٩٦٥ , إذ وصل عدد العمال النيجيريين في مناجم الذهب إلى ما يقارب الـ (٩٥,٨٧٠) عامل , بنسبة تتراوح ما بين (٦٧,٧٪-٧٦,٤٪) من القوى العاملة , ويلاحظ إنه منذ بدايات وصول العمال النيجيريين ارتفعت أسهم شركات التعدين (يقصد بها الشركات الصغيرة التابعة لشركة اشانتي لمناجم الذهب), وازداد أنتاج المناجم من الذهب بنسبة (٣٥٪), وانتعشت عجلة الاقتصاد الغاني (Moss, 2003, p. 131).

إن تغيير الأوضاع السياسية في غانا أعقاب الانقلاب العسكري, الذي حدث في الرابع والعشرين من شباط عام ١٩٦٦ , وانتهاء حكم الرئيس كوامي نكروما, فضلاً عن تواجد ذلك العدد الكبير من العمال النيجيريين , أدى إلى حدوث الكثير من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية, مما دفع الحكومة الغانية في الرابع عشر من حزيران من العام

نفسه إلى الغاء قرار جلب العمالة وإيقاف استقدامهم , وإعادة نسبة كبيرة منهم إلى نيجيريا , إذ وصل عدد العاملين النيجيريين المتبقين للعمل في مناجم الذهب بحلول كانون الأول عام ١٩٦٦ إلى (١,٣٤٢) وهي نسبة ضئيلة جداً مقارنة بعام ١٩٦٥ . (Killick, 2006, p. 187)

يلاحظ مما سبق، إن الحكومة الغانية حققت نجاحاً في تنظيم عمل العمالة النيجيرية , وجلبها للعمل في صناعة تعدين الذهب الغاني , مما أدى إلى استعادة تلك الصناعة لنشاطها الربحي.

رابعاً: مشكلات العمالة النيجيرية في غانا

بعد وصول الوجبة الأولى من العمالة النيجيرية , أصدرت الحكومة الغانية في الثالث من تشرين الثاني عام ١٩٦١ قانون تنظيم حركة العمال النيجيريين داخل غانا , والذي تضمن تقليص العديد من حقوقهم وفرض قيود صارمه عليهم , ومن أبرز تلك القيود التي فرضها القانون , إن جميع العمال النيجيريين الذين سيعملون في مناجم أوباسي وكوماسي سيكونون عمالاً غير مهرة , مما يعني أنهم لن يتمكنوا من الوصول إلى أي من الوظائف ذات الأجور المرتفعة , كما أنهم لن يتمكنوا بموجب هذا القانون من امتلاك أي املاك شخصية, أو الانخراط في أي نشاط تجاري , وتقتصر تحركاتهم على مقر شركات التعدين التي توظفهم , إذ فرضت قيود على تحركاتهم فلا يمكنهم المغادرة الا اذا حصلوا على تصريح , وانقسمت التصاريح إلى نوعين : التصريح المؤقت والذي يتم منحه من قبل صاحب العمل والذي يسمح لحامله بالغياب حتى غروب الشمس في يوم الإصدار , والنوع الثاني التصريح الزمني الذي يسمح لحامله بإجازة ليلة أو لمدة لا تتجاوز الـ (٤٨) ساعة , وبالرغم من ذلك , وحتى مع وجود التصاريح الا أنه لم يسمح للعمال النيجيريين بمغادرة منطقة المناجم الا في حالات ضئيلة جداً . (Korbla, 2003, p.

اتسمت عقود التوظيف التي أقرتها هيئة العمل للعمال الأجنبية بمجموعة من البنود الملزمة لكلا الطرفين ومن

تلك البنود هي الآتية (Ravenhill, 1986, p. 152):

١- تكون مدة العقد ثلاث سنوات فقط , مع خيار التجديد لمدة ثلاث سنوات أخرى حسب كفاءة العامل , بعدها تكون العودة إلى بلادهم الزامية.

٢- تحديد ساعات العمل والأجور , إذ فرض على كل عامل إن يكمل يوم عمل كامل لمدة (١٠) ساعات يومياً , لمدة ستة أيام في الأسبوع , وحدد الأجر أن يكون شلن واحد (هو عملة بريطانية متداولة في غانا) للعامل عن كل عشر ساعات عمل أثناء الستة أشهر الأولى ويتم رفع الأجر تدريجياً بمجرد اكتسابهم خبرة أكبر.

٣- يتم منح كل عامل إجازة لمدة يوم وتؤخذ بدون أجر, ما عدا العطل الرسمية التي تتمثل بأعياد رأس السنة, والأعياد الدينية الخاصة بهم.

٤- لا يحق للعامل الحصول على أجر في أي يوم يتغيب فيه عن العمل سواء كان مريضاً أو لأي سبب آخر.

٥- في حالة إصابة العامل أو تعرضه للموت أثناء العمل فيجب على صاحب العمل دفع تعويض لعائلته أو للعامل نفسه في حالة الإصابة .

٦- تقييد العامل النيجيري في العمل غير الماهر , إذ تم حصر عملهم بخمسة وظائف رئيسية يمكن للعمال النيجيرية القيام بها, أما بقية الوظائف الأخرى تكون محظورة عليهم , إلا بموافقات خاصة وعند الضرورة وهذا نادر ما يحصل , وأي مخالفة من صاحب العمل يعاقب عليها بغرامة تقدر بـ (٢٥) جنيه استرليني أو السجن لثلاثة أشهر, وكان هذا الحظر لمنع منافسة النيجيريين مع العمال الغانيين الماهرة ومتوسطي المهارة , وكان الهدف الرئيسي حفظ الوظائف المهمة لأبناء البلد من الغانيين.

جدول رقم (١) يبين في ادناه أهم الأعمال الموكلة للعمال النيجيرية والغانية (الجدول من عمل الباحث:

(Ayawadi, 2008, pp. 129-134).

ت	أهم الأعمال الموكلة للعمالة النيجيرية في داخل المناجم	أهم الأعمال الموكلة للعمالة الغانية الوطنية في داخل المناجم
١	تعددين المواد الخام من باطن الأرض في المناجم (يقصد بها العمل تحت الأرض).	استخدام معدات الالتقاط والآلات القص والقطع .
٢	شق القنوات تحت الأرض لتسهيل عملية تفكيك الصخور(وتكون هذه العملية بأدوات بدائية جداً مثل المعاول).	استخدام الآليات الحفرية التي تساعد تجويف الفتحات في الأرض .
٣	القيام بأعمال فتح الممرات والطرق لأثناء الإنفاق.	استخدام الآلات والمعدات الخاصة بتحطيم وتكسير المواد.
٤	القيام بطريقة الحفر المكشوفة التي تساعد في استخراج المعدن وعادةً تكون هذه العملية بالمتفجرات.	الإشراف على مجاميع العمال.
٥	فصل المعدن المستخرج من الأوساخ والغبار والأتربة وهذه العملية تكون صعبة جداً في فصل الشتاء.	أعمال ثانوية مرتبطة بعملية الإنتاج ومنها إزالة المخلفات التي تنتج عن ذلك .

يتبين من الجدول أعلاه ، إذ ما تم المقارنة بين أعمال العمالة النيجيرية والعمالة الغانية ، فإن أعمال العمالة النيجيرية تعتمد على النشاط البدني الذي يتسم بالخطورة ، أما العمالة الغانية فإن الأعمال الموكلة لها لا تعتمد على النشاط البدني بصورة كبيرة , وإن نسبة الخطورة فيها تكون أقل.

لا شك أن هذه القيود جعلت من النيجيريين قوة عاملة أسيرة مجبرة على اكمال عقودهم لمدة ثلاث سنوات, ما لم يتمكنوا من الحصول على المال لتسديدها إلى صاحب العمل عن جميع نفقات سفرهم ,

وقد قامت شركات التعدين بأساسة تنفيذ بنود عقود التوظيف على نطاق واسع لزيادة ارباحها وعائداتها إلى الحد الأقصى، لما يعدونه استثمار مكلف فتلاعبت بالبنود، فاستخدمت نظام عمل القطعة، أي إن على كل عامل أن يحفر بمعدل عشرون بوصة لكل نوبة عمل (لمدة عشر ساعات) بدلاً من تحديد الأجر على عدد ساعات العمل، وفرضت نظام الحوافز والعقوبات لكمية العمل المنجزة، فإذا حفر العامل أكثر من عشرون بوصة في كل نوبة فسيحصل على حافز زيادة في الأجر وهذا يكون في حالات نادرة بسبب طبيعة العمل الشاق، أما إذا حفر أقل من عشرون بوصة فأن راتبه سينخفض وهذا كان في أغلب الحالات، ولقد لجأت بعض المناجم إلى عدم دفع رواتب عمالها على الإطلاق في حال قيامهم بالتنقيب عن أقل من خمسة وعشرون بوصة عن كل نوبة عمل، فضلاً عن فرض عقوبات على حصص الإعاشة في حالة عدم أداء الأعمال بشكل كافي. (Achberger, 2013, p. 207)

كانت بنود عقود التوظيف مجحفة بحق العمالة النيجيرية، وإساءة تنفيذ تلك البنود من قبل شركات التعدين، فضلاً عن ذلك واجه العمال النيجيريين خطر العمل في ظروف غير آمنة ومنها الآتي: (Ibid, p. 211)

- ١- مكان العمل مزدحم، إذ لا يتوفر للعمال النيجيريين مساحة كافية للتنقل بحرية مما يعرضهم لخطر الإصابة.
- ٢- العمل تحت ظروف جوية غير ملائمة دون تدابير السلامة الكافية.
- ٣- الأدوات والآلات متهاكلة وغير فعالة وأن استخدامها يؤدي إلى مخاطر قد تصيب العامل النيجيري.
- ٤- العمل بدون تدريب مسبق، مما يجعل العامل النيجيري غير مدرك إلى خطورة العمل.
- ٥- عدم ارتداء المعدات والألبسة الوقائية.

لم يقتصر الأمر على ذلك ، فأن عمل العمال النيجيريين تحت الأرض مع عدم وجود تهوية في المناجم ضاعف من وجود المخاطر مثل الانهيارات التي تحدث داخل المناجم أو حالات الاختناق وعدم خبرتهم في التعامل مع هكذا أعمال تحت الأرض، لكون خلفيتهم قروية (فلاحين ومزارعين) ، إذ لم يتعاملوا مع المتفجرات من قبل، والتي كانت تستخدم في شق وتوسيع الأنفاق ، مما تسبب في العديد من الحوادث المرتبطة بالعمل (Killick, 2006, p. 191).

كانت عقود توظيفهم أطول بست مرات من عقود التوظيف السائدة في غانا ، وعلى الرغم من طول تلك العقود، فقد كانت نهاية العقد عرضة للتلاعب من قبل إدارة شركات التعدين التي كانت في خوف مستمر من احتمال فقدان قوة عاملة رخيصة (Ibid, p. 195).

أصدرت الحكومة الغانية بين عامي (١٩٦٣-١٩٦٦) عدد من القرارات الملزمة لشركات التعدين والمناجم ، لحماية العمالة النيجيرية ولتوفير بعض حقوقهم ، فالزمت أصحاب المناجم وشركات التعدين ببناء مجمعات سكنية جديدة خاصة للعمال النيجيريين ، فقد كانت المجمعات القديمة مكتظة بشكل سيء مع وجود غرف تضم عشرين أو أربعين رجلاً مع عدم توفير قاعات طعام أو طاوولات أو كراسي ، فقد كان العمال يأكلون طعامهم في أوعية من الصفيح وهم في وضع القرفصاء على أرضفة من الإسمنت في الفناء الخارجي للمجمع أو في أماكن نومهم، فقامت تلك الشركات ببناء مجمعات سكنية جديدة عبارة عن اكواخ من الحجر صنعت خصيصاً للنيجيريين ، تحتوي على قاعات طعام وطاوولات وكراسي، وقد تم تعيين طهارة نيجيريين لطهي الوجبات النيجيرية التقليدية ، وتقليل عدد النزلاء في كل كوخ ، على إن لا يتجاوز عدد العمال في كل كوخ أكثر من عشرة عمال ، وتحديد حصصهم اليومية من الطعام ب نصف رطل من الأرز ونصف رطل من السمك أو اللحم ، ونصف رطل من الخضار ، مع توفير الشاي (Shaw, 1985, p. 145) .

إن ظروف العمل المرتبطة بصناعة تعدين الذهب الغاني , كانت صعبة وقاسية في طبيعتها , مما أنعكس ومن ثم على أوضاع العمالة النيجيرية , إذ إن الأمر لم يقتصر على تلك العمالة فقط بل شمل جميع العاملين في تلك الصناعة , إلا إن الاستغلال كان واضحاً للعمالة النيجيرية , من أجور منخفضة , سكن غير ملائم ومدد التعاقد , وهذا في طبيعة الحال سياسة الشركات الربحية .

خامساً: العمال النيجيريين وعلاقات العمل وسلوكياته اليومية

أتصف أصحاب العمل الغانيين بالخشونة وسوء المعاملة للعمال النيجيريين , على الرغم أن حاجز اللغة بالنسبة للعمال النيجيريين لم يكن عائقاً كبيراً لكون البلدين (غانا ونيجيريا) كانا خاضعين للاستعمار البريطاني ولوجود تقارب في لغة الأكانية الغالبة في غانا ولغة الهوسا الغالبة في نيجيريا , فضلاً عن اللغة الإنكليزية , لكن- بالرغم من ذلك- , كان التواصل اللغوي بين صاحب العمل الغاني والعمالة النيجيرية أثناء العمل تحت الأرض يكاد يكون معدوماً , فقد اعتادوا ضرب العمال وركلهم فنما شعور سيء لدى العمال النيجيريين وبدأوا بالرد وازدادت الكراهية بين الطرفين (Esposito, 2002, p. 211).

إذ عانى العمال النيجيريين من الاعتداء اللفظي والجسدي الذي كان امراً متكرراً من قبل إدارة المناجم , وكان السمة السائدة في التعامل مع العمال النيجيريين , ويعدّ الجلد من أكثر القضايا المثيرة للجدل إذ تم استخدامه للتحايل على الإجراءات القانونية التي تستغرق وقتاً طويلاً وتكون أكثر كلفة بالنسبة لشركات , فقد كانت تتراوح عدد الجلدات ما بين (١٥-٥٠) جلدة حسب المخالفة المرتكبة , وقد كانت تصنع أداة الجلد من شرائط المطاط الغير قابلة للانقطاع مما يسبب المأ حاداً جداً ونزفاً شديداً , فضلاً عن عقوبة الضرب بالعصي والهرات المصنوعة من الخيزران على مختلف اجزاء الجسم . (Zilberman, 2005, p. 193)

لم تكن عقوبة الجلد والضرب العقوبتان الوحيدتان التي تحيط بالعمال النيجيري , فقد كانت هناك العديد من العقوبات التي تصدر ضد أي عامل نيجيري يرتكب جريمة أثناء تواجده خارج منطقة المناجم ، فعلى سبيل المثال صدر في صيف عام ١٩٦٣ حكم على عامل نيجيري بالسجن لمدة ستة اشهر مع الإشغال الشاقة و(٥٠) جلدة بسبب اعتداء غير لائق على امرأة غانية , أما جريمة التهديد فكانت عقوبتها السجن أربعة أشهر مع الأعمال الشاقة , وعقوبة رفض العمل فكانت السجن شهر مع غرامة مالية قدرها ثلاث جنمات إسترلينييه , وعقوبة السرقة واقتحام المنازل فكانت السجن عامين مع (١٠٠) جلدة , أما عقوبة القتل فكانت السجن لمدة خمسة عشر عام مع الإشغال الشاقة . (Sol, 1987, p. 56) .

بالرغم من المعاناة التي واجهت العمال النيجيريين , الا أنهم لم يستطيعوا إن يهربوا من تلك الأوضاع القاسية والتي لا تطاق في المناجم والعودة إلى ديارهم رغم محاولاتهم العديدة , ولذلك تكونت لديهم ردود فعل مختلفة ، منها الهروب من أماكن سكنهم وارتكابهم الجرائم بحق المواطنين الغانيين خارج المجمعات السكنية على الرغم من العقوبات الشديدة التي فرضت عليهم , ففي عام ١٩٦٤ سجلت الشرطة الغانية (١,٥٦٢) جريمة قام بها العمال النيجيريين تنوعت بين حالات الهروب , وحالات خطرة مثل السرقة والاقتحام والاعتصاب والقتل, كما يعدّ الذين يخالفون عقودهم ويغادرون مناطق المناجم خارجين عن القانون (Ibid, p. 58).

اضطر عدد كبير من العمال النيجيريين إلى السرقة واقتحام المنازل وذلك بسبب انخفاض أجورهم وتردي الحالة المعيشية لهم, مما دفع الحكومة الغانية للرد على هذا التهديد بتسليح السكان المحليين القاطنين قرب مناطق التعدين واعطاؤهم صلاحية إطلاق النار أو اعتقال أي نيجيري يتواجد خارج منطقة المناجم ، كما وضعت نظام مكافئات لأي شخص يعطي معلومات عن أي نشاط مخالف للعمال للنيجيريين , فأصبح هناك رقابة ونظام ثابت للتحكم في حركة العمال النيجيريين . (Oppong, 2001, p. 195).

ارتفعت حالات الفرار من المناجم بين العمال النيجيريين بين عامي (١٩٦٥-١٩٦٦) وذلك لأسباب عديدة , فأحيانا بسبب سوء المعاملة والأجور القليلة وأحيانا أخرى بسبب المقامرة والإقراض , ولأن الفرار كان خطوة خطيرة بالنسبة

للعمال النيجيريين فلم يكن لدى العامل النيجيري سوى بديلين , أما إن يتمكن من العودة إلى المناجم والقبول بالعقوبة لخرقه لعقده أو يمكنه الانضمام إلى عصابة من الفارين والخارجين عن القانون والعيش في الغابات أو مخابئ سرية , وسرقة الدجاج من مزارع الغانيين أو مهاجمة بيوتهم وسرقة أموالهم أو مخازن طعامهم , وعلى الرغم من أن حياة تلك العصابات كانت صعبة ويائسة , إلا أن العديد من العمال النيجيريين الفارين كانوا ينضمون إليها . (Kaplan, 1989, p. 232).

قام العمال النيجيريين بالعديد من الاحتجاجات وأعمال الشغب بسبب الممارسات السيئة بحقهم وسوء الحالة المعيشية لهم, ففي أذار عام ١٩٦٦ كان هناك أكثر من خمسة وعشرون حالة شغب مع عصيان وإضراب عن العمل , وتوقفت أعمال المناجم لمدد طويلة , مما أدى إلى الإضرار بشركات التعدين , وقد اتسمت أعمال الشغب بكونها عنيفة أسفرت عن العديد من القتلى والجرحى , ولم تكن أعمال الشغب بين العمال النيجيريين وأصحاب المناجم فقط بل كانت فيما بينهم أيضاً في أماكن عملهم وأماكن معيشتهم في المجمعات السكنية , وأكثر تلك الاحتجاجات كانت تنتهي بتدخل عناصر الشرطة الغانية والقاء القبض على مثيري الشغب وسجنهم , لذلك وجد عمال المناجم النيجيريين صعوبة في الهروب من الاضطهاد دون اللجوء إلى العنف أو في حالات كثيرة كانوا يميلون إلى الانتحار (Ibid, p. 58).

إن العقوبات التي مورست تجاه العمالة النيجيرية , لم تكن غريبة على المجتمع الإفريقي في ذلك الوقت , إلا إنها كانت ممنهجة وتصدر من كبار مسؤولي شركات التعدين , وكان لابد للحكومة الغانية أن تتدخل بشكل أكثر فعالية , إلا إنها وجدت نفسها أسيرة تلك الشركات , والتي كانت تهدف إلى الربح فقط.

الخاتمة والاستنتاجات

تابعت الدراسة أنشطة وظروف العمالة النيجيرية في غانا وبينت ظروفها ومشكلاتها، وخرجت بالاستنتاجات الآتية:

- ١- وجدت الحكومة الغانية نفسها مضطرة لجلب العمالة من الخارج, ولاسيما النيجيرية منها للعمل في مناجم الذهب , بعد قيام الحكومة البريطانية بسحب كوادرها غير الماهرة من شركة اشانتي لمناجم الذهب, والذين كانوا يمثلون أغلبهم من الهنود, وذلك بعد قرار الحكومة الغانية بتعيين مدير جديد للشركة, ولأول مرة في تاريخها يتولى إدارتها شخصية إفريقية غانية ذات خبرة في مجال تعدين الذهب .
- ٢- إن قرار جلب العمالة النيجيرية كان قراراً سيادياً, وخطوة أولى نحو تحرير صناعة تعدين الذهب الغانية من التبعية الاستعمارية.
- ٣- عملت الحكومة الغانية على إصدار العديد من التشريعات, لكي تؤطر العمالة النيجيرية بالاطار القانوني , مما أسهم بتسهيل قدومهم إلى غانا والعمل في صناعة تعدين الذهب.
- ٤- عانت العمالة النيجيرية من مشكلات كثيرة وأهمها صحية ومعيشية, والتي أثرت على أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية, مما دفع بعض أفرادها للخروج على القانون و تعرضهم للعقوبات وإلى المسألة القانونية.
- ٥- استطاعت الحكومة الغانية عن طريق أستقدام العمالة النيجيرية من إعادة تنشيط صناعة تعدين الذهب , والتي حققت أرباحا في ظل ظروف صعبة منها محاربة بريطانيا لهذه الصناعة , عن طريق سحب كوادرها غير الماهرة, من أجل عودتها إلى الحوض الاستعماري.

قائمة المصادر

أولاً: الوثائق المنشورة

- British Foreign Office Documents, London, National Archives.

ثانياً: الكتب الأجنبية

- 1- Adeleye Ifedapo & Esposito Mark, (2002), Ghana`s Competitiveness in the Global Economy , Macmillan Press ,London.
- 2- Arrigbe Giovanni & Sol S. John , (1987) ,Essays on Work and the Labor Market in Ghana, Monthly Review, New York , USA.
- 3- Ayawadi Onal ,(2008), A Comparison of National Employment and Foreign Employment in Ghana, OECD Press, Australia.
- 4- Cooper Joseph & Zilberman David,(2005),Ghana's Industrial Diversity and Labor Shortages, Springer Corporation, New York, USA.
- 5- Falola Toyin & Achberger Jessica ,(2013), The Political Economy of Development and Underdevelopment in Ghana , Rutledge Press , New York.
- 6- Huq M. M. ,(1989), The Economy of Ghana , St. Martin Press , New York , USA.
- 7- Hymer Stephen ,(1996), The Political Economy of the Gold Coast and Ghana , Yale University press , London.
- 8- Jeffries Richard ,(1978), Class Power and Ideology in Ghana, Obasi's Gold Miners Cambridge University Press, London.
- 9- Kaplan Irving,(1989), Gold Mining Employment in Ghana a Survey, Macmillan Press, London.
- 10- Killick Tony ,(2006), Development Economics in Action a Study of Economic Policies in Ghana , Rutledge Press , New York.
- 11- Kraus Jon ,(2007), Trade Union in Ghana , Palgrave Macmillan ,London.
- 12- Mischer F. Stefan,(2005), The Gold Industry in Ghana between Production and Crisis, Indiana University Press, USA,.
- 13- Moss J. Todd,(2003), A History of Foreign Labor in Ghana, Macmillan Press, London.
- 14- Oppong R. Joseph & Oppong D. Esther ,(2001), Labor market in Ghana, Chelsea publisher ,USA.
- 15- Ravenhill John,(1986), Ghana and the Labor Crisis, Macmillan Press, London.
- 16- Shaw M. Timothy,(1985), Towards a Political Economy for Ghana, MacMillan Press , London.

17- Tetey J. Wisdom & Pupilampu P. Korbla, (2003), Critical Perspectives in Politics and Socio Economic Development in Ghana , Ostendorf Press , Netherland.

ثالثاً: الرسائل والأطاريح الجامعية

١- جاسم، احمد محمد, (٢٠١٩) , السياسة البريطانية تجاه غانا ١٩١٤-١٩٥٧ , اطروحة دكتوراه غير منشورة , جامعة بغداد , كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية .

٢- لفته ، مثنى ايوب , (٢٠١٦) , كوامي نكروما ودوره السياسي في غانا (١٩٤٧-١٩٦٦) , رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة المنصورة , كلية الآداب .