

# الآية

(وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ  
وَالْمُؤْمِنُونَ <sup>ع</sup> وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ)

سورة التوبة

## الأهداء

إلى من تعهداني بالتربية في الصغر ، وكانالي نبراساً يضيء فكري بالنصح ، و التوجيه في الكبر أمي حفظها الله ، وأبي رحمة الله عليه .

إلى من شملوني بالعطف ، وأمدوني بالعون ، وحفزوني للتقدم ، إخوتي ، وأخواتي ، رعاهم الله . إلى كل من علمني حرفاً ، وأخذ بيدي في سبيل تحصيل العلم ، والمعرفة .

إليهم جميعاً أهدي ثمرة جهدي ، ونتاج بحثي المتواضع .

## الشكر والعرفان

### الشكر لله اولاً واخيراً

قوله (بسم الله الرحمن الرحيم) ابتداءً بها حقيقياً وبالحمد له اضافةً تاسيساً بالقرآن وعملاً بكل من حديثي البسمة والحمد لله , الحمد لله الذي بيده تتم الصالحات حمداً لمن خص بالعز الحقيقي من اجتباها حمداً لمن احسن الحديث وصلاةً وسلاماً على سيدنا محمد افضل المخلوقين وعلى آله واصحابه وجميع اتباعه واحبابه .  
يطيب لي ان اتقدم بالشكر لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا , شكر ايضاً خاص لعميد معهد تنمية الاسرة والمجتمع

كما اتقدم بشكر للدكتور عادل محمد الطيب عربي الذي كان له الفضل بعد الله في إنجاز هذا العمل.

الشكر ايضاً موصول الى الاستاذة الكرام بمعهد تنمية الاسرة وتنمية المجتمع .

ويسرنا أن نتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان والتقدير للدكتور يوسف عبدالله على ما بذل من جهد واهتمام وحسن توجيه , وما قدمه من نصح وإرشاد وتشجيع مما ساعدنا على إنجاز هذا البحث.

## المستخلص

تبرز هذه الدراسة تفاقم ظاهرة البطالة، التي تعد من أكبر التحديات التي تواجه اقتصاد السودان حاليا لانها اهدار للقدرات البشرية مما يساعد على التطرف والارهاب و المخدرات والهجرة وغياب الانتماء وتشكيل منظمات اجرامية، لذا يهدف هذا البحث إلى تحديد دور منظمات العون الانساني في الحد من هذه المشكلة ,وذلك من خلال التعرف على مفهوم البطالة, من أسباب تفشي هذه الظاهرة, عدم توافق خريجي المؤسسات التعليمية والتدريبية مع متطلبات سوق العمل، الوتيرة المتسارعة لنمو قوة العمل و انخفاض الطلب عليها , وغياب الامن الوظيفي ادى الى تزايد معدلات البطالة و كذا التأثيرات السلبية من المظاهر الانحرافية والجريمة والإدمان والمشكلات الأسرية والاعتراب. من أهمية هذا البحث, أنه لتحقيق الكفاءة في الاستفادة من القوى العاملة المحلية, لابد من توظيف تلك القوى التوظيف الأمثل, وذلك للتخلص من المشاكل المترتبة على عدم توازن سوق العمل ومن أهمها مشكلة البطالة.والبطالة مشكلة خطيرة وتزداد خطورتها إذا كانت بين فئة المتعلمين في المجتمع , والتي تكفلت الدولة بالإنفاق عليها من أجل تعليمها لكي تساهم في إنماء الوطن وتطويره تم اختيار مجتمع البحث من منظمة ال UNDP وتم جمع البيانات من أفراد العينة الذين يعملون في هذه المنظمة, ومن ثم تنظيم وتحليل البيانات عن طريق المنهج الوصفي الذي يعتمد على استخدام عينة متمثلة لمجتمع البحث ,يهدف هذا البحث الوصفي الى التوصل الى الاسباب المؤدية الى تزايد معدلات البطالة بين خرجى الجامعات ودور العون الانساني فى الحد منها , وكانت من اهم الاسباب ان تزايد اعداد السكان عام بعد عام مع بقاء البنية التحتية على حالها و تزايد اعداد الخريجين من الاقسام النظرية مقابل القليل من الاقسام

التطبيقية كانت لها اثار واضحة على تزايد ظاهرة البطالة. اهم النتائج والتوصيات بعد دراسة هذه المشكلة اتضح انه ينبغي على الدولة أن تكثف الجهود للقضاء على غول البطالة ، فتستعين بأهل الخبرة والاختصاص لمعالجة هذه المشكلة ، ضرورة الربط بين مخرجات التعليم وحاجة سوق العمل كما ونوعاً ، تشجيع المشروعات الصغيرة وإزالة كل ما يعترضها من عقبات، وغرس حب العمل الفني والمهني واليدوي في نفوس المواطن السوداني، لا بد من وجود بند في دستور منظمات العمل الطوعي يتمثل في إقامة دورات تدريبية لاكتساب الخبرات للخريجين لايجاد وظيفة و تبني مشاريع الخريجين لتشجيع الافكار النيرة .

## Abstract

This study focus on unemployment phenomenon, Which considered one of the biggest challenge that. faces Sudan economic nowadays. For that reason the study aims on. Highlighting the role of volunteering organizations .Working on solving this problem. By identification what unemployment means. May be what makes this phenomenon becomes widespread is. The incompatibility that faces universities graduates. When experience labor market. The huge growth in labor power. Beside the decrease in its demand. Caused the increase in unemployment rates .Which unveiled bad effects appeared in .Criminal, addiction, family's conflicts and immigration. A sample of a community had been chosen for the purpose of this study .From UNDP organization. And all the required data had been collected. From individuals of the sample. Which later organized and analyzed. The analyzation concluded to: The rapid increase in population, With infrastructure in its place and the increase in number of theoretical graduate .Versus a little of practical graduate. Was the main reason in worsening the unemployment phenomenon. The government should intensify its effort. To eliminate the unemployment bogey. By using experts and specialists to solve this problem. The links between education outcomes and labor market is very important as well as encouragement of little projects



## **الفصل الأول**

**الإطار العام للبحث**

## الفصل الاول الاطار العام للبحث

### المقدمة :

لقد دعا الدين الإسلامي الحنيف إلى العمل وإعمار الأرض ، وذلك لأن العمل من الضروريات الهامة لحياة الإنسان .

- فهو من الناحية الاقتصادية الوسيلة لأن يحصل الإنسان على قوته ومتطلبات عيشه
- ومن الناحية الاجتماعية هو معيار لقيمة الإنسان الاجتماعية ومكانته ، ووسيلة في الوقت نفسه للتفاعل الاجتماعي مع العديد من الأفراد والجماعات .
- أما من الناحية النفسية فالعمل يقضي على حياة الإنسان بمعنى هو سبيل لنيل الرضا عن الذات .

وعلى الرغم من ذلك كله إلا أنه لا يكاد مجتمع من المجتمعات الإنسانية على مر العصور يخلو من وجود ظاهرة البطالة ، فالبطالة مشكلة قديمة وليست طارئة ، لها آثار مدمرة على المجتمع ، إلا أن نسبة البطالة تختلف من مجتمع إلى آخر ، كما أن كيفية التعامل مع العاطلين عن العمل أخذت أساليب مختلفة من التجاهل التام لهم .

قوله تعالى : " هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور " (سورة الملك - الآية 15)

قوله تعالى : " وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون " (سورة التوبة - الآية 105).

قوله تعالى : " فإذا قضيتم الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله واذكروا الله كثيراً لعلكم تفلحون " (سورة الجمعة - الآية 10).

بعض الاحاديث التي وردت عن النبي صلى الله عليه وسلم في الحث على العمل وكسب اليد :

عن أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله قال : " والذي نفسي بيده لأن يأخذ أحدكم حبله فيحتطب على ظهره خير له من يأتي رجل فيسأله أعطاه أو منعه " (البخاري, كتاب الزكاة , رقم (1470)).

عن خالد بن معدان عن المقدم رضي الله عنه عن رسول الله قال " ما أكل أحد طعاماً قط خير من أن يأكل من عمل يده وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده " (البخاري, كتاب الينبوع , رقم (2072)).

عن أبي هريرة رضي الله عنه عن رسول الله (صلى الله عليه وسلم) " أن داود النبي عليه السلام كان لا يأكل إلا من عمل يده " (البخاري , كتاب الينبوع , رقم (2073)).

البطالة قضية تنمية وليست مجرد ظاهرة اقتصادية , بالرغم من أن المهتمين بدراسة البطالة هم في معظمهم من علماء الاقتصاد مما يوحي بأن البطالة ظاهرة اقتصادية إلا أننا نرى أن البطالة قضية تنمية شاملة بمعنى أن معدل البطالة يتوقف على مدى القدرة على استغلال الموارد المتاحة سواء كانت هذا الموارد موارد طبيعية أم مادية أم تكنولوجية أم بشرية . والمهتمون بالتنمية ليسوا فقط علماء الاقتصاد وإنما جميع العلماء سواء كانوا في مجالات العلوم الاجتماعية ( الاقتصاد ، الاجتماع ، السياسة ، التاريخ ، الانترنتوبولوجيا ، النفس ، أو في مجالات العلوم الإنسانية ( اللغة ، الفلسفة ، الدين ، التعلم )) . أو حتى في مجالات العلوم الطبيعية ( الكيمياء ، الفيزياء ، الفلك و الحياة ) .

ومن ذلك نجد أن البطالة ظاهرة تنموية اجتماعية شاملة وليس مجرد ظاهرة اقتصادية فقط ، فقد تبين أن أهم العوامل المرتبطة بالبطالة هو مؤشر التنمية البشرية بمعنى أن المجتمعات التي نجحت في إنجاز مستوى عالي من المستويات التعليمية والصحية الاقتصادية هي التي تتخفف فيها نسبة البطالة بصورة معنوية ملحوظة ويجب إلا

يغيب عنا الطبيعة التبادلية في العلاقات بين المتغيرات الاجتماعية بمعنى أن المجتمعات التي تتخفف فيها نسبة البطالة هي أيضاً تستطيع إنجاز مستويات أعلى من مؤشرات التنمية البشرية بمعنى أن العمل الجيد المنتظم يمكن الفرد أيضاً من تحقيق مستوى تعليمي وصحي ودخلي له ولأسرته وبالتالي يساعد من الناحية الجزئية على تحقيق التنمية .

اصبحت البطالة ظاهرة تؤرق المجتمع لا سيما الخريجين حيث ارتفعت نسبة الخريجين من الجامعات والكليات وزادت نسبة التضخم مما يتطلب وقفة جادة وجهود حثيثة من قبل الحكومة خاصة والمجتمع عامة لوضع حد لهذه الظاهرة المزمنة وإيجاد الحلول المناسبة للتخلص منها . تعتبر المقاهي وأرصعة الشوارع أماكن جذب يضطر هؤلاء الخريجون إلى اللجوء إليها، ويحاولون إيجاد أشياء حتى لو كانت سلبية وغير مفيدة من أجل إضاعة الوقت والساعات اليومية الطويلة.فإننا بالوقت ذاته نتفهم عمق تأثيرها في الخريجين الذين يجدون أنفسهم فجأة في موقع لا يتيح لهم تحقيق ذواتهم وتتحطم أحلام فترة الدراسة على صخرة غياب فرص العمل .

حيث غياب التخطيط المحكم الذي يعمل على استثمار الطاقات البشرية كأحد أهم عوامل النمو الاقتصادي،فالاستثمار في التنمية البشرية من أكثر عمليات الاستثمار المربحة. وتعتبر القطاع الخاص لحقبة طويلة من الزمن أفقده إمكانية نموه وتطوره لفترة طويلة. ما عوّق استقطابه لأعداد الخريجين على قرار ما هو قائم في كثير من البلدان المتقدمة وعدم موازنة اعداد الخريجين مع احتياج الوزارات كلها أصبحت عائقا امام هذه الشريحة المستتيره والمتطلعه التي تملك الطاقه الحقيقيه والكامنه لدفع عملية التتميه للبلاد.

ان الاعتراف بخطورة هذه القضية والتعامل معها بمنطق العمل التكاملي وصدق النوايا من الجميع فالمسألة تخص الأجيال القادمة وهي أمانة في عنق المسؤولين والمواطن المختص وغير المختص، فليس هناك مجال أو ساحة للمناورة أو أن يستغل أحد هذه القضية لتحقيق مصلحة ذاتية أو كسب مادي لأن ما يترتب عليها من نتائج ستصيب الجميع حكومة ومجتمعاً.

لذلك نجد أن منظمات المجتمع المدني تقوم بدور مهم وفعال في الحد من البطالة ، ذلك من خلال العمل الاجتماعي والتنموي التطوعي بتدريب وتشغيل الخريجين من أهم الوسائل المستخدمة للحد من البطالة نجد هناك اقسام خاصة فى معظم منظمات العمل الطوعى خاص بتدريب وتمويل الخريجين للمشاركة في النهوض بمكانة المجتمعات في العصر الحالي نظرا لاتساع الهوة بين موارد الحكومات وازدياد احتياجات السكان، وهو ما أدى بالضرورة إلى بروز هذا الدور في العمل التطوعي من أجل سد تلك الفجوة حيث لم تعد الحكومات قادرة على توفير احتياجات الخريجين سواء في البلدان المتقدمة أو النامية. ويوما بعد يوم يكتسب العمل الاجتماعي التطوعي أهميته ولاسيما مع زيادة تعقيدات الظروف الحياتية وزيادة احتياجات السكان إليه، الأمر الذي أستوجب وجود جهة أخرى تساند الجهات الحكومية لتكمل دورها لتلبية هذه الاحتياجات والتي أصبح يطلق عليها " منظمات المجتمع المدني "أو" المنظمات الأهلية". لكن دور هذه المؤسسات أو المنظمات الأهلية في أحيان كثيرة يعد دوراً سابقاً وليس تكميلياً في معالجة بعض القضايا الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وغيرها، حتى أصبح لهذه المنظمات من القدرات والكفاءات ما يؤهلها في وضع الخطط والبرامج التنموية في مختلف المجالات وهو ما يجعلها مثالا لأن تحتذي بها الحكومات .

## 📌 مشكلة البحث :

أضحت مشكلة البطالة عائقا تنمويا كبيرا في الكثير من دول العالم الثالث , فالبطالة مشكلة خطيرة على المجتمع كما أن تزايد حجم البطالة عاماً بعد عام يعتبر إهدار واضح للقدرات البشرية واستمرارية ذلك يشكل خطورة بالغة ليس على الاقتصاد الوطني فقط وإنما يمثل خطورة على الأمن وتشير نتائج الدراسات والأبحاث الميدانية السابقة خطورة مشكلة البطالة , وكذلك الواقع الحياتي اليومي الملموس إلى تزايد مشكلة البطالة، مما إنعكس على

طبيعة الحياة الاجتماعية وفرض الطبقات الإجتماعية. البطالة تعد المشكلة الأساسية التي تعاني منها غالبية اقتصاديات العالم بدرجات متفاوتة (خاصة الدول النامية) لكونها تساعد على كل من التطرف والارهاب, والمخدرات وغياب الإلتواء, والهجرة, وتشكيل منظمات إجرامية, والانتواء لمنظمات إجرامية. لذلك نجد ان كثير من الدول فى عالمنا المعاصر يسعون الى دراسة البطالة وتحليل اسبابها ونتائجها فى مجتمعاتنا بشكل مستمر ودؤوب, ويحاولون جاهدا تحديد اعداد العاطلين عن العمل ونسبهما مقارنة بقوة العمل من اجمالي تعداد السكان . لذا تعد قضية البطالة ، المتمثلة بعدم وجود فرص عمل تتناسب من حيث الحجم والنوع مع القوى العاملة المحلية ، من اهم الموضوعات التى اخذت تشغل السياسيين واصحاب القرار فى الوقت الراهن ، اذا اهتم هؤلاء بالعمل على وضع الخطط والبرامج المدروسة لخفض نسب البطالة وتقليلها فى مجتمعاتهم . حيث لا توجد هنالك مشكلة اخطر على اى مجتمع من وجود أعداد كبيرة من العاطلين سوى ان تكون نسبة كبيرة من هؤلاء العاطلين من المتعلمين . وتأتى هذه الدراسة لتركز على دور منظمات العمل الطوعى فى الحد منها من وجهة نظر عينة مجتمع الدراسة, من خلال طرح السؤال الرئيسى

## ماهو دور منظمات العون الانسانى فى الحد من البطالة

1. هل توجد علاقة بين تزايد اعداد الخريجين وفرص العمل المتاحة ؟
2. هل توجد علاقة بين فرص العمل المتاحة وتفشى ظاهرة البطالة ؟
3. هل توجد علاقة بين غياب الامن الوظيفى وتزايد معدل البطالة ؟
4. هل توجد علاقة بين منظمات العون الانسانى والحد من البطالة ؟

## ثانياً: أهمية البحث :

وتظهر أهمية الدراسة الحالية في كونها الدراسة الاولى بحدود علم الباحثين التي تناولت مشكلة البطالة ودور منظمات العمل الطوعي في الحد منها , وبالنظر الى ارض الواقع نجد ان منظمات المجتمع السوداني وفقاً للقانون هي منظمات سودانية طوعية مسجلة وفق القانون المنظم للعمل الطوعي في السودان مما يكسبها الشرعية القانونية في مجال العمل ، هذه المنظمات تعمل في عدد من المجالات "التعليم - والصحة - الحد من البطالة" وغيرها من المجالات الأخرى ، وتعمل معها في هذه المجالات ايضاً منظمات عربية واسلامية وغربية ، ويشير الخبراء الى اهمية وجود المنظمات الطوعية لانها تساهم بصورة فاعلة في في تدريب وتشغيل الخرجين للحد من البطالة في قطاعات المجتمع السوداني خاصة في الأرياف.

وتقول احدى العاملات في المجال الطوعي عن هذا العمل - اي الطوعي - "انه جهد يقوم به مجموعة من المواطنين من اجل تقديم خدمة لمجموعات أخرى ، حيث تفعل ذلك بجهدا ووقتها وربما مالها الخاص ، دون ان تنتظر جزاء او شكورا من احد" ، وتشير الى ان البلدان المتقدمة تعرف اهمية العمل الطوعي لذلك تقدر قيمته ، لذلك نجد ان حكومتنا تعمل جاهدة لتذليل كل العقبات التي تعترض طريق المنظمات الطوعية ، وتقدم لها كل التسهيلات التي تسهل مهمتها، لان دعم العمل الطوعي يعتبر دعماً للدولة ، لانه يخفف عنها بعض من اعبائها. (<http://www.aun.edu.eg/arabic/books>)

### الأهمية العملية:

أصبحت البطالة في دول العالم هي المشكلة الاولى لان تزايد معدلات البطالة يجعل من الضروري الوقوف على هذه القضية ودراستها وايجاد الحلول لها وذلك لان البطالة اصبحت عائقاً تنموياً كبيراً في الكثير من الدول لذلك لا بد من ضرورة تكاتف الجهود للتخفيف من نسبة البطالة المتزايدة ، وتكتسب الدراسة أهميتها العملية من كونها تتناول تقييم

الحاجات الإرشادية للعاطلين عن العمل، الأمر الذي سيساعد المختصين في الإرشاد النفسي والمهني وصنّاع القرار والمعنيين على تخطيط وتنفيذ برامج إرشادية واقعية تركز على حاجات ومعاناة العاطلين عن العمل كما هي على أرض الواقع. ومن جهة أخرى تكمن أهمية الدراسة الحالية في كونها تعتمد على أداه خاصة طوّرت خصيصا لتقييم الحاجات الإرشادية للعاطلين عن العمل والتي يمكن الاستفادة منها في دراسات مستقبلية على هذه الفئة الهامة من فئات المجتمع. إن وضع أي برامج وخطط مستقبلية لمواجهة مشكلة البطالة يكون عديم الجدوى إذا لم يكن هناك تبلور علمي ودقيق لمفهوم البطالة ومدى حجمها . وتأتي أهمية دراسة موضوع البطالة من حيث ارتباطها وتأثيرها في البناء الاجتماعي للمجتمع والمتمثل بالجوانب التالية : الامنية والاجتماعية والصحية والاقتصادية ، وتتجسد هذه الأهمية بشكل اساسي من خلال المعلومات والبيانات الواردة في الجزء الخاص بالاطار النظري لهذه الدراسة . إن النظر إلى مفهوم البطالة من منظور متكامل من حيث مفهومها كظاهرة متزايدة ومن حيث أسبابها و دور منظمات العمل الطوعي في الحد منها.

### الأهمية العملية:

أما من الناحية العملية فإن أهمية هذا البحث تتبع من أهمية هذا الموضوع, حيث أنه لتحقيق الكفاءة في الاستفادة من القوى العاملة المحلية, لا بد من توظيف تلك القوى التوظيف الأمثل, وذلك للتخلص من المشاكل المترتبة على عدم توازن سوق العمل ومن أهمها مشكلة البطالة. والبطالة مشكلة خطيرة وتزداد خطورتها إذا كانت بين فئة المتعلمين في المجتمع , والتي تكفلت الدولة بالإنفاق عليها من أجل تعليمها لكي تساهم في إنماء الوطن وتطويره, وبالتالي من المأمول أن يسهم هذا البحث بشكل ملموس في:

- أن يسهم هذا البحث عند تعرفه على أسباب تزايد معدلات بطالة الخريجين ودور منظمات العمل الطوعي في الحد منها وبالتالي رفع أعداد القوى العاملة في السودان.
- أن يساعد هذا البحث الجامعات, وذلك من خلال إدخالها لتعديلات في مناهجها وتخصصاتها بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل.

- إن مشكلة البطالة بين الخريجين الجامعيين في غاية الخطورة والأهمية ، وبالتالي لابد من البحث عن أسبابها طالما أنها في البداية وقبل تعقدتها وصعوبتها، ولهذا أعد هذا البحث

## اهداف البحث :

### تهدف الدراسة إلى

- تحديد ودراسة مشكلة البطالة .
- التعرف على مفهوم بطالة الخرجين .
- الكشف عن عوامل المسببة للبطالة .
- تحديد الآثار المترتبة على بطالة الخرجين وما تحدثه هذه الظاهرة من الاغتراب والمشاركة الاجتماعية في اضطراب العلاقات الاجتماعية والمظاهر الانحرافية والتي تضمن الانحراف والجريمة والإدمان المشكلات الأسرية.
- التعرف على أسباب تزايد معدلات البطالة بين الخريجين الجامعيين من وجهة نظر أفراد عينة البحث.
- الدور الذى تقوم به المنظمات فى الحد من البطالة.

## فروض البحث:

تقوم الدراسة على الفرضيات التالية:

- توجد علاقة عكسية بين أعدا الخرجين وبين فرص العمل المتاحة فى سوق العمل .
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين توفر فرص العمل وتفشى البطالة .
- توجد علاقة طردية بين غياب الامن الوظيفى وتزايد معدلات البطالة .
- توجد علاقة ذات دلالة ايجابية بين منظمات العمل الطوعى والحد من البطالة .

## منهجية البحث:

تقوم هذه الدراسة على استخدام منهجين من مناهج البحث العلمي:

أ. المنهج الوصفي التحليلي: لاستعراض أهم الأدبيات ذات العلاقة في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية في الولاية ، وكذلك الدراسات السابقة مع إجراء بعض التحليل والمقارنات كلما أمكن ذلك لتغطية الجانب النظري من الدراسة.

ب. منهج البحث الميداني: وتم استخدامه لتغطية الجانب التطبيقي من هذه الدراسة، لاستخلاص النتائج من خلال الاعتماد على استبانة تم تصميمها لأغراض هذه الدراسة، وفقا للخطوات العلمية المتعارف عليها.

## أسلوب البحث:

لتحقيق أهداف الدراسة، فقد اعتمدت هذه الدراسة على أسلوب المسح الميداني لعينه إحصائية عشوائية ممثلة لكافة ألوية ولاية الخرطوم. حيث تم إعداد استمارة، حيث اشتملت على أسئلة عن عدد المتعطلين عن العمل وفرص العمل المتاحة ، وغياب الامن الوظيفي ودور منظمات العمل الطوعي في الحد منها، بالإضافة إلى المعلومات الشخصية (كالعمر، والمستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، والجنس).

## ❖ متغيرات البحث:

اشتمل البحث على المتغيرات التالية:

➤ **المتغير المستقل:** وهو كل ماله علاقة مباشرة أو غير مباشرة " منظمات العون الانساني" .

➤ **المتغير التابع:**

✓ البطالة

## ❖ عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث, وذلك لكبر حجم المجتمع موضع الدراسة وصعوبة الحصول على أرقام دقيقة ممثلة له, وبناءً على ذلك تم اعداد الاستبيانات

## ❖ أداة جمع البيانات:

بالإضافة إلى مصادر البيانات الثانوية للحصول على الجانب النظري للبيانات تم اعتماد استبانة خاصة كأداة أساسية في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة من مصادرها الأولية بما يخدم أهداف وفروض البحث لتغطية الجانب الميداني للبحث ، والتي ستساعد بتوفير أكبر قدر من المعلومات, وتم التدقيق على الاستمارات من قبل الباحثين ومن ثم تم استخدام الحاسب الآلي لإدخال المعلومات وتصنيفها وترتيبها وجدولتها بما يتلاءم مع أهداف الدراسة.

## ❖ الحدود الزمانية والمكانية للبحث:

### ❖ مجتمع البحث:

تم اختيار مجتمع البحث من منظمات العمل الطوعي بولاية الخرطوم واخذت نموذج منظمة **UNDP** .

### ❖ حدود البحث:

يقتصر هذا البحث على أسباب تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات و دور منظمات العمل الطوعي في الحد منها. كما اقتصر هذا البحث من ناحية حدود المكان على ولاية الخرطوم منظمة **(UNDP)**.

### ❖ محدّدات البحث:

لا يخلو بحث من أوجه قصور ليس في مقدور الباحث التحكم بها. فمن الصعوبات التي واجهتني في هذا البحث هو الحصول على احصئيات دقيقة عن بطالة الخريجين.

## مصطلحات البحث :

الانتشار :

إنتشارٌ :

[ن ش ر] . ( مصدر إنتشَرَ ) : ذُبوعاً ، شُيوعاً ، أَي صَارَتْ مَوْجُودَةً فِي كُلِّ مَكَانٍ

## الفصل الثاني

الإطار النظري

## الفصل الثاني المبحث الاول المفاهيم العامة للبحث

### البطالة :

البطالة: بطل بين البطالة , بالفتح , يعنى به البطل . وامرأة بطلة , والجمع بالألف والتاء , ولا يكسر على فعال لأن مذكرها لم يكسر عليه. وبطل الأجير بالفتح , يبطل بطالة. بطالة أى تعطل فهو بطل.( ابن منظور , لسان العرب ,ص 433).

البطالة لغة التعطل ونقيض العمالة والعود عن السعي لمنفعة الدنيا او الاخره.وهى (الحالة التى يكون فيها الشخص قادرا على العمل وراغب فيه, ولكن لا يجد العمل ولا الاجر المناسب)(الرومانى زيد محمد, البطالة , ص 14).

### التنمية

التنمية هى العمليات التى بمقتضاها توجه الجهود لكل من الأهالى والحكومة بتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فى المجتمعات المحلية لمساعدتها على الاندماج فى حياة الأمم والإسهام فى تقدمها بأفضل ما يمكن.( تعريف هيئة الأمم المتحدة عام 1956)

التنمية هي ارتقاء المجتمع والانتقال به من الوضع الثابت إلى وضع أعلى وأفضل، وما تصل إليه من حسن لاستغلال الطاقات التي تتوفر لديها، والموجودة والكامنة وتوظيفها للأفضل . التنمية لغة هي النمو وارتفاع الشيء من مكانه إلى مكان آخر.( ابن منظور , لسان العرب الطبعة الاولى ,ص 512)

النمو: اصطلاحاً هي عبارة عن تحقيق زيادة سريعة تراكمية ودائمة عبر فترة من الزمن فى الإنتاج والخدمات نتيجة استخدام الجهود العلمية لتنظيم الأنشطة المشتركة الحكومية والشعبية. (ابن منظور , لسان العرب الطبعة الاولى ,ص 311)

## العمل الطوعي :

### من منظور عالمي :

هو عمل غير ربحي لا يقدم نظير أجر معلوم، وهو عمل غير وظيفي/مهني، يقوم به الأفراد من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين، من جيرانهم أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة

### من منظور إسلامي:

يحمل العمل التطوعي نفس المفهوم في الدين الإسلامي ، مع زيادة دافع الرغبة في نيل الثواب من عند الله سبحانه ، إلى جانب الحس الإيماني والشعور بالآخرين والتفاعل معهم من خلال الانخراط في فعاليات العمل التطوعي.

## الخريج:

مفعول اذا دربه وعلمه. وقد خرج في الادب فتخرج. والخرج والخروج أول ما ينشأ من الحساب .يقال وقال ابن الإعرابي معنى خرجها أديها . كما يخرج المعلم تلميذه . وفلان خريج مال وحريجه , بالتشديد مثل عيينين , بمعنى خرج له خروج حسن , وقيل خروج الحساب اتساعه وانبساطه.( ابن منظور . لسان العرب , ص 53) وهو كل من أمضى سنوات دراسية محددة وحصل على مؤهل جامعي متخصصا في حقل من حقول المعرفة الإنسانية (النفسي , تعطل الخرجين في الخليج العربي , عمان : منظمة العمل الدولي)وهو (كل من حصل على وثيقة أو شهادة من احدى المؤسسات العلمية من الجامعات أو الكليات التقنية أو المعاهد الثانوية الفنية أو الثانوية العامة بالانتظام و الانتساب)

## السبب :

كل شئ يتوصل به الى غيره , وفى نسخه , كل شء يتوصل به الى شئ غيره , وقد تسبب اليه والجمع أسباب , وكل شئ يتوصل به الى الشئ فهو سبب وجعلت فلانا لى سببا الى فلان فى حاجتى و ودجا أو وصلة وذريعة (ابن منظور . لسان العرب, ص 339)

## التطوع :

يعرف التطوع بأنه "الجهد الذي يبذله أي إنسان بلا مقابل لمجتمعه بدافع منه للإسهام في تحمل مسئولية المؤسسة التي تعمل على تقديم الرعاية الاجتماعية " (بشير الدباغ ، مقدمة في الاقتصاد الكلي، ص : 391) ، كما يعرف ايضا بأنه "بذل مالي أو عيني أو بدني أو فكري يقدمه المسلم عن رضا وقناعة، بدافع من دينه، بدون مقابل بقصد الإسهام في مصالح معتبرة شرعاً، يحتاج إليها قطاع من المسلمين والمتطوع هو الشخص الذي يسخر نفسه عن طوعية ودون إكراه أو ضغوط خارجية لمساعدة ومؤازرة الآخرين بقصد القيام بعمل يتطلب الجهد وتعدد القوى في اتجاه واحد.

## العكس :

عكس الشئ يعكسه عكسا فانعكس : رد اخره على أوله , ومنه عكس البلية عند القبر لأنهم يربطونها معكوسة الرأس الى مايلى كلكها وبطنها ويقال الى مؤخرها مما يلى ظهرها وقيل عكس الئ جذبه الى الارض (ابن منظور . لسان العرب . الطبعة الثالثة,ص978)

## الانعكسات الامنية هي :

a. الإجراءات واللوائح والقوانين , والتوصيات الأمنية لمواجهة البطالة والحد

منها

b. انواع من الجرائم والمشاكل الأمنية الناتجة عن ارتفاع معدل البطالة .

## الأمان :

الأمان والأمانة بمعنى . وقد أمنت فأنا آمن , وأمنت غيرى من الامن والأمان والأمن ضد  
الخوف. والأمانة : ضد الخيانة والإيمان وضد الكفر , الإيمان بمعنى التصديق , وضد  
التكذيب . يقال آمن به قوم وكذب به قوم , فأما أمنتة المعتدى فهو ضد أخفته . وفى التنزيل  
العزير : (وآمنهم من خوف) , الأمن نقيض الخوف

## الأمن الوظيفي :

### **Job Security**

هو الحالة السائدة في مؤسسة ما ينعم فيها العامل بنوع من الأمان في استمراره بالعمل، وتضائل احتمال إنهاء خدماته. ويعد الأمن الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية مؤسسة. وتقوم فكرة الأمن الوظيفي على رفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله الوظيفي، وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل. (محمد على , الاقتصاد السياسي , ص

(112)

## تخطيط التعليم :

ويقصد به هنا لأغراض هذا البحث كلاً من تخطيط المناهج وتخطيط الرغبات كما ونوعاً للخريجين

## الحقوق القانونية:

ويقصد بها هنا لأغراض البحث جميع حقوق العاملين ومستحقاتهم سواء أثناء فترة الخدمة أو بعد انتهائها من أجور وحوافز وترقية ومعاشات تقاعد وسكن و تأمين سواء كان تأمين إصابة عمل أو تأمين صحة وغيره, و حمايتهم من القرارات التعسفية من فصل أو خصم في المعاش .

## سوق عمل الخريجين :

وهي ساحة معنوية تتفاعل فيها آليتان: عرض القوى العاملة من خريجي الجامعة الراغبين في الحصول على عمل, والطلب على القوى العاملة من خريجي الجامعة, سواء كان قائماً أم مستقبلياً. (علي عبد ربه, أزمة التعليم الجامعي, ص 86.)

## البيئة المحيطة بالجامعة:

تحتوي البيئة المحيطة على عناصر متعددة, قسمها الباحثين إلى أربع فئات: عوامل اقتصادية, عوامل تقنية, عوامل سياسية, عوامل اجتماعية. (فهاد الحمد, مسح البيئة الخارجية للأجهزة الحكومية المركزية, ص12).

## تعريف المنظمة:

عرف كيرت لوين ثقافة المنظمة : بأنها مجموعة من الإفتراضات و الإعتقادات و القيم و القواعد و المعايير التي يشترك بها افراد المنظمة (حسين حريم،إدارة المنظمات ، ص262 ) و في تعريف اخر : مزيج من القيم و الإعتقادات و الإفتراضات و المعاني و التوقعات التي يشترك بها افراد منظمة او وحدة معينة ، و يستخدمونها في توجيه سلوكياتهم و حل مشكلاتهم( حسين حريم ،إدارة المنظمات ، ص262).

و في تعريف اخر : مجموعة من الخصائص و القيم و الاخلاق و النواحي المادية و التقنية التي تصف منظمة ما و تميزها عن غيرها من المنظمات .( مذكرة الماجستير : الثقافة المهنية في الفكر الحديث ، يزغش محمد , ص20 .)

و في تعريف اخر : الإطار القيمي و الاخلاقي و السلوكي الذي تعتمده المنظمة في تعاملها مع مختلف الاطراف ( طاهر ، المسؤولية الإجتماعية و أخلاقيات الأعمال ، ص182 .) و في تعريف اخر : مجموع القيم و السلوكات المشتركة ، الذهنيات و الاعمال التي توجه جهود الافراد نحو إنجاز الاهداف المشتركة .( LASARY. Economie de l'entreprise , 2001,Page 74).

المنظمة وجود اجتماعي طور من قبل الأفراد ، لتحقيق أشياء لا يمكن تحقيقها بغير ذلك ، وهي تأخذ أفراداً متنوعين ومعرفة ، ومواد أولية ، ووضعهم في هيكل ونظام ليحبر عن وحدة متكاملة.( <http://fatehforums.com>).

المنظمة جماعة من الأفراد لديهم أهداف واحدة و أفكار مشتركة ، وتحكمهم قواعد متفق عليها ، ويقومون بعمل مشترك لتحقيق هذه الأهداف ، ويضمهم هيكل تنظيمي.( رمزي زكي، مرجع سابق، ص: 129).

تعريف آخر للمنظمة : هي دراسة سلوك الأفراد داخل بيئة معينة، أو هي دراسة الاطار الذي يمارس فيه الأفراد نظامهم وتتركز على تحقيق هدف معين.( أحمد عبد الرحمن احمد، مدخل إلى إدارة الاعمال الدولية، ، ص:30).

تتشكل المنظمة بحسب التعريفات المختلفة التي أوردناها من عدد من العناصر يمكن أن نحددها بالتالي :

- الأهداف.
- الأعضاء.
- الهيكل التنظيمي .
- الاتصالات.
- القوانين.
- العمل .
- نظام مفتوح أو مغلق مع البيئة المحيطة.

من خلال التعاريف السابقة نستطيع إيجاد تعريف شامل لثقافة المنظمة :

مجموعة من القيم و القواعد و السلوكيات و الذهنيات التي توجه جهود الافراد لإنجاز اهداف مشتركة ، و هي تميزها عن باقي المنظمات

### السبيل :

وهو جرار الماء البارد تعد للسابله يشرب منها الغادي والرائح

### النفير :

وهو مجموعة من الناس يتجمعون لتنفيذ عمل معين لأحدهم بلا مقابل سواء كان في الزراعة أم عمل مبانٍ.

### الفرع :

لإغاثة المستغيث واللهمان ، أو غيره.

## الفصل الثاني المبحث الثاني النظريات المفسرة

### أهم النظريات الاقتصادية المفسرة للبطالة وعلاقتها بالتضخم.

إن مشكلة البطالة مشكلة قديمة عانت منها كل الشعوب، ولحده نتائجها وتأثيراتها في النظام الرأسمالي، دفعت بعدد كبير من المفكرين من مختلف مدارس الاقتصاد السياسي إلى محاولة التعرف على العوامل والمتغيرات التي تؤدي إلى ظهور البطالة وتفاقمها، الأمر الذي يكشف عن وجود اختلافات واضحة فيما بين النظريات المختلفة في هذا الصدد. (طاهر، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، ص182).

### النظريات الكلاسيكية المفسرة للبطالة.

إن الكلاسيك قد آمنوا في مجال التوازن الاقتصادي العام بما يسمى " قانون ماي للمنافذ" والذي مفاده أن كل عرض سلعي يخلق مباشرة الطلب المساوي له، وتأسيسا على هذا القانون فإن التوازن الاقتصادي العام لدى الاقتصاديين الكلاسيك هو توازن التوظيف الكامل.

### النظرية الكنزوية المفسره للبطالة:

اهتم الاقتصادي الانجليزي كينز بظاهرة البطالة اهتماما كبيرا، بعد انتشارها على نطاق كبير خلال أزمة الكساد العالمي، ويرفض كينز فكرة البطالة الاختيارية، ويرى أن آليات النظام الرأسمالي لا تضمن بالضرورة تحقيق التوظيف الكامل لعناصر الإنتاج وأن البطالة تكون إجبارية، و تظهر في مرحلة التراجع من الدورة الاقتصادية بسبب انخفاض الطلب الكلي الفعال وما ينتج عنه من انخفاض في الطلب على الأيدي العاملة في أسواق العمل المختلفة(علي عبد ربه، أزمة التعليم الجامعي وهيكلة سوق العمالة والتنمية مع استراتيجية مقترحة للحد من البطالة، ص86). يفترض كينز في نظريته العامة أن العمال يرفضون حصول أي انخفاض في أجورهم النقدية من أجل تحقيق رفع مستوى التوظيف، في حين لا يعترضون على انخفاض أجورهم الحقيقية عند ارتفاع المستوى العام للأسعار، مع بقاء معدل الأجر النقدي ثابتا



## الفصل الثانى

### المبحث الثالث

### الدراسات السابقة

### الدراسة الاجنبية:

Study 2001: E. Malinvaud, "

**Address of Study :UNEMPLOYMENT STATISTICS: IMPORTANT ISSUES**

#### **Public concern**

Each month the release of the latest employment and unemployment figures of the United States of America sends ripples of anxiety among economists, financial analysts and stockbrokers. Any rise in the unemployment rate is met with gloom, while even the slightest drop in unemployment is greeted as a sign of economic health. Why does publication of economic statistics attract such attention virtually everywhere in the world? At the present time, unemployment rates are seen as much as indicators of social health as they are indicators of economic or labour market performance. Also, such figures influence voters, stock markets and movements of capital and investments. Because of the importance of these statistics in public discussion and individual choice, definitions of unemployment and methods of data collection are closely examined by specialists and non-specialists alike: there are often heated accusations of statistical manipulation and measurement bias.

#### **Which statistics can be trusted?**

It is generally considered that the unemployment statistics obtained from household surveys are most in line with international standards. Based as they are on interviews, the survey questionnaire and instructions can be designed to suit the desired statistical definition and, in particular, to measure all three categories of the labour force framework simultaneously. This is an essential requirement for the application of the framework on which the international standards are based.

In principle also, household surveys are almost totally comprehensive in coverage. The sample can be designed to represent the entire population, including the self-employed, unpaid family workers and casual workers, as well as first time

job-seekers and the unemployed who have exhausted their unemployment insurance benefits.

### **Unemployment: The tip of the iceberg**

There are more striking examples of discrepancies. Why did Pakistan have a lower rate of unemployment (6.3 per cent) than the United Kingdom (9.5 per cent), or for that matter Denmark (9.1 per cent) or France (9.3 per cent)? Anyone visiting Karachi and its suburbs and comparing these with London, Copenhagen or Paris will have difficulty believing these figures. They do not seem to make a lot of sense. Yet the fact is that today the unemployment rates of many developing countries are lower than those of industrialized countries.

In developing countries the number of workers covered by unemployment insurance or other public relief schemes is usually quite limited. In these conditions very few people can afford to be unemployed for any length of time. Indeed, the majority of workers tend to be engaged in some form of economic activity, however insignificant or inadequate. Many of them are in the informal sector having created their own jobs to earn a living. Although such people may be seeking other or additional work, they will not be considered as unemployed. Hence, unemployment data alone cannot adequately describe their situation. Underemployment has traditionally been regarded as a phenomenon largely affecting developing countries. In recent years, however, it has growing relevance in industrialized countries as well.

### **Wanting work but not looking for it**

Another reason why unemployment statistics often measure only the tip of the iceberg of employment is that they rely on the "seeking" criterion, which leaves out people who may want to work, but for one reason or another are not actually looking for work: for example, if they do not know how to seek work or if they believe no suitable work is available. In essence, to look for work means to search for information about the labour market. This criterion makes good sense where paid employment is the norm and where channels for exchange of labour market information exist and are widely used. In industrialized countries such conditions largely prevail, but not in most developing countries. Most workers there are self-employed, often in household enterprises. Labour exchanges and similar organizations are not fully developed and are usually limited to certain urban sectors or to particular categories of workers. In rural areas and in agriculture, workers tend to be fairly well informed of work opportunities in their areas, at particular periods of the year and do not bother to take active steps to seek work.

Even in industrialized countries and in the urban labour markets of developing countries, there may be situations in which particular groups of workers do not actively look for work because they believe that no work corresponding to their skill level is available in their area or at particular times of the business cycle.

Unemployment statistics are indeed vital for many purposes in today's complicated economic situations. It is equally important, however, that complications and discrepancies behind the statistics be more generally known and understood. It is also regretted by workers' representatives that unemployment statistics too often fail to deal with such issues as under-utilization of skills, low wages and changes in overtime, in regard to social protection of the unemployed.

## الدراسة العربية:

دراسة سامر رافع عرسان 1999م

عنوان الدراسة: خصائص المتعطلين عن العمل وأسباب التعطل بإقليم الشمال بالأردن.

هدفت الدراسة إلى التحقق من مجموعة من الأهداف منها:

1. إلقاء الضوء على خصائص البطالة في إقليم الشمال، ومدى معاناة الإقليم من هذه الظاهرة .
2. إلقاء الضوء على خصائص سوق العمل في إقليم الشمال، وذلك معرفة خصائص القوى
3. العاملة في الإقليم.

توصلت الدراسة إلى الآتي:

1. وجود معاناة حقيقية في إقليم الشمال من البطالة حيث بلغت عام 1982م (5.7%) وأخذت في الارتفاع.
2. كما توصلت الدراسة إلى أن سوق العمل الأردني يتصف بوجه عام بانخفاض المشاركة الاقتصادية للسكان في قوة العمل.
3. هيمنة القطاعات الخدمية على غالبية العمالة المشتغلة في الإقليم .  
أن نسبة عالية من السكان يشتغلون في القطاع الحكومي لكن هناك تراجعاً في هذه النسبة بسبب سياسة الحكومة في تخفيض نسبة التشغيل في هذا القطاع.

أما أسباب البطالة فقد اتضح أنها ترجع إلى عدم توفر فرص العمل بنسبة 81.7% ويعود ذلك إلى انخفاض النشاط الاقتصادي.

تبين من الدراسة أن حجم الاستثمار ودور القطاع الخاص مازال دون المستوى المطلوب وعده الباحث السبب الذي سيجعل مشكلة البطالة قائمة ومستمرة.

## الدراسة الإفريقية:

دراسة : محمد محمود عبدالله يوسف

عنوان الدراسة: توظيف الشباب في مدن إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا .

مع التعرض لتجربتي مدينتي القاهرة والإسكندرية

تهدف الدراسة الى :تطبيق

- النظريات العلمية حول تدريب وتأهيل الشباب
- نظرية الاختيار المهني لهولاند : Holland « The typologie of vocational behavior
- نظرية روجرز Rogers
- نظرية جاك ليموج Jacques Limoges

توصلت الدراسة الى الاتي:

- تدريب وتأهيل الشباب في العديد من الأماكن سواء من خلال التعليم الرسمي (كجزء من المناهج)، أو مؤسسات التدريب الوظيفي أو مراكز حضانة الأعمال أو وكالات تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة أو المنظمات الصناعية.
- تأهيل كوادر عالية المستوى في التخصص والمستوى المهاري المتميز ، وقد حرص الخبراء في تصميمهم وتنفيذهم للمناهج التدريبية لهذه الدبلومات أن تكون مواكبة لأحدث المفاهيم العلمية والمستجدات في الخبرات التطبيقية، والاعتماد في تقديمها على الأدوات والأساليب التدريبية ذات التقنية العالية المدعمة بالتطبيق العملي والمرتبطة بواقع سوق العمل.
- يستهدف الشباب ذوي الدخل المنخفض الذين تتراوح أعمارهم بين 17-25 سنة العاطلين عن العمل، والذين لم ينهوا دراستهم الثانوية. ويهدف البرنامج إلى مساعدة هؤلاء الشباب عبر تأمين تدريب على بعض المهارات في المهن التي ازداد عليها الطلب في القطاعات الإنتاجية. وقد طُبّق البيرو برنامج "برو جوفين" (Pro-Joven) الخاصّ به للتدريب المهني للشباب. ويهدف برنامج Pro-Joven إلى تأمين تدريب

على بعض المهارات والخبرة في العمل للشباب ذوي الدخل المنخفض في بعض  
التجارات المحددة المطلوبة في القطاع الإنتاجي، وهو بذلك يحاول مواجهة مشكلة نفاذ  
الشباب المحرومين إلى سوق العمل.

## الدراسة المحلية

دراسة عثمان محمود محمد

عنوان الدراسة: مشكلة البطالة في السودان: أسبابها وخصائصها .

تهدف البحث إلى وصف مشكلة البطالة بإظهار أسباب تفشي البطالة السودان، وسبل

علاجها في ضوء التربية الإسلامية، والإستفادة من تجارب الأمم على كيفية القضاء على

البطالة

- توصلت الدراسة إلى تعليم الأجيال الناشئة بشتى الوسائل الحديثة لتحقيق مجتمع  
متطور يعتز بدينه وقيمه، ويسعد بوطنه ومجتمعه.
- وتوزيع فرص العمل والصناعات على شتى الأقاليم، بدلا من تكديسها في العاصمة  
أو بعض المدن، وإدخال سبل الحياة الحضرية في الريف

## التعليق على الدراسات السابقة :

أغلب البحوث تتفق مع الإطار العام وتختلف في بعض الجزئيات  
والمصطلحات، ولقد استفدت منها في بحثي واقتبست منها على حسب الحاجة  
اتفقت هذه الدراسات في أمور واختلفت في أمور أخرى اتفقت في الآتي :

- الاهداف المتمثلة في التعرف على مشكلة البطالة
- العوامل المسببة للبطالة
- أسباب تزايد معدلات البطالة
- الآثار الناتجة من البطالة (سؤ كانت اقتصادية او سياسية او اجتماعية او  
امنية)
- توزيع فرص العمل للحد من البطالة
- اعلب الدراسات عن البطالة وعلاقتها بالجريمة والانحراف

## اختلفت فى الاتى :

- سبل العلاج ولكن لم تتحدث عن دور منظمات العمل الطوعى فى الحد من البطالة
- مجتمع عينة الدراسة حيث فى هذا البحث نجد مجتمع الدراسة هو المنظمات بينما بقية البحوث مجتمع البطالة الخريج والمجتمع الحولى الخريج

## **الفصل الثالث**

العمل الطوعى الانسانى فى السودان

## الفصل الثالث

### المبحث الاول

#### تاريخ العمل الطوعي في السودان

عَرَفَ السودان العمل التطوعي والإنساني بأشكاله التقليدية منذ آلاف السنين ، والتطوع بكافة أشكاله مركز في وجدان الشعب السوداني وفي أدبياته وثقافته ، ويتضح ذلك جلياً من خلال العديد من الأغنيات ، (بوصيكم علي البيت الكبير أبنا ، وبوصيكم علي الولد اليتيم ربوا ، وبوصيكم علي السيف السنين أسعوا ) وفي هذه المقاطع نجد الحض علي إطعام الطعام ، والإغاثة والحماية ، والرعاية ، والمناصرة ، وكثير من الأهداف التي تعمل لتحقيقها منظمات المجتمع المدني التطوعية ، وكذلك نجد (عجبوني الليلة جوا ترسوا البحر صدّدوا ) ولعلها قيلت في شباب وقفوا سداً منيعاً أمام فيضان نهر النيل المشهور . وهذا قمة عمل الطوارئ ، وهو عمل تطوعي ، ومن أشكال التطوع المعروفة أيضاً في كل أنحاء السودان النفير و الفرع و غيره. ([http://www.alshabab.gov.eg/ar\\_index.aspx](http://www.alshabab.gov.eg/ar_index.aspx))

وقد شهد السودان صدور أول قانون لتسجيل الجمعيات سنة 1957 م بعد الإستقلال بعام واحد ليؤطر ويقنن عمل الجمعيات الأهلية الخيرية -التي كانت تقوم الدولة بتمويل مشروعاتها - ويشجع المجتمع علي العمل الخيري ،وقد اتسم العمل الطوعي في هذه الفترة بالرسمية أكثر من الشعبية ، وتركزت مصادر تمويله لدي الحكومة كما أن معظم كوارده كانت تعين بواسطة الحكومة الشيء الذي وضعه تحت تصرف الحكومة ورقابته بصورة مباشرة ، وذلك تم لأسباب سياسية في الأول وأمنية في المقام الثاني .وبعد سقوط حكومة عبود عادت مع الأحزاب الروابط الشبابية والتنظيمات الإقليمية كما ظهرت الجمعيات القومية التي مارست نشاطها علي امتداد القطر وانضمت بعض الجاليات إلي ركب العمل الطوعي ، وبقيام ثورة 25/مايو / 1969م قامت الحكومة بحل جميع الأحزاب السياسية وتكون بذلك قد انحلت تلقائياً جميع أذرعها الإجتماعية بما فيها منظمات العمل التطوعي المختلفة ، وبعد أن تم توقيع إتفاقية أديس أبابا عام 1973م جاءت العديد من المنظمات الغربية لإعادة تعمير جنوب السودان وهي الفترة التي ظهر فيها أول وجود منظم للعمل التطوعي الأجنبي في السودان وأصبح عدد هذه المنظمات الأجنبية في ازدياد خاصة بعد

صدر قانون اللاجئين 1974م ، وظل قانون 1957م نافذاً حتى عام 1984م بعد أن أطلقت الحكومة السودانية (نداء السودان) فتدفقت المنظمات العالمية ومنظمات الأمم المتحدة بعيد الجفاف الذي ضرب أنحاء واسعة من إقليم دارفور و كردفان 1984م وما تبع ذلك من نقص في الغذاء لأكثر من نصف مليون مواطن للخرطوم بصفة خاصة، حيث أُقيمت لأول مرة معسكرات للنازحين تضم عشرات الآلاف بالعاصمة القومية وبعض المدن الأخرى ، ف جاء قانون سنة 1986م بتكوين مفوضية الإغاثة وإعادة التعمير RRC،) ذلك <http://www.alrakoba.net/news-action-show-id-40528.htm?drgn=1> وحتى ذلك الحين كان (القطاع الأهلي) أو الشأن الطوعي والإنساني يُدار عبر إدارة الجمعيات الأهلية بوزارة الشؤون الإجتماعية بكافة مسمياتها في مراحل مختلفة ، وكانت تدعم الجمعيات الأهلية من الوزارة ، أعقب ذلك صدور قانون تنظيم عمل المنظمات الأجنبية سنة 1988م (مفوضية العمل الطوعي) الذي جاء متزامناً مع كوارث السيول والأمطار الشهيرة وفي تلك الفترة بدأت تتضح معالم العمل التطوعي والإنساني بصورة تواكب المتطلبات والإحتياجات الإنسانية علي كافة الأصعدة وبداية التحول الحقيقي في أهداف منظمات المجتمع المدني من التركيز علي الإغاثة إلي التنمية ، متزامناً ذلك مع إتفاق (شريان الحياة) وهو الإتفاق الذي تم بين حكومة السودان والمتمردين عبر الأمم المتحدة في إبريل 1989م لتوصيل الغذاء والخدمات الصحية للمواطنين في المناطق التي يسيطر عليها المتمردين في جنوب السودان وبعد مجئ ثورة الإنقاذ الوطني في 1989م وضعت لأول مرة خطة إستراتيجية للعمل الطوعي بصورة واضحة ضمن الإستراتيجية العشرية 1992-2002م بما يبشر برؤية جديدة للعمل الطوعي والإنساني ولكنها لم تنفذ ولم يتم تقييمها، مع أن حكومة الإنقاذ الوطني وبالمرسوم الدستوري الثاني 1989م حلت النقابات وكذلك الجمعيات الوطنية في أول سابقة في تاريخ العمل التطوعي ، حتي صدور قرار وزاري من وزارة الصحة والرعاية الإجتماعية سنة 1990م بإعادة تسجيل الجمعيات الوطنية، ونشطت مفوضية العمل الطوعي بوزارة الرعاية الإجتماعية في تسجيل ومراجعة المنظمات الأجنبية عبر (اللجنة الفنية) التي كان يرأسها وكيل الوزارة وتضم في عضويتها كل الأجسام والجهات التي لها علاقة بالعمل الإنساني ، والتي تعتبر إحدى آليات قانون 1988م ، وضافت الأمم المتحدة بهذه اللجنة الفنية وبالقانون الذي أوجدها وحوربت حتي عُقد مؤتمر 1993م بمشاركة حكومة السودان والأمم المتحدة وعدد 5 منظمات دولية ممثلة للمنظمات الأجنبية ومنظمة الدعوة الإسلامية و المجلس السوداني للجمعيات التطوعية الوطنية ( إسكوبا ) (وتمخض عن ذلك )الإتفاقية

القطرية (التي بموجبها يتم تسجيل المنظمات الأجنبية بعد أن تتقدم بطلب لوزارة الخارجية وتدخل السودان لتعمل وفق هواها ودون وجود جهة لمراقبة أداؤها ، وتعتبر الإتفاقية القطرية بمثابة تجميد لقانون 1988، ([http://www.alshabab.gov.eg/ar\\_index.aspx](http://www.alshabab.gov.eg/ar_index.aspx)) ثم تلي ذلك صدور قانون 1993م وإنشاء مفوضية العمل التطوعي COVA أعقبه المرسوم المؤقت لقانون التعديلات المتنوعة لسنة 1994م بدمج العمل الطوعي الوطني مع العمل الطوعي والأجنبي ، أعقب ذلك قانون العام 1996م والذي أُلغي بموجبه قانون تسجيل الجمعيات 1957م ، وقانون مفوضية الإغاثة وإعادة التعمير 1986م ، وقانون تنظيم العمل الطوعي الأجنبي لسنة 1988م ، وقامت بموجبه (مفوضية العون الإنساني) HAC ثم قانون 2006م وهو القانون الحالي وظلت تعمل بذات القانون وكما بيّنا أنها - أي المفوضية - بكل أسمائها لم تغادر وزارة الرعاية الإجتماعية بمسمايتها المتعددة كجسم سياسي تعمل تحت مظلتها وكجهة مهنية تخصصية ، إلا لفترة مؤقتة لا تتجاوز العام بعد إلغاء وزارة الرعاية الإجتماعية في 1992م ثم ما لبثت أن عادت إليها بعد عودة الوزارة باسم وزارة التخطيط الإجتماعي عام 1993م باعتبارها الوزارة المعنية بالرعاية الإجتماعية والحماية والضمان الإجتماعي والدفاع الإجتماعي ، (<http://www.alrakoba.net/news-action-show-id-40528.htm?dr gn=1>) وحينما تم إنشاء وزارة الشؤون الإنسانية بمرسوم جمهوري في العام 2003م ضُمَّت المفوضية في الوزارة وصارت إحدى مكوناتها ، بل (المكون الوحيد) وهو القرار الذي وجد ارتياحاً كبيراً وسط الباحثين والخبراء في الشأن الإنساني باعتبار أن المفوضية في ظل وزارة الشؤون الإنسانية يمكن أن تقدم مايفيد العمل الطوعي والإنساني بشقيه الوطني والأجنبي ولا سيما إنفاذ الخطة الإستراتيجية وسودنة العمل الطوعي . (<http://www.alrakoba.net/news-action-show-id-40528.htm?dr gn=1>)

## الفصل الثالث

### المبحث الثاني

#### البطالة

#### البطالة (العطالة) :-

البطالة في أوسع معانيها عبارة عن عدم استخدام عامل من عوامل الإنتاج . وجرى العرف على استخدام مصطلح البطالة عند الحديث عن العمل . (راشد البراوي , البطالة , ص 215) وطبقاً لهذا المفهوم يكون العاطلون هو الأفراد القادرون على العمل والراغبون فيه ، ولكن لا تتوفر لهم فرصة الحصول عليه . وهكذا يتضح مما تقدم انه ليس من السهل ان نجد تعريفاً عاماً شاملاً للبطالة . ولكن يمكننا تحديد البطالة بأنها {الحالة التي يكون فيها الشخص قادراً على العمل وراغباً فيه ، ولكن لا يجد العمل والأجر المناسبين} .

تعرف منظمة العمل الدولية العاطل بأنه: "كل من هو قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجور السائد، ولكن دون جدوى. (رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة ، ص487).

ومن هذا التعريف نجد أنه يركز على ثلاثة جوانب هامة وهي

- 1- أن يتوفر لدى طالب العمل التعليم والتدريب والمهارات المناسبة للعمل.
- 2- أن يكون في حالة بحث مستمرة عن العمل ولا يجده.
- 3- ثبات مستويات الأجور ومناسبتها لطالب العمل في حالات الرخاء والانكماش.

#### البطالة عند المدارس الاقتصادية :-

البطالة عند المدرسة التقليدية (الكلاسيك) :-

كان الاقتصاديون الكلاسيك يعتقدون في أن البطالة حالة وضعية مؤقتة ليس لها صفة الدوام . أي أنها خلل مؤقت سرعان ما تستطيع قوى التوازن التغلب عليها وإعادة الاقتصاد الوطني إلى حالة العمالة وكانوا يبنون هذه الفكرة على أن منشأ البطالة يرجع إلى زيادة النفقات التي تسببها زيادة الأجور . فإذا ما قبل العمال أجوراً أقل ، أمكن توظيفهم من جهة ، وأمکن تخفيض النفقة ثم السعر مما يساعد على بيع المنتجات من الجهة الأخرى وبالتالي يعود مستوى الإنتاج إلى ما كان عليه وتتقي البطالة .

### البطالة عند المدرسة الحديثة (كينز) :- Kengse

أشار التحليل الكينزي إلى ان البطالة صفة ملازمة للتقلبات الاقتصادية ، وخصوصاً في مرحلة الكساد التي قد تمتد لفترات طويلة ، ان لم تتدخل الدولة لرفع مستوى الطلب الكلي . وبيعني كينز فكرة استمرار البطالة لفترة طويلة على أساس ان بطالة جزء من عوامل الإنتاج يعني انخفاض الطلب الكلي ، نظراً لان عوائد هذا الجزء المعطل من عوامل الإنتاج ستؤدي إلى خفض الدخل الكلي عن ذي قبل . وهبوط الدخل أي هبوط الطلب وما يطلق عليها كينز الطلب الفعال . وعلى هذا لا بد من زيادة الطلب الفعال ، فالإنتاج والتوظيف .

### البطالة عند العلماء المسلمين :-

إن الأنشطة الاقتصادية والصناعات تحتاج إلى تعليم ومكابدة في الصبا وإذا غفل بعض الناس عن القيام بذلك في بداية عمرهم أو منعهم من ذلك مانع ، فالنتيجة أن يصبحوا عاجزين عن العمل ، فيأكلون من عمل غيرهم ، فيكونون عالية على الغير ، وإذن هم عاطلون (جيمس ، الاقتصاد الكلي، ص : 202).

وقد أحاط الغزالي -رحمة الله- بمفهوم البطالة ، واتساعه ليشمل ما يعرف حديثاً بالبطالة المستمرة . وقد أظهر -رحمة الله- العلاقة بين البطالة والعديد من الانحرافات والاضطرابات . (ابو احمد الغزالي رحمه الله . ورق عمل عن منظمة العمل الدولية عام 2002)

ابن سينا :-

يعتبر ابن سينا من أوائل رواد الاقتصاد الذين بحثوا موضوع العمالة الكاملة ، وطالبوا الدولة بأن تبذل قصارى جهدها لتشغيل أكبر عدد من أفراد الدولة حتى لا يبقى الناس بدون عمل . (من واجب الحاكم أن يحرم البطالة والتعطل ، فلا يكون في المدينة إنسان معطل ليس له مقام محدود ، بل يكون لكل واحد منهم منفعة في المدينة) . (ابن سينا، البطالة ، ص18) .  
وقد عرف ابن سينا أن إيجاد عمل لكل شخص يقف في سبيل تحقيقه بعض الموانع . اسباب تفشي البطالة عند منظمة الاسكوا:

لقد ذكرت منظمة الاسكوا ان تفشي ظاهرة البطالة في منطقة الشرق الأدنى وغرب آسيا ترجع إلى تحديات ومعوقات من أهمها :

- (1) معدل النمو السكاني العالي .
- (2) معدلات الامية العاليه .
- (3) تدهور نوعية التعليم .
- (4) تدني المهارات الصناعيه.
- (5) تخلف مستوى البحوث وأنشطة التنميه .
- (6) اتجاهات العمل المتحيزه نحو الوظائف الاداريه والتقليل من شان العماله اليدويه .
- (7) قلة خبرة القطاع الخاص .
- (8) انخفاض مشاركة القطاع الخاص في التنميه .
- (9) تدني جهود التعاون الإقليمي في المنطقه.

**وهناك قواسم مشتركة أدت إلى ارتفاع نسبة البطاله في الدول النامية من أهمها :**

الاميه ,وتدني المستوى التعليمي ,وتخلف برامج التدريب ,وعدم مواكبة السياسه التعليميه والتدريبيه لمتطلبات سوق العمل المتجدده والمتغيره .والى جانب ذلك يرجع الخبراء تفشي ظاهرة البطاله في الدول النامية إلى الأسباب التاليه :

**أولاً:** فشل برامج التنميه في العناية بالجانب الاجتماعي بالقدر المناسب .

**ثانياً:** ارتفاع معدل نمو قوة العمل الدول النامية مقابل انخفاض الناتج القومي .

**ثالثاً:** استمرار تدفق العماله الاجنبيه الوافده خاصه في الدول التى توجد بها نطف .

وكان من بين الآثار السلبية لهذه العماله :نقشي البطاله بين الشباب في ظل تشبع القطاع الحكومي والتباين في الأجر وشروط العمل بين العامل الوافد والوطني مما أدى إلى عدم النجاح الكامل لسياسات توظيف الوظائف .

ويعود تدفق العماله الاجنبيه إلى بعض الدول إلى أسباب عديده بعضها تنظيمي والآخر يتعلق بالعامل الآسيوي مقارنة بالعامل العربي لكن ابرز هذه الأسباب هو حرص القطاع الخاص على استخدام العماله الاجنبيه بسبب انخفاض أجورها وتحملها ظروف العمل القاسيه كما أنها أكثر طاعه وانضباطا وذات إنتاجيه مرتفعه.

## الفصل الثالث

### المبحث الثالث

### البطالة في السودان

البطالة كظاهرة اقتصادية بدأ ظهورها بشكل ملموس مع ازدهار الصناعة إذ لم يكن للبطالة معنى في المجتمعات الريفية التقليدية. طبقاً لمنظمة العمل الدولية فإن العاطل هو كل قادر على العمل وراغب فيه، و يبحث عنه، و يقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى، كما عرفنا ذلك مسبقاً من خلال هذا التعريف يتضح أنه ليس كل من لا يعمل عاطل فالتلاميذ و المعاقين والمسنين والمتقاعدين ومن فقد الأمل في العثور على عمل و أصحاب العمل المؤقت ومن هم في غنى عن العمل لا يتم اعتبارهم عاطلين عن العمل .

شهد السودان منذ الاستقلال موجات من العمالة الوافدة التي تبحث عن العمل في القطاع الزراعي ومع مرور الزمن إزدادت نسبة العمالة الاجنبية بعد الطفرة الاقتصادية التي حدثت أخيراً حيث اسهمت بشكل كبير في فتح فرص الاستثمار وتبعاً لذلك تعددت الشركات والمصانع التي قامت باستقدام المزيد من العمال الاجانب بغرض التوظيف في المجالات كافة. ورغم الكفاءة والخبرة التي تميز بها العامل الاجنبي إلا ان وجود الاجانب في السودان بهذه الاعداد الكبيرة يرقى إلى مصاف (الكارثة) حيث اكدت مصادر دخول اعداد كبيرة من العمالة الوافدة بطرق غير شرعية ومن كافة انحاء العالم، بل ان اعداداً من البلاغات الجنائية قد تم تدوينها ضد بعض الجنسيات الاجنبية، وفي ظل ذلك برزت العمالة البنغالية وغيرهم من الاجانب في سوق العمل السوداني مما ادى الى ظهور ظهرة البطالة في السودان بشكل كمي.

( [http://www.propheteducation.com/forum/prop\\_images/style\\_img/banner\\_04.gif](http://www.propheteducation.com/forum/prop_images/style_img/banner_04.gif) )

في عام 2011 وحسب تقرير صادر من وزارة العمل في اكتوبر 2011م تناول قضايا البطالة وسوق العمل وركز على اوضاع العمل والعمالة في السودان في الفترة ما بين 2005-2010م ولكن التقرير لم يشير الى اوضاع سوق العمل في السودان للعام 2011م على الرغم من اهميته باعتباره حدثت فيه متغيرات اثرت على الاوضاع الاقتصادية بالبلاد واهمهما انفصال الجنوب وخروج النفط كمؤثر حقيقي للاقتصاد السوداني وباعتباره عام

الاساس للمرحلة الثانية من الاستراتيجية غير ان التقرير اعطى مؤشرات كثيرة ومتنوعة تمكن من قراءة سوق العمل في ظل المتغيرات الاقتصادية . ووفقا لتعداد 2008م بلغ إجمالي عدد السكان في سن العمل حوالي (26.2) مليون يمثلون 67% من إجمالي السكان البالغ (39.1) مليون نسمة بينما بلغ حجم القوى العاملة (11.7) مليون نسمة اما معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي وفقا للتقرير بلغ 48.5% بينما بلغ معدل البطالة 15.9% مما ادى الى انخفاض الطلب الكلى دون مستوى التشغيل الكامل بجانب الهجرة من الريف الى الحضر وهجرة العمالة الزراعية.

ويشير التقرير الى ان واقع البطالة على الشباب اكثر واكبر من المعدل العام حيث يمثل حوالي 12% وسط الفئة العمرية 25-59 سنة وهذا وضع طبيعي حيث تمثل هذه الفئة قمة العمل الإنتاجي. يوضح التقرير ان تأثير البطالة على الشباب يقع على حامي الشهادات الجامعية اكبر من بقية الشباب ويبين التقرير انها تزيد مع ارتفاع المستوى التعليمي وتصل لضعف وسط الجامعيين الداخلين لسوق العمل مقارنة بالأميين وكشف التقرير ان البطالة وسط الاميين من الشباب مرتفعة من المعدل العام مما يؤكد التقرير ان مشكلة البطالة فى السودان مشكلة بنيوية ترتبط بمرحلة الانتقال الديمغرافي التي يمر بها السودان.

ورغم ارتفاع البطالة السافرة فان الجانب الاهم في السودان هو نقص التشغيل الذى لم يعرف بيانات عنه لعدم توفرها الا انه يمكن القول ان السودان يعانى من كل انماطه سواء الارتباط بانخفاض انتاجية الفرد او عدم حصوله على عائد او كسب يلبي احتياجاته الاساسية وذكر التقرير ان هنالك اسباباً ادت الى تفاقم مشكلة البطالة خاصة وسط الشباب اهمها تراجع قدرة القطاع العام على تشغيل الأيدي العاملة مع الارتفاع المستمر في اعداد الداخلين الجدد لأسواق العمل ويعانى هذا القطاع من كبر الحجم وانخفاض الانتاجية ويتوقع ان تقل مساهمة القطاع في التشغيل مستقبلا فى ظل برامج الخصخصة التي تنتهجها الدولة.

ويؤكد التقرير (<http://www.alrakoba.net/news-action-show-id.htm?drgn=1234>) ان مستوى جودة التعليم واحد من اهم اسباب البطالة اذ تعانى الدولة من توجه غالبية الشباب الى التعليم في مجالات التعليم الاكاديمية سعيا للحصول على فرص عمل في القطاع العام الذى يقدم الحوافز الوظيفية كالاستقرار الوظيفي والتأمين الصحي والمخصصات التقاعدية ويفتقر النظام التعليمي الى التركيز على المناهج التعليمية المتعلقة بالجوانب الفنية والمهنية التي يحتاجها النشاط الاقتصادي في اسواق العمل ما يؤدي الى تدنى مخرجات التدريب

المهني باحتياجات سوق العمل ذلك لغياب التخطيط والشراكة مع قطاع الانتاج. وفيما يختص بوضع سياسات الاستخدام اعتبرها التقرير نقطة الارتكاز التي تتمحور حولها كل مهام الدولة رغم وجود خطط وبرامج التنمية فان التفكير في وضع سياسات الاستخدام بدأ منذ عام 1975م (<http://www.alrakoba.net/news-action-show-id.htm?drgn=1234>) لكنه لم يكتمل الا في الاستراتيجية القومية الشاملة و اخيرا الربع قرنية وبدأت وزارة العمل في تنفيذ برامج جسب التقرير تهدف الى استخدام خريجي الجامعات والمعاهد العليا عبر مسارين يشمل الاول الاستخدام المباشر والثاني المبادرات الخاصة اضافة الى ذلك اهتمت وزارة العمل باستخدام المرأة ومحاربة استخدام الاطفال وصادقت على اتفاقيات مستويات العمل الدولية الخاصة وانشأت ادارة تعنى بشئون المرأة والطفل وتوصلت مع منظمة العمل الدولية عام 2009م لقيام مشروع يعنى بالقضاء على عمالة الاطفال عن طريق التدريب الحرفي وبرغم من الجهد الذى بذل فى مجال الاستخدام اتضح انه يفتقر الى النظرة الشمولية حسب التقرير ولم يتم التعامل فى اطار سياسة واضحة اواهداف محددة ،ولا شك ان مثل هذا النهج فى التعامل مع هذه المسألة الحيوية لا يضمن سلامة النتائج بل ربما يقود الى نتائج متناقضة مما يدعى الى ضرورة التعامل مع قضايا الاستخدام من خلال سياسة واضحة تأخذ فى الاعتبار الجوانب المختلفة بالسياسات الاقتصادية والكلية والسياسات القطاعية.

وعلى حسب السجلات الرسمية لوزارة العمل فإن اجمالى فرص العمل التى توفرت خلال الفترة من 2005 - 2010م (<http://www.alrakoba.net/news-action-show-id.htm?drgn=1234>) بلغت حوالى (337.615) فرصة منها (151.254) فرصة 45% وفرها سوق العمل الخارجى (الهجرة الخارجية ) و (1813555) فرصة 54% وفرها سوق العمل المحلى وكان نصيب الاجانب منها (88522) فرصة 48% و اشار التقرير بان الدولة ساهمت فى حل مشكلة بطالة الخريجين بتبنى المشروع القومى لاستيعاب الخريجين فى الولايات الشمالية وبعد اجراء دراسة ميدانية اتضح ان الحاجة الفعلية كانت حوالى (52.000) ألف وظيفة فى الفترة من 2005 الى 2007م تم التخطيط لها على ثلاث مراحل بتمويل من وزارة المالية لمدة عامين يتحول بعدها لميزانية الولايات ونجد فى العام 2005م كانت الوظائف المصدقة من الدولة حوالى (13) ألف وظيفة لكل الولايات الشمالية ماعدا ولاية الخرطوم وبلغ عدد المسجلين لملء هذه الوظائف بمكاتب لجان الاختيار بالولايات (31957) خريجا وبلغ عدد المستوعبين منه (10090) خريجا ويكون عدد الذين لم يتم

استيعابهم (21867) خريجا .واشار التقرير الى انه فى عام 2006م تم توفير (20) الف وظيفة منها (17) ألف وظيفة للولايات الشمالية ما عدا الخرطوم والبحر الاحمر و3 ألف وظيفة للوزارات والهيئات الاتحادية التى لها فروع بالولايات وبلغ عدد المسجلين لملء الوظائف (38389) خريجا فيما وصل عدد المستوعبين منهم (15216) خريجا والذين لم يتم استيعابهم (23173) خريج فى العام 2007م بلغ عدد المسجلين (41230) خريج وعدد المستوعبين (16048) خريج ولم يتم استيعابهم (25282) خريج عليه نخلص الى ان الذين تم استيعابهم فى المشروع القومى لاستيعاب الخريجين فى الفترة من 2005- 2007م فى الولايات الشمالية بلغ (41354) خريجا الذين لم يتم استيعابهم (70222) (<http://www.alrakoba.net/news-action-show-id.htm?dr gn=1234>) خريجا وحسب ما جاء فى التقرير تركزت الوظائف التى لم يتم الاستيعاب عليها فى المشروع فى المهن الصحية والتخصصات الصحية المساعدة مثل التمريض العالى ومختبرات وغيرها بجانب التعليم فى مرحلتى الاساس والثانوي فيما تركز الخريجون غير المستوعبين فى التخصصات النظرية والعلوم الانسانية والقانون والاقتصاد وبعض التخصصات التطبيقية فى العلوم الزراعية لقلة الطلب عليها فى سوق العمل . وفى الفترة من 2007 - 2008م ومن خلال لجنة الاختيار للخدمة القومية المدنية تم استيعاب (8268) خريج والذين لم يتم استيعابهم بلغوا (30176) وفى العام 2009م تم استيعاب (5563) خريج بلجنة الاختيار القومية فى مختلف التخصصات. ويشير التقرير ان الاحصائيات المذكورة تمثل فقط المسجلين بمكاتب لجنة الاختيار او المتقدمين للوظائف وهذا لا يمثل العدد الفعلي للخريجين من مؤسسات التعليم العالى اما بالنسبة للمستوعبين فيمثل القطاع العام فقط واناذ للمادة 138 من الدستور الانتقالي واستنادا للمادة 18. 19. 20 الفصل الرابع من قانون الخدمة المدنية لسنة 2008م (<http://www.alrakoba.net/news-action-show-id.htm?dr gn=1234>) وبناءً على توصية رئيس لجنة الاختيار القومية اصدر وزير العمل والخدمة المدنية قراراً بتكوين لجنة للمعاينات لأبناء الولايات الجنوبية لملء وظائف نسبة الـ20% بالخدمة المدنية القومية حيث بلغ عدد المستوعبين خلال الفترة من 2005- 2010م (3576) وابان التقرير ان سوق العمل فى السودان يتسم بخصائص معينة تؤثر سلبا وايجابا على معطياته اهمها التخصص العلمي ومستوى التدريب والتأهيل ومعدلات الاجور. وتفيد مؤشرات سوق العمل ان هنالك اختلالاً فى هيكله بوجود فائض كبير فى العرض وعجز فى الطلب على بعض التخصصات الفنية بجانب عدم مواكبة معاهد ومؤسسات التعليم

المختلفة مع احتياجات سوق العمل نتج عنه فجوة تزيد اتساعاً مع زيادة حركة النمو مما أدى إلى معضلة بين ما هو متاح من الكوادر الفنية واحتياجات سوق العمل. وأشار التقرير إلى التحديات التي تواجه ظاهرة البطالة والتي تفرض نفسها على الواقع السوداني والتي تشكل ضغطاً إضافياً يزيد من صعوبة المعالجة وأهمها التحدي الناتج عن الزيادة في معدلات زيادة السكان وتنامي معدلات البطالة بجانب ضعف التأهيل وتراجع عائدات النفط وضعف الاستثمار وصعوبة التحكم في الانفتاح الاقتصادي والتحرير التجاري إضافة إلى التحديات السياسية التي تهدف إلى تطوير الحياة السياسية وأجهزة الدولة التشريعية والتنفيذية إضافة إلى القوانين اللازمة للتجانس مع النظام العالمي الجديد الذي ستوجب إعادة هيكلة الدولة والاقتصاد والمجتمع بما يتوافق مع الظروف الدولية الحالية ومن الضروري أن نعلم بأن التصدي لهذه التحديات هو المهمة الأساسية التي يفترض أن تعمل الحكومة على معالجتها.

إن مشكلة البطالة من أخطر المشكلات التي تواجه البلاد نظراً لما لها من آثار سلبية خطيرة على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية ، فعلى المستوى الاقتصادي تفقد الدولة عنصراً هاماً من عناصر التنمية ألا وهو عنصر الموارد البشرية وذلك سواء من خلال عدم الاستفادة منهم وتهميشهم أو من خلال هجرتهم إلى الخارج . أما اجتماعياً فإن البطالة توفر الأرض الخصبة لنمو المشكلات الاجتماعية وجرائم العنف والسرقة والقتل والاعتصاب والانتحار... الخ ، وأمنياً تؤدي إلى انتشار ظاهرة الإرهاب الذي يجد في العاطلين عن العمل ملاذاً له حيث يستغل نفقتهم على حكوماتهم من أجل خدمة أغراضه وأهدافه.

لا يمكن معالجة مشكلة البطالة في السودان وتخفيض أعداد العاطلين عن العمل والحد من زيادتها دون المعالجة الجذرية للأسباب التي ذكرناها سابقاً. ولذلك فإن هذا الموضوع يتطلب القيام بعملية إصلاح شاملة تطل جميع مستويات البنية الاجتماعية، الاقتصادية منها والسياسية والاجتماعية والثقافية، ويبدو أن الجهات المسؤولة مازالت تتخبط في سياستها تجاه الخريجين، وتعزف على أوتار الكسب السياسي تارة وتتنظر إلى تأثير هذه المشاريع على اقتصادها تارة أخرى، ولكن هل وضعت أمام عينها أن هنالك آلافاً من الشباب يمتلكون طاقات هائلة يضيعونها في أشياء لا تسمن ولا تغني من جوع، ومن الممكن استثمارها لصالح البلد، بدلاً من حالة اليأس التي يعيشونها.

جاء في تقرير الصحف عن الخرطوم في 28 اغسطس 2013 - (مكتبة تريبستا. علاج

التربية الإسلامية لمشكلة البطالة

( [http://www.propheteducation.com/forum/prop\\_images/style\\_img/banner\\_04.gif](http://www.propheteducation.com/forum/prop_images/style_img/banner_04.gif) .

حيث كشفت وزيرة تنمية الموارد البشرية والعمل اشراقه سيد محمود عن ارتفاع نسبة البطالة في السودان من 16,4% عام 1990 الى 18,8% عام 2013 ، بـ 13,7% للذكور و32,5% للاناث وقالت ان النسبة الاعلى وسط الشباب بنسب تتراوح بين 38% بالنسبة للذكور 35% للاناث وارجعتها للنقص في التعليم التقني والمهني وعدم نمو القطاعات الانتاجية ، في الوقت ذاته اعلن القطاع الاقتصادي عن ارتفاع قيمة الصادرات بنسبة 73.5% . واكدت الوزيرة في مؤتمر صحفي الثلاثاء 4 سبتمبر 2013 خصص لاعلان نتائج مسح سوق العمل ان حجم العمالة ارتفع الى 9,3 مليون مقارنة مع 3 مليون حسب اخر مسح اجري عام 1990. و اضافت ان النشاط الاقتصادي للذكور يمثل 51% وللاناث 17% دون حساب النشاط الاقتصادي للمرأة في المنزل و اشارت الى ان الامم المتحدة تتجه لحساب النشاط للمرأة في المنزل وقالت ان عمالة الاطفال تمثل 5,9% واعتبرتها قليلة بالمقارنة مع دول العالم منها 1,8% في الحضر. واكدت ان الوزارة لديها سياسات صارمة لمحاسبة اي مؤسسة تشغل الاطفال واكدت صعوبة السيطرة على عمالة الاطفال في الحضر الا عبر التفتيش والتبليغ ، ولفتت الى ان الذين يعملون باجر 40% منهم 44% من الذكور و28% من الاناث والذين يعملون للحساب الخاص 53% واعتبرتها نسبة كبيرة باعتبار ان الحكومة لا تستطيع تشغيل كل العاملين.

(<http://www.alrakoba.net/news-action-show-id.htm?dr gn=1234>)

واشارت الوزيرة الى انخفاض القوى العاملة في الزراعة الى 47% مقارنة مع 60% عام 1990 ، وقالت ان حملة المؤهلات التقنية والمهنية لايزيد عن 1% الامر الذي يفسر ارتفاع نسبة البطالة داعية الدولة لتكثيف الجهود لتطوير التدريب المهني والتقني. وكشفت عن ازدياد نسبة حملة المؤهلات العلمية من 5% عام 1990 الى 10,8% الان واعتبرته انجاز كبير واعتبرت المسح انجاز كبير يساعد الدولة في التخطيط السليم ودعتها للاستفادة من هذه المعلومات وعمل بحوث متعمقة والخروج باستراتيجيات وسياسات اكثر تفصيلا لمعالجة نقاط الضعف. من جانبه اكد الخبير العالمي في مجال مسح القوة العاملة ابراهيم احمد ان عدد العاطلين عن العمل في السودان يتراوح بين مليون 750 شخص الى 2 مليون.

و في خطوة مفاجئة اعلن القطاع الاقتصادي عن ارتفاع قيمة الصادرات بنسبة 73.5%، في وقت اجاز القطاع في اجتماعه الثلاثاء 4 سبتمبر 2013 برئاسة وزير المالية

علي محمود تقرير أداء النصف الأول من موازنة العام 2013م

(<http://www.alrakoba.net/news-action-show-id.htm?dr gn=1234>)

وأشار التقرير الى أن أداء الإيرادات الضريبية شهد تقدماً كبيراً نتيجة للاستمرار في الإصلاحات الضريبية على المستويين الاتحادي والولائي، بالإضافة الى ارتفاع الصادرات بمعدل وزيادة قيمة الواردات بمعدل 16.7%، وكشف التقرير عن انخفاض معدل التضخم الى 27.1% في نهاية شهر يونيو. وتوقع التقرير ان يواصل الانخفاض ليبلغ المستهدف بنهاية العام 2013م، واشتمل التقرير على المؤشرات الاقتصادية الكلية، ومعدلات النمو في الناتج المحلي الاجمالي، والتنمية القومية والانجازات التي تحققت خلال النصف الاول، بالإضافة الى التحديات التي واجهت تنفيذ الموازنة.

واقر إجتماع القطاع الاقتصادي ضرورة الاستمرار في سياسات الإصلاح الاقتصادي، وضبط وترشيد الانفاق الحكومي، وترتيب أولويات الصرف والعمل على زيادة الصادرات غير البترولية وإحلال الواردات وتوجيه الدعم للقطاعات الانتاجية.

## الفصل الثالث

### المبحث الرابع

#### معدلات وانواع واسباب البطالة

##### معدلات البطالة

هو نسبة عدد الأفراد العاطلين إلى القوة العاملة الكلية وهو معدل يصعب حسابه بدقة. وتختلف نسبة العاطلين حسب الوسط (حضري أو قروي) وحسب الجنس والسن ونوع التعليم والمستوى الدراسي. ويمكن حسابها كما يلي:

معدل البطالة = (عدد العاطلين مقسوما بعدد القوة العاملة) مضروباً بمائة.

معدل مشاركة القوة العاملة = (قوة العمالة مقسوما على النسبة الفاعلة) مضروباً بمائة.

**انواع البطالة:** (إسهامات الغرف السعودية في تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم، الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، ندوة إسهامات الغرف التجارية الصناعية في تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم – الواقع والمأمول، مكتب التربية العربي لدول الخليج، 2001م).

##### ➤ البطالة الهيكلية

تنجم عن التغير في بيئة الطلب الإجمال بسبب التغير في أوجه النشاطات الاقتصادية المختلفة، حيث يؤدي النمو في النشاطات الاقتصادية و انكماش بعضها على تغير الاحتياج في نوعية المهارات المطلوبة من العمالة . و هذا النوع من البطالة تجد فائض عرض في سوق عمل معين مع نقص عرض في سوق عمل أخرى في الوقت نفسه و بإمكاننا القول أن عدم ربط برامج التعليم و التدريب مع متطلبات سوق العمل وعدم مشاركة القطاعات الاقتصادية في وضع أو المشاركة في مناهج التعليم هي من أهم أسباب هذا النوع

##### ➤ البطالة الاحتكاكية:

تنشأ بسبب قضاء الشخص العاطل فترة معينة يبحث فيها عن عمل , و حيث تزداد تلك الفترة كما كانت المعلومات عن فرض العمل المتاحة قليلة أو كانت

الفرصة أكبر في الحصول على عمل أفضل، وكلما كانت تكلفة البقاء و عاطلا بالنسبة للشخص الذي يبحث عن العمل قليلة مقارنة بما قد يحصل عليه من ميزات في العمل الذي يلحق به و هؤلاء هم المفصولون من أعمالهم أو تاركون أعمالهم طوعا أو بطالة الداخلون الجدد (مثل الخريجون أو الخريجات التعليم الأكاديمي أو التعليم المهني ) و يمكن القول السبب هنا نقص في المعلومات بين طالبي العمل و الجهات المشغلة

### ➤ البطالة الطبيعية:

من الاستحالة أن تكون نسبة البطالة صفر ، في أي مجتمع وهي بمعنى آخر عدد الأشخاص العاطلين عندما يكون سوق العمل في حالة توازن أي يكون العرض الإجمالي من العمالة مساويا للطلب الإجمالي لونها عند مستوى أجور معين أي لا تتجاوز نسبة البطالة 5% و يذكر ورسك ( ورسك ، انواع البطالة : ص 24-27) أصناف أخرى من البطالة و هي

### البطالة الإقليمية

إذا تعرضت احد الصناعات المهمة المتركزة في إقليم إلى تدهور أو إغلاق احد المنظمات الاقتصادية في إقليم معين لا سباب اقتصادية يؤدي إلى ظهور بطالة و هي إقليمية و هيكلية حيث توجد فرص وظيفية و لكن في إقليم آخر

### البطالة الدورية :

و هي التقلبات الدورية التي تطرأ على مجموع النشاط التجاري و الاقتصادي في قطر، ويحصل ذلك بين فترة و أخرى و لذلك سميت بالدورية وتسمى كذلك البطالة الكينزية نسبة إلى عالم الاقتصاد الكنزي فإنها تعبر عن البطالة الحادثة بسبب نقص الطلب الكلي على السلع و الخدمات حيث يؤثر ذلك على مستويات الإنتاج و التوازن في الدخل القومي الحقيقي وبالتالي إمكانيات التوظيف في الطلب الإجمالي يدفع إلى خفض الإنتاج و الاستغناء بالتالي عن جزء من العمالة

### البطالة الموسمية

أن بعض القطاعات هي النشاط الاقتصادي تتسم بطبيعة موسمية كالزراعة و البناء و التشييد و السياحة(و مثل بعض الوظائف التي تنشأ في مكة المكرمة أثناء فترة الحج أو أيام رمضان ) إذا توقف الموسم توفيق النشاط فيه

### **البطالة المتبقية:**

تتألف من أفراد يصعب أو يتعذر استخدامهم بشكل دائم و ثابت أنهم يجدون من العسير عليهم أن يتلاءموا أو يتكيفوا مع المستلزمات و المطالب التي توجبها طرق الإنتاج مثل المعاقين جسديا و غيرهم.

### **البطالة الاختيارية :**

وهي التي يرجحها الفرد العاطل على العمل و يفسر وجوها بالارتفاع النسبي في تعويض البطالة

### **بطالة الفقر :**

وهي الناشئة بسبب النقص في التنمية (النقص في التنمية رأس المال بشقيه البشري و المادي و أو نقص الطاقة الإنتاجية بصفة عامة ) إن أفرادها لا يجدون في محيطهم فرص للعمل الثابت و المستمر بعكس البطالة في الأصناف السابقة.

### **البطالة التكنولوجية:**

وهي البطالة الناتجة عن الاستغناء عن تشغيل عدد معين من العاملين، نتيجة إدخال الآلات ومعدات وأساليب عملة مستحدثة.

### **البطالة الجزئية :**

ويوجد هذا النوع من البطالة عندما يقل عمل الأفراد أو إنتاجهم عما يمكن أن يؤديه أو ينتجوه فعلاً .

### **البطالة الموسمية :**

بطالة تحدث في بعض الصناعات بسبب التغيرات الموسمية في النشاط الاقتصادي نتيجة للظروف المناخية أو التغيرات الدورية .

### **البطالة القطاعية:**

وهي البطالة التي تحدث في أحد القطاعات كالقطاع الصناعي أو القطاع التجارية.

### **البطالة المستترة " المقنعة " :**

حالة أداء الشخص لعمل دون مستوى مؤهلاته أو أداء مجموعة لعمل يمكن أن يؤدي وينتقن بعدد أقل منهم .

### **اسباب البطالة**

يكاد أن يتفق الباحثين على أن أسباب شيوع ظاهرة البطالة في البلدان النامية عموماً والعربية على وجه الخصوص إلى العديد من الأسباب التي من أهمها:-

1. عدم كفاية عناصر الانتاج المكملة لعنصر العمل في العملية الانتاجية كالأرض ورأس المال والتنظيم التي بتكاملها يمكن أن تتحقق وتستمر العملية الانتاجية مما يتعذر معه توفير فرص العمل المنتج للطاقة البشرية الفائضة عن العمل.
2. تعذر وجود فرص العمل البديلة خارج القطاع الزراعي وخصوصاً بالنسبة للقطاع الصناعي الذي استبدل العمل الآلي محل العمل اليدوي، إضافة لحاجة القطاع التجاري لرأس المال النادر، ناهيك عن أن القطاعات الانتاجية عموماً في البلدان الافريقية تتصف بمحدوديتها وبطء نموها، مما ينتج عنه ضعف قدرتها على أستيعاب فائض العمالة الذي يكون مضطراً إلى اللجوء إلى القطاع الزراعي أو بعض النشاطات الخدمية.
3. ارتفاع معدل نمو السكان خلال فترة القرن العشرين مما أدى إلى ظهور عدد من الشباب الذين يبحثون عن العمل بحيث بلغ معدل نمو القوة العاملة 3,3% في السنة. (سامية كامل، التعليم وسوق العمل وبطالة المتعلمين) المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد؛ البطالة في السودان ؛ جامعة القاهرة، 1989م). (

4. ندرة الأيدي العاملة الماهرة والكفوءة مما تعذر معه استبدال مثل هذا النوع من العمل محل العمل غير الكفوء. مما أدى إلى ارتفاع كثافة العمل غير الماهر وسيادته في وحدات الانتاج ومن ثم ظهور البطالة المقنعة.

5. الاعتماد على الهجرة كمصدر رئيس لتوليد العمالة من جانب البلدان المصدرة لليد العاملة ومحرك لبناء الهياكل الأساسية من جانب البلدان المستوردة لليد العاملة. وعندما انتفت الحاجة لاستيراد العمالة وحلول الآلة محل اليد العاملة شاعت البطالة في البلدان المصدرة والمستوردة.

6. تعاني بعض المجتمعات العربية من نظرة الازدراء والتعالي للعاملين في القطاع الزراعي مما اضطر الفلاحين وخصوصاً الشباب منهم إلى ترك العمل بالأرض والهجرة إلى المدينة بحثاً عن العمل مما شكل زخماً في عرض قوة العمل وبالتالي زيادة نسبة البطالة في المدن.

7. عجز الموازنات العربية عن تمويل مشاريع استصلاح الأراضي الزراعية واعادة تأهيل الريف أجبر العاملين في القطاع الزراعي على التوقف عن العمل واتجاه البعض الآخر نحو الأعمال الخدمية التي تتصف بضعف قابليتها على تلبية متطلبات الأسرة.

8. سيادة بعض القيم والتقاليد الاجتماعية التي تؤثر في اتساع ظاهرة البطالة وخاصة في المجتمعات الغنية والطبقات الارستقراطية التي تحتقر العمل وتؤثر أن يشب ابنائهم متسكعين وعاطلين عن العمل بدلاً من أن يعملوا بأيديهم. ناهيك عن النظرة المتعصبة لعمل المرأة حيث تعاني المرأة العربية في بعض المجتمعات المتخلفة من منعها من ممارسة حقها في ذلك نجد أن النساء في المجتمع العربي تمثل مجموعة من الموارد البشرية غير المستفاد منها استفادة كاملة والتي يمكن استخدامها في العقود المقبلة للمساعدة في عملية التنمية وخاصة في القطاعات التي يمكن أن تنتهياً فيها بيئة مناسبة للمرأة تتفق والقيم الاجتماعية السائدة مثل البنوك والصحة والتعليم والعمل الاجتماعي.

9. عانت بعض البلدان العربية من الاثار المباشرة وغير المباشرة للحروب والمشاكل السياسية وخاصة خلال العقود المنصرمة. فعملت أغلب تلك البلدان إلى زيادة حصة الانفاق العسكري على حساب الانفاق الاستثماري مما شكل عوزاً كبيراً في حاجة تلك البلدان إلى المشاريع الاستثمارية التي تستقطب الزيادة الحاصلة في الأيدي العاملة وخاصة بين فئة الخريجين الجدد فتفاقت ظاهرة البطالة نتيجة لذلك.

10. هيمنة القطاع العام على الأنشطة الاقتصادية وتوليد العمالة مع تقديم أجور مرتفعة. وظهر القطاع الخاص تدريجياً في دور القطاع الذي يخدم القطاع العام، وبالتالي واجه تصلبات هيكلية في نموه كقطاع مستقل عندما انخفضت قدرة القطاع العام على توليد مزيد من الوظائف.

11. تتسم طبيعة العمل في القطاع الزراعي بالفجائية والتباين الزمني بين مراحل عملية الانتاج. مما يتسبب في شيوع ظاهرة البطالة المقنعة. إذ أن التنبؤ بالمستقبل من تغيرات فجائية غير متوقعة في العمل الزراعي يتطلب الاحتفاظ بجزء من القوة العاملة كأحتياطي لمواجهة مثل هذه التغيرات. وكذلك فإن التباين الزمني بين مراحل الزراعة ابتداءً من تحضير الأرض حتى الحصاد واختلاف هذه المراحل من حيث حاجتها لكمية العمل يستدعي أيضاً الاحتفاظ بجزء معطل من القوة العاملة لحين نشوء الطلب عليه وقت حلول العملية الزراعية التي تحتاجه.

12. تواجه البلدان العربية شيوع ظاهرة البطالة الموسمية وبصفة سنوية حيث تظهر كنتيجة لموسمية العمل في بعض النشاطات الاقتصادية كالقطاع الزراعي بسبب الطبيعة الموسمية للانتاج الزراعي وعدم استخدام الأرض لفترات طويلة من السنة، كما أنها توجد في بعض الصناعات المحلية كصناعة الثلجات وغيرها. ويكون أثر ذلك النوع من البطالة أكثر حدة في البلدان النامية عموماً بسبب عدم تنوع الانتاج والقصور في تنوع مصادر الدخل بالنسبة للعاملين في تلك الأنشطة.

13. ينسجم عن حالة عدم كفاية الطلب الكلي الفعال حدوث تقلبات وأزمات دورية تؤثر بدورها على مستوى استخدام الأيدي العاملة فيضطر المنتجون إلى تسريع أعداد غير قليلة من العمال بسبب هبوط مستوى الأرباح وتسمى هذه الحالة بالبطالة الدورية (كما تم تعريفها سابقاً).

14. كان من الآثار السلبية التي نتجت عن كثرة الحروب والمنازعات او حالة عدم الاستقرار الاقتصادي زيادة عدد السكان المهاجرين للبلدان العربية الاخرى وخاصة لدول الخليج وسوريا والاردن ومصر بحثاً عن الاستقرار والأمان النفسي والاجتماعي والاقتصادي فأدت تلك الهجرة إلى زيادة مستوى عرض قوة العمل في اسواق تلك الدول وخاصة في قطاع الخدمات فشاعت ظاهرة البطالة فيها .

15. انخفاض اسعار النفط في أواسط الثمانينات وما نتج عنه من انخفاض الطلب على العمالة من البلدان العربية المصدرة لليد العاملة مما أدى إلى خلل في اسواق العمل فيها.

وكان لحرب الخليج تأثير مشابه حيث انطوت هذه الحرب على ضغوط سلبية على سواق العمل في الأردن وفلسطين واليمن ومصر.

16. أن الكثير من البلدان العربية لا تضع التعليم واحتياجات اسواق العمل ضمن علاقة ارتباط ملائمة. وهناك الكثير من المؤشرات التي توضح أن المردود الاجتماعي والاقتصادي للتعليم منخفض جداً في البلدان العربية وبشكل خاص بالنسبة للأسر الفقيرة. وقد أظهرت دراسة في مصر ان معدلات البطالة تصل إلى أعلى درجة بين الحاصلين على شهادات ثانوية، ويليهم الحاصلون على شهادات جامعية بينما تبلغ أدناها بين غير المتعلمين والحاصلين على شهادات عليا.

أغلب الدول الإفريقية والعربية تتفق فيما سبق ذكره من الأسباب لتقارب البئات، والمفاهيم الاجتماعية

## الفصل الثالث

### المبحث الخامس

#### الآثار المترتبة على البطالة

تمثل البطالة أحد التحديات الكبرى التي تواجه البلدان العربية خاصة الافريقية لآثارها الاجتماعية والاقتصادية الخطيرة، ومنذ سنوات والتحذيرات تخرج من هنا وهناك، تدق ناقوس الخطر من العواقب السلبية لهذه المشكلة على الأمن القومي للبلاد ، ومع ذلك فإن معدلات البطالة تتزايد يوماً بعد يوم. و يمكن تلخيص هذه الآثار في النقاط التالية:

#### الآثار الاقتصادية

إحدى نتائج ظاهرة البطالة زيادة حجم الفقر، الذي يعتبر أيضاً من العوامل المشجعة على الهجرة. ويقول الخبراء بأن مشكلة الهجرة إلى أوروبا تكاد تكون مشكلة اقتصادية بالأساس، فبالرغم من تعدد الأسباب المؤدية إلى هذه الظاهرة، إلا أن الدوافع الاقتصادية تأتي في مقدمة هذه الأسباب. ويتضح ذلك من التباين الكبير في المستوى الاقتصادي بين البلدان المصدرة للمهاجرين، والتي تشهد غالباً افتقاراً إلى عمليات التنمية، وقلة فرص العمل، وانخفاض الأجور ومستويات المعيشة، وما يقابله من ارتفاع مستوى المعيشة، والحاجة إلى الأيدي العاملة في الدول المستقبلة للمهاجرين، حيث تقدر منظمة العمل الدولية حجم الهجرة السرية بما بين 10 - 15% من عدد المهاجرين في العالم. البالغ عددهم - حسب التقديرات الأخيرة للأمم المتحدة - حوالي 180 مليون شخص (<http://minbaralhurryya.org/index.php/archives/1252>).

أما فيما يتعلق بالآثار الاقتصادية للبطالة على المستوى الكلي فالكل يعرف أن أهم مؤشر في اتجاهات الطلب على العمل هو نموّ الانتاج، و بالتالي فإن تباطؤ النموّ الاقتصادي يعني ارتفاعاً في معدلات البطالة. و هكذا فإن الوضع في السودان منذ التسعينات تلخص في ضعف أداء الانتاج مقارنة بنمو سريع في القوة العاملة. كما تبين الاحصائيات أن النمو في

القوة العاملة قد فاق الزيادة التي طرأت على فرص التوظيف في المؤسسات الحكومية  
والخاصة.

## الآثار النفسية والاجتماعية:

تلقي ظاهرة البطالة بظلالها الكئيبة علي جوانب الاجتماعية والنفسية للعاطلين عن العمل لاسيما فئة الشباب الخريجين ، هذه الشريحة المستتيرة والمتلعة التي تمتلك الطاقة الحقيقية والكامنة لدفع عملية التنمية في المجتمع. فقد باتت الشهادة والتخرج هاجسان يسعي الشباب لتحقيقهما أملاً في مستقبل مشرق زاخر بالأمانى والأحلام ، بالإضافة إلي تحقيق الذات التي نعيش جميعاً من أجل الوصول بها إلي مراتب عالية ومكانة أفضل. فيمضي الشباب فترة دراستهم في جد وكفاح من أجل التخرج ليجدوا أنفسهم بعدها متسكعين في الطرقات العامة أو المقاهي ، حيث يضطر الخريجين إلي اللجوء إليها ، وإيجاد أشياء ولو سلبية من أجل إضاعة الساعات اليومية الطويلة، علي أرصفة الشوارع بانتظار فرصة العمل التي قد لا تأتي بعد أعوام يهيم خلالها الشاب علي وجهه، ويعيش حالات الفراغ. إضافة للفقير والعوز والمضي خلف سراب الغد والانتكاسات النفسية التي تؤدي أحياناً إلي الانتحار لدي بعضهم لشعورهم بالفشل وإحساسهم بعدم أهميتهم في المجتمع، الأمر الذي أدي بالكثيرين منهم إلي الهجرة والبحث عن فرص العمل خارج حدود البلاد.

## الآثار النفسية :

أن الآثار النفسية التي تسببها البطالة صعبة جداً ، خاصة في مجتمعنا وذلك لوجود عدة اعتبارات أولها أن جميع الأهل ينظرون لتعليم بأنه عملية استثمار اقتصادي لمساعدة الأهل في الدخل الاقتصادي، وأن هذا المتعلم سيكون بالنسبة لأهله رصيد اقتصادي متميز. ولكن المشكلة تبدأ عندما يضاف هذا الخريج إلي قائمة العاطلين عن العمل ولا يستطيع أن يجد فرصة عمل يقات من خلالها أو يرد لأهله ما استنفذوه من مصاريف عليه، ومن هذا المنطلق صورة الخريج أمام نفسه تضطرب، خاصة أنه أيام الدراسة يكون ممتلئ بالطاقة والحماس، ويحتاج أن يصل في نهاية الدراسة للعمل في وظيفة معينة، ولكن هذه الأحلام تصطدم بواقع مرير. فعندما لا يجد الخريج فرصة عمل تذهب أحلامه أدراج الرياح فتسوء نظرته إلي نفسه حينما ينظم إلي جيش العاطلين عن العمل ويصبح يجرى وراء المؤسسات ليسجل اسمه في قوائم العاطلين والبطالة التي ثمن بأقل القليل علي الخريجين ببعض الأعمال

التي لا تمس لتخصصاتهم بأي شكل .ان عدم وجود أماكن تستوعب نشاط الخريجين تمثل معاناة نفسية كبيرة فنجد الكثير من الخريجين إما يقضي وقته نوما كهروب من مشاكل الواقع وعدم قدرته علي مواجهة الأهل أو يقضي وقته خارج البيت حتى يستطيع أن يقتل الوقت الطويل .وفئة أخرى من الشباب تسعى دائما لطلب الهجرة والخروج خارج البلد لأنها لا تقدر طاقات الشباب معتقدين أنهم بالهجرة قد يحسنوا وضعهم ويجدوا أماكن تحقق السعادة لهم .هنالك معاناة نفسية فعلية لدي الخريجين نتيجة اصطدامهم بالواقع وعدم وجود فرص عمل لتستوعب نشاطهم ، مما قد يؤدي إلي انتشار أمراض نفسية كثيرة كالاكتئاب والتوتر والقلق والاضطرابات النفسية واليأس والإحباط.

### الآثار الاجتماعية

أن الآثار الاجتماعية لا تقل عن الآثار النفسية ، خاصة أن العلاقات الاجتماعية بين الناس تعتمد علي صورة الإنسان وفكره اتجاه نفسه ففي اللحظة التي تنتشر فيها البطالة ويزيد تكدر العاطلين عن العمل تزيد في هذه الحالة فرص تجمع الشباب مع بعضها لبعض فينتج عنه ما يعرف بالشللية ، حيث أن كل منهم يعلم الآخر .وأضاف أن تجمع الشباب مع بعضهم لبعض قد يخلق ثقافة جديدة ألا وهي ثقافة التسكع وثقافة الانتقام من المجتمع ، حيث يعتقد هؤلاء الشباب أن المجتمع قصر في حقهم ومن هذا المنطلق تتوالد لديهم أفكار عدوانية ضد المجتمع .موضحاً أن تجمع الشباب قد يخلق ثقافة القيل والقال حيث كل منهم يقوم بنسج قصص مضمونها سلوك الناس وأعراضهم فيبينونها بين بعضهم لبعض مما قد يسبب مشاكل جما ، وهذا يخلق ما يعرف بالإشاعة.أن تجمع الشباب وعدم استثمار طاقاتهم قد يؤدي إلي انتشار الجريمة في المجتمع لأن الشباب عبارة عن طاقات متدفقة فان أحسن استخدامها أدت إلي بناء ، وسد ثغرات يعجز القطاع الحكومي والأهلي عن سدها ، ولكن إن لم تستثمر هذه الطاقات قد تنقلب إلي معاناة.

ومن هنا نقول إن ظاهرة انتشار البطالة باتت خطر يهدد حياة الخريجين العاطلين عن العمل ، والذين يجدون أنفسهم فجأة في موقع لا يتيح لهم تحقيق ذواتهم ، حيث تتحطم أحلام فترة الدراسة علي صخرة غياب فرص العمل ، متسائلين من يتحمل مسؤولية ضياعهم وتحطمهم؟

### الآثار الأمنية :

إن صلة البطالة بالإجرام صلة مباشرة وغير مباشرة في الوقت نفسه فالبطالة تعني حرمان العامل الذي توقف عن العمل من مورد رزقه، وهو ما يؤدي إلى عجزه عن إشباع

حاجته الضرورية بالطرق المشروعة، مما قد يضطره إلى سلك سبيل الجريمة لتحقيق هذا الإشباع ويلاحظ مع ذلك أن هذه الآثار للبطالة ليست حتمية، بمعنى أنه ليس كل المتعطلين يسلكون سبيل الجريمة لإشباع حاجاتهم الضرورية، بل أن منهم من يقوى على الصمود في مواجهة هذه الأزمة الطارئة، كما أن للبطالة آثار غير مباشرة على ظاهرة الإجرام، لأن الفرد حين يعجز عن الإنفاق على نفسه أو على من تلزمهم نفقته تسوء حالته النفسية، و قد يقدم تحت تأثير تلك الحالة على بعض أفعال الاعتداء على نفسه أو على الغير من الأفراد .

وتشير بعض الدراسات التطبيقية في هذا الصدد أن البطالة تحتوي على جذور الجريمة لأنها تتضمن العناصر الانحرافية التالية في طبيعتها وفي مضمونها وهي : - (البكر، اثر البطالة في البناء الاجتماعي، مجلة العلوم الاجتماعية، ص 13)

1. عدم استقرار العلاقات الاجتماعية للعاطل وتقلبها زمنيا ومكانيا .
2. تركيز عامل الضياع وعدم التأكد والاستقرار، و من ثم طغيان شعور خيبة الأمل والإحباط بالنسبة للعامل .
3. ابتعاد العاطل عن المجتمع وقيمه السائدة نتيجة شعوره بالوحدة والعزلة .

و بوجه عام فيما يتعلق بالبطالة والجريمة تبين ما يلي : -

- أن البطالة تؤدي وتسبب السلوك الإجرامي لدى الفرد العاطل، إذا توافرت بعض أو كل العلاقات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية التي تساعد على ذلك .
- إن العلاقة بين البطالة والجريمة علاقة ديناميكية يصبح السبب نتيجة والنتيجة سببا مع استمرارية العلاقة وتعقدها وتشابكها بمرور الزمن .
- إن ثمة عوامل اجتماعية أخرى مثل انتشار الأمية، التفكك الأسري ذات علاقة بالجريمة.

ومن هذا يتضح أن هناك علاقة طردية بين معدلات البطالة والجريمة وأن البطالة ظاهرة مركبة ذات أبعاد اجتماعية واقتصادية وسياسية .

## الفصل الرابع

منظمة **UNDP**

## الفصل الرابع

### المبحث الاول

### انواع المنظمات

يمكن تصنيف منظمات الاعمال وقف معيار الملكية الى عدة انواع وهي

#### 1 – المنظمات العامة :

وهي الهيئات ، الوزارات ، المؤسسات والاجهزة الاخرى التابعة للدولة ، والتي تعمل على إعداد وتقديم الخدمات و السلع للموظفين ، وتعدو ملكية هذه المنظمات للدولة ، وهناك أنشطة مشتركة بين منظمات حكومية و القطاع الخاص في تأسيس وإدارة منشأة معينة تنتج في الغالب السلع ، ويطلق على هذه الشراكة مع القطاع الخاص بالقطاع المشترك .  
(حسين حريم ،إدارة المنظمات ، ص273)

#### 2 – المنظمات الفردية ( الخاصة ) :

وهي المنشآت أو امؤسسات التي تعود ملكيتها إلى أفراد ، أو فرد واحد ، وفي هذه المؤسسات يكون صاحبها هو المسئول الوحيد أمام القانون ، إذا حدثت انحرافات أو مخالفات سلبية ، باعتبار المالك الوحيد للمؤسسة ، ويكفل له القانون حرية التصرف في ممتلكاته ، وصاحب المؤسسة الفردية يستعين بالإدارين المتخصصين في توجية وقيادة مؤسسة ، كما أنه يستعين بالمهندسين و الفنيين لتشغيل وصيانة الآلات والمرافق العامة للمؤسسة . (حسين حريم ،إدارة المنظمات ، ص273)

#### 3 – المنظمات التعاونية :

المنظمات التعاونية شكل من اشكال التعاون الذي ينشأ بين الأفراد ، والتي لا تهدف الى تحقيق الربح بالضرورة ، و انما الهدف الرئيسي هو خدمة أعضائها و توفير احتياجاتهم و رغباتهم بأقل لأسعار ، ويحصل العضو على احتياجة بأسعار مخفضة في المنظمات التعاونية الاستهلاكية ، أما إذا حققت المنظمة ربحا من مشتريات غير الأعضاء ، فيوزع

الربح على الأعضاء ، والمنظمات التعاونية في الأردن ، كثيرة ومتعددة ، مثل ( جمعية مربى الأبقار ) ، ( جمعيات الإسكان ) ، ( المنظمة التعاونية الأردنية ) ، وغيرها كثير ، ونوع الإدارة المطبق في هذا المجال تسمى " بالإدارة التعاونية " . (حسين حريم ،إدارة المنظمات ، ص274).

#### 4 – المنظمات الخيرية والتطوعية

يتصف عمل هذه المنظمات بأن لة خصوصية معنية بالنظر الى انتفاء هدف الربح ، من مجال نشاطها المميز ، وهدفها الوحيد هو عمل الخير والمساعدة لمن يحتاجها ، ومن أمثلة هذه المنظمات ما يلي : منظمات العمل الاجتماعي الخيري ، النوادي الاجتماعية ، والاتحادات النسائية ، وجمعيات خيرية مثل جمعية العفاف الخيرية ، جمعية خليل الرحمن الخيرية ، جمعية الصم والبكم ، جمعية المحافظة على القرآن الكريم ، أما مصادر تمويل هذه المنظمات فهي ماتجود به هم الناس من زكاة ، وهبات ، وتبرعات و معونات أخرى من أهل الخير والثقة ، وتسمى الإدارة في هذا المجال " بالإدارة الخيرية " . (حسين حريم ،إدارة المنظمات ، ص276)

#### 5 – المنظمات الدولية :

وهي المنظمات التي تعمل على نطاق عالمي ، أي لها فروع وأنشطة واتصالات في أكثر من دولة ، وتنقسم المنظمات الدولية الى :

##### أ – منظمات الأعمال التجارية والصناعية والمالية :

والتي لها فروع في أكثر من بلد ، وتهدف هذه المنظمات إلى تحقيق الربح ، ويكون لها مركز رئيسي غالبا ما يكون مقرة في البلد المضيف ومن هذه المنظمات مثلا الشركات متعددة الجنسية ، البنوك التي لها أكثر من نوع ، و تسمى الإدارة التي تعمل في بيئتها منظمات الأعمال هذه ، بإدارة الأعمال الدولية . (حسين حريم ،إدارة المنظمات ، ص278)

##### ب – منظمات لاتهدف بالضرورة الى الربح :

هى منظمات لانتج السلع ، وإنما تصنع الخدمات و تقدمها الى الدول فى مجالات السياسية ، والتنمية الاقتصادية و التعليمية ، والثقافية الخ ، مثل المنظمات التابعة لهيئة الأمم المتحدة ، ومنها البنك الدولي ، منظمة اليونسكو ، منظمة التنمية والتجارة الدولية ، منظمة الأغذية والزراعة الدولية ، وكالة غوث اللاجئين ، وغيرها من المنظمات التى تعمل فى هذا المجال ، مثل جامعة الدول العربية ، ومنظمة العمل العربي . واتحاد المحامين العرب ، وما شابة من هذه المنظمات الإنسانية والسياسية والاقتصادية ، وتسمى الإدارة فى هذا المجال " بالإدارة الدولية " . (حسين حريم، إدارة المنظمات ، ص280)

## الفصل الرابع المبحث الثاني

### UNDP

### برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP

#### ( United Nations Development Programme )

منظمة دولية ،واختصاراً " (UNDP) " هي شبكة تطوير عالمية تابعة للأمم المتحدة ، وهي منظمة تدعم التغيير وربط الدول بالمعرفة والخبرة والموارد لمساعدة الأشخاص لبناء حياة أفضل. وتتكون حتى الآن من 193 دولة عضو وتعمل في 177 دولة وتساعدهم في تطوير حلولهم لمواجهة تحديات التنمية المحلية والعالمية. كما تعمل على تطوير القدرات المحلية التي تعتمد على موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وشريحة واسعة من الشركاء (الموقع الرسمي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي) .

#### البداية:

تأسس برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في 1-1-1966 من خلال دمج برنامجين تابعين للأمم المتحدة، هما برنامج الأمم المتحدة للمساعدة التقنية الممتد EPTA و برنامج الأمم المتحدة للدعم الخاص ، و تم الدمج بشكل كامل في عام 1971 الذي تم من أجل تجنب تضارب الصلاحيات و الخدمات المقدمة من كلا البرنامجين ( Stokke, O., 2009, The UN and Development: From Aid to Cooperation, Bloomington and Indianapolis: Indiana University Press, p.51, 1000 )

#### الدول الأعضاء:

كل دولة من الدول الـ193 الأعضاء في الأمم المتحدة هي عضو في الجمعية العامة. وتُقبل عضوية الدول في الأمم المتحدة بقرار للجمعية العامة بناء على توصية من مجلس الأمن.

#### المزانية :

تقدر الميزانية السنوية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بما يقرب من 5000 مليون (5 مليار)

دولار أمريكي سنوياً (<http://www.us.undp.org/WashingtonOffice/UNDPFactSheet2012.pdf>)

## المهام :

يساعد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP الدول النامية في الحصول على المساعدات واستخدامها بفعالية. كما يشجع على حماية حق إنسان و تدريب الخرجين ودعم المشروعات الصغيرة وتطوير المرأة.

تعهد زعماء العالم من أجل تحقيق أهداف التنمية للألفية، بما في ذلك الهدف الأسمى المتمثل في خفض الفقر وتشغيل الخرجين إلى النصف بنهاية عام 2015. إن شبكة ارتباطات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تنسق الجهود العالمية والوطنية للوصول إلى هذه الأهداف. هدفنا هو مساعدة البلدان على بناء وتبادل الحلول لتحديات: (الموقع الرسمي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي) .

- الحكم الديموقراطي
- الحد من الفقر (تشغيل الخرجين ودعم المشروعات الصغيرة)
- الحد من الأزمات والتعامل معها
- البيئة والطاقة
- الإيدز

يركز تقرير التنمية البشرية السنوي بتفويض من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP على قضايا التنمية العالمية وتوفير أدوات قياس وتحليل مبتكرة واقتراح سياسات عامة تكون في كثير من الأحيان مثيرة للجدل. كما يدعم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي جميع تقارير التنمية البشرية الإقليمية والقطرية وحتى المحلية المبنية على إطار تحليلي.

عادةً في كل مكتب قطري يكون الممثل المقيم لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي هو نفسه المنسق المقيم للأنشطة الإنمائية في الأمم المتحدة ككل. ويسعى البرنامج إلى ضمان الاستخدام الفاعل لموارد الأمم المتحدة والمساعدات الدولية. يوجد مكتب قطري في السودان وهو يشرف على عدد من المشاريع من ضمنها تدريب الشباب .

## الأجهزة الرئيسية:

الأجهزة الرئيسية للجمعية العامة هي الجمعية العامة ومجلس الأمن والمجلس الاقتصادي والاجتماعي ومجلس الوصاية ومحكمة العدل الدولية والأمانة العامة للأمم المتحدة. وجميعها أنشئت في 1966. (الموقع الرسمي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي).

## الأمانة العامة:

الأمانة العامة هي جهاز يتألف من موظفين دوليين يعملون في مقر الأمم المتحدة في نيويورك وفي جميع أنحاء العالم، ويضطلع بالأعمال اليومية المتنوعة للمنظمة. وتتولى الأمانة العامة خدمة أجهزة الأمم المتحدة الرئيسية الأخرى وإدارة البرامج والسياسات التي تضعها. ويرأس الأمانة العامة الأمين العام، الذي تعينه الجمعية العامة بناء على توصية من مجلس الأمن لفترة خمس سنوات قابلة للتجديد.

## القيادة:

يصف الميثاق الأمين العام بأنه "المسؤول الإداري الأول" للمنظمة. وهو بطبيعة الحال أكثر من ذلك بكثير. فالأمين العام، الذي يتساوى في كونه دبلوماسياً وناشطاً، مع كونه مؤقفاً ومشجعاً، يُعتبر لدى المجتمع العالمي رمزا للأمم المتحدة ذاتها. والمهمة تحتاج إلى قدر كبير من النشاط والحساسية والخيال، وهي صفات يجب أن يضيف إليها الأمين العام إحساساً بالتفاؤل لا يتزعزع، أي الإيمان بأن المُثل العليا المُعبّر عنها في الميثاق يمكن أن تتحول إلى واقع ملموس.

## معاهد البحوث والتدريب:

- ✓ معهد بحوث الأمم المتحدة للتنمية الاجتماعية (UNRISD)
- ✓ معهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح (UNIDIR)
- ✓ معهد الأمم المتحدة للتدريب و البحث (UNITAR)
- ✓ معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث و التدريب للنهوض بالمرأة (UN-INSTRAW)
- ✓ جامعة الأمم المتحدة (UNU)

## اساهمات منظمة UNDP في السودان:

على الرغم من أن السودان يأتي في المرتبة كدولة متوسطة الدخل، ما يقرب من نصف سكانها يعيشون في فقر. وقد جرت العادة على استهداف الاستثمارات في العاصمة الخرطوم والمناطق المحيطة بها، وترك الكثير من هذا البلد الشاسع، متخلفة وسكانها يعيشون في ظروف فقر مدقع. يضاف إلى ذلك، عقود من الصراع وعدم الاستقرار، وارتفاع معدلات البطالة، والهجرة الحضرية السريعة وتغير المناخ وكل التحديات الملايين من الشعب السوداني يواجه كل يوم. وعلاوة على ذلك، انفصال جنوب السودان عام 2011، تسبب في انخفاض بنسبة 70% في عائدات الحكومة من النفط، مما يؤثر بالتالي التمويل المتاح للخدمات الأساسية مثل الصحة والتعليم. (الموقع الرسمي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي).

وبشكل عام، وقد ساعد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP أن دعم المشاريع الخاصة هو المفتاح لتمكين الناس مع اختيار الطريقة التي تحسّن حياتهم. تمويل المشاريع الصغيرة، على سبيل المثال، يتم استخدامها في جميع أنحاء البلاد مع نجاحا كبيرا. دعم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي استفاد مشاريع التمويل الأصغر بعض الشباب 3000. في العام الواحد وأظهر مسح لعينة من ثلثهم من أنه بعد ستة أشهر، وأكثر من 70 في المائة منهم تمكنوا من إنشاء مؤسسات الأعمال الصغيرة وتم توليد الدخل. وقد استفاد المخططات المالية الجزئية أيضا المزارعين. لقد أدت هذه في 1200 منتجي العسل، على سبيل المثال، زيادة إنتاجها بنسبة عشرة أضعاف، مما أدى الآلاف من الدولارات في دخل إضافي لهذه الأسر.

تستهدف 2000 مستفيد من الخريجين خلال العام، وخلق فرص عمل للشباب في السودان، من خلال العمل المشروع العمل المكثف، أفلعت إلى بداية قوية تتجاوز المستهدف من قبل 1200 شاب خلال هذه العام، والسماح لمجموعه 3200 الشباب للاستفادة من المشروع. ويهدف المشروع لمعالجة بطالة الشباب من خلال خلق فرص عمل سريعة ومتنوعة للشباب الأقل حظا عاطلين عن العمل وغير المهرة السوداني في ولاية الخرطوم، من خلال العمل كثيفة العمالة. ويتناول كذلك قضية إدارة الشباب في المناطق الريفية، التي هي مصدر قلق جدي له تأثير سلبي في التقدم. مما يجعلها حيوية بالنسبة للمستفيدين الذين

سيتم تدريبهم مهنيًا في هذا القطاع. وقد أنجزت الدفعة الأولى من المستفيدين بنجاح تدريبهم النظري والعملي في قطاع إدارة التدريب .

## استطلاع :

**وحيد أحمد 29** عاما وذكر انه حديثي التخرج من هذا التدريب "لقد علمت عن هذا التدريب لبناء القدرات من مجموعة من الشباب الذين اقتربوا محلة دينا تعلن عن توافر العمل وفرص التدريب في مجالات الميكانيكا وإدارة المبذر .حتى انني وقعت على الفور كما أنني قد تبحت يائسة عن وظيفة لمدة ثلاث سنوات حتى الآن دون جدوى .في البداية أعطيت لي تدريب 14 يوم بشأن إدارة النفايات التي أجريت في مركز التدريب المستمر الذي يقع بجوار جاكسون يارد المهني و .وأعقب هذا من قبل على تدريب يوم عمل 10 والتي تركز على أكثر على الجانب العملي جنبا إلى جنب مع التدريب على الميكانيكا .وبعد هذا التدريب المكثف على إدارة النفايات والميكانيكا تعرفت إلى تدريب 10يوم على روح المبادرة التي وجدت للاهتمام حقا، والتي جعلت حقا لي أن أبدأ التفكير في سبل توسيع آفائي .وقدمت هذه الدورات من قبل المجلس الأعلى للتدريب المهني التي منحتني شهادة الإنجاز .يسعدني جدا أن أكون قد أكملت جميع دورات التدريب هذه .قبل انضمامي، وكان لي احتمالات ضئيلة أو معدومة ولكن الآن لدي خيار إما تختار لأخذ قرض من بنك الأسرة وبدء الأعمال التجارية الخاصة بي بناء على ما تعلمته في مجالات ريادة الأعمال والميكانيكا .أو أنا يمكن أن تتضمن تختار أن يكون لها وظيفة دائمة مع الدولة . " مضمونة بفضل اتفاق ناجح بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ووزارة العمل والإصلاح الإداري والإدارة الإشرافية للمجلس لتنظيف البيئة وتنظيف الشؤون الخرطوم والشباب من هذه الدفعة فرص عمل دائمة داخل القطاع أو خيار الاستمرار في تدريب رواد الأعمال (كجزء من خطة استدامة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) والتي توفر لهم المهارات، فضلا عن التمويل، يجب أن تثبت مقترحات المشروعات على نحو فعال .وقد حصلت برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إجمالي فرص تمويل ما مجموعه 3200 شخصا، من بينهم خريجي إضافي من التوصل إلى اتفاق رسمي مع بنك الأسرة . الدفعة الأولى من المستفيدين تتألف من 500 شاب مدربين تدريباً كاملاً في إدارة النفايات و 455 في فرص ريادة الأعمال.



## الفصل الخامس

### التحليل

## تحليل النتائج والتوصيات:

### النتائج المتعلقة بوصف عينة الدراسة وتفسيرها:

#### البيانات الاساسية

#### جدول رقم (1)

يوضح توزيع الدراسة حسب النوع من الذكور والاناث

جدول يوضح عدد الاستمارات التي تم توزيعها والمفقودة

#### الجنس

N	Valid	50
	Missin g	0

#### جدول رقم (2)

جدول يوضح التردد (عدد الذكور والاناث) والنسبة في المائة ومدى صلاحيتها في المائة

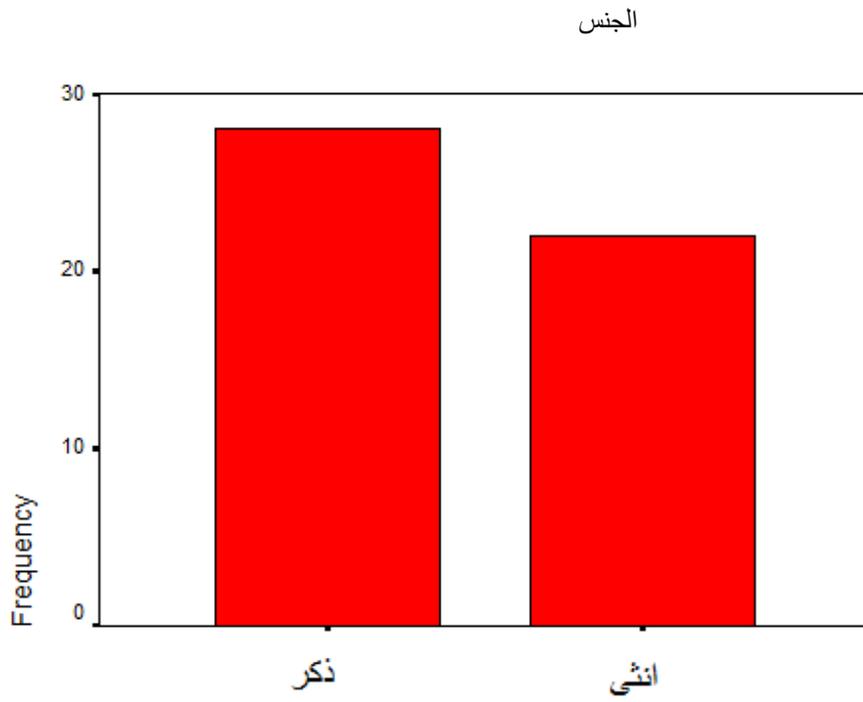
والنسبة التراكمية والمجموع بالنسبة للجنس

#### الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	28	56.0	56.0	56.0
انثى	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

الشكل رقم (1)

يوضح توزيع الدراسة حسب النوع من الذكور والاناث



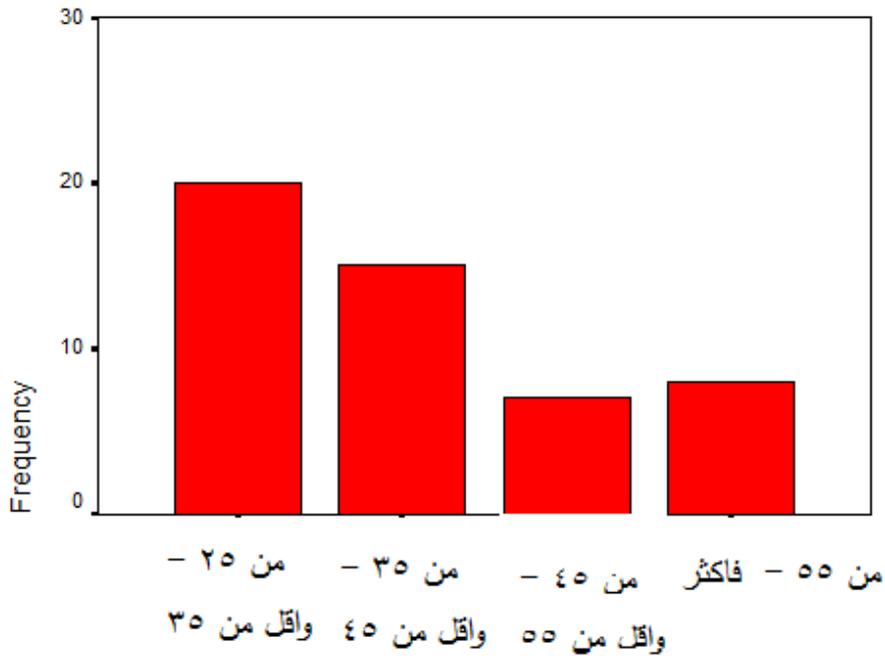
### جدول رقم (3)

جدول يوضح التردد (العمر) والنسبة في المائة ومدى صلاحيتها في المائة والنسبة التراكمية والمجموع بالنسبة للاعمار

العمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid من - 25 أقل 35 من	20	40.0	40.0	40.0
من - 35 أقل 45 من	15	30.0	30.0	70.0
من - 45 أقل 55 من	7	14.0	14.0	84.0
من - 55 فاكثر	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

الشكل رقم (2) يوضح توزيع الدراسة حسب العمر





من النظر الى الجداول والاشكال اعلاه يتضح مايلي :

➤ ان مانسبته 56% من الذكور 44 من الاناث وان 40 % تتراوح اعمارهم من - 25 اقل من 35 و 30% تتراوح اعمارهم من 35 اقل من 45 , و 14% تتراوح اعمارهم من من 45 - اقل من 55 , و 16% تتراوح اعمارهم من 55 فاكثر.

ونستنتج من هذا ان غالبية موظفي ال UNDP من الشباب الذكور اذ تتمثل الفئة العمرية من

25 الى 35 سنة و من 35 الى 45 وهي اكبر فئتين من الفئات العمرية

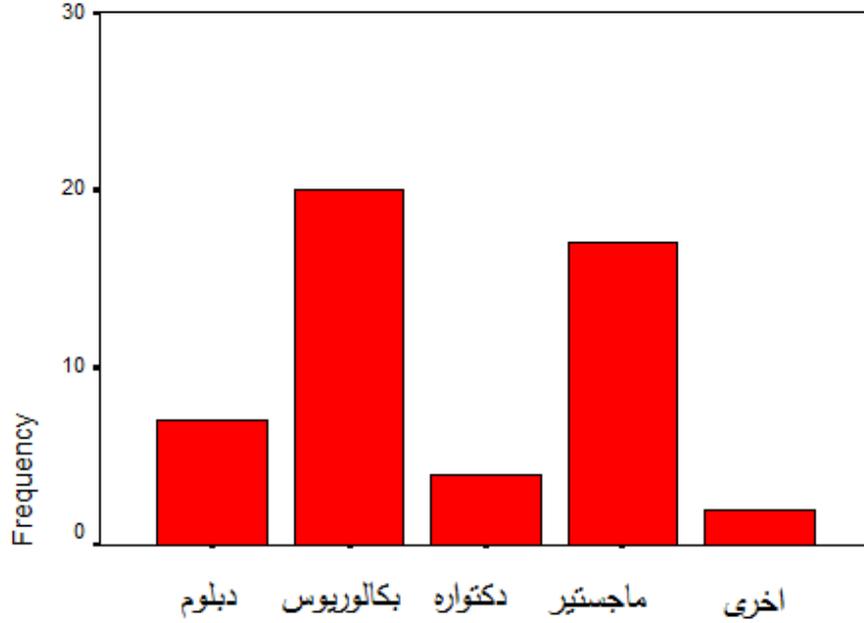
#### جدول رقم (4)

جدول يوضح التردد (المؤهل العلى) والنسبة فى المائة ومدى صلاحيتها فى المائة والنسبة التراكمية والمجموع بالنسبة للمؤهل العلمى

المؤهل العلمى

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid دبلوم	7	14.0	14.0	14.0
بكالوريوس	20	40.0	40.0	54.0
دكتورا	4	8.0	8.0	62.0
ماجستير	17	34.0	34.0	96.0
اخرى	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

الشكل رقم (3) يوضح توزيع الدراسة حسب المؤهل العلمي



من النظر الى الجداول و الشكل اعلاه يتضح مايلي :

➤ ان ماتبته 56% من الذكور و 44 من الاث وان 14 % هم من جريى الدبلوم و 40% من

خريى البكالوريوس و 8% من خريى الدكتورا و 2% من شهادة الاساس والشهادة

السودانية.

ونسنتج من هذا ان غالبية موظفى ال UNDP من جريى البكالوريوس والماجستير وهى اكبر

فئتين من الفئات المؤهل العلمى

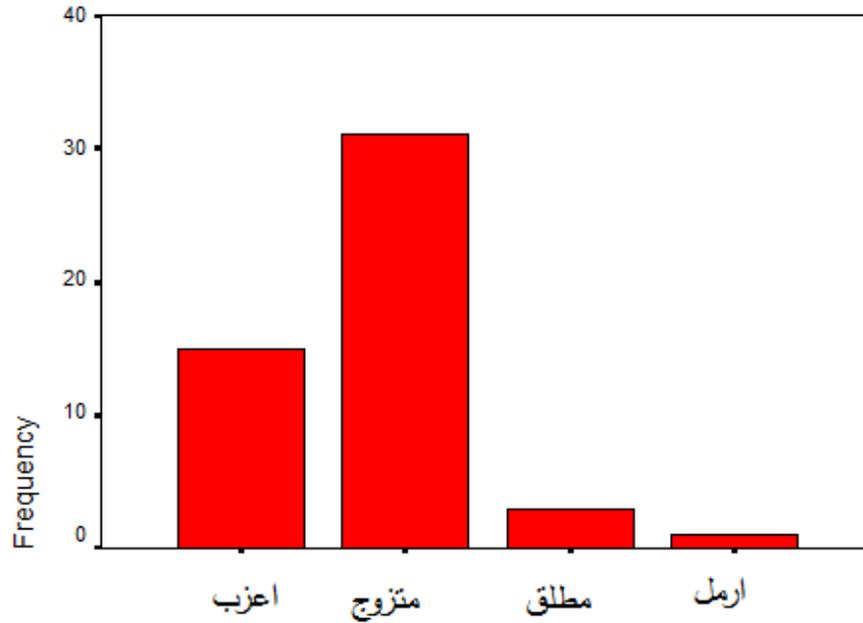
جدول رقم (5)

جدول يوضح التردد (الحالة الاجتماعية) والنسبة في المائة ومدى صلاحيتها في المائة والنسبة التراكمية والمجموع

الحالة الاجتماعية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid اعزب	15	30.0	30.0	30.0
متزوج	31	62.0	62.0	92.0
مطلق	3	6.0	6.0	98.0
ارمل	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

الشكل رقم (4) يوضح توزيع الدراسة حسب الحالة الاجتماعية





من النظر الى الجداول و الشكل اعلاه يتضح مايلي :

➤ ان مانسبته 56% من الذكور 44 من الاثا وان 30 % اعزب و 62% متزوج و 6 %

مطلق و 2% ارمل

ونستنتج من هذا ان غالبية موظفي ال UNDP متزوجين وذلك من خلال الفئة الموضحة من

باقي فئات الحالة الاجتماعية

### جدول رقم (6)

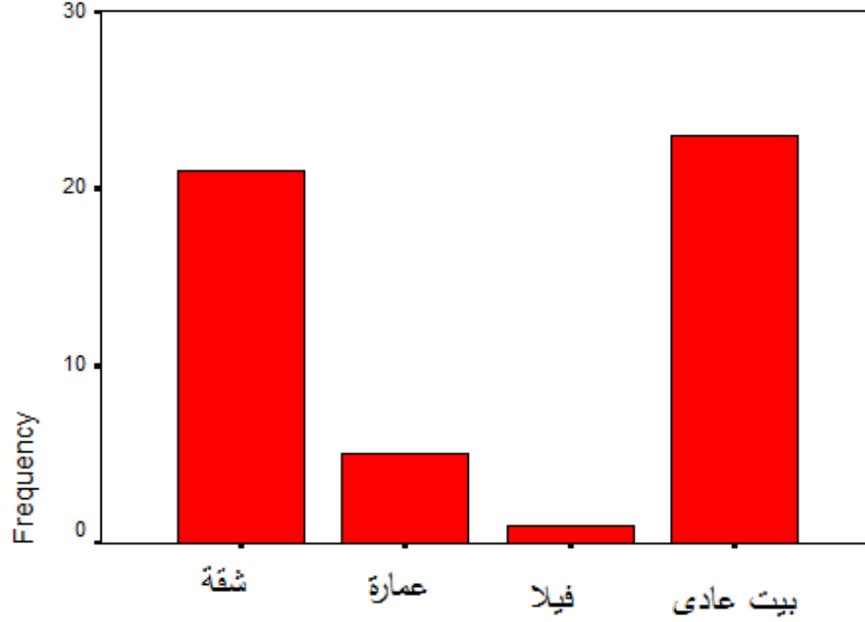
جدول يوضح التردد (مكان السكن) والنسبة في المائة ومدى صلاحيتها في المائة والنسبة

التراكمية والمجموع

مكان السكن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid شقة	21	42.0	42.0	42.0
عمارة	5	10.0	10.0	52.0
فيلا	1	2.0	2.0	54.0
بيت عادى	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

الشكل رقم (5) يوضح توزيع الدراسة حسب مكان السكن



من النظر الى الجداول و الشكل اعلاه يتضح مايلي :

➤ ان مانسبته 56% من الذكور 44 من الاثا وان 42 % ساكنى الشقق و 10% من ساكنى

العمارات و 2% من ساكنى الفلا و 46% من ساكنى البيوت العادية.

ونستنتج من هذا ان غالبية موظفى ال UNDP من ساكنى الشقق والبيوت العادية وهى اكبر

فئتين من الفئات مكان السكن مما يوضح الوضع المادى

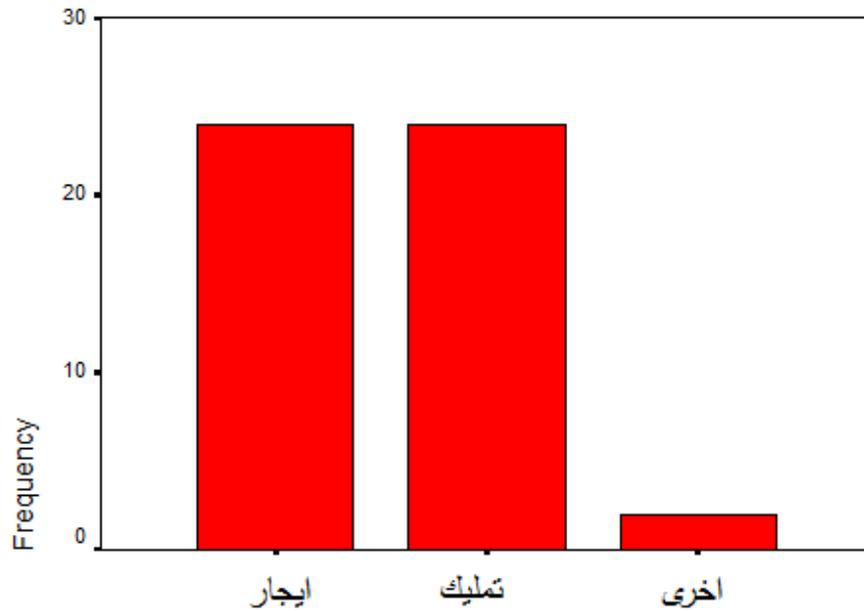
### جدول رقم (7)

جدول يوضح التردد (نوع السكن) والنسبة في المائة ومدى صلاحيتها في المائة والنسبة التراكمية والمجموع

#### نوع السكن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ايجار	24	48.0	48.0	48.0
تمليك	24	48.0	48.0	96.0
اخرى	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

الشكل رقم (6) يوضح توزيع الدراسة حسب نوع السكن



من النظر الى الجداول و الشكل اعلاه يتضح مايلي :

➤ ان مانسبته 56% من الذكور 44 من الاثا وان 48 % مالكي عقارات و 48% من

الموجرين و 2% من يسكنون مع بعض الناس ليس بمؤجرين ولا مالكين.



## مناقشة الفروض :

توجد علاقة عكسية بين اعداد الخرجين وبين



فرص العمل المتاحة:

الجدول ادناه رقم (8) يوضح اذا كانت هناك بيانات مفقودة ام لا والمتوسط والتباين والنسبة في المائة من سؤال الفرض الاول الموضح ادناه :

■ وجود عدد كبير من الجامعات التي تخرج أعداد هائلة من الخريجين مقابل سوق العمل المحدود.

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		1.86
Std. Error of Mean		.148
Median		2.00
Mode		1
Std. Deviation		1.050
Variance		1.102
Skewness		1.282
Std. Error of Skewness		.337
Kurtosis		.978
Std. Error of Kurtosis		.662
Range		4
Minimum		1
Maximum		5
Sum		93
Percentiles	25	1.00
	50	2.00
	75	2.00

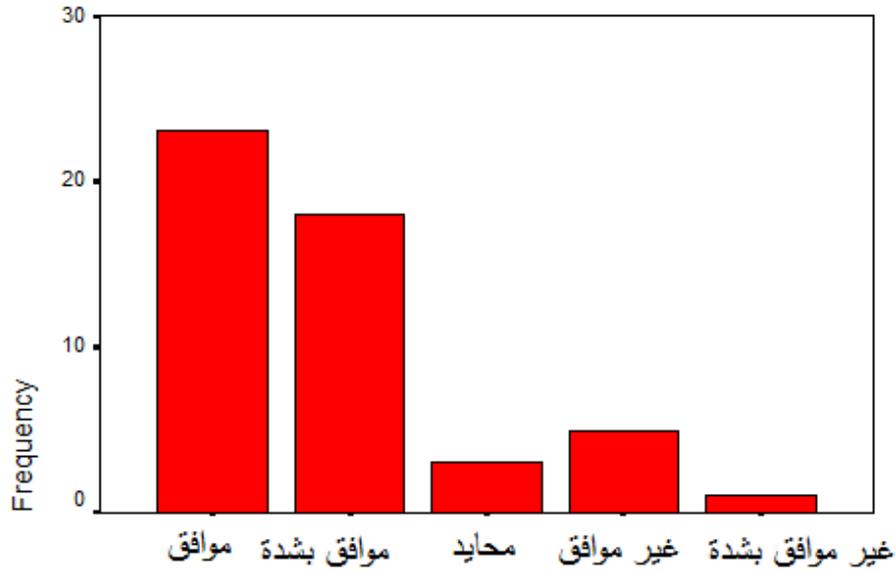
الجدول رقم (9) يوضح التردد (في سؤال الفرض الاول) والنسبة في المائة ومدى صلاحيتها في المائة والنسبة التراكمية والمجموع بالنسبة للاجابات (موافق , موافق بشدة , محايد , لا اوافق و لا اوافق بشدة)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق	23	46.0	46.0	46.0
بشدة موافق	18	36.0	36.0	82.0
محايد	3	6.0	6.0	88.0
اوافق لا	5	10.0	10.0	98.0

اوافق لا بشدة	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

الشكل رقم (7) يوضح الاجابات للسؤال التالي :

■ وجود عدد كبير من الجامعات التي تخرج أعداد هائلة من الخريجين مقابل سوق العمل المحدود.



من الجداول والشكل الذي نتج من (وجود عدد كبير من الجامعات التي تخرج أعداد هائلة من الخريجين مقابل سوق العمل المحدود)

- والذين وافقوا تتمثل نسبتهم 46%
- ان الذين وافقوا بشدة على . تتمثل نسبتهم 36 %
- والذين كانوا محايدين تتمثل نسبتهم 6%
- والذين لم يوافقوا تتمثل نسبتهم 10%
- والذين لم يوافقوا بشدة تتمثل نسبتهم 2%

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر فرص العمل المتاحة وتفشى البطالة:

الجدول ادناه رقم (10) يوضح اذا كانت هناك بيانات مفقودة ام لا والمتوسط والتباين والنسبة في المائة من سؤال الفرض الثانى الموضح ادناه :

توجد وظائف سنويا لكن تتطلب خبرة لالتحاق الخريج

بالوظيفة

N	Valid	50
	Missing	0
	Mean	1.68
	Std. Error of Mean	.109
	Median	2.00
	Mode	1
	Std. Deviation	.768
	Variance	.589
	Skewness	1.192
	Std. Error of Skewness	.337
	Kurtosis	1.601
	Std. Error of Kurtosis	.662
	Range	3
	Minimum	1
	Maximum	4
	Sum	84
Percentiles	25	1.00
	50	2.00
	75	2.00

الجدول رقم (11) يوضح التردد (في سؤال الفرض الثانى) والنسبة في المائة ومدى

صلاحيتها في المائة والنسبة التراكمية والمجموع بالنسبة للاجابات (موافق , موافق بشدة

, محايد , لا اوافق و لا اوافق بشدة)

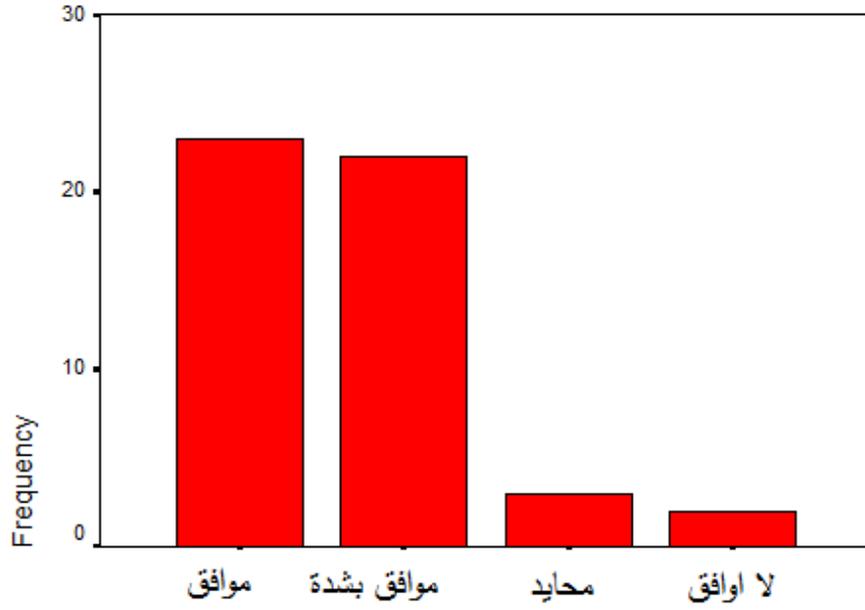
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق	23	46.0	46.0	46.0
موافق بشدة	22	44.0	44.0	90.0
محايد	3	6.0	6.0	96.0

لا اوافق	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

الشكل رقم (8) يوضح الاجابات للسؤال التالي :

توجد وظائف سنويا لكن تتطلب خبرة لالتحاق الخريج

بالوظيفة



من الجداول والشكل الذي نتج من (توجد وظائف سنويا لكن تتطلب خبرة لالتحاق الخريج بالوظيفة)

- والذين وافقوا تتمثل نسبتهم 46%
- ان الذين وافقوا بشدة على . تتمثل نسبتهم 44 %
- والذين كانوا محايدين تتمثل نسبتهم 6%
- والذين لم يوافقوا تتمثل نسبتهم 4%
- والذين لم يوافقوا بشدة تتمثل نسبتهم 0%



- توجد علاقة طردية بين غياب الأيمن الوظيفى وتزايد معدلات البطالة:
- الجدول ادناه رقم (12) يوضح اذا كانت هناك بيانات مفقودة ام لا والمتوسط والتباين والنسبة فى المائة من سؤال الفرض الثانى الموضح ادناه :
- عدم التزام القطاعات الخاصة بالوفاء بالالتزامات القانونية للعامل أثناء وبعد انتهاء فترة الخدمة

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		1.64
Std. Error of Mean		.124
Median		1.00
Mode		1
Std. Deviation		.875
Variance		.766
Skewness		1.931
Std. Error of Skewness		.337
Kurtosis		4.582
Std. Error of Kurtosis		.662
Range		4
Minimum		1
Maximum		5
Sum		82
Percentiles	25	1.00
	50	1.00
	75	2.00

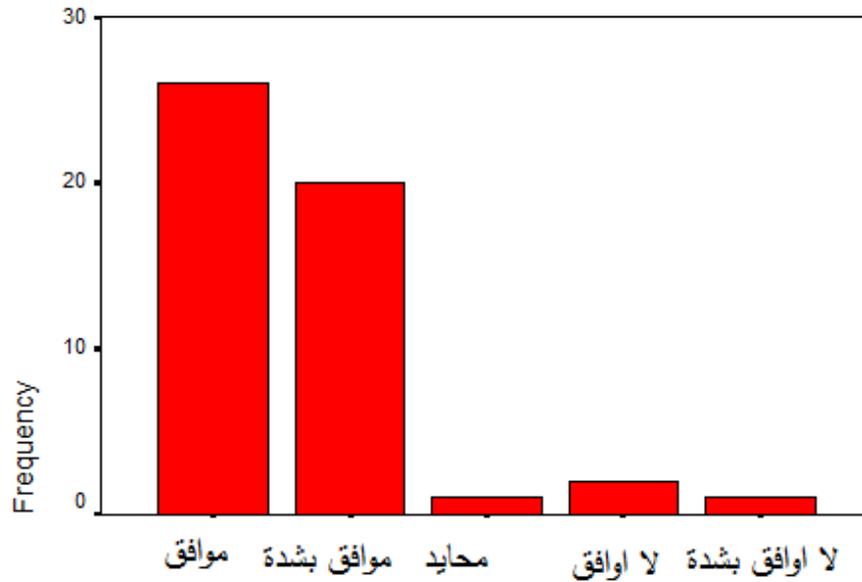
- الجدول رقم (13) يوضح التردد (فى سؤال الفرض الثالث) والنسبة فى المائة ومدى صلاحيتها فى المائة والنسبة التراكمية والمجموع بالنسبة للاجابات (موافق , موافق بشدة , محايد , لا اوافق و لا اوافق بشدة)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق	26	52.0	52.0	52.0
موافق بشدة	20	40.0	40.0	92.0
محايد	1	2.0	2.0	94.0
لا اوافق	2	4.0	4.0	98.0
لا اوافق بشدة	1	2.0	2.0	100.0

Total	50	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

الشكل رقم (9) يوضح الاجابات للسؤال التالي :

▪ عدم التزام القطاعات الخاصة بالوفاء بالالتزامات القانونية للعامل أثناء وبعد انتهاء فترة الخدمة



من الجداول والشكل الذي نتج من (عدم التزام القطاعات الخاصة بالوفاء بالالتزامات القانونية للعامل أثناء وبعد انتهاء فترة الخدمة)

- والذين وافقوا تتمثل نسبتهم 52%
- ان الذين وافقوا بشدة على . تتمثل نسبتهم 40 %
- والذين كانوا محايدين تتمثل نسبتهم 2%
- والذين لم يوافقوا تتمثل نسبتهم 4%
- والذين لم يوافقوا بشدة تتمثل نسبتهم 2%

➤ توجد علاقة ذات دلالة ايجابية بين منظمات العمل الطوعي والحد من البطالة:

الجدول ادناه رقم (14) يوضح اذا كانت هناك بيانات مفقودة ام لا والمتوسط

والتباين والنسبة فى المائة من سؤال الفرض الرابع الموضح ادناه :

■ اقامة دورات تدريبية لاكتساب الخبرات للخريجين لاجاد وظيفة

N	Valid	50
	Missing	0
	Mean	1.88
	Std. Error of Mean	.150
	Median	2.00
	Mode	1
	Std. Deviation	1.062
	Variance	1.128
	Skewness	1.206
	Std. Error of Skewness	.337
	Kurtosis	.719
	Std. Error of Kurtosis	.662
	Range	4
	Minimum	1
	Maximum	5
	Sum	94
Percentiles	25	1.00
	50	2.00
	75	2.00

الجدول رقم (15) يوضح التردد (فى سؤال الفرض الرابع) والنسبة فى المائة ومدى صلاحيتها فى المائة

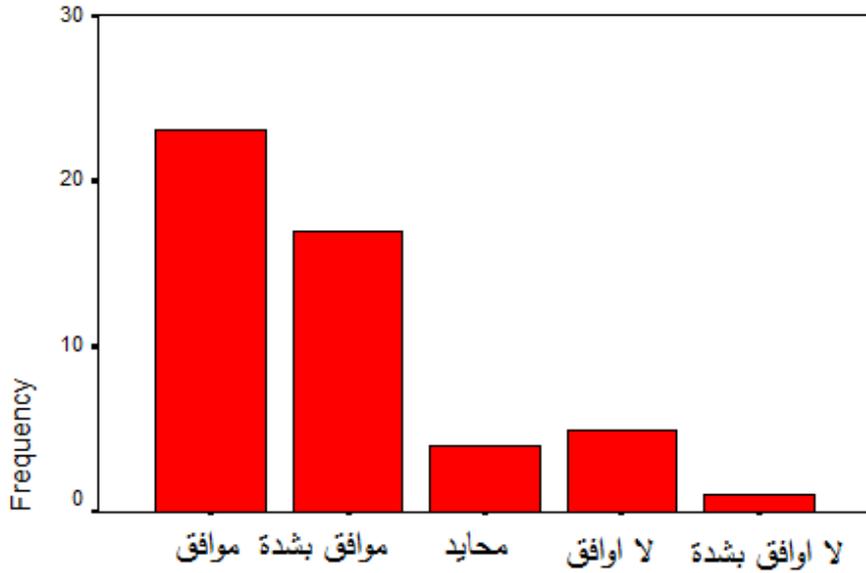
والنسبة التراكمية والمجموع بالنسبة لاجابات (موافق , موافق بشدة , محايد , لا اوافق و لا اوافق

بشدة)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق	23	46.0	46.0	46.0
موافق بشدة	17	34.0	34.0	80.0
محايد	4	8.0	8.0	88.0
لا اوافق	5	10.0	10.0	98.0
لا اوافق بشدة	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

الشكل رقم (10) يوضح الاجابات للسؤال التالي :

■ اقامة دورات تدريبية لاكتساب الخبرات للخريجين لاجاد وظيفة



■ من الجداول والشكل الذي نتج من (اقامة دورات تدريبية لاكتساب

الخبرات للخريجين لاجاد وظيفة)

- والذين وافقو تتمثل نسبتهم 46%
- ان الذين وافقو بشدة على . تتمثل نسبتهم 34 %
- والذين كانوا محايدين تتمثل نسبتهم 8%
- والذين لم يوافقوا تتمثل نسبتهم 10%
- والذين لم يوافقو بشدة تتمثل نسبتهم 2%

## عرض النتائج وتفسيرها

قام هذا البحث على اربعة فروض وتم قياس كل فرض بمجموعة من الأسئلة المناسبة, بحيث تتم الإجابة على السؤال إما بموافق أو موافق بشدة او محايد أو غير موافق أو غير موافق بشدة, ووكانت النتائج على النحو التالي:

### الفرض الأول:

توجد علاقة ذات دلالة عكسية بين اعداد الخريجين وبين فرص العمل المتاحة.

ولقد تم قياس هذا الفرض بالسؤال الاول :

- وجود عدد كبير من الجامعات التي تخرج أعداد هائلة من الخريجين مقابل سوق العمل المحدود.

وكانت الإجابة لأفراد العينة على النحو التالي:

## السؤال الأول:

- الإجابة موافق بشدة:

- 36% من إجمالي العينة موافق بشدة على السؤال الأول.
- في حين أن 20% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة بشدة.
- بينما 16% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة بشدة.

- الإجابة موافق:

- 46% من إجمالي العينة موافق على السؤال الأول.
- في حين أن 31% من ذكور العينة يميلون إلى موافق.
- بينما 15% من إناث العينة يميلون إلى موافق.

- الإجابة محايد:

- 6% من إجمالي العينة محايد على السؤال الأول.
- في حين أن 3% من ذكور العينة يميلون إلى محايد.
- بينما 3% من إناث العينة يميلون إلى محايد.

- الإجابة غير موافق:

- 10% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال الأول.
- في حين أن 3% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما 7% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

- الإجابة غير موافقين بشدة:

- 2% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال الأول.
- في حين أن 2% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما 0% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

## نتيجة الفرض الأول:

بما أن السؤال الأول تمت الإجابة عليه بعدم الموافقة بنسبة (10%)، غير موافق بشدة بنسبة (2%)، المحايد بنسبة (6%)، الموافق بنسبة (46%)، والموافق بشدة بنسبة (36%) إذاً محصلة هذه الإجابات تدل على صحة وقبول الفرض بنسبة (82%) (وهي اجمالي موافق و موافق بشدة)) وهي نسبة تفوق (50%)

**إذاً توجد توجد علاقة عكسية بين اعداد الخرجين وبين فرص العمل المتاحة**

## الفرض الثانى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر فرص العمل المتاحة وتفشى البطالة:

▪ وجود وظائف سنويا لكن تتطلب خبرة لالتحاق الخريج بالوظيفة

وكانت الإجابة لأفراد العينة على النحو التالى

## السؤال الثانى:

- الإجابة موافق بشدة:

- 44% من إجمالي العينة موافق بشدة على السؤال.
- في حين أن 20% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة بشدة.
- بينما 24% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة بشدة.

- الإجابة موافق:

- 46% من إجمالي العينة موافق على السؤال.
- في حين أن 21% من ذكور العينة يميلون إلى موافق.
- بينما 25% من إناث العينة يميلون إلى موافق.

- الإجابة محايد:

- 6% من إجمالي العينة محايد على السؤال.
- في حين أن 3% من ذكور العينة يميلون إلى محايد.
- بينما 3% من إناث العينة يميلون إلى محايد.

– الإجابة غير موافق:

- 4% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال.
- في حين أن 3% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما 1% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

– الإجابة غير موافقين بشدة:

- 0% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال.
- في حين أن 0% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما 0% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

**نتيجة الفرض الثاني:**

تمت الإجابة على السؤال بالنسب التالية الموافقين بنسبة (46%)، موافق بشدة بنسبة (44%)، المحايد بنسبة (6%)، الغير موافق بنسبة (4%)، والغير موافق بشدة بنسبة (0%) إذاً محصلة هذه الإجابات تدل على صحة وقبول الفرض بنسبة (90%) (اجمالي موافق وموافق بشدة)) وهي نسبة تفوق (50%)

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر فرص العمل المتاحة وتفشى البطالة:

### الفرض الثالث:

توجد علاقة طردية بين غياب الأمن الوظيفي وتزايد معدلات البطالة:

- عدم التزام القطاعات الخاصة بالوفاء بالالتزامات القانونية للعامل أثناء وبعد انتهاء فترة الخدمة

وكانت الإجابة لأفراد العينة على النحو التالي

### السؤال الثالث:

- الإجابة موافق بشدة:

- 40% من إجمالي العينة موافق بشدة على السؤال.
- في حين أن 19% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة بشدة.
- بينما 21% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة بشدة.

- الإجابة موافق:

- 52% من إجمالي العينة موافق على السؤال.
- في حين أن 27% من ذكور العينة يميلون إلى موافق.
- بينما 25% من إناث العينة يميلون إلى موافق.

- الإجابة محايد:

- 2% من إجمالي العينة محايد على السؤال.
- في حين أن 0% من ذكور العينة يميلون إلى محايد.
- بينما 2% من إناث العينة يميلون إلى محايد.

- الإجابة غير موافق:

- 4% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال.

- في حين أن 1% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما 3% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

- الإجابة غير موافقين بشدة:

- 2% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال.
- في حين أن 1% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما 1% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

### نتيجة الفرض الثالث:

تمت الإجابة على السؤال بالنسب التالية الموافقين بنسبة (52%)، موافق بشدة بنسبة (40%)، المحايد بنسبة (2%) الغير موافق بنسبة (4%)، والغير موافق بشدة بنسبة (2%) إذاً محصلة هذه الإجابات تدل على صحة وقبول الفرض بنسبة (9%) (اجمالي موافق وموافق بشدة)) وهي نسبة تفوق (50%)

توجد علاقة طردية بين غياب الأمن الوظيفي وتزايد معدلات البطالة:

#### الفرض الرابع:

توجد علاقة ذات دلالة ايجابية بين منظمات العمل الطوعي والحد من البطالة:

- اقامة دورات تدريبية لاكتساب الخبرات للخريجين لاجاد وظيفة

وكانت الإجابة لأفراد العينة على النحو التالي

#### السؤال الرابع:

##### - الإجابة موافق بشدة:

- 34% من إجمالي العينة موافق بشدة على السؤال.
- في حين أن 21% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة بشدة.
- بينما 13% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة بشدة.

##### - الإجابة موافق:

- 46% من إجمالي العينة موافق على السؤال.
- في حين أن 28% من ذكور العينة يميلون إلى موافق.
- بينما 18% من إناث العينة يميلون إلى موافق.

##### - الإجابة محايد:

- 8% من إجمالي العينة محايد على السؤال.
- في حين أن 5% من ذكور العينة يميلون إلى محايد.
- بينما 3% من إناث العينة يميلون إلى محايد.

##### - الإجابة غير موافق:

- 10% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال.
- في حين أن 6% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما 4% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

#### - الإجابة غير موافقين بشدة:

- 2% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال.
- في حين أن 0% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما 2% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

#### نتيجة الفرض الرابع:

تمت الإجابة على السؤال بالنسب التالية الموافقين بنسبة(46%)، موافق بشدة بنسبة(34%)، المحايد بنسبة(8%) الغير موافق بنسبة(10%)، والغير موافق بشدة بنسبة (2%) إذاً محصلة هذه الإجابات تدل على صحة وقبول الفرض بنسبة (80%) (اجمالي موافق وموافق بشدة)) وهى نسبة تفوق (50%)

توجد علاقة ذات دلالة ايجابية بين منظمات العمل الطوعى والحد من البطالة:

## النتائج والتصويتات

## التوصيات:

1. يرجى من الدولة أن تكثف الجهود للقضاء على غول البطالة ، فتستعين بأهل الخبرة والاختصاص لمعالجة هذه المشكلة والتحول من الركود إلى الانتعاش ، وأن الترياق لهذه المشكلة.
2. ضرورة الربط بين مخرجات التعليم وحاجة سوق العمل كما ونوعاً وذلك من خلال قناة اتصال بين وزارة العمل و وزارة التربية والتعليم بمختلف التخصصات ، وغرس حب العمل الفني والمهني واليدوي في نفوس المواطن السوداني.
3. يرجى من وزارة العمل أن تشدد الرقابة على القطاع الخاص فيما يتعلق بمدى تقيدهم باللوائح والأنظمة التي نصت عليه الوزارة لحماية حقوق العامل الوظيفية.
4. العمل على تطبيق نظام الحد الأدنى للأجور وذلك لدفع مؤسسات القطاع الخاص لتوظيف القوى العاملة الوطنية .
5. التوسع في سياسات التدريب وإعادة التدريب للمتطلين لمساعدتهم في تنمية مهاراتهم وقدراتهم.
6. تشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومشروعات القطاع غير الرسمي وإزالة كل ما يعترضها من عقبات.
7. اهتمام الحكومات بإقامة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتوفير فرص العمل الحقيقية أمام كل قادر وراغب فيه.

8. تشجيع التقاعد المبكر حتى يتمكن توفير فرص عمل جديدة بدلاً من هؤلاء الذين أحيلوا إلى المعاش.

9. ترشيد عملية استخدام العمالة الأجنبية وذلك من خلال حصرها في مهن محددة

10. لتشجيع صغار المدخرين والمستثمرين على المشاركة في خطة الدولة الانمائية يمكن للدولة القيام بإنشاء المشاريع الكبيرة الصناعية المدروسة (أو الزراعية أو الخدمية) ، وبعد أن يتوفر لهذه المشاريع كل سبل الانطلاق والشرعية تقوم الدولة بطرح أسهمها للبيع للقطاع الخاص في سوق الأوراق المالية .

11. لأبد من وضع بند في دستور منظمات العمل الطوعي خاص بتدريب وتشغيل الخرجين .

# الخاتمة

## خاتمة:

الحمد لله الذى وفقنا وأعاننا على إتما هذه الدراسة المتواضعة مساهمة منا فى توضيح دور العمل الطوعى فى علاج واهدة من أخطر المشكلات التى تواجه المجتمع السودانى، كما تعتبر أيضاً أحد التحديات التى يجب على الدولة الانتباه لها. حيث يتوجب عليها أن تسرع فى العمل على إيجاد السياسات و الاستراتيجيات التى يمكن من خلالها مواجهة هذه المشكلة حتى لا تتفاقم المشكلات المترتبة عليها. وعليه وجب ضرورة اتخاذها التدابير التالية :

- ربط البرامج التعليمية والتدريبية باحتياجات سوق العمل.
- ضرورة الاهتمام بالصناعات الصغيرة والحرف اليدوية و التى من شأنها استقطاب عدد كبير من اليد العاملة .
- توفير رؤوس الأموال و ذلك من خلال اعتماد إستراتيجية موحدة لاسترداد أموال السودانين المهاجرين.
- إعادة بعث نشاط لجان الزكاة لتمويل بعض المشروعات الفردية الخاصة و التى من شأنها التقليل من أزمة البطالة.

# المصادر والمراجع

## اولا المصادر :

➤ القرآن الكريم.

## ثانيا الكتب والمراجع:

1. البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، 2004، ص: 15
2. ابو احمد الغزالي رحمه الله . ورق عمل عن منظمة العمل الدولية
3. ابن سينا . انواع البطالة . مؤسسة التاريخ العربي. ص 24-27
4. ابن منظور . لسان العرب . الطبعة الثالثة . الجزء الاول . بيروت . دار احياء التراث العربى . مؤسسة التاريخ العربي ص 433
5. الرومانى. زيد محمد . البطالة - العمالة - العمارة . الطبعة الاولى . الرياض دار طويق للنشر والتوزيع ص 14
6. تعريف هيئة الأمم المتحدة عام 1956
7. ابن منظور . لسان العرب الطبعة الاولى . الجزء الثانى ز بيروت . دار احياء التراث العربى . ص 512
8. ابن منظور . لسان العرب الطبعة الاولى . الجزء الثانى ز بيروت . دار احياء التراث العربى . ص 512
9. ابن منظور . لسان العرب . الطبعة الثالثة . الجزء الرابع ، بيروت : دار احياء التراث العربى . مؤسسة التاريخ العربي ، ص 53
10. ابن منظور . لسان العرب . الطبعة الثالثة . الجزء السادس ، بيروت :
11. ابن منظور . لسان العرب . الطبعة الثالثة . الجزء التاسع ، بيروت : دار احياء التراث العربى . مؤسسة التاريخ العربي ، ص 339

12. ابن منظور . لسان العرب . الطبعة الثالثة . الجزء الأول ، مرجع سابق
13. ابن منظور . لسان العرب . الطبعة الثالثة . الجزء الخامس عشر ، بيروت : دار احياء التراث العربي . مؤسسة التاريخ العربي ، ص 512 .
14. التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة 2003 .
15. التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة 2004 .
16. أحمد عبد الرحمان احمد، مدخل إلى إدارة الأعمال الدولية، دار المريخ للنشر، السعودية، 2001، ص:30.
17. الأخضر عزي، فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، مجلة علوم إنسانية، السنة الثالثة، العدد 26، جانفي 2006 .
18. الدكتور راشد البراوي . البطالة . القاهرة : دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع . ص 215
19. إسهامات الغرف السعودية في تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم، الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، ندوة إسهامات الغرف التجارية الصناعية في تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم – الواقع والمأمول، مكتب التربية العربي لدول الخليج، 2001م.
20. المعاصرة ( الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 1418 هـ) : 487 .
21. النفيعي ، عبدالله مصلح (1993). تعطل الخريجين في الخليج العربي . التعطل في دول الاسكواء ، عمان : منظمة العمل الدولي
22. بشير الدباغ و عبد الجبار الجرمود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، دار المناهج للنشر و التوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2003، ص : 391 .
23. حسين حريم، إدارة المنظمات –منظور كلي - ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان الأردن، 2003، ص262 . 1
24. جورج توفيق العبد و حميد رضا داوي، تحديات النمو و العولمة في الشرق الأوسط و إفريقيا، مجلة التمويل و التنمية، مارس 2003، ص:07 .
25. جيمس جوارتيني و ريجارد استروب، الاقتصاد الكلي، ترجمة: عبد الفتاح عبد الرحمان و عبد العظيم محمد، دا المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 1999، ص : 202 .
26. سامية كامل، التعليم وسوق العمل وبطالة المتعلمين ( المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد؛ البطالة في السودان ؛ جامعة القاهرة، 1989 م ) .
27. طاهر محسن منصور الغالبي ، صالح مهدي محسن العامري ، المسؤولية الإجتماعية و أخلاقيات الأعمال –الأعمال و المجتمع - ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان –الأردن - ، 2005، ص182 .
28. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد226، الكويت، أكتوبر1997، ص : 39 .

29. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة : تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية
30. رجاء كامل - بطالة الإقتصاد السوداني نظرة من الداخل.
31. علي عبد ربه، أزمة التعليم الجامعي وهيكـل سوق العمالة والتنمية مع استراتيجية مقترحة للحد من البطالة في مصر ( دراسات تربوية، المجلد 4، الجزء 15، 1988 م ) : 86.
32. كتاب الزكاة - باب الاستعفاف عن المسألة حديث رقم (1470)
33. كتاب الينبوع - باب كسب الرجل وعمله بيده حديث رقم (2072)
34. كتاب الينبوع - باب كسب الرجل وعمله بيده حديث رقم (2073)
35. فهاد الحمد، مسح البيئة الخارجية للأجهزة الحكومية المركزية (الرياض، معهد الإدارة العامة؛ الإدارة العامة للبحوث، 1413هـ): 12.
36. محمد آدم، صندوق النقد الدولي و التنمية في الدول النامية، مجلة النبأ، العدد 54، 2000.
37. مذكرة الماجستير : الثقافة المهنية في الفكر الحديث ، دراسة ميدانية على منسوبي جامعة محمد خيضر ،من إعداد الطالب : يزغش محمد و إشراف : عبد الرحمان يرقوق ، 2007، ص20 .
38. مكتبة تربيتنا. علاج التربية الإسلامية لمشكلة البطالة.
39. [http://www.propheteducation.com/forum/properties/style\\_img/banner\\_04.gif](http://www.propheteducation.com/forum/properties/style_img/banner_04.gif)
40. <http://www.alrakoba.net/news-action-show-id-40528.htm?drgn=1>
41. LASARY. Economie de l'entreprise , 2001, Pag
42. [http://www.alshabab.gov.eg/ar\\_index.aspx](http://www.alshabab.gov.eg/ar_index.aspx)

- إسهامات الغرف السعودية في تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم، الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، ندوة إسهامات الغرف التجارية الصناعية في تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم - الواقع والمأمول، مكتب التربية العربي لدول الخليج، 2001م.



# الملاحق

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

معهد تنمية الاسرة والمجتمع

قسم التنمية

بسم الله الرحمن الرحيم

الأخ الفاضل :

مع مزيد من الاحترام والتقدير أحيظكم علما بانى اقوم بدراسة علمية عن دور العمل الطوعى فى الحد من البطالة, لتقديمه كبحث تكميلى لنيل درجة الماجستير صممت هذه الإستبانة لجمع المعلومات حول موضوع الدراسة.

ونظراً لإدراكنا لأهمية مشاركتكم في هذه الدراسة فإننا نأمل تفضلكم باستقطاع جزء من وقتكم الثمين لتعبئة هذه الاستبانة على ضوء خبراتكم ومعارفكم الثرية، مع تكرمكم بالإحاطة بأن أراكم القيمة أنتم والمشاركين في هذه الدراسة ستمثل أساساً لعمليات التطوير فيما يتعلق بدور المنظمات الطوعية مع تفضلكم بالإحاطة بأن الاستبانة ستكون موضع السرية التامة ولن تستخدم إلا في إطار هذه الدراسة. ونحن على ثقة من تعاونكم ومشاركتكم الفاعلة.

مع خالص تحياتي وتقديري

**الباحثة:-**

محاسن عبدالله الكريم ادم

2015

القسم الأول: المعلومات الشخصية

➤ الجنس :

ذكر  أنثى

➤ العمر:

- من 25 - أقل من 35
- من 35 - أقل من 45
- من 45- أقل من 55
- من 55 - فأكثر

➤ المؤهل العلمي:

دبلوم  بكالوريوس  
 دكتوراه  ماجستير  
 اخرى

➤ الحالة الاجتماعية:

اعزب  متزوج  
 ارمل  مطلق

➤ اين تسكن :

بيت عادى  عمارة  
 شقة  فيلا

➤ نوع السكن :

ايجار  تملك  
 اخرى

➤ توجد علاقة ذات دلالة عكسية بين اعداد الخريجين وبين فرص العمل المتاحة:

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	وجود عدد كبير من الجامعات التي تخرج أعداد هائلة من الخريجين مقابل محدودية سوق العمل .					
2	تزايد أعداد الخريجين من الجامعات مقابل محدودية الوظائف في القطاع الحكومي.					
3	تزايد أعداد السكان عاماً بعد عام مع بقاء البنية التحتية على حالها					
4	تزايد أعداد الخريجين من الأقسام النظرية مقابل الأعداد القليلة من الأقسام التطبيقية.					

➤ بـتـوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر فرص العمل المتاحة وتفشى البطالة:

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
5	توجد وظائف سنويا لكن تتطلب خبرة لالتحاق الخريج بالوظيفة					
6	توجد وظائف لكن العمر شرط اساسي للتقديم					
7	توجد وظائف في المنظمات الخاصة لكن الاجر منخفض لا يكفي لاشباع حاجاتك					
8	توجد وظائف لكن تتطلب اجادة اللغة الانجليزية					
9	توجد وظائف لكن لا تتوافق مع مؤهلك العلمي					

➤ توجد علاقة ذات دلالة طردية بين غياب الأمن الوظيفي وتزايد معدلات البطالة:

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
10	عدم ال التزام القطاعات الخاصة بالوفاء بالالتزامات القانونية للعامل أثناء وبعد انتهاء فترة الخدمة					
11	عدم التزام القطاعات الخاصة بصرف المستحقات المالية من أجور ومكافآت					
12	تخوف الخرجين من وجود معاش نهاية الخدمة في معظم القطاعات الخاصة مقارنة بالقطاعات الحكومية .					
13	عدم وجود تامين طبي في بعض القطاعات الخاصة					

➤ توجد علاقة ذات دلالة ايجابية بين منظمات العمل الطوعي والحد من البطالة

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
14	اقامة دورات تدريبية لاكتساب الخبرات للخارجين لايجاد وظيفة					
15	اقامة ورش عمل للحد من البطالة					
16	دعم المشروعات الصغيرة وذلك بتمويل الخريج من غير عائد ربح مادي					
17	تبنى مشاريع الخرجين لتشجيع الافكار النيرة					
18	اقامة دورات تعليمية لاجادة اللغة الانجليزية					