

الإهداء

إلى

الذين تعلقتم بهمهم بالثريا فأصبحوا لا غاية لهم في الدنيا سوى

نهضة أمتهم

وهدوا إلى سواء الصراط فجعلوا من العلم سبيلا لتحقيق غايتهم

أهدى هذا الجهد المتواضع

شكر وعرّفان

بدءً أحمد الله الذي يسر تمام هذا العمل وأسأله أن يجعله غرساً مباركاً يمتد نفعه عبر الزمان والمكان، ويصل أجره الي كل من ساهم في إخراجّه بهذا المستوى. لاسيما أستاذنا البروفسور / على فاطن الوندأوي الذي اشرف على هذا البحث محرصاً ومقوماً دون كلل أو ملل.

واخص بالشكر جامعة كسلا التي اتاحت لي فرصة الدراسة على نفقتها وجامعة السودان التي وافقت على دراستي بها والاستفادة من امكاناتها البشرية والمادية.

كما أزجي شكري لكل الذين وقفوا الي جانبي وعلى رأسهم زملائي في جامعة كسلا الذين ما بذلوا بمعرفة ولا توانوا في مساعدة. واخص بالشكر منهم الأخ البروفسور محمد الخير عبد الرحمن والأخ الدكتور محمد أحمد سليمان إضافة الي الأخوة في قسم الاقتصاد بجامعة كسلا والعاملين بالمكتبة وخاصة المكتبة الالكترونية.

كما لا يفوتني أن اشكر الأخوة الذين تعاونوا معي في جمع بيانات البحث من مديري المؤسسات في القطاعين العام والخاص والأخوة في إدارة مشروع الاستخدام المنتج وتشغيل الخريجين، وكافة الذين ساهموا في إخراج البحث بهذه الصورة ممن لا يكفي المجال لذكر أسمائهم ، ولهم العتيى.

مستخلص البحث

شهد اقتصاد السودان خلال العقدین الأخيرین تحولاً كبيراً باتجاه اقتصاد السوق، مما يتطلب دراسة مكوناته للوقوف على مدى اتساقها وتقويم أدائها. وتتضاعف أهمية الدراسات والبحوث في حالة مكونات الاقتصاد التي تتسم المعلومات حولها بالندرة مثل سوق العمل. بناءً على هذه الخلفية يقدم هذا البحث مسحاً شاملاً للأدبيات النظرية التي تعنى بدراسة محددات الأجور وتفسير تفاوتها. يتناول البحث وصف سوق العمل الحالي للخريجين في السودان دراسة العوامل المؤثرة على تحديد الأجر. بعبارة أخرى هدف البحث إلى تحليل عملية تحديد الأجور وتفسير تفاوتها في السودان. يغطي البحث سوق عمل قطاع الخريجين العاملين في القطاع المنظم وقطاع الاستخدام الذاتي.

في الإطار النظري للبحث، يتم تحليل كيفية تحديد أجور الخريجين من خلال تفاعل عوامل العرض / خصائص الفرد وعوامل الطلب / خصائص المؤسسة. وذلك من خلال تقدير دالة الكسب الموسعة.

ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الاستنباطي الاستقرائي والتحليلي المقارن فيما يخص الجانب النظري. كما تم استخدام أساليب البحث في الاقتصاد القياسي في الجانب التطبيقي. وقد تم تحديد العوامل المؤثرة في أجور الخريجين / دخولهم وتفسير تفاوتها باستخدام تحليل الانحدار المتعدد.

لصعوبة توفر بيانات حول خصائص الخريجين والمؤسسات التي يعملون بها تم استخدام المصادر الأولية / الميدانية للحصول على البيانات. وقد يسر الإطار التحليلي المستخدم إجراء تقييم نظري لجودة البيانات التي تم استخدامها. وذلك باختبار الاتساق التطبيقي للنتائج مع التوقعات النظرية القبلية. وتعتبر القدرة على تقييم جودة البيانات ذات أهمية خاصة في ظل مشكلة البيانات المعترف بها في سوق العمل في السودان.

إستراتيجية العمل قامت على تقدير النموذج بإدخال كافة المتغيرات المفسرة. ولأهمية رأس المال البشري بنوعيه الأكاديمي والتطبيقي لدى الخريجين تم اختبار أثره من خلال طريقتين:

- مساهمة كل من رأس المال الأكاديمي والتطبيقي في تفسير التغير في اجر / دخل الخريج باستخدام تأثيره على معامل التحديد.
- اثر كل متغير من متغيرات رأس المال البشري على اجر / دخل الخريج في حالة إدخال كل المتغيرات.

أهم النتائج التي توصل إليها الباحث تمثلت في الأثر الكبير لرأس المال الأكاديمي وخصائص المؤسسة على تحديد أجور الخريجين في القطاعين العام والخاص. وذلك في مقابل اثر ضئيل جدا لرأس المال الأكاديمي على دخل الخريج في قطاع الاستخدام الذاتي. كما أوضحت النتائج أن رأس المال التطبيقي ، وخاصة الخبرة ، أثره ضئيل على اجر الخريج في القطاع العام مقارنة برأس المال الأكاديمي . وذلك خلافا للوضع في القطاع الخاص وقطاع الاستخدام الذاتي. أهم توصيات البحث تمثلت في ضرورة مراجعة عناصر الأجر في القطاعين العام والخاص لتنسق مع أهداف زيادة الإنتاجية والتوزيع العادل للدخل. كما دعت التوصيات لربط مخرجات التعليم العالي بمتطلبات السوق.

Abstract

The recent two decades have been marked by major change in Sudan economic policy towards the market economy. More investigations and studies are required to evaluate the impacts of these developments in each sector. Specifically the sector which is characterized by less deepening studies and lack of information, such as labor market, is important to be studied.

Thus, this research aimed at describing the graduate labor market in Sudan, and to examine the determinants of graduate wage. In other words , the research aimed at analyzing the wage determination process and explaining the wages differential in Sudan.

Both the formal and the self-employed sectors are taken in account.

According to the framework, wage determination process to analyzed through interaction of supply/individual characteristics and demand/institutional factors, by estimating the extended earning function.

To achieve the research objective, inducted, deducted and comparative analyses are used in theoretical part, whereas the econometric methods are used in applied one. Therefore, multiregression analysis is used to determine the factors affecting graduate pay level and to explain wage differentials.

As a result of lack of data, primary sources were used to collect data for estimating the model.

The analytical framework adopted enabled the theoretical assessment of the adequacy of the statistic by checking empirical consistency of finding with theoretical apriori expectations. This ability to assess the quality of the data is of importance in an area where the availability of the data to an admitted problem.

The model has been estimated in public, private and self employed sectors separately.

The modeling strategy which adopted is to enter all the explanatory variables to assess their impacts on graduate wage. In addition, further analysis for human capital impacts has been made.

The findings showed that, educational human capital and institutional characteristic have a large effect on determining wages both in public and private sectors, whereas the effect of educational human capital on self-employed income is very low.

Also the findings showed that labour market human capital and specifically experience has a little effect, compared with education, on graduate wage in public sector. But, labour market human capital has a large effect on graduate wage/ income in private and self employed sectors when compared with educational human capital

The research recommendations focus on the necessity to revise the elements of wage to realize, both equity and productivity.

In addition to that, recommendations calls for matching between market requirements and higher education outcomes.

المحتويات

الصفحة	الموضوع
I	الإهداء
II	شكر و عرفان
III	خلاصة باللغة العربية
V	Abstract خلاصة باللغة الإنجليزية
VII	المحتويات
XIV	قائمة الجداول
XVI	المختصرات
الفصل الأول : مقدمة عامة	
1	تمهيد
1	1-1 خلفية المشكلة
2	1-2 مشكلة البحث
2	1-3 أهمية البحث
3	1-4 أهداف البحث
3	1-5 دعاوي البحث
4	1-6 منهج وأدوات البحث
5	1-7 حدود البحث
5	1-8 تعريف المصطلحات
7	1-9 الدراسات السابقة وموقع البحث منها
8	1-9-1 الدراسات السودانية
10	1-9-2 الدراسات الأفريقية
11	1-9-3 الدراسات الأخرى
14	1-10 تنظيم البحث
الفصل الثاني : محددات الأجر وتفسير تفاوتها من خلال النظرية الاقتصادية	
16	تمهيد
16	2-1 نظريات الأجر التاريخية
16	2-1-1 نظرية السعر العادل
17	2-1-2 النظرية الكلاسيكية
17	2-1-3 نظرية اجر الكفاف
17	2-1-4 نظرية حصة الأجر
18	2-1-5 نظرية البواقي
18	2-1-6 النظرية الماركسية
18	(2-1-7) ملخص مساهمات النظريات التاريخية للأجر

الصفحة	الموضوع
19	2-2 نظريات الأجور المعاصرة
19	2-2-1 نظرية الكلاسيكيين الجدد
20	2-2-1-1 نظرية تعويض الفوارق
20	2-2-1-2 نظرية رأس المال البشري
22	2-2-1-3 نظرية إنتاجية الأجور
23	2-2-1-3-1 النموذج الغذائي
23	2-2-1-3-2 نموذج التهرب
24	2-2-1-3-3 نموذج الانتقال بين المخدمين
25	2-2-1-3-4 نموذج الاختيار المعاكس
25	2-2-1-3-5 نموذج التعيين
26	2-2-1-3-6 نموذج المساومة / التهديد النقابي
26	2-2-1-3-7 النماذج الاجتماعية / القيمية
27	2-2-2 نظريات خصائص المؤسسة
27	2-2-2-1 نظرية أسواق العمل الداخلية
27	2-2-2-2 نظرية أسواق العمل المجزأة
28	2-2-2-3 نظرية البخس
الفصل الثالث : خلفية عن الأجور في السودان	
29	تمهيد
29	3-1 ملامح سوق العمل
29	3-1-1 البيانات المتاحة حول الاستخدام والأجور
29	3-1-2 تزايد نسبة العمالة المؤهلة والخريجين في قوة العمل في السودان.
31	3-1-3 أسلوب المكافأة السائد
31	3-1-4 تحديد الأجور
31	3-1-4-1 أسس تحديد الأجور
33	3-1-4-2 الأطراف المؤثرة والآليات المستخدمة في تحديد الأجور.
34	3-1-5 تدخل الحكومة في سوق العمل
36	3-2 عناصر الأجور وهيكلها
36	3-2-1 عناصر الأجور
36	3-2-2 هيكل الأجور
37	3-3 تفاوت الأجور
39	3-4 التحول باتجاه اقتصاد السوق وأثره على الأجور
39	3-4-1 التغيرات ذات الصلة بسوق العمل
الفصل الرابع : بناء نموذج محددات اجر الخريج في السودان	
44	- تمهيد
45	4-1 تحديد المتغيرات
45	4-1-1 متغيرات النموذج في القطاعين العام والخاص
45	4-1-1-1 متغيرات رأس المال الأكاديمي

الصفحة	الموضوع
47	4-1-1-2 متغيرات رأس المال التطبيقي
47	4-1-1-3 متغيرات التوافق بين التعليم والعمل
48	4-1-1-4 متغيرات خصائص المؤسسة
50	4-1-1-5 متغيرات العوامل الشخصية والأسرية
50	4-1-1-6 متغيرات التفضيلات وقيم العمل
52	4-1-2 متغيرات النموذج في قطاع الاستخدام الذاتي
52	1- 4-1-2 متغيرات رأس المال الأكاديمي
52	2- 4-1-2 متغيرات رأس المال التطبيقي
53	3- 4-1-2 متغيرات التوافق بين التعليم والعمل
53	4- 4-1-2 متغيرات خصائص المؤسسة
53	5- 4-1-2 متغيرات العوامل الشخصية والأسرية
45	6- 4-1-2 متغيرات التفضيلات وقيم العمل
55	4-2 تحديد الشكل الرياضي للنموذج
58	4-3 تحديد التوقعات القبلية للمعلمات
58	1- 4-3 التوقعات القبلية لمعلمات النموذج بالقطاعين العام والخاص
59	2- 4-3 التوقعات القبلية لمعلمات النموذج في حالة قطاع الاستخدام الذاتي
60	4-4 جمع بيانات متغيرات النموذج
الفصل الخامس: فحص وتقدير نموذج محددات اجر الخريج في السودان	
66	- تمهيد
66	5-1 فحص ومعالجة البيانات
67	5-1-1 فحص ومعالجة مشكلة الارتباط الخطي المتعدد
68	5-1-2 فحص ومعالجة مشكلة الارتباط الذاتي للبواقي
69	5-2 إختيار طريقة القياس الملائمة
70	5-3 فحص وتقدير نموذج محددات اجر الخريج في القطاع العام
70	5-3-1 فحص البيانات
70	5-3-1-1 فحص مشكلة الارتباط الخطي المتعدد
73	5-3-1-2 فحص مشكلة الارتباط الذاتي للبواقي
74	5-3 - 2 تقدير نموذج محددات اجر الخريج في القطاع العام
78	5-3 - 3 نتائج تقدير نموذج محددات اجر الخريج في القطاع العام
78	5-3 - 3-1 أثر رأس المال الأكاديمي على اجر الخريج في القطاع العام
80	5-3 - 3-2 أثر رأس المال التطبيقي على اجر الخريج في القطاع العام
81	5-3 - 3-3 أثر التوافق بين التعليم والعمل على اجر الخريج في القطاع العام
82	5-3 - 3-4 أثر خصائص المؤسسة على اجر الخريج في القطاع العام
83	5-3 - 3-5 اثر العوامل الشخصية والأسرية على اجر الخريج في القطاع العام
84	5-3 - 3-6 اثر قيم العمل والتفضيلات على اجر الخريج في القطاع العام
85	5-3 - 4-1 تقدير نموذج محددات اجر الخريج في الخدمة المدنية
87	5-3 - 4-1-1 ملخص نتائج تقدير نموذج محددات اجر الخريج في الخدمة المدنية

الصفحة	الموضوع
87	5-3-5 تقدير نموذج محددات اجر الخريج في الهيئات الحكومية
88	5-3-5-1 ملخص نتائج تقدير نموذج محددات اجر الخريج في الهيئات الحكومية
89	5-3-6 تقدير نموذج محددات اجر الخريج في شركات القطاع العام
90	5-3-6-1 ملخص نتائج تقدير نموذج محددات اجر الخريج في شركات القطاع العام
90	5-3-7 مقارنة بين مكونات القطاع العام على أساس محددات الأجر
91	5-4-5 فحص وتقدير نموذج محددات اجر الخريج في القطاع الخاص
91	5-4-1 فحص البيانات
91	5-4-1-1 فحص مشكلة الارتباط الخطي المتعدد
92	5-4-1-2 فحص مشكلة الارتباط الذاتي
93	5-4-2 تقدير نموذج محددات اجر الخريج في القطاع الخاص
97	5-4-3 نتائج تقدير نموذج محددات اجر الخريج في القطاع الخاص
97	5-4-3-1 أثر رأس المال الأكاديمي على اجر الخريج في القطاع الخاص
98	5-4-3-2 أثر رأس المال التطبيقي على اجر الخريج في القطاع الخاص
98	5-4-3-3 أثر التوافق بين التعليم والعمل على اجر الخريج في القطاع الخاص
99	5-4-3-4 أثر خصائص المؤسسة على اجر الخريج في القطاع الخاص
100	5-4-3-5 أثر العوامل الشخصية والأسرية على اجر الخريج في القطاع الخاص
100	6-3-4-5 اثر قيم العمل و التفضيلات على اجر الخريج في القطاع الخاص
102	5-5-5 فحص وتقدير نموذج محددات دخل الخريج المكتسب في قطاع الاستخدام الذاتي
102	5-5-1-1 فحص مشكلة الارتباط الخطي المتعدد
103	5-5-1-2 فحص مشكلة الارتباط الذاتي للبيانات
103	5-5-2 تقدير نموذج محددات دخل الخريج المكتسب في قطاع الاستخدام الذاتي
105	5-5-3 نتائج تقدير نموذج محددات دخل الخريج المكتسب من الاستخدام الذاتي
106	5-5-3-1 أثر رأس المال الأكاديمي على دخل الخريج المكتسب في قطاع الاستخدام الذاتي
107	5-5-3-2 أثر رأس المال التطبيقي على دخل الخريج المكتسب في قطاع

الصفحة	الموضوع
	الاستخدام الذاتي
107	5-5-3-3 أثر التوافق بين التعليم والعمل على دخل الخريج في قطاع الاستخدام الذاتي
107	5-5-3-4 أثر خصائص المؤسسة على دخل الخريج في قطاع الاستخدام الذاتي
108	5-5-3-5 أثر العوامل الشخصية والأسرية على دخل الخريج في قطاع الاستخدام الذاتي
108	5-5-3-6 أثر قيم العمل و التفضيلات على دخل الخريج في قطاع الاستخدام الذاتي
الفصل السادس: تقييم نموذج محددات اجر الخريج في السودان	
110	- تمهيد
110	6-1 معايير تقييم النموذج
110	6-1-1 المعيار الاقتصادي
110	6-1-2 المعيار الإحصائي
111	6-1-3 المعيار القياسي
112	6-2 تقييم نموذج محددات اجر الخريج في القطاع العام
112	6-2-1 تقييم نموذج محددات اجر الخريج في القطاع العام وفقاً للمعيار الاقتصادي
113	6-2-2 تقييم نموذج محددات اجر الخريج في القطاع العام وفقاً للمعيار الإحصائي
115	6-2-3 تقييم نموذج محددات اجر الخريج في القطاع العام وفقاً للمعيار القياسي
116	6-3 تقييم نموذج محددات اجر الخريج في القطاع الخاص
116	6-3-1 تقييم نموذج محددات اجر الخريج في القطاع الخاص وفقاً للمعيار الاقتصادي
117	6-3-2 تقييم نموذج محددات اجر الخريج في القطاع الخاص وفقاً للمعيار الإحصائي
117	6-3-3 تقييم نموذج محددات اجر الخريج في القطاع الخاص وفقاً للمعيار القياسي
118	6-4 تقييم نموذج محددات دخل الخريج المكتسب من الاستخدام الذاتي
118	6-4-1 تقييم نموذج محددات دخل الخريج المكتسب من الاستخدام الذاتي وفقاً للمعيار الاقتصادي

الصفحة	الموضوع
118	4-6-2 تقييم نموذج محددات دخل الخريج المكتسب من الاستخدام الذاتي وفقا للمعيار الإحصائي
119	4-6-3 تقييم نموذج محددات دخل الخريج المكتسب من الاستخدام الذاتي وفقا للمعيار القياسي
الفصل السابع : النتائج والتوصيات	
120	- تمهيد
120	7-1 نتائج البحث
121	7-2 التوصيات
المراجع	
122	المراجع باللغة العربية
124	المراجع باللغة الإنجليزية
الملاحق	
127	ملحق (1) : استبيان (1) لجمع بيانات العاملين في القطاعين العام والخاص
131	ملحق (2) : استبيان (2) لجمع بيانات العاملين في قطاع الاستخدام الذاتي
134	ملحق (3) : المقابلة مع إدارات شؤون العاملين
135	ملحق (4) : ملامح بيانات عينة البحث
140	ملحق (5) : التغير في الأجر النقدية والحقيقية خلال الفترة 1960 – 1983.
142	ملحق (6) : مستويات الأجر في بعض القطاعات خلال العام 2007م.
149	ملحق (7) : تطور أعداد الخريجين في بعض الجامعات من 90/91 – 94/1995.
150	ملحق (8) : جدول توزيع المتبطلين من الخريجين حسب العمر ونسبة الداخلين في سوق العمل لأول مرة

قائمة الجداول

رقم الجدول	الموضوع	الصفحة
جدول (1-3)	توزيع العمالة حسب أكبر مستوى تعليم في السودان وفقا لتعداد 1993م.	30
جدول (2-3)	تدفقات الخريجين من الجامعات السودانية واستيعابهم للسنوات 1995-1997م.	31
جدول (3-3)	نسبة المرتبات الأساسية لدرجات مختارة في الخدمة المدنية خلال يونيو 1970 - ديسمبر 1983م.	38
جدول (4-3)	تراكم البطالة وسط الخريجين للفترة 1996-2000م.	40
جدول (5-3)	متوسط أجور العمالة بقطاع المؤسسات المالية حسب نوع الملكية.	41
جدول (6-3)	متوسط أجور العمالة بقطاع المؤسسات المالية حسب النشاط.	41
جدول (7-3)	متوسط أجور العمالة بقطاع المؤسسات المالية مقارنة مع قطاعات البناء والتشييد، النقل، البترول والصناعات الغذائية.	42
جدول (1-4)	المستجيبين في القطاع العام حسب التخصص والنوع.	63
جدول (2-4)	المستجيبين في القطاع الخاص حسب التخصص والنوع.	64
جدول (3-4)	المستجيبين في قطاع الاستخدام الذاتي حسب التخصص والنوع.	65
جدول (1-5)	معاملات ارتباط متغيرات حجم المؤسسة القطاع العام .	70
جدول (2-5)	تحديد الأهمية الإحصائية لمتغيرات حجم المؤسسة في القطاع العام .	71
جدول (3-5)	تحليل انحدار اللوغريثم الطبيعي للأجور الشهرية للخريجين في القطاع العام مقابل المتغيرات المفسرة .	74
جدول (4-5)	تحليل اللوغريثم الطبيعي للأجور الشهرية للخريجين في القطاع العام مقابل متغيرات رأس المال الأكاديمي.	78
جدول (5-5)	تحليل انحدار اللوغريثم الطبيعي لأجور الخريجين في القطاع العام مقابل متغيرات رأس المال التطبيقي .	80
جدول (6-5)	تحليل انحدار اللوغريثم الطبيعي للأجور الشهرية للخريجين في الخدمة المدنية مقابل المتغيرات المفسرة	86
جدول (7-5)	تحليل انحدار الأجور الشهرية للخريجين في الهيئات الحكومية مقابل المتغيرات المفسرة	88
جدول (8-5)	تحليل انحدار الأجور الشهرية للخريجين في شركات القطاع العام مقابل المتغيرات المفسرة	89
جدول (9-5)	تحليل انحدار الأجور الشهرية للخريجين في القطاع الخاص مقابل المتغيرات المفسرة	93
جدول (10-5)	تحليل انحدار اللوغريثم الطبيعي للدخول الشهرية للخريجين في قطاع الاستخدام الذاتي مقابل المتغيرات المفسرة	104
جدول (11-5)	تحليل انحدار اللوغريثم الطبيعي للدخول الشهرية للخريجين في قطاع الاستخدام الذاتي مقابل متغيرات رأس المال الأكاديمي	106

المختصرات

EC	European Commission
NRTEE	National Round Table on the Environment and Economy
ILO	International Labour Organization
WB	World Bank
UNIDO	United Nation Industrial Development Organization
RPED	Regional Programme for Enterprises Development
WLS	Weighted Least Squares
SSE	The Survey of Self-Employment
ILM	Internal Labour Market
SLM	Segmented Labour Market
DW	Durbin Watson
SPSS	Statistical Package of Social Sciences