

قال تعالى:

(قالوا سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت العليم الحكيم)

سورة البقرة - آية (32)

الإهداء

إلى والديّ أملًا في برهما
إلى آل كرل خطوة في المشوار
ولبنة في البناء

شكر وعرفان

اتقدم بشكري وعرفاني إلى كل الذين أعانوني في هذا البحث وكان لهم الفضل من بعد الله في اتمامه، وعلى رأسهم الدكتور/أحمد علي أحمد، الذي أشرف على هذا البحث وقدم كل العون بأريحية توجيهاً وإرشاداً ومناقشة، كما اتقدم بالشكر للدكتور/سوار الذهب أحمد عيسى رئيس المجلس الأعلى للأجور، والدكتور/مجدي نصر بديوان شئون الخدمة، والأستاذ/إبراهيم أحمد صالح (الأستاذ) بوزارة المالية، الذين ما بخلوا في مدي بالبيانات اللازمة للدراسة والشكر موصول لاتحاد أصحاب العمل على تعاونهم الثمر.

كما أقدم شكري وتقديري للأستاذ/محمد آدم سبيل، الذي كانت مساندته خير عون لي، وأجزى شكري للطالب/غالب عبد الرحمن محمد الحسن، الذي ما توانى في مساعدتي، وعظيم امتناني وتقديري لولاية غرب دار فور التي ابتعثتني لنيل الدرجة العلمية.

وافر الشكر وجزيل العرفان لكل أولئك الذين أعانوني ولم يسع المقام لذكرهم مع امتناني الأكيد لأسرتي التي صبرت وصابرت وأعانت حتى اكتمل المشوار.

ملخص الدراسة

عدم كفاية الأجور لمتطلبات المعيشة والفروق الواضحة والكبيرة في الأجور بين قطاعات المجتمع ومؤسساته العاملة، يمثلان مشكلة تؤرق المجتمع، ومع الخطوات المتسارعة نحو ليبرالية الاقتصاد وتوغل الفقر في مفاصل المجتمع تزداد أهمية المشكلة.

في الوقت الذي تعدى المفهوم الحديث لتعويضات العمل المادية مسألة مقابلة نفقات المعيشة إلى مفهوم الأمن الاقتصادي، يعاني العاملون في السودان من ضعف هذه التعويضات تجاه تكاليف المعيشة فضلاً عن التداعيات المترتبة عن الاختلافات الكبيرة في مستوى الأجور. لابد إذن من التساؤل عن نظام الأجور السائد وعن سياساته وعن الأسس والمعايير التي تحدد بها هذه الأجور، هذه وغيرها تصدت لها الدراسة وألقت الضوء على التعويضات الأساسية للقطاعين العام والخاص.

توصلت الدراسة إلى أن المبادئ الأساسية التي تقوم عليها أي سياسات أجور عادلة وفاعلة معطل العمل بها في السودان في الوقت الراهن، فهي إما معدومة وغائبة كلية مثل مبادئ الأجر المتساوي للعمل المتساوي والأجور المقارنة أو الإنتاجية أو غير قائمة على أسس صحيحة مثل مبدأ تكاليف المعيشة، وبالتالي الحد الأدنى للأجور أو نافذة الصلاحية مثل مبدأ تقويم الوظائف - الذي طبق قبل ربع قرن عن طريق مشروع تقويم وترتيب الوظائف في العام 1977م.

توصل البحث إلى صحة الفرضيات، وهي وجود اختلافات كبيرة بين أجور مؤسسات القطاع العام المختلفة، ونفس الشيء بين مؤسسات القطاع الخاص وبين القطاعين العام والخاص كفرضية ثالثة، كما تحقق البحث من صحة فرضية أن القطاع الخاص ما زال تابعاً للقطاع العام في شأن الأجور، أي ما زال القطاع العام هو الرائد في نظم وسياسات الأجور ويجاريه القطاع الخاص.

اكتشفت الدراسة أن الأجور في السودان ضعيفة جداً وتدهورت مقدرتها الشرائية بشكل كبير وأن أجور العاملين في القطاع العام أقل من زملائهم في القطاع الخاص في المتوسط، أي لم يعد القطاع العام يستحوذ على أعلى الأجور، وحتى متوسط جاذب للأجور، فقد تقدم عليه القطاع الخاص في حجم التعويضات

المدفوعة, على الرغم من أن القطاع الخاص ما زال يتبع القطاع العام في نظام التعويضات, ولم يستطع حتى أن يفرز نظاماً خاصاً به.

وجد البحث أن درجة الاختلافات في المرتبات والأجور وصلت حد المفارقات الشاذة, ومرجع ذلك في القطاع العام إلى كثافة العلاوات والبدلات خارج الهيكل, والتي تتحصل عليها النقابات الفئوية والمهنية ذات النفوذ, كما يعود أيضاً إلى الصلاحيات التي منحت لمجالس إدارات الهيئات والمؤسسات والشركات العامة في شأن التوظيف والاستخدام بموجب ثلاثة قوانين صدرت كلها في العام 1996م لتسهيل عمليات خصخصة المؤسسات العامة.

إن تدهور الأجور يعود بشكل كبير إلى مفهوم مبدأ مقدرة المخدم على الدفع, فالمبدأ يستخدم دون أسس اقتصادية ومعايير علمية, فالحكومة تتمسك بمقدرة الدولة على الدفع دون أن تقدم أية مبررات موضوعية مقابل توصيات المجلس الأعلى للأجور بزيادة المرتبات, والمجلس بحكم التكوين والاختصاص والصلاحيات, جهة أقدر على متابعة الأرقام القياسية والتعرف على مقدرة الدولة, كما أن غياب سياسات الأجور الموضوعية لغياب الأسس والمعايير له أثر في هذا التدهور.

واجهت الباحث بعض الصعوبات, تمثلت في صعوبة الحصول على معلومات أو بيانات عن موضوع يعد حساساً جداً للجميع, وصعوبة أخرى تتعلق بمعالجة البيانات وتحليل الاستبيان, وقد تقدمت الدراسة بعدة توصيات لمعالجة الخلل وبناء نظام متكامل فاعل وعادل.

Abstract

The insufficiency of wages to meet the needs of living, the major differences in wages amongst various sectors of society and the operating institutions, represent a problem which troubles society. With the rapid steps towards the liberation of the economy, and the speed of poverty, the problem becomes more crucial.

At the time that the modern concept of the fiscal compensation for work had surpassed the issue of meeting the living expenses, to the concept of economic security, the employees suffer from the insufficiency of these compensations viz-a-viz the living expenses. Over and above, these are the consequences of the major differences in the levels of wages. Therefore, it is inevitable to enquire about the prevailing wage system, its policies and the standards and measures by which wages are determined.

Thus, all these are the subject of this study for both the public and private sectors.

The study found out that the basic policies of the fair and effective wages are redundant in Sudan at the present time. They are either nil, totally absent (such as the principles of equal wages for equal work, comparative wages, payment by production), or based on a wrong assumptions; such as the principle of the cost of living and accordingly, the minimum wage system.

Others are out-of-date principles; such as, the job evaluation system – which was applied about a quarter of a century ago through "The Job Appraisal and Evaluation Scheme of 1977".

The research reached the validity of the assumptions about the existence of major differences between the wages of the various public sector corporations, and those of the private sector ones. There are also differences in the context between the public and the private sector as a further hypothesis. The research also verified the validity of the hypothesis that the private sector still follows the public sector in the realm of wages, on the basis that the latter is the leading sector in the wages systems and policies and the private sector only follows suit.

The study found out, also, that wages in the Sudan are very weak and their purchasing power has been decreased. It was also found out that the wages of the employees of the public sector, on averages, less than these of the private sector. This means that the public sector is no longer the leading sector, nor paying the highest wages and not even an attractive average of wages. The private sector, had thus, progressed, despite the fact that it still follows the same system of compensation for work; and did not spill-over a system of its own.

The research also found that the degree of differences in salaries and wages have reached an odd level, in the public sector, owing to the intensive allowances and increments paid outside the wage structure. This is due to the endeavors of the Trade Unions and their influence, the authorities which have been granted to the Board of Directors of Corporations and Public Enterprises in employment, according to three (Acts) which were issued in 1996, to facilitate the public enterprises privatization.

The deterioration of wages is due, to a great extent, to the concept of the ability of the employer to pay. This principle is used devoid of any economic basis or scientific standards. Thus, the governmental stick to the principle of the ability of the state to pay, without presenting any objective justifications, in lieu of the recommendations the High Council of Wages to increase salaries. This council, as its formation and authorities indicates, is able to follow-up the cost of living indices and knowing the ability of the state to pay. Likewise, the absence of wages policies has its impact on this deterioration.

The researcher met some difficulties in finding ample data and information about such topic. All sources find it very sensitive; another difficulty pertains to the difficulty of processing the data and analyzing the questionnaire.

The study, finally, presented some recommendations for the treatment of defects and building an effective and fair integrated system.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع	متسلسل
(أ)	استهلال	1
(ب)	إهداء	2
(ج)	شكر وعرفان	3
(د)	ملخص الدراسة باللغة العربية	4
(و)	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	5
(ح)	قائمة المحتويات	6
(ك)	قائمة الجداول	7
(ن)	قائمة الأشكال	8
1	الفصل التمهيدي:	9
1	1-0 مقدمة	10
3	2-0 مشكلة البحث	11
4	3-0 أهمية البحث	12
5	4-0 هدف البحث	13
5	5-0 فروض البحث	14
7	6-0 منهجية البحث	15
7	7-0 تنظيم البحث	16
11	الفصل الأول: الإطار النظري:	17
11	1-1 ماهية وأنواع الأجور	18
13	2-1 تطور فكرة الأجور	19
13	3-1 أنواع الأجور	20
16	4-1 أهمية الأجور	21
18	5-1 سياسات الأجور	22
21	6-1 هياكل الأجور	23
23	7-1 خطط الأجور	24

رقم الصفحة	الموضوع	متسلسل
30	1-8 أسس ومعايير الأجور	25
44	1-9 مفاهيم عامة	26
47	1-10 نظريات الأجور	27
69	1-11 الأجور في اقتصاديات الدول النامية	28
74	1-12 الأجور في الإسلام	29
79	1-13 الأجور في التشريع السوداني	30
82	الفصل الثاني: خلفية تاريخية:	31
83	2-1 القطاع العام	32
85	2-2 القطاع الخاص	33
90	2-3 تاريخ الأجور في السودان	34
126	2-4 المجلس الأعلى للأجور	35
128	2-5 الحد الأدنى للأجور	36
147	الفصل الثالث: تحليل البيانات الثانوية:	37
148	3-1 سياسات الأجور	38
153	3-2 دراسة البيانات	39
189	الفصل الرابع: تحليل البيانات الأولية:	40
190	4-1 الاستبيان	41
192	4-2 الخصائص الديمغرافية	42
221	4-3 أثر التعويضات	43
227	4-4 سياسات وهياكل الأجور	44
244	الفصل الخامس: الخاتمة والتوصيات	45
245	5-1 تمهيد	46
246	5-2 سياسات الأجور	47
260	5-3 النتائج	48
265	5-4 التوصيات	49

متسلسل	الموضوع	رقم الصفحة
50	قائمة المراجع	267
51	الملاحق	272
52	1- الملحق رقم (1) تطور الراتب الأساسي لهياكل القطاع العام	273
53	2- الملحق رقم (2) تطور المنحة الشهرية في هياكل القطاع العام	274
54	3- الملحق رقم (3) علاوة غلاء المعيشة في هياكل القطاع العام	275
55	4- الملحق رقم (4) نموذج استمارة الاستبيان	276

قائمة الجداول

متسلسل	الجدول	رقم الصفحة
1	الجدول رقم (1): مرتبات الوظائف العليا	99
2	الجدول رقم (2): مرتبات الوظائف الوسطى والصغرى	100
3	الجدول رقم (3): أجور العمال في العام	104
4	الجدول رقم (4): أجور العمال غير البالغين (دون سن الثامنة عشر)	105
5	الجدول رقم (5): بيانات الاستخدام في الصناعات التحويلية - القطاع الخاص - منطقة أمدردان - 1970م	122
6	الجدول رقم (6): الحد الأدنى للأجور وفق سنة الأساس	131
7	الجدول رقم (7): الأرقام القياسية للأسعار والأجور الفعلية الموصى بها	142
8	الجدول رقم (8): الأجور الحقيقية التي احتسبها المجلس الأعلى للأجور ونسبة التغطية	143
9	الجدول رقم (9): مقارنة الهياكل الراتبية للعام 2000م	150
10	الجدول رقم (10): استيعاب العاملين في هيكل المرتبات الجديد	160
11	الجدول رقم (11): نسبة الأجور والمرتبات والدعم الاجتماعي لإجمالي منصرفات الموازنة العامة	175
12	الجدول رقم (12): الناتج المحلي الإجمالي	176
13	الجدول رقم (13): الهيكل الراتبى لقطاع البنوك	182
14	الجدول رقم (14): نسبة العلاوات والبدلات للمرتب الأساسي	185
15	الجدول رقم (15): الهيكل الراتبى الوظيفي - شركات	185
16	الجدول رقم (16): الهيكل الراتبى الوظيفي - بنوك	187
17	الجدول رقم (17): نماذج السقف الأعلى للأجور في منشآت القطاع الخاص	188
18	الجدول رقم (18): الخصائص الديمغرافية لمبحوثي العينة	192

متسلسل	الجدول	رقم الصفحة
19	الجدول رقم (19): الخصائص الديمغرافية لمبحوثي القطاع العام	198
20	الجدول رقم (20): الخصائص الديمغرافية لمبحوثي القطاع الخاص	200
21	الجدول رقم (21): التعويضات المالية في العينة	201
22	الجدول رقم (22): المتوسط العام للمرتبات في العينة	203
23	الجدول رقم (23): تعويضات القطاع العام	204
24	الجدول رقم (24): متوسط المرتبات الشهرية في القطاع العام	205
25	الجدول رقم (25): تعويضات القطاع الخاص	207
26	الجدول رقم (26): متوسط المرتبات الشهرية في القطاع الخاص	208
27	الجدول رقم (27): المتوسط الشهري لمرتبات المؤسسة (د)	209
28	الجدول رقم (28): المتوسط الشهري لمرتبات المؤسسة (هـ)	210
29	الجدول رقم (29): المتوسط الشهري لمرتبات المؤسسة (و)	211
30	الجدول رقم (30): نسب العاملين مقابل فئات الأجور	213
31	الجدول رقم (31): المنوال لتمثيل متوسط الحوافز الشهرية في العينة	214
32	الجدول رقم (32): المنوال لتمثيل متوسط الحوافز الشهرية في القطاع العام	215
33	الجدول رقم (33): فئات متوسط الحوافز الشهرية وتكراراتها في القطاع الخاص	217
34	الجدول رقم (34): المنوال لتمثيل متوسط الحوافز الشهرية في القطاع الخاص	218
35	الجدول رقم (35): أثر التعويضات على العاملين في العينة	223
36	الجدول رقم (36): الفئات المقترحة للحد الأدنى للأجور من المبحوثين في العينة	226
37	الجدول رقم (37): رؤية المبحوثين لسياسات الأجور في العينة	227

متسلسل	الجدول	رقم الصفحة
38	الجدول رقم (38): رؤية المبحوثين لسياسات الأجور في القطاع العام	231
39	الجدول رقم (39): رؤية المبحوثين لسياسات الأجور في القطاع الخاص	232
40	الجدول رقم (40): رؤية المبحوثين لسياسات الأجور	233
41	الجدول رقم (41): هياكل المرتبات في العينة	234
42	الجدول رقم (42): هياكل المرتبات في القطاع العام	239
43	الجدول رقم (43): هياكل المرتبات في القطاع الخاص	240

قائمة الأشكال

متسلسل	الشكل	رقم الصفحة
1	الشكل رقم (1): نموذج هكس للتفاوض وطول الإضراب المتوقع	62
2	الشكل رقم (2): تمثيل النموذج السياسي للإضراب	64
3	الشكل (أ/2) الزيادة المقبولة لأجور أعضاء النقابة	64
4	الشكل (ب/2) دالة القيمة الحالية لأرباح صاحب العمل	64
5	الشكل رقم (3): أسواق الأجور في الدول النامية (أ/ب/ج)	73
6	الشكل رقم (4): الاتجاه العام للأجور (أ/ب)	163