

الفصل التمهيدي

مقدمة:

يظل المورد البشري أهم موارد المجتمع علي الإطلاق، في أي زمان ومكان، باعتباره القيم علي بقية عناصر الإنتاج، ويبقي عنصر العمل اهم العناصر التي تنهض بالعملية الإنتاجية، ترتب علي هذا تعاظم أهمية مفاهيم مثل سوق العمل وإنتاجية العمل في الفكر الإداري والاقتصادي، فاكتمت دراسة اتجاهات وهياكل الأجور أهمية أساسية في منظمات العمل.

كانت منظمات إدارة الأعمال سباقاً دائماً في تطوير وتحديث إدارة القوى العاملة - وهي المعنية بتحليل متطلبات الأعمال من الوظائف، تحديد واختيار وتعيين وصيانة القوى البشرية، كذلك تقييم الأداء وتحديد الحوافز والأجور.

بالرغم من ريادة منظمات الأعمال في إدارة القوى العاملة، إلا أن الحكومات سرعان ما أخذت علي عاتقها تطوير إدارة القوى العاملة في القطاع الحكومي والمسمى بالخدمة المدنية، وذلك لتعاضد دور الحكومات وتشابك مؤسساتها، نظم الخدمة المدنية في أي بلد ترتبط بتطور مؤسسات الخدمة المدنية وسلوكها الاجتماعي كما ترتبط بالظروف السياسية والاجتماعية في الدولة، فعوامل مثل مركزية ولا مركزية الإدارة، والهياكل والمفاهيم الاجتماعية والاحتياجات الفعلية للمجتمع، تمثل حجر الزاوية في نظام الخدمة المدنية.

يتفق غالبية الفكر الإداري علي أهمية الأجور كحافز للعاملين ومؤثر قوي علي كفاءة أدائهم وإنتاجيتهم ومن ثم انه من الضروري الاهتمام بتحديد الأجور لمختلف الوظائف علي أسس عادله وفي بناء متكامل ومتناسق وفقاً لطبيعة كل وظيفة أو مجموعة من الوظائف. ولا تتمثل أهمية المبالغ التي يتقاضاها الموظف أو العامل فقط في قيمة هذه المبالغ بالنسبة لهذا الفرد وما يمكن أن ينفقه منه. لان هذه المبالغ تعتبر بمثابة ترجمة رقمية لقيمة هذا الفرد العامل ووضعه في المنظمة التي يعمل بها، بمعنى أن المال في هذه الحالة يعتبر مقياساً كمياً لقيمة العامل ليس فقط في حد ذاته بل بالمقارنة لما يتقاضاه زملائه في العمل، يترتب علي ذلك أن الأجور

أو المرتب يمثل مؤهلات وشروط خدمة معينة بالإضافة إلى إنه يترجم أداء العامل والمهام المناط بها.

من ناحية أخرى يعتبر المبلغ المدفوع كأجر محددًا للمستوي المعيشي للعامل وأساساً لمستوي الأمن الاقتصادي الذي يمكن أن يشعر به. كما يمثل القيمة النسبية له داخل المنظمة التي يعمل بها ومن ثم مجتمعة من حوله. من هنا فإن أي نظام للأجور والمرتبات لابد أن يأخذ ذلك في الاعتبار فضلاً عن اعتبارات الرقابة علي تكلفة العمل وفئات الأجور السائدة للأعمال المماثلة في جهات أخرى داخل المجتمع، كذلك ظروف وشروط الخدمة المحلية، تكاليف المعيشة واللوائح والتشريعات السائدة بشأن الأجور والمرتبات.

لا تقتصر أهمية الأجر علي العامل وحده بل تمثل نفقه رئيسية في المنظمات، وجزء من تكلفة الإنتاج قد تصل إلى 40% من إجمالي التكلفة كما في صناعة السفن، وبالتالي يشكل أحد أهم عناصر موازنة المدخلات والمخرجات.

اهتم الفكر الاقتصادي بالأجور لأنه احد مكونات الدخل عامة والدخل الشخصي القابل للإنفاق (Disposable Personal Income)، والذي يتصل مباشرة بالاستهلاك والادخار ومن ثم الاستثمار، ارتفاع الدخل يعكس حجم الضرائب المتاحة لخدمة المجتمع، ومن ثم رفاهية المجتمع والذي يشكل الدخل القومي الإجمالي أحد مقاييسه.

درج الفكر الإداري علي تسمية المدفوعات مقابل العمل بالتعويضات، وهي تشمل الأجور والمرتبات وبقية المدفوعات من حوافز وبدلات و... الخ، ومع ذلك شاع استخدام عبارة اجر (Wage) للدلالة علي الأجر المدفوع مقابل العمل اليومي وكذلك المرتب على أساس شهري (Salary).

في السودان تحدد الأجر على أساس الراتب الشهري في القطاع العام منذ العام 1899م وفي العام 1922م بدأ الهيكل الراتبى بثمانى رتب (Eight Grades) تم استبداله باثنى عشر رتبه في العام 1935م وفي الأربعينات بدا نظام مراجعة الأجور فدخلت (COLA) Cost of Living Allowance ، فأدت إلى مراجعة الأجور عن طريق لجنتي (ميلز ووكفيلد) Mills و Wake Field في العام 1951،

وبعد تجميد (COLA) في العام 1960م تم تكوين لجنة الكادر (Cadre Commission) والتي انتهت في العام 1969م، وقد قامت بمساواة الأجور بين أقاليم السودان لأول مرة. وشهدت الحقب منذ السبعينيات وحتى نهاية القرن العديد من الدراسات بغرض سد الفجوة بين الأجر الحقيقي [القدرة الشرائية للأجر] والأجر النقدي [المبلغ المدفوع كأجر].

في بلد مثل السودان تمثل الحكومة فيه أكبر مخدم، يكون لنظام الأجور في القطاع العام الأثر المباشر في المستوى المعيشي للبلاد، ولذلك تتوالى القرارات السيادية بزيادة نسبة في الأجور في مطلع كل عام لسد الفجوة بين الأجر النقدي والأجر الحقيقي. ولكن ما هو النظام المعمول به ومن ثم سياسة الأجور في الدولة وما هي معايير وأسس تحديد الأجر، وهل توجد عدالة في توزيع الأجور داخل أي قطاع وبين القطاعين العام والخاص، ومن ثم عدالة في توزيع الثروة داخل المجتمع أسئلة في غاية الأهمية لتحديد جدوى تلك الإجراءات ومدى فعالية نظام الأجور المتبع وأثر ذلك على العاملين من ناحية اقتصادية ومجتمعية ومؤسسية.

في محاولة للإجابة علي تلك الأسئلة وتوضيح هذه الآثار وخاصة مع التحسن النسبي للاقتصاد وتنشيط القطاع الخاص، نتقدم بهذه الخطة لدراسة مقارنة تشمل ثلاثة عينات من منظمات القطاع العام ومثل ذلك من منظمات القطاع الخاص للخروج بنتائج دقيقة ومقترحات اشمل.

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في الآتي:

(1) عدم وضوح الأسس والمعايير المتعلقة بالأجور:

في ظل الوضع الراهن، يحظى البعض بمرتبات عالية ودخل منتظم ويعاني الغالبية من ضعف المرتبات وعدم انتظام توقيت الدفع، مع ظاهرة الاختلافات والفروق الكبيرة الشاذة في مرتبات العاملين تتجذر المشكلة في عدم وضوح الأسس والمعايير التي تحدد عن طريقها الأجور في السودان.

(2) عدم انتظام دفعيات الأجور:

على الرغم من ضآلة التعويضات المالية المدفوعة للعاملين مقابل تكاليف المعيشة على مستوى الضروريات ناهيك عن التطلعات المشروعة بالرفاه والحياة الكريمة، يلاحظ أن توقيت هذه الدفعيات غير منتظم، وقد تكررت مسألة تأخر المرتبات عن مواعيدها المستحقة قانوناً إلى شهور في الولايات، خاصة في قطاع التربية والتعليم.

(3) وجود اختلافات كبيرة في الأجور:

مع تآكل الأجور وعدم انتظام دفعياتها يعيش العاملون في حالة من عدم الرضا والشعور بالظلم لتفاوت الأجور من مؤسسة لأخرى، ومن قطاع لآخر، في أجر الوظيفة الواحدة بالكفاءات نفسها، بل يدرك أي من العاملين أن التفاوت في المقبوضات بينه وبين زميله في مؤسسة أخرى عبارة عن مفارقة شاذة لا يسندها منطق.

(4) عدم مواكبة مستوى الأجور حالياً لمتطلبات المعيشة في السودان:

شكوى العاملين المستمرة من محدودية الدخل وقصوره تجاه ضرورياتهم المعيشية أمر معاش، وظل التدهور في القوة الشرائية للأجور مستمراً، رغم الزيادات التي يعلن عنها في كل عام، الأمر الذي يشكل عقبة كبرى في حياة العاملين ومستوى معيشتهم ووضعهم الاجتماعي، فضلاً عن الآثار المباشرة على إنتاجية هؤلاء.

أهمية البحث:

على الرغم من أن إدارة المرتبات والأجور والتعويضات الأخرى من أعقد وأصعب وظائف الإدارة، وذلك للأهمية البالغة في تحديد التعويضات وصعوبة تحديد معايير حاكمية لها، إلا أن المشكلة الراهنة لا يمكن أن تستمر وتتفاقم هكذا بلا حلول، وأن نسبة كبيرة تتعدى 40% من دخول الناس في المجتمع عبارة عن أجور ومرتببات، بل ترتفع هذه النسبة إلى 80%، إذا أخذنا في اعتبارنا دخول أصحاب المهن الأخرى (المحاميين، مبدعي الحقل الثقافي، العيادات الخاصة، ... إلخ) ترتبط

بالأجور والمرتببات. إن غياب أسس واضحة ومعايير معلومة لتحديد الأجور يؤدي إلى ضعف التعويضات المالية وعدم انتظامها مع اختلافاتها ومفارقاتها، والعديد من المشكلات التي لا تمر من غير آثار سالبة مؤسسية ومجتمعية وسلوكية، مما يستلزم التصدي بالبحث وإيجاد الحلول العلمية الناجعة، وتحديد الأسس الواضحة والمعايير العلمية الصحيحة يسهم في عدالة التعويضات وبالتالي في عدالة توزيع الدخل القومي وكنتيجة زيادة كل من الإنتاجية والرفاه الاجتماعي والاقتصادي.

هدف البحث:

يقوم البحث بتقييم الأسس والمعايير المعمول بها في تحديد الأجور، وتحديد خلل السياسات والإجراءات التي أفضت إلى المفارقات والاختلالات في نظام الأجور، كما تستهدف الدراسة أسباب تآكل وتدهور الأجور في ظل تنامي الدخل القومي، ويهدف البحث كذلك الوصول إلى جذور المشكلة في القطاعين العام والخاص، ومن ثم، اقتراح التوصيات المفضية إلى الحلول العلمية والعملية.

فروض البحث:

تفترض الدراسة الآتي:

- عدم وجود أسس ومعايير عامة تحكم عملية تحديد الأجور في السودان.
- تحديد الأجور في السودان لا يأخذ في الاعتبار المستوى الفعلي لتكاليف المعيشة.
- وجود مفارقات في أجور الوظيفة الواحدة بين مؤسسات القطاع العام، كما تفترض وجود ذات المفارقات في أجور الوظيفة الواحدة بين مؤسسات القطاع الخاص.
- توجد مفارقات في أجور الوظيفة بذات المؤهلات والكفاءات بين مؤسسات القطاع العام من جهة، ومؤسسات القطاع الخاص من جهة أخرى.

- تحديد أجور العاملين في القطاع الخاص يعتمد أساساً على مستوى أجور القطاع العام للوظائف المناظرة مع الاحتفاظ بزيادة تتطلبها وضعية القطاع الخاص.

منهجية البحث:

يعتمد هذا البحث على المنهج الإحصائي والوصفي التحليلي، وتجمع البيانات من المصادر الأولية بالاستبيان والمقابلات المباشرة، كما تستخدم معلومات وبيانات المصادر الثانوية المتاحة في مطبوعات الجهات المهتمة وذات الصلة. عينات الدراسة للقطاع العام والخاص عبارة عن ثلاثة منظمات من كل قطاع يتم أخذها إحصائياً بالطريقة العشوائية المنتظمة بعد إعداد كشف لمؤسسات كل قطاع على حدا بالترتيب العشوائي.

الدراسات السابقة:

- دراسة سعد الدين فوزي، 1954م، "هيكل وسياسات الأجور في السودان"، وقد تناولت بالتحليل نظام الأجور الذي أنتجته لجنتي ميلز وويكفيلد 1951م.
- دراسة علي أحمد سليمان، 1974م، "الأجور ومشاكل العمل في السودان"، تناولت الدراسة مشكلات هيكل الأجور، عدم وجود قانون حد أدنى للأجور، واستراتيجية القوة العاملة.
- دراسة محمد سيد أحمد علي، 1985م، "سياسات الأجور في السودان وأثرها على التنمية"، ركزت الدراسة على أثر هذه السياسية في التنمية الاقتصادية للقطر.
- دراسة عاصم محمد حنفي، 1995م، "السياسات التعويضية في الخدمة المدنية السودانية وأثرها في الأداء"، انحصرت الدراسة في أثر السياسات على أداء العاملين داخل الخدمة العامة.
- دراسة المجلس الأعلى للأجور: إعداد د. مجدي نصر وآخرين، 2000م، حول "سياسات وتطور الأجور في السودان"، تناولت الدراسة أجور القطاع

العام من حيث العلاقة بين مستوى الأجور وتكاليف المعيشة، وكذلك مستوى الأجور في مؤسسات القطاع، وتوصلت إلى وجود مفارقات بين أجور القطاع العام، وأن الأجور متدهورة وضعيفة، والحاجة ماسة للمتابعة المستمرة للرقم القياسي للأسعار، وضرورة تعديل المرتبات دورياً وفق مؤشرات تكاليف المعيشة.

- تختلف هذه الدراسة التي نحن بصددنا عن الدراسات السابقة في أنها تبحث ابتداءً في أسس ومعايير تحديد الأجور، والتي اعتبرت الدراسات السابقة من المسلمات، كما تتناول أجور القطاع الخاص والتي لم تتناولها أي من الدراسات السابقة، فضلاً عن أن الدراسة تبحث محاور أخرى مثل العلاقة بين مستوى الأجور الحالي وتكاليف المعيشة الفعلية. والعلاقة بين مستويات الأجور داخل القطاع العام، وكذلك داخل مؤسسات القطاع الخاص، وأسباب المفارقات بين أجور الوظائف المتناظرة في القطاعين.

تنظيم البحث:

الفصل التمهيدي:

يتناول مشكلة البحث، هدف البحث، فروض البحث، ومنهجية البحث ثم تنظيم البحث.

الفصل الأول:

يتناول الإطار النظري للدراسة لتحديد المفاهيم والأدوات والمقاييس الأساسية، تحت المحاور التالية:

- ماهية الأجور.
- تطور فكرة الأجور.
- أنواع الأجور.
- أهمية الأجور.
- سياسات الأجور.
- هياكل الأجور.

- خطط الأجور .
- أسس ومعايير الأجور .
- نظريات الأجور .
- الأجور في الإسلام .
- الأجور في التشريع السوداني

الفصل الثاني: خلفية تاريخية:

يتناول الخلفية التاريخية للأجور في القطاعين العام والخاص، كما سيتناول المجلس الأعلى للأجور، والحد الأدنى للأجور باعتباره قاعدة الأجور، في المحاور التالية:

- خلفية تاريخية للقطاع العام .
- خلفية تاريخية للقطاع الخاص .
- تاريخ الأجور في السودان .
- المجلس الأعلى للأجور .
- الحد الأدنى للأجور .

الفصل الثالث: دراسة البيانات الثانوية:

في هذا الفصل نتناول بالدراسة البيانات الثانوية التي توفرت لدينا بشأن الأجور في القطاعين العام والخاص، في المحاور التالية:

- سياسات الأجور .
- بيانات القطاع العام .
- بيانات القطاع الخاص .

الفصل الرابع: تحليل البيانات الأولية:

في هذا الفصل نعتد في الدراسة على نتائج تحليل بيانات الاستبيان، وفق المحاور المذكورة بعد:

- الاستبيان .

- الخصائص الديمغرافية لعينة البحث.
- أثر التعويضات على مبحوثي العينة.
- سياسات وهياكل الأجور.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات:

يتناول هذا الفصل النتائج والتوصيات بالمحاور التالية، على ضوء تحليل

البيانات الأولية والثانوية:

- تمهيد.
- سياسات الأجور.
- النتائج.
- التوصيات.