



عمادة البحث العلمي
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

مجلة العلوم الاقتصادية

Journal homepage:

<http://journals.sustech.edu/>



السمات العامة لسوق العمل في السودان وتجاهاتها المستقبلية في الفترة من 2007-2010م

محمد خير عبد العزيز¹ و الطيب محمد يوسف الطيب² و هويدا آدم الميع³

1. بنك قطر الاهلي - قطر

2. مؤسسة أجواء الرمال-المملكة العربية السعودية

3. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا-كلية الدراسات التجارية

المستخلص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على مكونات سوق العمل واتجاهاتها المستقبلية وأيضاً معرفة حجم الطلب على العمل في القطاعين العام والخاص و التعرف على مشكلة البطالة في السودان خلال فترة الدراسة، . عليه يمكن تحديد مشكلة البحث من خلال الاسئلة التالية: ماهي الاسباب الرئيسية التي أدت لاختلال سوق العمل في السودان؟ وماهي السبل التي يمكن من خلالها معالجة هذه الظاهرة وخفض انعكاساتها السالبة على الاقتصاد ، وقد استخدمت الدراسة المنهج الإستباطي مستخدمة الجداول التي تساعد على تحليل الظاهرة موضع الدراسة ، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن حجم الطلب على العمل في القطاع العام أكبر منه في القطاع الخاص ، بمعنى ان نسبة توظيف الخريجين في القطاع الخاص منخفضة، كذلك أظهرت الدراسة إرتفاع نسبة العمالة من كبار السن إضافة إلى عمالة الاطفال، كما أوضحت الدراسة تدني مستوى التدريب والتأهيل للعاملين في القطاع العام ، وأوضحت إرتفاع نسبة البطالة خلال فترة الدراسة ، وأوصت الدراسة بزيادة حجم التوظيف في القطاع الخاص من خلال زيادة الإستثمارات من أجل زيادة فرص توظيف الخريجين وتدريب وتأهيل الخريجين في مجال التوظيف الذاتي لاسيما في مجال الإنتاج الحيواني والزراعي وانشاء المجمعات الصناعية للفنيين وتدريبهم .

Abstract:

The study aimed to identify the components of the labor market and its future trends, besides knowing the size of the demand for labor in the public and private sectors, in addition to identify the problem of unemployment in the Sudan during the study period. Accordingly, the research problem can be summed up through the following questions: What are the main reasons that led to the disruption of the labor market in the Sudan? What are the techniques or methods in order to address this phenomenon, and to reduce its negative impact on the Sudanese economy? The study used the deductive approach, using tables that help to analyze the phenomenon under study. The study main results include the following: the size of the demand for labor in the public sector is bigger than that in the private sector, in the sense that the percentage of recruiting graduates in the private sector is low; a rise in employment rate of the elderly as well as child labor; a low level of training and rehabilitation for workers in the public sector; besides prevalence of high unemployment rate during the study period. The study recommended increasing the number of employees recruited by the private sector through increasing of investment in order to increase employment

opportunities for graduates, as well as training and qualification of graduates in the area of self-employment, especially in the field of agricultural and livestock production, besides the establishment of industrial sites for technicians training.

الكلمات المفتاحية: سوق العمل، الطلب على العمل، عرض العمل، البطالة، فائض العرض، مخرجات التعليم.

المقدمة:

يعتبر سوق العمل ومكوناته من أهم الموضوعات في العصر الحديث لاسيما حالة الفائض في عرض العمل وما يترتب عليه من حالات مختلفة من البطالة وانعكاساتها السالبة على الاقتصاد القومي. والسودان كغيره من الدول يعاني من هذه الظاهرة وما يترتب عليها من آثار سلبية على الاقتصاد ومتغيراته، وأوضحت كثير من الدراسات زيادة الكمية المعروضة من مخرجات التعليم

وسوف تدرس هذه الورقة واقع سوق العمل السوداني واتجاهاته المستقبلية والقاء الضوء على مكوناته وأسباب إختلاله و ذلك من خلال تحليل البيانات والمعلومات المتاحة من الجهات المختصة.

مشكلة الدراسة:

تنامي وجود حالة من فائض العرض في خدمات العمل بكافة أنواعها سواء كانت على مستوى زيادة مخرجات التعليم العالي بمستوياته المختلفة أو فائض العمالة نتيجة للهجرة المتزايدة من الريف الي المدن السودانية تحت ظروف مختلفة مما نتج عنه اختلال في سوق العمل السوداني . وعلى ذلك يمكن تحديد مشكلة البحث من خلال الاسئلة التالية:

- ماهى الاسباب الرئيسية التى ادت لاختلال سوق العمل فى السودان؟

- مامدى مساهمة القطاع الخاص فى استيعاب وتشغيل الخريجين ؟

- مامدى مساهمة كبار السن والاطفال فى النشاط الاقتصادى ؟

أهداف الدراسة:

- تحديد السمات العامة لسوق العمل فى السودان.

-المعوقات التى حالت دون زيادة فرص العمل مما أدى إلى زيادة ظاهرة البطالة

-الاتجاهات المستقبلية لسوق العمل فى السودان.

أهمية الدراسة:

تتبع الأهمية العلمية للدراسة من أهمية موضوع الدراسة ألا وهو مرتكزات سوق العمل والتي تواجه على المستوى الداخلي والخارجي بالعديد من المشاكل الرئيسية التي أدت إلى تنامي معدلات البطالة . أما الأهمية التطبيقية فتتمثل في تحليل واقع سوق العمل في السودان واتجاهاته المستقبلية من واقع البيانات والمعلومات المتاحة مما يساعد جهات الإختصاص برسم السياسات التي تعمل على زيادة أثر المتغيرات الإيجابية وتقليص دور المتغيرات ذات الأثر السلبي .

فروض الدراسة:

- يعتمد سوق العمل بدرجة كبيرة على القطاع العام وليس القطاع الخاص مما يشكل عيباً على الموازنة العامة للدولة وعلى الاقتصاد بصورة خاصة.

- بالرغم من تطبيق سياسات التحرير الاقتصادي والتي من اهم اهدافها توسيع دور القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي إلا ان مساهمة القطاع الخاص في الاداء الاقتصادي عموما وزيادة عرض العمل بصفة خاصة مازالت منخفضة في السودان.

- ارتفاع نسبة مشاركة كبار السن والأطفال في سوق العمل في السودان.

منهجية الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة المنهج الإستنباطي وذلك بتحليل المعلومات والبيانات التي وردت في التقارير السنوية للجهات المختصة وذات الصلة بموضوع الدراسة .

الدراسات السابقة:

1-دراسة (بشير علي بشير علي - 2011م-ص2):

تناولت الدراسة مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في السودان وتوصلت إلى وجود ما يؤكد:

- أن سياسة التعليم تؤثر على إحتياجات سوق العمل.
- عدم مواءمة المؤهلات التعليمية مع متطلبات سوق العمل.
- ضعف مساهمة القطاع الخاص في إستيعاب الخريجين .
- أن بطالة الخريجين تتردد كل عام بسبب أن سياسات التعليم لا تقدم على أسس واضحة كما أنها لا ترتبط غالباً بإحتياجات سوق العمل .
- وتمثلت أهم توصيات الدراسة فيما يلي:
- إعداد دراسات وافية عن سوق العمل.
- مشاركة قطاع العمل مع القطاع التعليمي في وضع السياسات التعليمية.
- مراجعة دورية لسياسة التوظيف في الدولة ومؤسساتها المختلفة حتى تصبح الخبرة والكفاءة والمؤهلات هي الإختيار للوظيفة العامة .

- إلزام الدولة والقطاع الخاص بتوظيف وتدريب الخريجين.

- تكوين هيئة من الخريجين تتبع مباشرة لرئاسة مجلس الوزراء تعني بشئون الخريجين وتوظيفهم.

2-دراسة (محمد بن علي العمري-2008م-ص2):

تناولت الدراسة توظيف العمالة في المملكة العربية السعودية وبرامج التدريب وخاصة التدريب المهني وعلاقتها بإحتياجات سوق العمل وكانت نتائج الدراسة كما يلي:

- إن معظم الملتحقين ببرامج التدريب المهني من سكان المدينة والنسبة العظمى تتراوح أعمارهم من (20-25) عام يحملون مؤهل الإبتدائية والمتوسطة كما أوضحت الدراسة أن 78.9% لا يحملون المؤهل الجامعي وبالتالي تندي تأهيلهم الأكاديمي كما أوضحت عدم إجادتهم للغة الإنجليزية والحاسب الآلي.
 - إن أكثر من ثلث الخريجين عاطلين عن العمل ، وإن النسبة العظمى من العاملين لا يعملون في مجال تخصصاتهم ، ونسبة العاملين في القطاع الحكومي أكبر من العاملين في القطاع الخاص .
 - قلة أعداد الخريجين في التخصصات المطلوبة في سوق العمل وضعف إتقان الخريجين في التخصصات المتوفرة ، وحاجة السوق إلى تخصصات إضافية غير متوفرة في المعاهد المهنية .
- وأهم توصيات الدراسة هي:

- أهمية تخطيط القوى العاملة على مستوى الوطن وتحليل سوق العمل السعودي وتحديد حجم العرض والطلب على الوظائف والمهن وجهاتها وبناء قاعدة معلومات .

- إستحداث هيئة محايدة متخصصة لتطبيق نظام تأكيد الجودة والإعتماد الأكاديمي الدولي على الكليات التقنية والمعاهد المهنية الحكومية والأهلية ويكون إرتباطها مباشرة بوزارة العمل .

- تطوير المرتكزات الإرشادية والمعايير المهنية الوطنية القياسية من خلال دراسة خصائص سوق العمل والتعرف على متطلباته واحتياجاته من المهن والتأهيل والمهارات والوقوف على الإتجاهات والتجارب العالمية والمحلية الحالية والمستقبلية وتوافر فرص العمل الجديدة والمتوقعة.

- اعتماد آلية قومية لإجراء الفحص المهني بناءً على المعايير الوطنية ومنح رخص مزولة العمل وتجديدها للتأكد من كفاءة القوى البشرية العاملة ، ومن ثم العمل على تقليص الفرق بين العمل في القطاع العام والخاص لتحفيز سعوية الأعمال والوظائف في القطاع الخاص .

الفرق ما بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة: هذه الدراسة تناولت مكونات سوق العمل في السودان واهم الإتجاهات المستقبلية لمعالجة الاختلال في سوق العمل وهي تعتبر دراسة شاملة لسوق العمل في السودان، وهذا ما لم تتناوله جميع الدراسات السابقة بل ركزت على دراسة حالة او جزئية معينة من سوق العمل .

مفهوم سوق العمل والعوامل المؤثرة عليه

مفهوم العمل:

يشير العمل إلى الجهود البشرية البدنية والذهنية المبذولة في الإنتاج بصورة إختيارية، سواء أكانت صوراً مستقلة أو مشتركة مع جهود آخرين، ومن هنا يتضح أن إطلاق مصطلح العمل على الجهد يتطلب توافر شرطين أساسيان في ذلك الجهد هما أن يكون بشرياً إختيارياً .

وفي هذا الصدد يرى الإقتصادي الشهير ألفريد مارشال (Alfred Marshal) أن العمل هو الجهد الذهني أو البدني بغرض خلق أو زيادة الانتاج، في حين يعبر الإقتصادي المعروف هانسن (Hanson) عن العمل بكونه الجهد المبذول من قبل الإنسان بتوجيه إرادته لتحقيق دخل (عادل إفليح العلي وآخرون - 1990م - ص 6-8).

يعتبر سوق العمل هو المؤسسة التنظيمية التي تتفاعل فيها قوى العرض والطلب على عنصر العمل ، أي يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها ، ومن ثم يتحدد فيها تسعير خدمات العمل أو ما يعرف بتحديد الأجور والتوظيف .

وسوق العمل مثله مثل أي سوق آخر يتضمن بائعين ومشتريين وقواعد لتحديد الأسعار أو الأجور، غير أنه يتميز عن غيره من الأسواق بمواصفات تعكس الطبيعة الخاصة به ، فخدمة العمل هي السلعة محل التبادل في هذا السوق ولا يمكن فصلها عن يقوم بتأديتها ، هذا الترابط غير القابل للانفصال بين خدمة العمل التي تباع وتشتري في السوق والإنسان بطبيعته يعطي أهمية لعوامل كثيرة غير نقدية هذه الصفة لا وجود لها في الأسواق الأخرى مثل سوق السلع وسوق النقد هذه العوامل مثل ظروف العمل ومكانه وطبيعة العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة .

عموماً يمكن تعريف سوق العمل بأنه "الآلية التي تتفاعل فيها قوى العرض والطلب على خدمات العمل والتي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف. كما يعرف سوق العمل بأنه سوق يتضمن مشتريين هم أصحاب الأعمال وبائعين هم العمال ، وبسبب وجود عدد هائل من المشتريين والبائعين في اي وقت، فإن القرارات التي تتخذ في أي حالة خاصة تكون متأثرة بسلوك وقرارات الآخرين، ويبدو سوق العمل للوهلة الأولى أنه سوق للتبادل

لا يختلف عن سوق السلع والخدمات إلا أنه ليس كذلك فكما هو معلوم أن الثمن الذي يدفع في سوق السلع والخدمات يكون مقابل الحصول على سلع وخدمات، أما سوق العمل فالثمن الذي يدفع يكون مقابل الحصول على الجهد الذي يبذله العمال مع بقاء العمال مصدرًا لذلك الجهد، ولذلك يستنتج أن العوامل غير النقدية مثل درجة المخاطرة وعدد ساعات العمل، تكون لها أهمية أكبر في سوق العمل مقارنة بسوق السلع والخدمات. إلا أن الواقع العملي الذي يتم منه شراء خدمات العمل تشكل وبوضوح سوقاً نتيجة لتوفر عدة أسباب أبرزها (رونالد إيرنبرج و روبرت إسميث-1994م-ص36):

- تطور المؤسسات التي تسهل عملية الاتصال بين البائعين والمشتريين لخدمات العمل .
- الحاجة إلى تبادل المعلومات والمقابلات وتقديم الشروط اللازمة بشأن عملية البيع والشراء (لخدمة العمل) وهو ما يتطلبه السوق لتبادل وإتمام ذلك.

- عندما يتم الإتفاق بشأن تقديم العمل و ثمنه وما يتعلق به (تعويض، سكن). يختلف سوق العمل في تعريفه عن الأسواق الأخرى مثل سوق السلع ويعرف سوق العمل بأنه تنظيم معين يكون فيه العارضين لخدمات عنصر العمل الفعلية والذهنية (العمال) والطالبيين لهذه الخدمات (المنشآت) على إتصال ويلتقي بعضهم البعض من أجل تحديد كمية ونوعية عنصر العمل الذي سيتم توظيفه عند مستوى معين من الأجر خلال فترة زمنية معينة (علي محمد الهوني وآخرون-1996م-ص8).

ويختلف حجم سوق العمل حسب نوعية عنصر العمل (درجة التأهيل) فالأشخاص ذوو المؤهلات العليا قد يتعدى سوق العمل بالنسبة لهم الحدود الجغرافية لبلادهم ويكون سوق العمل لهم سوقاً دولياً، أما الأشخاص ذوو التأهيل الأقل فيكون سوق عملهم في حدود بلادهم أو مناطقهم المحلية.

أي أن سوق العمل ينقسم إلى عدة أنواع من الأسواق الفرعية طبقاً للمهارات المختلفة التي يكتسبها الأفراد وحسب نشاطهم الاقتصادي محلياً أو دولياً مثلاً سوق عمل الأطباء وآخر سوق المهندسين، كما أن بعض الكتابات تصور سوق العمل بإعتباره حركة ديناميكية بين أولئك الذين يتطلعون إليها .

مميزات سوق العمل عن الأسواق الأخرى:

يتميز سوق العمل عن غيره من الأسواق الاقتصادية بما يلي (نعمة الله نجيب إبراهيم- 1997م-ص11-18):

- غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل وهذا يعني عدم وجود أجر واحد يسود السوق مقابل الأعمال المتشابهة ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة في سوق العمل نقص المعلومات لدى العمال لقلة الحركة أو الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية وقد يرجع ذلك إلى عدة أسباب منها:

- 1- شعور العامل بأن فرص العمل تقل أمامه كلما تقدم به السن.
- 2- عدم شعور العامل بالرضا بكثرة تغيير المؤسسات التي يلتحق بها .
- 3- تزايد المسؤوليات العائلية للعامل بدعوه للاستقرار وهذا لا يحفز على كثرة التنقل .
- 4- عوامل اجتماعية أخرى كالارتباط العائلي أو الارتباط بالمكان مما لا يحفز على تغيير موقعه الجغرافي .
- 5- مستوى قدراته وخبراته تؤثر في قدرته على الحركة خاصة الانتقال المهني فكلما زادت خبرة العامل في مهنة معينة أو كلما زادت المتطلبات التخصصية لمهنة معينة كلما ضاقت الفرص أمام العامل لتغيير مهنته .
- 6- سهولة التمييز أو التفرقة بين خدمات العمل ولو تشابهت هذه الخدمات سواء لأسباب عنصرية أو بسبب الجنس واللون والدين أو لأسباب السن والثقافة.

7- ارتباط عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم لفترات مختلفة. بالإضافة إلى ذلك فإن عرض العمل يتأثر بعوامل أخرى كمنظمة التأمينات الإجتماعية والتأمين ضد البطالة ونظم المعاشات والإجازات وهذا يختلف بطبيعة الحال عن عرض السلع والخدمات الأخرى والذي يخضع فقط لظروف البيئة الاقتصادية للإنتاج.

8- يتأثر سوق العمل بالتقدم والتغير التقني حيث تنعكس آثار التقدم على البطالة في سوق العمل في أحد مظهرين:

1/ في انتشار البطالة عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة وهذا يعني إلغاء بعض الوظائف في صورة الأداء البشري.

2/ في تغير متطلبات بعض الوظائف بظهور خبرات لم تكن موجودة ومستوى تعليمي أعلى بما يكفل سلامة التعامل مع الآلة.

يتأثر سوق العمل بعدة عوامل أو متغيرات يمكن إجمالها فيما يلي (منى الطحاوي-1984-ص26) .

أولاً: العوامل المؤثرة على عرض العمل

- حجم السكان وهيكله
- مستويات الأجور
- تفضيلات الأفراد بالنسبة للأجر ووقت الفراغ
- العادات والظروف الاجتماعية والدينية السائدة
- انتقال عرض العمل
- التكلفة الاجتماعية للعمل
- نقابات العمال

ثانياً: العوامل المؤثرة على الطلب على العمل

- معدل الأجر
- مرونة الإحلال بين العمل والعناصر الأخرى
- مستوى الطلب في سوق المنتجات
- مرونة الجهاز الإنتاجي
- الفن الإنتاجي المستخدم
- إنتاجية العمل
- نقابات العمال
- السياسات التي تنتهجها الدولة مثل سياسة الحد الأدنى للأجور .

وتركز هذه الدراسة على دراسة السمات العامة لسوق العمل في السودان في ظل الإخذ بالإعتبار للعوامل المذكورة سابقاً والتي تعمل على تحليل سوق العمل في السودان والتي تأخذ بمفاهيم النظرية الاقتصادية مثل العائد الاقتصادي (الربح بالنسبة للمنتجين، الأجر العادل بالنسبة للعمال). تختلف أدوات التحليل في حالة التوظيف في القطاع العام والذي يأخذ بمعايير أخرى مثل سياسات الدولة في الحد الأدنى للأجور والوضع السياسي والاجتماعي وغيرها ، وفي ظل هذا التداخل والتشابك بين سوق العمل في القطاع العام والخاص لكن لا بد من تحليل سوق العمل في السودان والذي يتسم بخصوصية في تعاضد دور الدولة فيه، هذا التعاضد يقتضي ضرورة

دراسة الواقع وتحليل المتغيرات مما يساعد جهات الاختصاص والباحثين في وضع الرؤى التي تساهم في رسم مستقبل أفضل لتحقيق معدلات توظيف جيدة دون تكبير كاهل الدولة بالتزامات مالية باهظة في المرتبات والأجور بل تفعيل قطاع الإنتاج والإستثمار للقيام بدوره المنوط به في الإستغلال الأمثل للموارد وأهمها الموارد البشرية وما يترتب عليها من تحسين الأوضاع الإقتصادية والإجتماعية للفرد والمجتمع .

مكونات سوق العمل في السودان:

برغم أن خصائص سوق العمل في السودان لا تختلف كثيراً عن خصائص أسواق العمل في أي دولة أفريقية نامية تجمع بين القطاع العام والخاص، إلا أنه يتسم ببعض الخصوصية التي تميزه عن مفهوم سوق العمل المتعارف عليه في الإقتصاد التطبيقي ، وتتبع هذه الخصوصية من دور الدولة المتعاطف في سوق العمل، حيث أن التحليل في حالة القطاع العام يتأثر ببعض العوامل التي تؤثر على التوظيف وتحديد الأجور، كالإستقرار السياسي والإجتماعي وغيرها. لذا يكون من المهم تحليل مكونات سوق العمل في السودان وفقاً للبيانات المعدة من الجهات الرسمية المختصة .

أولاً: عرض العمل في السودان :

يتأثر عرض العمل في السودان بعدة عوامل منها:

حجم وهيكل السكان:

وصل إجمالي سكان السودان عام 2008م حوالي 39,1 مليون نسمة ، بلغت نسبة مشاركة الشباب من عمر (25-59) في النشاط الإقتصادي حوالي 57.7% وتمثل هذه الفئة خريجي المرحلتين الثانوية والجامعية وتعتبر هذه الفئة ذروة العمل الانتاجي ولذا يقال أن السودان تنسم بهيكل عمري فتي .

تقدر نسبة الأطفال أقل من 15 سنة بحوالي 44% من جملة عدد الاطفال وهي نسبة عالية.

وتبلغ نسبة مشاركة كبار السن من عمر (60-75) سنة 49% (أي ان بين كل اثنين من المسنين واحد يعمل) وهي من أعلى نسب المشاركة للمسنين في العالم ويرجع ذلك إلي تدني قيمة ضمان الشيخوخة (معاشات، ومعاشات تأمينية) كما إن قيمة المعاش تتدني كثيراً عن واقع الكسب والأسعار مما يضطر الكثيرين للعمل بعد سن المعاش أو الإستبقاء بالخدمة العامة ، ويعتبر توفير فرص العمل وترقية نوعيته أداة حاسمة في التصدي للفقر والإستبعاد الإجتماعي، وكذلك يعتبر معدل الأعالمة الديمغرافي عالياً إذ يبلغ متوسط حجم الأسرة 6 أفراد أما معدل حجم الأعالمة الإقتصادية يقدر بأنه أي شخص مشتغل يعول نفسه وأثنين آخرين في المتوسط وهذا الخلل الديمغرافي يمثل قضية إستراتيجية طويلة المدى تحتاج إلي تنمية مستدامة وتقدم إقتصادي وإجتماعي. (مسح القوي العاملة لشمال السودان سنة 2008م).

الأجر:

يعتمد السكان في السودان على الأجر الجاري في حياتهم اليومية، كما يتضح ضعف نسبة الأثرياء في السودان مما جعل الأجر العنصر الرئيسي لتلبية متطلبات الحياة الضرورية ، تصنف مستوى الأجر السائدة في السودان بأنها من مستويات الأجر المنخفضة والتي لا تكفي في غالب الأحوال الإحتياجات الأساسية للعامل مما يؤثر في زيادة عرض العمل من قبل بعض أفراد الأسرة مثل كبار السن والأطفال أو حتى زيادة ساعات العمل من قبل العاملين من أجل تحقيق مستوى دخل أفضل.

والجدول التالي يوضح الرقم القياسي للأجور مقارنة بالرقم القياسي للأسعار ومتوسط الإنفاق الشهري .

جدول رقم 1: الرقم القياسي للأجور والأسعار ومساهمة الأجر في المستوى المعيشي

العام	الحد الأدنى للأجور بالجنيه	الرقم القياسي للأجور	الرقم القياسي للأسعار	متوسط الإنفاق الشهري	مساهمة الحد الأدنى للأجور
2007	165.4	100	100	921.12	17.1%
2008	165.4	100	114	999.01	16.01%
2009	165.4	100	121	1005.9	16.5%
2010	165.4	114.5	139	1183.8	15.9%

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء تقارير 2007-2010

من الجدول يلاحظ أن الرقم القياسي للأسعار أعلى من الرقم القياسي للأجور في السنوات من 2008 وحتى 2010، ويتضح ثبات الحد الأدنى للأجور بينما يزايد الرقم القياسي للأسعار ، مما يعكس على إنخفاض نسبة مساهمة الحد الأدنى للأجور في الإنفاق الشهري للمستهلك والتي تتراوح ما بين (15.9-17.1) وهي تعتبر نسبة ضعيفة للغاية.

تفضيلات الأفراد بالنسبة للأجر ووقت الفراغ:

تتأثر تفضيلات الأشخاص والمفاضلة بين العمل ووقت الفراغ بمستويات الدخل ، فعند مستويات الأجور المنخفضة يتم تعظيم العمل ويقل الميل نحو تفضيل الفراغ وهو ما ينطبق على حالة السودان والتي يزداد فيها عرض العمل الإضافي والتي تصل حتى لأيام العطلات ، لدرجة أصبحت فيها ثقافة العطلات والإجازات السنوية والتمتع بها هي من قبيل الرفاهية في المجتمع بالرغم من أنها ضرورة أساسية من أجل زيادة إنتاجية العامل وتخفيض ضغط العمل وزيادة فرص الابتكار والتجديد للعمال ، وبالتالي فإن عامل المفاضلة بين الأجر ووقت الفراغ في السودان تميل نحو زيادة عرض العمل .

العادات والظروف الإجتماعية والدينية السائدة:

يميل المجتمع في السودان إلى حالة الإنفتاح الإجتماعي حيث تزداد فرص التوظيف للنساء وكذلك عدم وجود تفرقة دينية في التوظيف مما يؤثر فيعرض العمل بشكل طردي.

نقابات العمال:

تهدف النقابات العمالية لتحسين الأجور و المحافظة على علاقة مستقرة مع أرباب الأعمال ولكن عالميا حدث تداخل كبير بين الأهداف الاقتصادية للنقابات والأهداف السياسية والتي من المفترض أن تكون وسيلة لتحقيق الأهداف الاقتصادية للنقابات فأنحرف نشاط النقابات وتوسع نشاطها السياسي والاجتماعي ، ولا تختلف النقابات العمالية في السودان عن النقابات العمالية في العالم لاسيما دول العالم النامي والتي ورثت مؤسسات يعمل فيها أميون في بعض الفترات الزمنية وفي ظل مستويات أجور منخفضة، أثر ذلك في إتجاه النقابات في إنشاء الجمعيات الاستهلاكية لتحسين وضع العمال وإنشاء فصول محو الأمية وفي بعض الأحيان القيام بدور اجتماعي وتضامني للعاملين، كذلك تتدخل هذه النقابات في الأنشطة السياسية والاجتماعية مما أبعدها عن دورها الاقتصادي.

ثانياً: الطلب على العمل في السودان

يتصف الطلب على العمل في السودان بأنه أقرب إلى الضعف منه إلى حالة الإستقرار ،ويمكن توضيح ذلك من خلال العوامل التي تؤثر على الطلب على العمل في السودان .

▪ ضعف مرونة الجهاز الإنتاجي

يتميز الجهاز الإنتاجي في السوداني بضعف قدرته للإستجابة للمتغيرات في الطلب الكلي للعاملين ويرجع ذلك إلى الأتي .

أ/ إعتدال القطاع الإنتاجي على مدخلات إنتاج مستوردة اي أن جميع إحتياجات الزراعة و الصناعة الخفيفة والثقيلة من المواد الخام تأتي مستوردة من الخارج .

ب/ ضعف الطلب الكلي على السلع المنتجة محلياً وذلك في ظل تدني مواصفات السلعة المنتجة محلياً او عدم تغطيتها للطلب المحلي، يترتب عن هذا الضعف في الطلب على السلع المحلية الى أن اي تغيرات في الطلب الكلي(والتي يمكن ان تأتي نتيجة لسياسات مالية تحفيزية)يستفيد منها العالم الخارجي وليس الإقتصاد المحلي أو نسبة مساهمتها في الإقتصاد المحلي ضعيفة .

▪ ضعف إنتاجية العامل في السودان

يرجع ضعف إنتاجية العامل في السودان لعاملين، احدهما عدم تطبيق التخصص وتقسيم العمل في كثير من جوانب الإنتاج ، والاخر بضعف الأجور وأثرها على الرضى الوظيفي .

▪ ضعف مساهمة النقابات العمالية

إتصفت النقابات العمالية في السودان بدورها في زيادة الأجور وعلى الرغم من ذلك يلاحظ ان التغير في الاجور عادة مايسبقه تغيرات في الاسعار وبمعدل اعلى من تغير الاجور مما يؤثر سلبا على الدخل الحقيقي والجدول رقم(1) يوضح ذلك واغفلت النقابات في زيادة الإنتاجية من خلال التدريب والذي يمكن ان يشكل عنصراً موجبا على الإقتصاد ولربما يقود الى مقدره افضل للاقتصاد لتحمل زيادة الاجور. يلاحظ على النقابات العمالية في السودان التركيز على البعد السياسي للنقابات الذي يبعدها من دورها الإقتصادي.

▪ السياسات التي تنتهجها الدولة

توجد عدة سياسات مثل سياسات الحد الأدنى للأجور والسياسات النقدية والسياسات المالية والتي تتفاعل جميعها بصورة مباشرة وغير مباشرة في تفعيل قطاع الإنتاج والذي يدعم بصورة مباشرة الطلب على العمل لاسيما في القطاع الخاص. وقد تم تطبيق كل هذه السياسات وفي فترات زمنية مختلفة ولكنها لم تحقق الاهداف المرجوة منها في عدد من المرات مما يتطلب تحليل دقيق لمثبطات فاعلية هذه السياسات بغرض الاستفادة منها مستقبلاً.

الإختلال في سوق العمل في السودان:

يتصف سوق العمل في السودان بأنه غير متوازن ، اي أن عرض العمل أكبر من الطلب على العمل وقد إنعكس ذلك في إرتفاع معدلات البطالة وتنوع أشكالها ويمكن دراسة هذا الإختلال وفقاً للمظاهر الأتية:

توزيع البطالة في السودان:

تتنوع البطالة في السودان بكافة اشكالها من البطالة المقنعة في مؤسسات الدولة وقطاع الزراعة الذي يستوعب نسب عالية منها وبخاصة في الريف. اما في الحضر فتوجد البطالة الجزئية او العمل بدوام جزئي وخاصة التقنيين والفنيين في الاعمال الحرة، بل وانتشار المهن الهامشية بصورة كبيرة في المدن. اما البطالة حسب النوع فهي ايضا فقد اشار مسح القوي العاملة لشمال السودان سنة 2008م الى الأتي:

- بطالة الذكور: تبلغ جملة الذكور حوالي 13,354,360 مواطن ما يقدر بـ 50% من جملة السكان وتبلغ نسبة القوى العاملة من الذكور حوالي 50% من إجمالي الذكور وتبلغ نسبة الناشطين منهم إقتصادياً حوالي 80% من جملة الذكور في السودان وتبلغ نسبة المتبطلين من إجمالي الذكور حوالي 8% .

- بطالة الإناث: تبلغ جملة الإناث حوالي 13,317,980 انثى أي ما يقارب 50% من السكان ويبلغ عدد الناشطين إقتصادياً من الإناث 3,918,328 أنثى أي حوالي 29% من جملة الإناث ويبلغ عدد العاملين 3,126,361 أنثى أي حوالي 23% من جملة الإناث، أي تبلغ نسبة العاملين من الإناث 80% من جملة الناشطين إقتصادياً، بينما يبلغ عدد المتبطلين من الإناث 791,967 أي 20% من جملة الإناث في السودان .

- توزيع البطالة حسب الفئات العمرية ، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي .

جدول رقم 2: البطالة حسب الفئات العمرية

الفئة العمرية	معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي	نسبة البطالة
15-24	36.6	22.9
25-59	57.7	12.3
60-64	50.3	10.8
65	26.5	9.9
الاجمالي	48.5	15.9

المصدر: حسب من نتائج التعداد الخامس للسكان والمساكن 2008م

من الجدول أعلاه يلاحظ إرتفاع نسبة البطالة للفئة العمرية (15-24) وقد يرجع هذا الإرتفاع كنتيجة للوضع المادية المتدهورة لأسرهم مما يضطرهم للدخول سوق العمل في سن مبكرة ، ويمكن معالجة هذه المشكلة عن طريق دعم قطاع التعليم وتوجيه مؤسسات الدعم والرعاية الاجتماعية مثل ديوان الزكاة بدعم الطلاب الفقراء والأيتام، هذا يؤثر في إتجاهين الأول: تخفيض معدلات البطالة بصورة عامة وفي هذه الشريحة من المجتمع على وجه الخصوص. الثاني: زيادة مستوى تأهيل هذه الفئة مما يساهم في رفع إنتاجيتهم وتحسين أوضاعهم المعيشية في المستقبل .

تعتبر الفئة العمرية بين (25-59) أهم فئة في عمر الانسان المنتج خاصة إذا كان العامل مؤهلاً تاهيلاً جيداً ويخضع للتدريب ويعمل في مجال إختصاصه، يصعب توفر هذه العوامل الثلاثة في حالة السودان . وفي كل الأحوال توفر نسبة مقدره من هذه الفئة تعتبر لصالح الاقتصاد فيجب الاهتمام بهذه الفئة فأرتفاع نسبة البطالة في هذه الفئة يعتبر إهدار للقوى العاملة المدربة، ويمكن معالجة البطالة في هذا العمر عن طريق : أولاً: تحفيز قطاعات الانتاج لاسيما قطاع الزراعة والصناعة والسياحة والاستفادة من الخبرات أو تخصص الخريجين .

ثانياً: رفع مستوى التدريب للخريجين ومعاهد التدريب المهني للأخريين وذلك عبر إنشاء مؤسسات تعني بهذا الغرض ودعم المؤسسات الدولية المعنية بنقل الخبرات والتدريب .

ثالثاً: نشر ثقافة التوظيف الذاتي وتكامل السياسات التمويلية والتدريب وتسهيلات التسويق عبر مجالات الإنتاج الحيواني (الألبان واللحوم ، مشتقات الألبان ، تربية الدواجن) ، والإنتاج الزراعي ومحاولة تسهيل التسويق الداخلي والخارجي .

رابعاً: إنشاء المجمعات الصناعية والورش في مجالات الإنتاج مثل أدوات الكهرباء والأثاث والتصنيع الزراعي، ولعل العمل على تخفيض معدلات البطالة وتحسين إنتاجية وأجور هذه الفئة يساهم بصورة تلقائية في خفض معدلات بطالة الفئات العمرية اللاحقة الأكثر من 60 سنة وذلك إستناداً على الواقع الاجتماعي للسودان والذي ما زال فيه نظام الأسر الممتدة، إضافة إلى تحسين أوضاع إستحقاقات نهاية الخدمة والرعاية الاجتماعية للمعاشيين .

جدول رقم 3: معدلات البطالة في السودان

السنة	القوي العاملة/مليون نسمة	المتبطلين/مليون نسمة	معدل البطالة%
2007	11.1	2.1	19.4
2008	13.0	2.7	20.7
2009	13.4	2.8	21
2010	13.8	3.1	22.4

المصدر: وزارة العمل والخدمة العامة

من خلال الجدول أعلاه يتضح تزايد نسبة البطالة من عام 2007 (19.4) الى ان وصلت (22.4) في عام 2010.

حجم التوظيف على العمل في القطاع العام :

يساهم القطاع العام باستيعاب نسبة كبيرة من حجم التوظيف في سوق العمل، هذا التنامي ليس في صالح الموازنة العامة للدولة والتي يتضخم فيها بند الأجور والمرتببات والجدول التالي يوضح نسب التوظيف في القطاع العام والقطاع الخاص .

جدول رقم 4: نسب التوظيف في القطاع العام والقطاع الخاص

السنة	بكالوريوس دبلوم عالي	الخبرات	الثانويات	عمال	نسبة التوظيف في القطاع الخاص (بكالوريوس)	نسبة التوظيف في القطاع العام
2007	50%	—	0.12%	23%	73.12%	5%
2008	17%	—	0.30%	21%	38.30%	7%
2009	22%	.25%	0.12%	9%	31.381%	6%
2010	17%	.08%	0.09%	2%	19.29%	4%
المجموع	26.4%	0.1%	0.15%	14.1%	89.40	7%.5

اعداد الباحثين من بيانات الدراسة (انظر قائمة الملاحق)

مصدر البيانات: لجنة الاختيار للخدمة العامة ، ادارة الاحصاء والمعلومات، الخرطوم ، السودان.

الجدول أعلاه يوضح الآتي:

- أ/ النسبة الكلية للعاملين في القطاع العام وبلغت %40.89
 ب/ أعلى نسبة إستيعاب في القطاع العام كانت %26.4 خريجين بكالوريوس حسب النسبة من إجمالي الخريجين في السودان خلال فترة الدراسة أعلاه .
 ج/ أقل نسبة إستيعاب في القطاع العام كانت %0.1 لخريجي الدبلوم العالي .
 د/ النسبة الكلية للعاملين من الخريجين في القطاع الخاص بلغت %5.7 وحسبت النسبة من إجمالي الخريجين في السودان خلال فترة الدراسة .

زيادة أعداد العمالة الوافدة

توافدت العمالة بأعداد كبيرة على السودان في الفترة من 1999 إلى 2010م وهي بداية إستخراج وتصدير البترول حيث استقدمت الدولة هذه العمالة للعمل في المجالات الإنتاجية والتخصصات التي تحتاج إلى مهارة وخبرة عالية لنقل خبراتها للسودانيين إلا أنها في الأعوام الأخيرة ازدادت بصورة لافتة للنظر وأصبحت تعمل في مهن هامشية لا تحتاج إلى خبرة عالية وأصبحت تنافس العمالة السودانية في فرص العمل ، أن عدد الأجانب القادمين إلى السودان حتى العام 2010 بلغ 753.000 من غير القادمين من مصر والعاملين بالمنظمات الدولية، منهم 685.000 لاجيء و 127.481 في العام 2007، وطلب اللجوء 64.000 في العام 2010 مقابل 25.648 في العام 2007، ساهمت الهجرة غير الشرعية وهجرات العمال من أواسط وغرب أفريقيا، في تفاقم ظاهرة البطالة لاسيما في وسط فقراء المدن وعملت على إقصاءهم من وسط المدينة وذلك عن طريق إرتفاع تكاليف السكن ومن ثم فعلت من الهامش الحضري وما يترتب عليه من إتساع ظاهرة فقر الهامش الحضري والتبعات الاجتماعية والسياسية كذلك . ولعل من أهم المعالجات لهذه المشكلة هي ضبط عمالة الاجانب لاسيما الهجرة غير الشرعية (خالد سرالخنتمحمد محمد محجوب وآخرون 2011 م ص-12).

الاتجاهات المستقبلية لسوق العمل بالسودان:

يتمتع السودان بتنوع فرص الاستثمار والتي يمكن أن تؤدي إلى خلق فرص عمل منها على سبيل المثال الاستثمارات الخدمية والزراعية، ومن أهم القطاعات التي يمكن أن يؤثر التوسع فيها إلى توسع فرص العمل مايلي:

مساهمة السياحة في الإقتصاد السوداني:

أكدت إحصاءات المجلس العالمي للسياحة والسفر أن متوسط مساهمة قطاع السياحة في الناتج المحلي الإجمالي يبلغ %10 علي نطاق العالم ، وأن السياحة تعتبر أكبر قطاع منتج في كثير من الدول غير البترولية، وأن بعض الدول البترولية أخذت بتشجيع السياحة واعتبارها قطاعاً رئيسياً في اقتصادياتها، ومن أمثله الدول التي ترتفع نسبة مساهمتها في إجمالي الناتج المحلي الإجمالي الأردن %26.1، ومصر %21.7، ومالطا %34.1، وأسبانيا %19.1.

من المعلوم أن القطاع السياحي في السودان لا ينظر له على أنه قطاع منفصل وإنما يدمج في عدد من القطاعات الرئيسية الأخرى كقطاع النقل، الخدمات ، التجارة الخارجية والقطاع التجاري. ولذا لا توجد إحصائيات خاصة بالقطاع السياحي كغيره من القطاعات الاقتصادية كالقطاع الزراعي أو الصناعي. غير أن هذا القطاع بدأ مؤخراً في المساهمة في دعم الإقتصاد السوداني ، فجد أن الناتج القومي السياحي لعام 2005م بلغ حوالي %8 من الدخل القومي، وفي منشور منظمة السياحة العالمية ذكر أن السياحة تساهم بحوالي 262 مليون دولار في الدخل القومي السوداني.

وتتميز السياحة بأنها من القطاعات الخدمية كثيفة العمل اي أنها توفر من فرص العمل مالا توفره القطاعات الأخرى ، وأكدت تقديرات المجلس العالمي للسياحة والسفر لعام 2000م أن السياحة توفر فرص عمل تنمو بمعدل الضعف تقريباً مقارنة بالقطاعات الاقتصادية الأخرى وتوجد أغلب هذه الفرص في المشروعات الصغيرة والمتوسطة والمشروعات العائلية ، كما أنها تستوعب مالا يقل عن 192 مليون شخص حول العالم.

والقطاع السياحي في السودان يتضمن قطاعات فرعية منها:

- أجهزة السياحة الرسمية. - الإيواء والفنادق - الصناعات التذكارية - المتاحف - حدائق الحيوان. - المعارض - المرشدين السياحيين. - المطاعم والكافيتريات - الليموزين. - الوكالات السياحية- النقل السياحي(البري، النهري، البحري، الجوي)- منتزهات الترفيه.

وقد بلغ إجمالي العمالة في مدينة الخرطوم في عام 2007م حوالي 4791 عامل كما بلغ في باقي المدن حوالي 4340 عامل، كما بلغ إجمالي القوة العاملة في هذا القطاع عام 2007م حوالي 9131 عامل(أمنة عبد الحي يوسف-2009م- ص122-123).

جدول رقم 5: إيرادات السياحة في السودان

العام	عدد السياح	الإنفاق بالمليون دولار
2007	436292	427.6
2008	439166	548.000
2009	420238	521.748
2010	495161	616.639

المصدر: وزارة السياحة والحياة البرية.

يلاحظ من الجدول أعلاه أن أعداد السياح في السنوات الأخيرة (من 2007 وحتى 2010) بدأ في الارتفاع بشكل ملحوظ ومن ثم الإيراد السياحي وقد يرجع ذلك لتوقف الحرب بين شمال وجنوب السودان ، حيث شهد عام 2005م توقيع اتفاقية السلام. فمن المعروف أن القطاع السياحي من القطاعات شديدة الحساسية تجاه الأمن . فنجد أن عدد السائحين بلغ في عام 2010 ما يقرب من 495161 وهو رقم كبير إذا ما قورن مع العام 2007م (عدد السياح 436292)وما يترتب عليه من عوائد للسياحة.

مساهمة الزراعة في زيادة الناتج القومي وتوفير فرص العمل:

السودان بلد غني بالموارد الطبيعية والتي تشمل الأراضي الزراعية الخصبة 84 مليون هكتاراي ما يعادل 200 مليون فدان (يستهل منها 20% فقط) اي ما يعادل 30 مليون فدان، أما المراعي الطبيعية47مليون هكتار و الغابات 74 مليون هكتار.تنساب في ربوعه الأنهار الدائمة والموسمية وتشمل مياه النيل وروافده إضافة الى مياه الأمطار والمياه الجوفية.ويتمتع بثروة حيوانية ممتازة والتي تفوق الـ 132 مليون رأس من الأبقار والماعز والضأن والجمال والتي تربي أساسا على المراعي الطبيعية المتوفرة ينموالسكان في السودان بمعدل نمو سنوي 2.6%(وزارة الزراعة والاقتصاد الوطني-2011م).ولقطاع الزراعي بشقيه النباتي والحيواني دوراً محورياً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في السودان ويظهر ذلك جلياً في مساهمته في الناتج المحلي بحوالي 45% يساهم القطاع النباتي بحوالي 25% والقطاع الحيواني بحوالي 20% من الناتج المحلي الإجمالي كما أن القطاع

الزراعي يعد المساهم الرئيسي في عائدات الصادرات غير النفطية وتمثل الصادرات النباتية حوالي 59% والحيوانية 32% من إجمالي صادرات السودان غير النفطية، وللقطاع الزراعي دور كبير في توفير فرص العمالة حيث يستوعب نحو 70% من القوى العاملة ويناط به توفير الأمن الغذائي على مستوى القطر ولمساهمته في الأمن الغذائي على المستويين الإقليمي والعالمي ، إضافة إلى ذلك يعتبر عامل جذب وتشجيع للإستثمار في السودان ويلعب القطاع الزراعي دوراً هاماً في تنشيط كافة القطاعات الأخرى مثل النقل ، التجارة ، المصارف ، الصناعة وهناك علاقة طردية بين تحقيق معدلات نمو عالية في القطاع الزراعي والقطاعات الأخرى بمعنى آخر لا يمكن تحقيق معدلات نمو عالية في الاقتصاد القومي إلا من خلال الإهتمام بالقطاع الزراعي وبقية القطاعات الأخرى، إن القطاع الزراعي ليس مطالباً بتحقيق الأمن الغذائي فقط بل بتحقيق طفرة إنتاجية نوعية تنافس وتواكب مستجدات عالم اليوم وتسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية للبلاد، القطاع الزراعي هو القطاع الرائد في دعم الإقتصاد السوداني ويساهم بنسبة تصل الى 45% من الناتج المحلي الإجمالي، ويوفر 55% من فرص العمل ويساهم بنسبة 90% من حصة الصادرات (باستثناء البترول) ، أهم الصادرات الزراعية هي القطن، السمسم، الفول السوداني، الصمغ العربي والحيوانات الحية. يعتبر القطاع الزراعي المحرك لبقية القطاعات الإقتصادية والخدمية الأخرى كالطرق والإتصالات والخدمات البنكية والأسواق، زيادة القطاع الزراعي للإقتصاد القومي يجعله مورداً أساسياً للمواد الخام للقطاع الصناعي، تقوم على القطاع الزراعي صناعات تحويلية عديدة منها السكر والغزل والنسيج والزيوت النباتية، المطاحن، تعليب الخضر وتجفيفها والفاكهة، منتجات الألبان ونشر الأخشاب وفي نفس الوقت يعتبر السودان السوق الرئيس لكثير من الصناعات مثل صناعة الجرارات الزراعية والآلات الري والميكنة الزراعية على إختلافها مدخلات الإنتاج الزراعي من تقاوى وأسمدة ومبيدات وخيش ولقاحات. الصناعات البلاستيكية والخشبية والحديدية التي تتطلبها الزراعة الحديثة من الشق النباتي والحيواني ، عموماً يمكن القول بأن القطاع الزراعي هو القطاع المحوري لتوفير الفوائض الاقتصادية (ادخار واستثمار) وهي مصدر العملات الصعبة والقطاع الرائد الذي تقوم عليه النهضة التنموية الريفية المتكاملة .

مساهمة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في توفير فرص عمل:

تحتل المشاريع الصغيرة والمتوسطة أهمية بالغة في اقتصاديات المجتمعات كافة، بغض النظر عن درجة تطورها ولختلاف أنظمتها ومفاهيمها الاقتصادية، وتباين مراحل تحولاتها الاجتماعية. فللمشاريع الصغيرة والمتوسطة دوراً مهماً في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في معظم دول العالم، وذلك لدورها الفعال في تشغيل العمالة، حيث توفر المشاريع الصغيرة والمتوسطة فرص عمل واسعة جداً نظراً لصغر رأس المال المستثمر للعامل ومن ثم المساهمة بفعالية في حل مشكلة البطالة وتعظيم الناتج، وكذلك إسهامها في ولادة مشاريع جديدة تدعم النمو الاقتصادي. وعادة ما تتناط مسؤولية إقامة المشاريع الكبيرة بالحكومات نظراً لحجم الاحتياجات المالية والبشرية الكبيرة إضافة إلى المستلزمات والمتطلبات الأخرى، والتي يصعب على المستثمر الفرد تأمينها، تاركة للقطاع الخاص مهمة إنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

وانطلاقاً من الدور المهم الذي يمكن لهذه المشاريع أن تلعبه في المساهمة في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لتلك الدول، فقد قامت العديد من الدول المتقدمة بدعم وتشجيع هذا النوع من المشاريع وهذا ما ساعد في تحقيق طفرة نوعية مهمة وكبيرة على المستويين الاقتصادي والاجتماعي في هذه الدول. وتؤدي المشاريع الصغيرة دوراً مهماً في تحقيق مستهدفات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في معظم دول العالم، حيث تشكل نسبة كبيرة من المشاريع الصناعية والزراعية والخدمية وفي مجالات متنوعة، وبالتالي فهي تسهم في

امتصاص إعدادا كبيرة من الأيدي العاملة والتخفيف من مشكلة البطالة، كما تؤدي دورا مهما في اكتساب المهارات الفنية والتقنية، وهي كذلك صاحبة الدور الأكبر في تلبية احتياجات السكان من السلع والخدمات. فالمشاريع الصغيرة والمتوسطة تعد الأكثر عددا والأكثر اعتمادا على الخامات والكفاءات المحلية، والأكثر استخداما للتقنية المتوفرة محليا كذلك، وبالنظر لهذا الدور وهذه الأهمية حظيت المشاريع الصغيرة والمتوسطة باهتمام ملموس في معظم الدول الصناعية وبعض الدول النامية، وعلى صعيد البلاد العربية فقد أدت المشاريع الصغيرة (خاصة في القطاع الصناعي) دورا لا يستهان به في تحقيق بعض مستهدفات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إلا أنها مازالت تعاني من العديد من المشاكل والمعوقات (عبد الرزاق خليل - ص2).

مناقشة الفرضيات:

- الفرضية الأولى: يعتمد سوق العمل بدرجة كبيرة على القطاع العام وليس القطاع الخاص، وهذا ما تؤكدته الدراسة من خلال جدول رقم (4) ويوضح الجدول ارتفاع نسبة التوظيف في القطاع العام حيث بلغت %40.89 وبلغت نسبة التوظيف في القطاع الخاص %5.7.
- الفرضية الثانية: ضعف نسبة الخريجين في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام وهذا ما تؤكدته الدراسة من خلال الجدول رقم (4) حيث يظهر نسبة تشغيل الخريجين %5.7 وهي نسبة ضعيفة جداً .
- أثبتت الدراسة زيادة نسبة العاملين من كبار السن في سوق العمل في السودان ، حيث بلغت نسبة المشاركين في النشاط الاقتصادي %49 وهي نسبة كبيرة .
- أيضاً أثبتت الدراسة إرتفاع نسبة العاملين من الاطفال حيث بلغت نسبة المشاركة في النشاط الاقتصادي %44، كما ظهر من خلال مسح القوي العاملة لشمال السودان سنة 2008م.:

النتائج:

- أظهرت الدراسة أن حجم الطلب على العمل في القطاع العام أكبر منه في القطاع الخاص .
- ضعف نسبة التوظيف في القطاع الخاص .
- زيادة نسبة العاملين من كبار السن في سوق العمل في السودان .
- زيادة نسبة العاملين من الاطفال في سوق العمل في السودان .
- إرتفاع معدلات البطالة خلال فترة الدراسة

التوصيات:

- زيادة وتفعيل دور القطاع الخاص في إستيعاب الخريجين في المجالات المختلفة حتى يساهم هذا القطاع في دفع عملية التنمية .
- فتح الأستثمارات للشركات والمؤسسات السودانية والأجنبية وتسهيل الإجراءات حتى يتم الإستفادة منها في توظيف بعض الخريجين .
- زيادة الرعاية الاجتماعية للمسنين وذلك من خلال زيادة الدعم المقدم لهذه الفئة عبر المؤسسات ، والاستفادة من المنظمات الوطنية والدولية العاملة في مجال نقل الخبرات والتدريب للخريجين .
- التأمين على الدعم الاجتماعي (كفالة الايتام - الأسر الفقيرة) وذلك عبر ديوان الزكاة والمؤسسات والمنظمات
- تدريب وتأهيل الخريجين في إدارة المشروعات والتوظيف الذاتي وفتح آفاق التمويل في مجال منتجات الالبان والزراعة والانتاج الحيواني .

- إنشاء مجتمعات صناعية لاسيما التصنيع الزراعي والفني وإتاحة فرص التدريب .
- تنويع صناديق التمويل الاصغر وتيسير سبل التمويل للخريجين والتقنيين.

المراجع:

1. عادل إفليح العلي وآخرون (1990م)، إقتصاديات العمل، دار الحكمة للطباعة والنشر، الموصل.
2. علي محمد الهوني وآخرون (1996م) ، أسس نظرية إقتصاديات العمل، منشورات مركزالبحوث والعلوم الاقتصادية، ليبيا.
3. رونالد ايرنبرج و روبرت إسميث (1994م) إقتصاديات العمل، دار المريخ للنشر، الرياض.
4. نعمة الله نجيب إبراهيم (1997م)، نظرية إقتصاد العمل،الدار الجامعية،الإسكندرية.
5. منى الطحاوي (1984م)، إقتصاديات العمل،مكتبة نهضة الشرق،جامعة القاهرة ، مصر.
6. خالد سرالختم ومحمد محمد محجوب وآخرون (2011م) العمالة الأجنبية في السودان، صفر ميديا للنشر، الخرطوم.

ثانياً: الرسائل الجامعية:

1. أمنة عبد الحي يوسف ، 2009م، اقتصاديات السياحة في السودان ، رسالة ماجستير غير منشورة، السودان: جامعة أمدرمان الاسلامية.
2. بشيرعلي بشير علي، 2011م، مؤهلات التعليم العالي ومدى مواءمتها لمتطلبات سوق العمل بالسودان 1989-2005م" رسالة دكتوراه غير منشورة،السودان: جامعة امدرمان الاسلامية.
3. محمد بن علي العمري، 2008م،"برامج معاهد التدريب المهني وأثرها في الخريج وسوق العمل، دراسة حالة المملكة العربية السعودية في الفترة من 1423 الى 1428هـ" رسالة دكتوراه غير منشورة،السودان: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا،.
- 4.عبد الرزاق خليل و عادل نقموش-جامعة الأغواط-بدون تاريخ- دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية.

ثالثاً: الإنترنت:

1/ موقع وزارة الزراعة ، الزراعة والإقتصاد الوطني، 2011/12/16 www.sudagric.gov.sd

رابعاً: التقارير

1/ الجهاز المركزي للإحصاء

2/ وزارة العمل والخدمة العامة