

تقييم واقع بطالة الشباب في السودان: دراسة تحليلية وتطبيقية - السودان (1990-2006م).

زروق عثمان محمد

جامعة صحار - كلية إدارة الأعمال - سلطنة عمان

المستخلص: تهدف هذه الدراسة إلى تقييم واقع بطالة الشباب في السودان . اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتناسبه وطبيعة الدراسة ، واختبار لتوضيح ما إذا كان هنالك فرق معنوي في معدل البطالة بين الذكور والإناث في أواسط الشباب في الفترة من 1990 - 2006م ، كما اعتمدت على بيانات ثانوية تم الحصول عليها من الإدارة العامة للقبول وتوثيق الشهادات بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، ولجنة الاختيار الاتحادية للخدمة العامة ، والجهاز المركزي للإحصاء للفترة نفسها .

أوضحت نتائج الدراسة ارتفاع نسبة بطالة الشباب في السودان مقارنة مع بعض الدول ، إذ بلغت في المتوسط 52.6 % وارتفعت في أواسط الإناث (54.7 %) مقارنة الذكور (50.5 %) مما يعوق عملية التنمية . ويمكن القول إن تحقيق الأهداف التنموية للألفية التي بذلتها الدولة فيما يتعلق بتفعيل مشاركة الشباب في التنمية كان بطيئاً ، ولذلك لابد من بذل جهود أكبر في هذا الصدد ، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروقات معنوية في متوسط معدل البطالة بين الشباب من الجنسين . كذلك أوضحت النتائج وجود فروقات معنوية بين متوسط معدلات الخريجين والمسجلين فضلاً عن وجود فروقات معنوية بين متوسط معدلات الخريجين والمستوعبين ، كما أشارت النتائج إلى وجود فروقات معنوية بين متوسط معدلات المسجلين والمستوعبين منهم ، وأن التوسع في التعليم العالي أسهم في ارتفاع معدل البطالة في أواسط الشباب .

قدمت الدراسة بعض التوصيات التي تدعو إلى العمل الجاد في مواجهة هذه المشكلة لكي تسهم في حلها ، أو لتخفيف حدتها ، بكل أبعادها في إطار شامل . واتخاذ سياسات بعيدة عن الحلول المؤقتة ، بأخذ ما يترتب عليها من آثار طويلة الأجل في الاعتبار وذلك لرفع مستوى تشغيل الموارد البشرية ، حيث يحقق ذلك الاستفادة القصوى من مشاركتها في كافة مجالات النشاط الاقتصادي والاجتماعي مما يدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية . وتتمثل أهم هذه التوصيات في صياغة إستراتيجية متكاملة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية تضع في الاعتبار مشكلة بطالة الشباب ، والعمل على تطوير القطاع الخاص حتى يتمكن من المساهمة في معالجة مشكلة البطالة بصفة عامة وبطالة الشباب خاصة ونشر ثقافة العمل الحر في المجتمع عن طريق وسائل الإعلام .

الكلمات المفتاحية: العمل الحرفي ، مظاهر النبوغ ، التنمية ، الأهداف التنموية

المقدمة:

أقر إعلان القاهرة الأهداف الإنمائية الثمانية للألفية الثالثة التي حددتها القمة الأولى في الألفية الجديدة التي عقدت عام 2000،

كما أقرت الدول العربية مسودة الإعلان العربي لهذه الأهداف عام 2005 في مصر وعبراً القادة العرب في مؤتمر القمة العربية الاقتصادية والاجتماعية والتنمية الذي عقد مؤخراً بالكويت 2009 عن التحديات التنموية التي تواجه الدول العربية. وقد تضمنت هذه الأهداف الإنمائية للألفية والتحديات التنموية اهتماماً واضحاً بفئة الشباب في المجتمع الشريحة العمرية (15-24) من خلال وضع سياسات لعمل الشباب بما في ذلك تنمية الموارد البشرية، مع أخذ اهتمام الجنسين في الاعتبار .

يؤكد مصطلح ومفهوم التنمية البشرية الذي تبناه البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة على أن الإنسان هو الغاية والوسيلة للتنمية في نفس الوقت، حيث تعتبر التنمية البشرية والنمو الاقتصادي وسيلة لضمان الرفاه والعيش الكريم للإنسان .

وقد تظهر إيجابياتها بشكل خاص في مجال التشغيل من حيث زيادة فرص العمل والإنتاجية. كما أن العمل بمفهوم التشغيل الكامل يعتبر هدفاً ثابتاً ويمثل الوسيلة الأكيدة لتلبية الحاجات الأساسية للإنسان ودرء الفقر والعوز عنه. أوضحت ظاهرة البطالة بأنواعها كافة تشكل هاجساً وتحدياً حقيقياً لجميع دول العالم بما في ذلك الدول الأكثر تقدماً، ونجد أن الظاهرة بمفهومها الواسع والعريض، لم تكن وليدة العصر الحالي، ولكنها متجذرة وضاربة في القدم. أصبحت المنطقة العربية تتحمل عبئاً كبيراً في مواجهة أهم تحديات الحاضر والمستقبل، وهي تلك المرتبطة بمشاكل البطالة والفقر وبوجه خاص بطالة المرأة والشباب والحد من آثارها السلبية من النواحي الاقتصادية والاجتماعية. لا تعبر البطالة فقط عن طاقة عاطلة في الاقتصاد بسبب عدم تشغيل عرض العمل بأكمله، ولا تعكس استغلالاً غير كفاء للموارد فحسب بل ما يتضمنه ذلك من إهدار وتبديد لإنتاج كان يمكن تحقيقه واستخدامه في توفير إشباع أقصى للحاجات. بحيث تمس حياة أفراد المجتمع وتؤثر بشدة على في سلوكياتهم وتصرفاتهم ومن هنا تتبع خطورتها، بما يجعلها في مقدمة المشاكل التي تستأثر باهتمام البلاد المتخلفة". سليمان (1999).

بدون شك فإن البطالة، وبوجه خاص بطالة الشباب تمثل أهم التحديات التي تواجهها المنطقة العربية لآثارها الاقتصادية والاجتماعية الهامة، فاستمرار تزايد نسب العاطلين عن العمل تحدث أثراً كبيراً في المنطقة بأكملها. ورد في التقرير الاقتصادي العربي الموحد لعام 2006م أن عدد السكان الإجمالي للدول العربية يقدر بحوالي 310 مليون نسمة عام 2004م، أي حوالي 5% من مجموع سكان العالم، بمعدل نمو متوسط يقدر بنحو 2.6% وهو من أعلى معدلات النمو السكاني في العالم حيث إن معدل النمو السكاني في الدول النامية يقدر بنحو 1.9%، وعلى مستوى العالم بنحو 1.1% عام 2004م. وتتباين معدلات نمو القوى العاملة العربية ويلاحظ ارتفاعها عن المتوسط في العديد من البلدان العربية (3.4-6.6%) ومن المتوقع أن يستمر معدل نمو القوى العاملة العربية مرتفعاً لعدة عقود قادمة. وأضاف التقرير أن مشكلة البطالة تعد احد اكبر التحديات التنموية التي تواجه اقتصاديات الدول العربية، بالإضافة إلى أن البطالة تتركز وسط الشباب، مما يدعو إلى إيجاد حلول سريعة وناجعة لهذه المشكلة في الدول العربية (أبو إسماعيل 1989م).

لقد واجهت غالبية بلدان العالم مشكلة البطالة من خلال إقامة أو العمل على إقامة مرصد لمتابعة أوضاع البطالة والتشغيل من أجل المساهمة في إيجاد حلول مبتكرة لمختلف الفئات من العاطلين عن العمل، وفي مقدمة اهتماماتها العاطلون من المرأة والشباب.

وافق السودان كغيره من الدول العربية على الأهداف الإنمائية للألفية كموجه للتنمية الاجتماعية ورفع مستويات المعيشة والتخفيف من حدة الفقر، وبناء القدرات البشرية من أجل تقديم الخدمات الممتازة من خلال توفير الموارد للتدريب وتطوير مقدرات الشباب وإتاحة فرص العمل لهم.

يعانى السودان كغيره من الدول النامية من معدلات بطالة مرتفعة وقد زاد الأمر تعقيدا التوسع الكبير في أعداد الطلاب المقبولين بالجامعات بعد ثورة التعليم العالي عام 1990م، حيث شهد السودان توسعاً كبيراً، من خلال زيادة أعداد المقبولين بالجامعات قبل عام 1990م، وتأسيس جامعات جديدة في المركز والولايات حتى بلغ عددها حوالي 30 جامعة حكومية. وارتفع عدد الطلاب المقبولين بالجامعات بالسنة الأولى من حوالي 6080 عام 1990م إلى حوالي 200.000 عام 2009م. (الإدارة العامة للقبول وتقييم وتوثيق الشهادات، 2009م).

بناء على ذلك يتوقع ارتفاع معدل البطالة خاصة في أوساط الشباب في ظل سياسة التوسع في التعليم العالي والنتامي المتزايد لأعداد الخريجين المصحوب بزيادة طفيفة لفرص الاستخدام في القطاعين العام والخاص لا تتناسب مع حجم الطلب على العمل وزيادة أعداد العمالة الأجنبية الوافدة إلى السودان في مختلف القطاعات الاقتصادية في السنوات الأخيرة فضلاً عن الهجرة المتزايدة من الريف إلى المدن.

في ظل عدم توفر الإحصاءات الدقيقة عن حجم البطالة وخاصة بطالة الشباب وتعارضها أحياناً، حيث ما زالت الدراسات شحيحة في هذا المجال، هنالك حاجة هامة لمعرفة واقعها والجهود المبذولة لمعالجتها ومحاولة استشراف

الحلول. يقول الأمين العام للجنة الاختيار للخدمة المدنية القومية (2009م) "لا توجد إحصائيات دقيقة توضح حجم وواقع البطالة في السودان وذلك لغياب الإحصائيات والبيانات والدراسات العلمية، فضلاً عن عدم إجراء مسوحات لسوق العمل".

عليه تهدف هذه الورقة لتسليط الضوء على واقع بطالة الشباب في الاقتصاد السوداني وخاصة الخريجين، من خلال معرفة معدل البطالة في أواسط هذه الفئة، وما إذا كان هنالك فرق معنوي في معدل البطالة بين الذكور والإناث، كما تهدف الورقة إلى اختبار اثر زيادة أعداد الخريجين على معدل البطالة في أواسط الشباب. وتحاول الورقة الإجابة عن الأسئلة التالية:

ما واقع بطالة المرأة والشباب في السودان؟ هل هنالك فروقات معنوية في معدل البطالة بين الجنسين؟ هل هنالك ارتباط بين التوسع في القبول بالجامعات ونسبة بطالة الشباب؟ .

تتبع أهمية هذه الورقة من أن مشكلة تشغيل المرأة والشباب باتت مشكلة حيوية تواجه البلدان العربية وتهدد الأمان الاجتماعي فيها وتزيد من معدلات الفقر حيث إن تحليل واقع بطالة المرأة والشباب يقتضي وضع السياسات اللازمة لمواجهة هذه المشكلة الخطيرة حتى تسهم هذه الشريحة في دعم مسيرة التنمية والنمو الاقتصادي والاجتماعي. تم تقسيم الورقة إلى ستة أقسام، تناول القسم الثاني تعريف البطالة وأنواعها وتم تخصيص عرض العمل وبطالة الشباب وجهود خلق فرص لعملمهم في السودان في القسم الثالث وتناول القسم الرابع المنهجية والبيانات المستخدمة. أما القسم الخامس فقد تم تخصيصه للنتائج وفي القسم السادس تم عرض الملاحظات ختامية.

تعريف البطالة وأنواعها:

تمثل البطالة إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم رغم اختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والسياسية. وتؤكد البيانات خطورة مشكلة البطالة في الوطن العربي، من حيث الحجم أو المدلول أو الانعكاسات المباشرة وغير المباشرة. تنتج مشكلة البطالة عادة من اختلال سوق العمل لاعتبارات تتعلق بجائبي الطلب والعرض. يتوقف العمل عرض على مجموعتين من العوامل، تتعلق الأولى بمدى المساهمة في سوق العمل، بينما تتعلق الثانية بالعوامل الديموغرافية.

عرفت منظمة العمل الدولية العاطل بأنه: "كل قادر على العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى" إلا أن هنالك رأياً سائداً يقول إن هذا التعريف لا يكون دقيقاً أو شاملاً. فقد أشار (زكي، 2005م) أنه يمكن أن تستفيد بعض الفئات من المتعطلين، مثل أولئك الذين فقدوا الأمل في العثور على عمل بعد أن أضناهم البحث عنه، أو الذين يصنفون ضمن الذين يعملون في المواسم (الزراعية والسياحية مثلاً) ويندرجون تحت اسم العاطلين في بقية المواسم، أو أولئك الذين يعملون في أنشطة هامشية غير مستقرة وغير مضمونة وذات دخول منخفضة جداً، وهم عادة ممن يعملون لحساب أنفسهم".

والبطالة ليس لها شكل واحد ولكن لها أشكال وأنواع متعددة تتفاوت من حيث أسبابها وبالتالي تتطلب إجراءات مختلفة لمواجهتها. وقد ذكر (الاشوح، 2002م، ص76-83) أهم هذه الأشكال:

البطالة الاتكالية

(Frictional Unemployment):

وهي البطالة التي تنشأ بسبب ترك الأفراد لأعمالهم اختياريًا من أجل البحث عن عمل أفضل بهدف تحسين الرغبة في تغيير صفات العمل مع اشتراط توفر العمل المناسب.

البطالة الهيكلية:

(Structural Unemployment):

ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة التغيرات الهيكلية في الاقتصاد وقد تكون هذه التغيرات على إثر اكتشاف مورد جديد كالبتترول مثلاً ونضوب مورد قديم كالقحم.

البطالة المستمرة أو المقيمة: (Disguised or Concerned Unemployment):

هي عمل الأشخاص في مستوى أقل من مؤهلاتهم أو يعملون عملاً ولكنهم لا يضيفون شيئاً إلى الإنتاج القومي. فهم في حالة عمالة ظاهرية فقط بينما عملهم لا يسفر عن خلق سلع وخدمات.

البطالة الموسمية

(Seasonal Unemployment):

وهي التي تنتج عن توقف العمل لعدم توفر الإنتاج خلال فترة أو حقبة وهي أوضح ما تكون في القطاع الزراعي والصناعات المرتبطة به (السكر، والصلصة، وبعض أنواع العصائر.... إلخ).

البطالة السافرة:

وهي التي تتركز بين المتعلمين. وهي تنشأ بسبب وجود فائض العرض في سوق العمل، مقارنة بالطلب عليه. ويرجع هذا النوع إلى عدم ملاحقة الزيادات في فرص العمل للتدفقات المستمرة إلى سوق العمل نتيجة التنامي السريع.

عرض العمل وبطالة الشباب في السودان

يعتبر الطلب على العمل دالة لمجموعة من العوامل الرئيسية تتمثل في معدل النمو السكاني والتوسع في التعليم ودخول المرأة إلى سوق العمل.

يعاني السودان كغيره من البلدان النامية من تقادم معدلات البطالة، خصوصاً وسط الشباب من الجنسين حيث نجدهم أكثر الفئات التي تنتشر في وسطها البطالة بصورة واسعة. إن الشباب محور أساسي من محاور السياسة القومية للسكان المجازة من مجلس الوزراء بالقرار (48) لسنة 2003م حيث يمثل الشباب رقماً مميزاً من مجموع السكان إذ يقدر عددهم بـ (13) مليون نسمة من جملة سكان السودان المقدر بـ (34) مليون نسمة وفقاً لتقديرات الجهاز المركزي للإحصاء للعام 2004م (المجلس القومي للسكان، 2005م).

كما أشار التعداد السكاني لعام 2008م إلى ارتفاع نسبة الشباب في التركيبة السكانية أيضاً حيث وصلت نسبتهم إلى 43%. الجدول رقم (3-1) يوضح الهيكل السكاني (شمال، جنوب) حسب النوع والعمر خلال الفترة من (1973-2008م).

جدول رقم (1): الهيكل السكاني (شمال، جنوب) حسب النوع والعمر (1973-2008م) (بالمليون).

العام	كل السكان		15-00 سنة			من 15-24 سنة	
	الذكور	الإناث	الجملة	الذكور	الإناث	الجملة	الجملة
1973	7,8	6.3	14.1	2.4	2.1	4.5	2.1
1983	11.2	9.4	20.6	3.5	3.2	6.7	3.2
1993	13.5	12.1	25.6	4,3	4.6	8.9	4.2
2008	20.1	19.0	39.1	7.0	6.7	13.7	7.0

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء (2009م) وإعداد الباحث

ارتفع معدل النمو السكاني خلال الفترة من 1973-2008م حيث تضاعف عدد السكان حوالي ثلاث مرات، وتشير الأرقام الإحصائية إلى ارتفاع معدل نمو القوة العاملة حيث بلغ نسبة السودانيون في سن (15-40) 43% من إجمالي السكان في عام 2008م غالبيتهم في الريف السوداني. أما نسبتهم في سن (15-24) فتقدر بحوالي 20%. كما تقدر القوى العاملة في السودان بحوالي 1.6 مليون عام 1990 ارتفعت إلى 8.2% عام 1996م ووصلت إلى حوالي 16.8

مليون عام 2008 م بمعدل زيادة سنوي قدره 4.9% الذي يعتبر أكبر من معدل النمو السكاني الذي يبلغ 2.63% المعدل إلى 2.88%.

لقد ألقت بطالة الخريجين بظلالها على المجتمع السوداني في ظل الأعداد الكبيرة للخريجين التي واكبت سياسة التوسع في التعليم العالي التي بدأت في عام 1990م، حيث كان مخططا وفقا للاستراتيجية القومية الشاملة (1992-2002م) حدوث نمو كبير في قطاعات الاقتصاد المختلفة يستوعب عدداً أكبر من العمالة المدربة. حيث يمثل ذلك المركز الأساسي الذي بنيت عليه سياسات التعليم العالي التوسعية، بالإضافة لتلبية الطلب على التعليم العالي في وجود عدد كبير من المتقدمين. يوضح الجدول رقم(4) تطور فرص القبول لمؤسسات التعليم العالي للفترة من 1990-2006م

الجدول رقم(2): تطور فرص القبول لمؤسسات التعليم العالي خلال 1990-2006م (بالألف).

الجملة	الإناث	الذكور	الطلاب الجالسون لإمتحانات الشهادة السودانية	العام
6.10	2.82	3.28	50.2	1991/1990م
13.40	5.900	7.500	81.6	1992/1991م
23.50	11.42	11.98	96.4	1993/1992م
26.80	12.87	13.93	102.1	1994/1993م
30.00	15.30	14.70	119.6	1995/1994م
34.14	17.42	16.72	110.3	1996/1995م
33.16	16.42	16.74	116.2	1997/1996م
29.96	14.52	15.40	120.7	1998/1997م
48.24	24.61	23.63	123.6	1999/1998م
51.24	24.75	26.49	125.4	2000/1999م
52.60	27.20	25.40	144.7	2001/2000م
56.31	27.59	28.72	149.1	2002/2001م
63.04	32.47	30.57	159.2	2003/2002م
78.52	40786	37842	156.1	2004/2003م
83.23	42.28	40.95	159.3	2005/2004م
87.50	44.89	42.61	162.3	2006/2005م

المصدر: الإدارة العامة للقبول و اعتماد الشهادات

شهد التعليم العالي توسعا كبيرا حيث زادت أعداد المقبولين بالجامعات من 6.1 ألف طالب عام 1990 إلى 87.5 ألف عام 2006م بزيادة قدرها 1334% مع زيادة عدد الجامعات لتصل إلى أكثر من 30 جامعة في الولايات المختلفة مما جعل السودان في مقدمة الدول العربية من حيث أعداد الجامعات. في ظل هذا التنامي المتزايد لأعداد الخريجين مصحوبا بتدني واضح لعرض الاستخدام في القطاعين الحكومي والخاص برزت بطالة الخريجين وزاد من تفاقمها إيقاف التعيين التلقائي لخريجي الكليات التطبيقية مع ضعف واضح لمساهمة القطاع الخاص في توليد فرص العمل كما أن السياسات العامة للدولة بالاتجاه لخضخصة وزيادة الاستثمارات لم تؤد إلى النتائج المتوقعة في زيادة واتساع سوق العمل (على، 2004م).

زاد هذا الوضع من أعداد الباحثين عن العمل بصورة كبيرة في ظل سوق عمل محددة قد لاتمكن من استيعاب كل هذه الأعداد الكبيرة من الخريجين التي تدخل إليها سنويا. وقد قدر حملة المؤهلات الجامعية حتى عام 1998م بحوالي 185 ألف خريج (صنقور، 2007م).

بالإضافة إلى ارتفاع نمو القوة العاملة وازدياد أعداد الخريجين أدى زيادة مساهمة المرأة في سوق العمل وارتفاع حجم العمالة الأجنبية إلى زيادة رصيد البطالة. حيث ارتفعت مساهمة المرأة ارتفاعا كبيرا في سوق العمل في السودان، وترجع هذه المشاركة الكبيرة للمرأة في سوق العمل إلى مجموعة عوامل أساسية أهمها ارتفاع تكاليف الحياة والفقر، ارتفاع مستوى التعليم الذي أدى إلى تأخر سن الزواج ولذلك ارتفعت مساهمة المرأة في العديد من القطاعات يأتي في مقدمتها قطاع الخدمات حيث تقدر نسبة مشاركتها بحوالي 70% أما مشاركتها في القطاع الصناعي فتقدر بحوالي 60% (تقارير الاتحاد العام للمرأة السودانية 2009م).

تعتبر هجرة العمالة الوافدة إلى السودان من جميع قارات العالم من الظواهر المهمة في السنوات الأخيرة، حيث تشكل نسبة العمالة الوافدة من آسيا 44.5% من جملة العمالة الوافدة حيث يبلغ عددهم (16274) ويتمركزون في قطاعات حيوية مثل (البترول، والكهرباء والطرق والجسور) وتحتل الصين المرتبة الأولى بنسبة عمالة وصلت إلى (51%) وهناك عمال من باكستان والهند وبنغلاديش واندونيسيا والفلبين يعملون في القطاع الصناعي كالسكر والصناعات الغذائية والمهن اليدوية التي تتطلب مهارة عالية في مجالات كالبناء والتشييد والنسيج والمجالات الطبية كالمستشفيات ومهنة خدم المنازل والمربيات. هنالك عمالة وافدة من دول آسيوية عربية مثل سوريا ولبنان التي ارتفع عدد عمالها المقيمين بالسودان من (288) عام 2003م إلى 653 في العام 2004م. ويعمل أغلبهم في تجارة الأطعمة والكافيتريات والفنادق وقيادة الشاحنات والبصات السفرية.

أما العمالة الإفريقية فمعظمها من مصر وأثيوبيا واريتريا والنيجر والصومال ونيجيريا وعددهم حوالي 11869 ويعمل معظم المصريين في مجال البناء والتشييد بينما تتركز العمالة الإثيوبية والاريترية في العمل بالمطاعم وقيادة الشاحنات والحلاقة وخدم المنازل والمهن البسيطة مثل بائعات الكسرة والشاي.. الخ. ويعمل عمال النيجر ونيجيريا في مهن هامشية كالعتالة (حمالين) وصيانة الساعات والأجهزة الكهربائية، أما العمالة الأوروبية فقد ارتفع عددها من 5785 عاملا في العام 2003م إلى 6670 في العام 2004م ومعظمهم من تركيا وبريطانيا ويعمل هؤلاء في مجالات النقل والمطاعم والمخابز والكافيتريات والمهن الحرفية الماهرة كالبناء والتشطيب والديكور وصناعات الألمونيوم والأخشاب

من العرض السابق يتضح أن هذه العوامل المتمثلة في ارتفاع معدل القوى العاملة وازدياد أعداد الخريجين وزيادة مشاركة المرأة في العمل وازدياد حجم العمالة الأجنبية تؤثر تأثيرا كبيرا في معدلات البطالة خاصة في أوساط الشباب.

سياسات خلق فرص العمل للشباب في السودان:

يعتبر السودان إحدى الدول التي تعاني من البطالة، وله تجربة في مواجهة توظيف الخريجين وغيرهم من الفئات الأخرى بدأت منذ الستينات، حيث خصصت الحكومة بنداً في الميزانية لاستيعاب الخريجين يسمى (بند محاربة البطالة). وفي الثمانينات شهد السودان عدة محاولات لمعالجة المشكلة التي برزت بين خريجي الكليات الزراعية لأول مرة خلال توزيع أراضٍ زراعية لهم وتأسيس جمعيات تعاونية لحل المشكلة والتي فشلت لعدة أسباب منها النزاعات حول الأرض، عدم التزام الدولة بالتمويل الكافي وضعف القدرات الإدارية للخريجين حديثي التخرج. (علي، 2004م)

في عام 1986م تم إعداد استراتيجية التنمية والإصلاح الاقتصادي بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، التي تم من خلالها تنفيذ عدد من مشروعات العمالة وعدد من مراكز التدريب المهني التي رغم تحقيقها الكثير من النجاحات إلا أن عدم تنفيذ تلك المشروعات في شكل حزم متكاملة أفرز كثيراً من أوجه القصور.

شهدت بداية التسعينات توزيع مشروعات الأسر المنتجة على الأسر الفقيرة، لتوافق الجهود الرامية إلى تحقيق آثار تدني فرص الاستخدام والتوظيف في القطاعين الحكومي والخاص، جاء مشروع الاستخدام المنتج وتشغيل الخريجين

في عام 1998م لمواكبة سياسة التوسع في التعليم العالي في ظل الأعداد الكبيرة للخريجين الذي يسعى إلى تمليك الخريجين وسائل الإنتاج المناسبة في مجال تخصصاتهم المختلفة عن طريق تقديم قروض بشروط ميسرة لهم. في إطار اعتماد الأهداف التنموية للألفية كهدف قائد وموجه للتنمية تم تشكيل لجنة وزارية عليا في 2001م لوضع سياسات تهدف إلى زيادة الطلب على الأيدي العاملة بما في ذلك سياسة سوق العمل التي تستهدف الشباب بشكل خاص، ووضع وتنفيذ تدابير تنمية الموارد البشرية والتدريب التي من شأنها رفع قابلية التدريب لدى الشباب وتقييم مبادرة متكاملة تهدف إلى الحد من بطالة الشباب على مستوى المجتمع. قامت اللجنة بصياغة إستراتيجية متكاملة لمعالجة مشكلة البطالة بصورة عامة وبطالة الخريجين بصورة خاصة من خلال تنسيق الجهود وتضافرها بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني والجهد الدولي (صادق، 2007). كما اعتمدت اللجنة حزمة من السياسات والمشروعات والتي يمكن تلخيصها في أربعة محاور، هي:

1. التدخل بالسياسات - تتاعم السياسات الاقتصادية مع السياسات الاجتماعية.
2. تمويل المشروعات الصغيرة والموسمية للحرفيين عن طريق محفظة الخريج التي أسست عام 2000م التي أنشئت بقرار من وزير الرعاية الاجتماعية وشؤون المرأة والطفل وتضم إلى جانب بنك السودان والأمانة العامة لمشروع الخريجين ثمانية بنوك أخرى.

3. التدريب التحويلي.

4. استيعاب الخريجين في المشروعات القومية.

وتبذل الدولة حالياً جهوداً كبيرة لإتاحة فرص العمل للخريجين من خلال طرح عدد من الوظائف في مختلف التخصصات، حيث أعلنت ولاية الخرطوم عن 5000 فرصة. وتتبع هذه الجهود من اهتمام الدولة وحرصها على إيجاد الحلول اللازمة لهذه المشكلة والتخفيف من حدتها.

أهداف مشروع الاستخدام المنتج وتشغيل الخريجين:

- 1- نشر ثقافة وفلسفة العمل الحرفي للشباب.
- 2- تقليل معدل البطالة في أوساط الخريجين.
- 3- الاستفادة من الطاقة الكافية والمعطلة في الشباب لتدوير عملية التنمية.
- 4- اكتشاف مظاهر النبوغ والإبداع عند الخريجين وإتاحة الفرصة لهم لولوج مجالات رائدة ومبتكرة.

المنهجية والبيانات المستخدمة:

اتبعت هذه الورقة المنهج الوصفي التحليلي لتناسبه وطبيعة الدراسة، حيث تم استخدام الإحصاء الوصفي لتوضيح واقع بطالة الشباب في السودان و اختبار t (1) لتوضيح ما إذا كان هناك فرق معنوي في معدل البطالة بين الذكور والإناث في أوساط الشباب للفترة من 1990-2006م، كما اعتمدت الورقة على بيانات ثانوية تم الحصول عليها من الإدارة العامة للقبول وتوثيق الشهادات بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي للفترة (1990 - 2006م)، لجنة الاختيار الاتحادية للخدمة العامة - التابعة لوزارة العمل والإصلاح الإداري والجهاز المركزي للإحصاء لنفس الفترة اشتملت على:

- أعداد الطلاب المقبولين بالجامعات.
- أعداد الطلاب الخريجين.
- أعداد الطلاب المسجلين للعمل والمستوعبين منهم.

(1) احد الأساليب الإحصائية المعروفة للعينات المتساوية حيث يتم الحصول على قيمة t من خلال المعادلة: $t = m2$; حيث إن m و v تمثلان الوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي و n تمثل حجم العينة.

النتائج:

كما أوضحنا سابقاً فإن الهدف الأساسي لهذه الدراسة هو إلقاء الضوء على واقع بطالة الشباب في السودان. أتبعنا هذه الورقة أسلوب الإحصاء الوصفي حيث تم استخدام اختبار t للمقارنة بين الفروقات المعنوية لمتوسطات معدلات البطالة من الجنسين للفترة من 1990-2006م. قدمت الورقة تحليلاً نظرياً ثم تطبيقياً لتشخيص هذا الواقع.

التحليل النظري

لتطبيق المنهجية سيقوم الباحث في هذا القسم بالتحليل النظري لإلقاء الضوء على واقع بطالة الشباب في السودان. ازدادت البطالة في السودان وسط الشباب والخريجين عقب التحول لمنهج الاقتصاد الحر (التحرير الاقتصادي)، بجانب سياسات إعادة الهيكلة والخصخصة وتوفيق الأوضاع التي انتهجتها الدولة في الفترة الأخيرة، وبالتالي أدت هذه السياسات إلى زيادة نسبة البطالة، ويلاحظ القطاع الخاص لم يسلم من تلك السياسات، مما شكل عبئاً اجتماعياً جديداً يفقدان عدد من العاملين وظائفهم، إضافة إلى أن الهجرات المتزايدة من الريف إلى المدن، لاسيما الهجرة إلى العاصمة انعكست على تمدد النشاط الخاص الذي يعرف بالاقتصاد غير الرسمي أو النشاط الهامشي. (آدم، 2009م). تشير التقارير الرسمية إلى أن نسبة البطالة وفقاً للتعداد السكاني في عام 1993م بلغت 11.7% وارتفعت النسبة إلى 16.6% حسب تقرير مسح القوى العاملة في عام 1996م حيث يشير التقرير إلى أن البطالة تتركز وسط الشباب بنسبة 28%.

جدول رقم (3) معدل البطالة حسب النوع في شمال السودان خلال الفترة 1990-2006

البند	1990	1993	1996	2000	2004	2006
ذكور	11	11.2	12.1	12.97	13.5	14
إناث	28	11.2	24.3	22.1	30	32
الإجمالي	16.6	17.5	18.5	18.7	19.3	19.5

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء (2009م).

يشير الجدول أعلاه إلى أن معدل البطالة في حالة ارتفاع حيث ازدادت النسبة من 16.6% في عام 1990م حتى وصلت إلى 19.5% في عام 2006م وتعتبر هذه النسبة عالية مقارنة مع عدد من الدول العربية مما يستدعي تكثيف الجهود لمواجهة هذه المشكلة كما يتضح أن نسبة البطالة وسط الإناث تفوق نسبة البطالة وسط الذكور حيث بلغ متوسطها وسط الإناث 24.51% بينما بلغت وسط الذكور 12.49%.

حول أسباب نقشي البطالة، وحصرها في التحولات الكبيرة التي شهدتها الاقتصاد العالمي، حيث بدأ يتجه نحو العولمة والتكنولوجية المتقدمة، مما أدى وبالتالي تفاقم حجم البطالة فيها، بجانب أن المعونات الأجنبية التي تعتمد عليها الدول النامية في تمويل مشروعات التنمية الاقتصادية تراجعت بصورة كبيرة خلال العقود الأخيرة بسبب الضغوط السياسية والاقتصادية الخارجية خاصة خلال فترة الحصار الاقتصادي، مع ارتفاع عبء الديون الخارجية، إضافة إلى الهجرة الواسعة من الريف للحضر بسبب اتساع دائرة الحرب أو الظواهر الطبيعية والاجتماعية كالجفاف والتصحر والفيضانات، فضلاً عن ضعف البنية التحتية والمؤسسية والخدمات الاجتماعية مما أدى لزيادة نمو القطاع غير الرسمي، وأضاف إلى أن من الأسباب أيضاً عدم معرفة حاجة واتجاهات سوق العمل، وارجع ذلك إلى غياب المسوحات الميدانية العلمية من حيث الكم والكيف، بجانب عدم المواءمة ما بين احتياجات سوق العمل والتوسع في التعليم العالي وعدم الاهتمام بالتعليم التقني.

لا توجد تقديرات رسمية دقيقة حتى الآن عن معدلات البطالة في أوساط المرأة والشباب إلا أن وزير العمل ذكر وهو يخاطب الجلسة الافتتاحية لندوة تأمين البطالة التي نظمها الصندوق القومي للمعاشات بتاريخ 7 مارس 2007م أن نسبة البطالة بين الشباب قد بلغت 35% وأن غالبية العاطلين عن العمل من الخريجين

الجدد، كما أوضح الأمين العام للجنة الاختيار للخدمة المدنية القومية أن البطالة تتركز في سن 15- 24 وسط الشباب عامة من الجنسين. يوضح الجدول التالي نسب البطالة في أوساط الخريجين المسجلين بلجنة الاختيار العامة خلال الفترة من 1990-2006م.

وترجع أسباب البطالة لتبني الدولة لسياسة الخصخصة بصورة كبيرة وازدياد أعداد الطلاب المقبولين بالجامعات بعد قيام ثورة التعليم العالي في بداية التسعينات بالإضافة إلى الظروف الطبيعية والاجتماعية المتمثلة في تذبذب الأمطار والتي تؤثر في القطاع الزراعي والهجرة الواسعة من الريف إلى الحضر بسبب اتساع دائرة الحرب فضلا عن ضعف البنيات الأساسية على الرغم من نمو الناتج المحلي الاجمالي حيث بلغ حوالي 6% في المتوسط خلال التسعينات فضلا عن زيادة حجم الاستثمارات الأجنبية خلال نفس الفترة. وعزا الأمين العام للجنة الاختيار للخدمة المدنية القومية في ورقته التي استعرضها في السمنار الذي نظّمته اللجنة في يونيو 2009.

الجملة	نسبة غير مستوعبين		غير مستوعبين			المستوعبون			المسجلون			النوع العام
	إناث	ذكور	الجملة	إناث	ذكور	الجملة	إناث	ذكور	الجملة	إناث	ذكور	
%36.75	%36	%37.5	.92	.45	.47	1.58	.83	.75	2.5	1.3	1.2	1990
%39	%33	%45	1.5	6.	9.	2.3	1.2	1.1	3.8	1.8	2	1991
%52.5	%67	%38	2.45	1.95	5.	2.25	95.	1.3	4.7	2.9	1.8	1992
%57	%61	%53	4.1	2.5	1.6	3	1.6	1.4	7.1	4.1	3	1993
%60.5	%60	%61	4.9	2.4	2.5	3.2	1.6	1.6	8.1	4	4.1	1994
%56.85	%56.7	%57	6	3	3	4.5	2.3	2.2	10.5	5.3	5.2	1995
%29.8	%34.6	%25	3.6	2	1.6	3.5	1.7	1.8	5	2.6	2.4	1996
%37.45	%41.6	%33.3	.9	.5	.4	1.5	.7	.8	2.4	1.2	1.2	1997
%19.55	%12.5	%26.6	.6	.2	.4	2.1	1	1.1	3.1	1.6	1.5	1998
%76	%84	%68	4	2.7	1.3	1.1	.5	.6	5.1	3.2	1.9	1999
%60.5	%69	%52	3.1	2	1.1	1.9	.9	1	5	2.9	2.1	2000
%51.05	%55.5	%46.6	3.4	2	1.4	3.1	1.5	1.6	6.6	3.6	3	2001

2002	6.1	6.8	12.9	1.8	1.9	3.7	4.3	4.9	9.2	%70	%72	%71
2003	9.2	10.4	19.6	2.2	2.1	4.3	7	7.3	4.3	%76	%70	%73
2004	10.6	11.8	2.4	4.6	5.6	10.2	6	6.2	12.2	%56.6	%52.5	%54.55
2005	12	12	24	7.3	5.2	12.5	4.7	6.8	11.5	%39	%56.6	%47.8
2006	8.2	8.9	17.1	2.1	2.8	4.9	6.1	6.1	12.2	%74	%68	%71
الجملة	75.5	84.4	159.9	33.25	32.38	65.63	43.27	51.6	94.87	%50.51	%54.71	%52.61

جدول رقم (4) معدل البطالة في أوساط الخريجين المسجلين بلجنة الاختيار للخدمة المدنية في الفترة من 1990 إلى 2006م

المصدر: إعداد الباحث

يوضح الجدول أعلاه أن أعداد المسجلين للحصول على وظائف أعلى من أعداد المستوعبين منهم، مما يشير إلى وجود فجوة في التوظيف، إذ بلغت نسبة المستوعبين 51.9% وهذا يوضح أن نسبة البطالة في أواسط هذه الفئة بلغت 49.1%، وأن نسبة بطالة الإناث تبلغ 52.6% وهي أعلى من نسبة بطالة الذكور التي بلغت 45%، مما يستدعي الاهتمام بهذه المشكلة والإلمام بأبعاد خطورتها والاهتمام بوضع المعالجات اللازمة للحل، كما أن حملة الشهادات الثانوية الذين لم يتمكنوا من الالتحاق بالجامعات يشكلون رصيماً آخر يضاف إلى رصيد البطالة.

الجدول التالي يوضح متوسط أعداد الخريجين والمسجلين والمستوعبين للفترة 1990-2006م.

جدول رقم (5): متوسط أعداد الخريجين والمسجلين والمستوعبين للفترة 1990-2006م (بالآلاف).

Sd	mean	البيان
19.1	27.16	الخريجون
9.8	14.12	ذكور
9.3	13.05	إناث
7.20	9.4	المسجلون
3.50	4.5	ذكور
3.70	4.9	إناث
1.24	3.1	المستوعبون
.64	1.6	ذكور
.60	1.5	إناث

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة (2009م)

يوضح الجدول السابق أن متوسط أعداد الطلاب الخريجين بلغ (27.16) وهو يمثل حوالي ثلاثة أضعاف الطلاب المسجلين بلجنة الاختيار للخدمة المدنية القومية مما يشير إلى أن هنالك عدداً مقدرًا من الطلاب الخريجين لا يقبلون على التسجيل للحصول على الوظيفة العامة وقد يرجع ذلك لضيق فرص العمل فضلاً عن عدم قناعتهم بالوظيفة في القطاع العام لضعف الأجور والمكافآت المالية، لذلك يتجه معظم هؤلاء الخريجين إلى العمل في القطاع الخاص والهامشي بينما يفضل البعض السفر خارج البلاد للبحث عن العمل.

علماً بأنه لا تتوفر بيانات عن حجم العمالة في القطاع الخاص. كما يلاحظ ارتفاع متوسط الطلاب المسجلين للتوظيف (9.4) مقارنة مع الذين تم توظيفهم (3.1)، مما يشير إلى ازدياد أعداد العاطلين عن العمل من الخريجين الجدد من الشباب. كما توضح النتائج أن هنالك تقارباً بين متوسط الذكور والإناث للطلاب الخريجين والمسجلين والمستوعبين.

ثانياً: التحليل التطبيقي

تعرض التحليل النظري السابق لواقع بطالة الشباب في السودان، سينتقل الباحث إلى التحليل التطبيقي لمعرفة مدى تطابق النتائج بين التحليلين ويتضمن ذلك استخدام بعض الطرق الإحصائية المتمثلة في اختبار t للتحقق ما إذا كانت هنالك فروق معنوية في معدل البطالة بين الذكور والإناث من الشباب الخريجين.

جدول رقم(6) : الفروقات المعنوية بين متوسط الخريجين والمسجلين والمستوعبين للفترة من 1990-2006م

الاختبار	Mean	Sd	t	ملاحظات
الخريجون	27.16	18.9	3.62	معنوية
المسجلون	9.40	7.18		
الخريجون	27.16	18.9	5.24	معنوية
المستوعبون	2.34	.92		
المسجلون	9.4	7.18	3.57	معنوية
المستوعبون	2.34	.92		

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من خلال الجدول (7) أنه توجد فروقات معنوية بين متوسط الطلاب الخريجين والمسجلين حيث إن هنالك أعدادا كبيرة من الخريجين لا يقبلون على التسجيل للحصول على الوظيفة العامة وهو ما يؤيد النتيجة التي توصلت لها الدراسة من قبل أنه توجد فروقات معنوية بين متوسط معدلات الطلاب الخريجين والمسجلين مما يشير إلى أن ازدياد أعداد الخريجين مقارنة مع أعداد المستوعبين مما يدل على أن هنالك أعداداً كبيرة من العاطلين عن العمل. أيضاً يشير التحليل إلى وجود فروقات معنوية بين متوسط الخريجين والمسجلين والمستوعبين منهم مما يؤكد الازدياد الكبير في أعداد الطلب المسجلين مقارنة مع المستوعبين منهم، وهذا يدل على زيادة العاطلين عن العمل في أوساط المسجلين لنفس الفترة بصورة كبيرة، وهذا الأمر قد يعود إلى تراجع دور الدولة في إيجاد فرص عمل بالمؤسسات العامة والوحدات الحكومية لاتباعها لسياسات الخصخصة حيث أشارت تقارير اللجنة الفنية للتصرف في مرافق القطاع العام للأعوام 2002م و2003م إلى أن حوالي 58 مؤسسة عامة قد تمت خصصتها وأن هنالك انخفاضاً في مستوى العمالة بعد الخصخصة

جدول رقم(7): الفروقات المعنوية في معدل بطالة الشباب حسب النوع (ذكور، إناث) للفترة من 1990-2006م.

البيان	Mean	SD	t-value	ملاحظات
الخريجون	1.07	2.9	1.51	غير معنوية
المسجلون	.53	.54		
الخريجون	1.07	2.9	4.03	غير معنوية
المستوعبون	.05	.23		
المسجلون	.53	.54	.94	غير معنوية
المستوعبون	.05	.23		

المصدر: إعداد الباحث

يوضح الجدول السابق أنه لا توجد فروقات معنوية في متوسط معدل البطالة بين الشباب من الجنسين، وتؤيد هذه النتائج ما توصلت إليه هذه الدراسة من قبل عند مناقشة وتحليل البيانات نظرياً. إلا أن سجلات لجنة الاختيار للخدمة المدنية القومية تشير إلى ارتفاع متوسط الإناث عن الذكور فيما يتعلق بالطلاب المسجلين، وقد يرجع ذلك إلى زيادة فرص الذكور للبحث عن وظائف في القطاع غير المنظم أو السفر خارج البلاد.

الخاتمة :

تكمن خطورة مشكلة البطالة في كونها مشكلة مركبة، أي أنها ليست مشكلة اقتصادية فحسب وإنما لها آثار اجتماعية وسياسية أيضاً، هدفت هذه الورقة إلى إلقاء الضوء على واقع بطالة الشباب في السودان. اعتمدت الدراسة على بيانات ثانوية خلال الفترة 1990-2006م وتحليل البيانات تم اعتماد أسلوب الإحصاء الوصفي حيث استخدم اختبار t للمقارنة بين المتوسطات.

توضح النتائج بجلاء ارتفاع نسبة بطالة الشباب في السودان مقارنة مع معظم الدول، إذ بلغت في المتوسط 49.1% وارتفعت في أواسط الإناث (52.6%) مقارنة الذكور (45%) مما يعوق عملية التنمية كما إن التوسع في التعليم العالي أسهم في ارتفاع معدل البطالة وسط الشباب. ويمكن القول إن تحقيق الأهداف التنموية للألفية التي بذلتها الدولة فيما يتعلق بتفعيل مشاركة الشباب في التنمية كان بطيئاً، ولذلك لابد من بذل جهود أكبر في هذا الصدد، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروقات معنوية في متوسط معدل البطالة بين الشباب من الجنسين. كذلك أوضحت النتائج إلى وجود فروقات معنوية بين متوسط معدلات الطلاب الخريجين والمسجلين فضلاً عن وجود فروقات معنوية بين متوسط معدلات الطلاب الخريجين والمسجلين. أيضاً أشارت النتائج إلى وجود فروقات معنوية بين متوسط الطلاب المسجلين والمستوعبين منهم.

تحتاج أسباب هذه النتائج إلى مزيد من الدراسة والتحليل باستخدام منهجية مناسبة، إلا أن هذه الأسباب قد تشمل: ارتفاع معدل القوى العاملة في أواسط الشباب، وتراجع دور الدولة في إيجاد فرص عمل بالمؤسسات العامة والوحدات الحكومية لإتباعها لسياسات الخصخصة، وزيادة أعداد العمالة الأجنبية في مختلف القطاعات الاقتصادية في السنوات الأخيرة، و الهجرة المتزايدة من الريف إلى المدينة، والظروف الطبيعية المتمثلة في تذبذب الأمطار، واستمرار الحرب في جنوب البلاد حتى عام 2005م وضعف البنيات الأساسية.

لذلك لا بد من العمل الجاد في مواجهة هذه المشكلة بشكل متكامل أي لابد من عملية تنمية شاملة اقتصادية واجتماعية - تعمل على حلها، أو تخفيف حدتها، بكل أبعادها في إطار شامل. ويجب اتخاذ سياسات بعيدة عن الحلول المؤقتة، بأخذ ما يترتب عليها من آثارها طويلة الأجل في الاعتبار التي تهدف إلى رفع مستوى التشغيل وذلك بالاعتماد الأول على بقية الموارد الإنتاجية المحلية وخاصة الموارد البشرية، بما يحقق الاستفادة القصوى بمشاركته في كافة مجالات النشاط الاقتصادي والاجتماعي مما يدعم التنمية.

بناءً على هذه النتائج قدمت الورقة بعض التوصيات:

- 1- تقديم الدعم الفني والإداري لأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- 2- إنشاء هيئة وطنية لتنمية المهارات والقدرات البشرية المعرفية والتقنية لتهيئتها لمواجهة التغيرات الهيكلية والتحول التي طرأت على طلب يد العاملة في سوق العمل محلياً وإقليمياً ودولياً.
- 3- العمل على تطوير القطاع الخاص حتى يتمكن من المساهمة في معالجة مشكلة بطالة الشباب بصفة خاصة وبتأهيل المشروعات القومية وزيادة طاقتها الإنتاجية وبخاصة المشاريع الزراعية مثل مشروع الجزيرة والرهد وحلفا وغيرها حتى تساهم في حل المشكلة.
- 5- إنشاء حاضنات الأعمال للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- 6- بناء قاعدة بيانات دقيقة عن الموارد البشرية ومؤهلاتهم وخبراتهم وتحديثها بصفة دورية.
- 7- صياغة إستراتيجية متكاملة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية تضع في الاعتبار مشكلة بطالة الشباب.
- 8- الاهتمام بتنمية الريف من خلال إنشاء مشاريع تنموية ضخمة.
- 9- ترسيخ ثقافة العمل الحر ونشرها في المجتمع عن طريق الإعلام.
- 10- وأخيراً يمكن القول إن البطالة هي أكبر مشكلة لاقتصاديات الدول لأن مواطناً بلا عمل هو طاقة مهدرة يجب استغلالها.

المراجع والمصادر

- 1- سليمان، سلوى على (1989م) البطالة في مصر وقضية التنمية- المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد جامعة القاهرة.
- 2- الأشوح، زينب صالح (2003م)، الأطراد والبيئة ومداداة البطالة- دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- 3- أبو إسماعيل، احمد (1989م) الخصائص المشتركة في ظاهرة البطالة في بلدان العلم الثالث مع إشارة خاصة لمصر- المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد جامعة القاهرة .

- 4-زكى ، رمزي " الاقتصاد السياسي للبطالة" : منشورات المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب - الكويت العدد (226).
- 5-صنقور، الرشيد علي (2007م)، السياسات المالية في عهد الإنقاذ في ميزان الشرع والفكر الاقتصادي الإسلامي (1997-1989م)، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة-الخرطوم.
- 6-علي، عمر محمد (2004م) البطالة وتدابير معالجتها، مشروع الاستخدام المنتج وتشغيل الخريجين، الخرطوم.
- 7-صادق، هبة محمود (2007م) بطالة الخريجين الظاهرة والحلول . وزارة الرعاية الاجتماعية وشؤون المرأة والطفل-الخرطوم .
- 8-تقارير مشروع الاستخدام المنتج وتشغيل الخريجين.
- 9-عمار ادم، جريدة الرأي العام السودانية 25/6/2009م العدد 22723 الخرطوم .
- 10- تقارير لجنة الاختيار للخدمة المدنية القومية .
- 11- التقرير الاقتصادي العربي لعام 2006م
- 12- تقرير منظمة العمل العربية لعام 2003م
- 13- تقارير الاتحاد العام للمرأة السودانية 2009م
- 14- ILO Global Employment Tenders – Jan., 2004 -1
- 15- تقرير www.middle-east-online.com