

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات التجارية

قسم الإقتصاد التطبيقي

عنوان البحث:

العمالة الوافدة وأثرها علي البطالة في السودان

في الفترة من (1999م - 2011م)

بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس في الإقتصاد التطبيقي

إعداد الطلاب:-

- منيرة الفاتح آدم الهادي.

- ايناس عثمان عبد الله.

- بهجة علي طه.

- أحمد جلال الدين.

إشراف :

أ/عبد الباقي عيسى محمد أحمد.

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

الآية

قال تعالى :

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ﴾

صدق الله العظيم

سورة التوبة(105)

الإهداء

إلى منارة العلم والإمام المصطفى إلى الأمي الذي علم المتعلمين إلى سيد الخلق إلى رسولنا
الكريم سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

أنمو على دعواتها ودموعها وتظل في محرابها تهتم

هي شمعة ولهى تذوب لكي أري خطوي وفي رقصاتها أتقدم

إلى الينبوع الذي لا يمل العطاء إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها

إلى أمهاتنا العزيزات.

إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والهناء الذي لم يبخل بشئ من أجل دفعي في طريق
النجاح الذي علمني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر

إلى أبائنا الأعزاء.

إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكراهم فؤادي

إلى أخواتي وأخواني.

إلى من سرنا سويًا ونحن نشق الطريق معاً نحو النجاح والإبداع إلى من تكاتفنا يداً بيد
ونحن نقطف زهرة العلم

إلى الإصدقاء.

إلى من علمونا حروفاً من ذهب وكلمات من درر وعبارات من أسى وأجلى عبارات في العلم
إلى من صاغوا لنا علمهم حروفاً ومن فكرهم منارة تنير لنا مسيرة العلم والنجاح .. إلى
أساتذتنا الكرام.

شكر وتقدير

الحمد لله

هاهو زورق العلم قد رسا بنا على هذا المرفأ، لنكون قد أكملنا مرحلة هامة من مسيرتنا العلمية التي نتمنى ألا تتوقف. فقد نهلنا من معين المعرفة وذقنا حلاوة الوعي والإدراك، فتفتحت عقولنا على تلك الآفاق وتاقت نفوسنا للمزيد.

ونحن في هذا الحال نرنو إلى كليتنا الحبيبة التي إحتضنتنا وأرضعتنا العلم في حب الأم الرئوم وحنانها وبذلها .

شكراً لك جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

شكراً كلية الدراسات التجارية – قسم الإقتصاد التطبيقي

شكراً لكم عميداً وأساتذة وإدارة وعاملين.

والشكر أجزله والتقدير والعرفان لأستاذنا الجليل

عبدالباقي عيسى محمد لرعايته وتوجيهه .

كما لا يفوتنا أن نتقدم بشكر عميق لكل من قدم يد العون والنصح

شكراً لهؤلاء جميعاً فما قدموه لنا هو الخير والبر والعطاء .

الباحثون....

المستخلص

تمثلت مشكلة البحث في تزايد العمالة الوافدة وأثرها على العمالة المحليه والبطاله . هدفت الدراسة إلى معرفة أسباب تزايد العمالة الوافدة في السودان ودور الدولة في الحد من هذه الظاهرة ودراسة تأثيرها على البطالة.

إتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالإعتماد على البيانات الثانوية من المراجع والكتب والتقارير بالإضافة إلى البيانات الأولية من خلال المقابلات الشخصية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- للعمالة الوافدة المنظمة أثر إيجابى على البطالة لا يظهر في المدى القصير وإنما يظهر على المدى الطويل، والعمالة الوافدة غير المنظمة تؤثر سلباً على البطالة .
- اللاجئين يدخلون في العمالة غير المنظمة.
- يؤدي تزايد العمالة الوافدة إلى إستنزاف موارد الدولة. وهجرة العمالة المحلية.
- ولا يمكن للسودان التخلص النهائي من العمالة الوافدة لأن السودان يتبع لإتفاقيات ومنظمات دولية

أوصت الدراسة بالآتى:

- تحسين التعليم التقني لتخريج كوادر لسد الفجوة في سوق العمل وعدم الحاجة للعمالة الأجنبية.
- الموازنة بين العمالة الوافدة والموارد الموجودة في الدولة.
- العمل على الحد من ظاهرة العمالة الوافدة غير المنظمة القادمة بالطرق غير القانونية.
- العمل على حصر العماله الوافدة عن طريق المؤسسات المسؤولة.
- وضع أجور محددة من قبل الدولة حتى يكون الأجر مجزي للعامل السوداني.

فهرس الموضوعات

أ	البسمة
ب	الآية
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	المستخلص
و	فهرس الموضوعات
ح	فهرس الجداول
ح	فهرس الأشكال

الفصل الأول: الإطار المنهجي

1	المقدمة
1	مشكلة الدراسة
1	أهمية الدراسة
2	أهداف الدراسة
2	فرضيات الدراسة
2	حدود الدراسة
2	منهج الدراسة
2	هيكل الدراسة
3	الدراسات السابقة
14	الفرق بين الدراسة والدراسات السابقة

الفصل الثاني: الإطار النظري

16	المبحث الأول: سوق العمل
28	المبحث الثاني: العمالة الوافدة
36	المبحث الثالث: اللجؤ في السودان

الفصل الثالث: البطالة

- المبحث الأول: ماهية البطالة وأنواعها.....42
- المبحث الثاني: البطالة في السودان.....55

الفصل الرابع: أثر العمالة الوافدة المنظمة وغير المنظمة على البطالة

- المبحث الأول: أثر العمالة الوافدة المنظمة على البطالة.....71
- المبحث الثاني: أثر العمالة الوافدة غير المنظمة على البطالة.....79

الفصل الخامس: مناقشة الفروض و النتائج و التوصيات

- مناقشة الفروض.....81
- النتائج.....81
- التوصيات.....82

فهرس الجداول

جدول (1-4) العمالة الوافدة والبطالة..... 72

جدول (2-4) نسبة التغير في العمالة الوافدة المنظمة..... 75

جدول (3-4) نسبة التغير في البطالة..... 76

فهرس الأشكال

- شكل (1-4) العلاقة بين العمالة الوافدة والبطالة 73
- شكل (2-4) العلاقة بين العمالة الوافدة والبطالة 74
- شكل (3-4) نسبة التغير في العمالة الوافدة 76
- شكل (4-4) نسبة التغير في البطالة 77

مصطلحات الدراسة

1- العمل:-

يطلق على العمل البشري وهو يشمل جميع المجهودات البدنية والذهنية التي يبذلها الإنسان لتحقيق المنافع أو زيادتها ويشمل العمل كل جهد إنساني مبذول بصورة مباشرة في عملية الإنتاج مهما كانت درجة ونوعية وذلك الجهد ويشمل كل عمل إنساني سواء في مجال إنتاج السلع والخدمات ويشمل كل الأعمال الإنتاجية في مجالات النشاط الإقتصادي كالزراعة والصناعة وغيرها⁽¹⁾.

2- العامل :-

وهو كل شخص طبيعي يعمل بمصلحة المنشأة أو تحت إدراتها أو إشرافها أو مقابل أجر ولو بعيدا عن نظارتها⁽²⁾.

3- الاستخدام الكامل:-

لا يعني إعطاء عمل لكل عامل إنما يعني إعطاء عمل للذي يستغل كل جهوده الإنتاجية⁽³⁾. ويقصد به الحالة التي فيها جميع الموارد الإقتصادية مستغلة تماماً باستثناء بعض الحالات المتعلقة بالبطالة الاحتكاكية والهيكلية⁽⁴⁾. وبعبارة أخرى هو الحالة التي يتساوى فيها الطلب الكلي على العمل والعرض الكلي في أسواق العمل⁽⁵⁾.

⁽¹⁾عبدالعظيم سليمان المهمل، أسس علم الإقتصاد (الخرطوم:جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ط3)، 2007م، ص 10

⁽²⁾محمد أحمد شهاب الدين، ضوابط استخدام العمالة الأجنبية في السودان والسعودية، دراسة مقارنة في الفترة من 1997 _ 2007م لنيل درجة

الماجستير في الإدارة العامة، جامعة الخرطوم، 2008م، ص 11

⁽³⁾محمد طاقة وآخرون، أساسيات علم الإقتصاد الجزئي والكلي (الأردن : دار إرثاء للنشر والتوزيع ط1) ، 2008، ص307

⁽⁴⁾عبدالوهاب الأمين وفريد بشير طاهر، مبادئ الإقتصاد الجزئي والكلي، البحرين (مركز المعرفة للاستشارات والخدمات التعليمية، ط1، 2005م،

ص273

⁽⁵⁾عفاف عبدالجبار ومجيد علي حسين، التحليل الإقتصادي الكلي (البحرين : مركز المعرفة للاستشارات والخدمات التعليمية، 2005م، ص 330

4- فائض العمالة:-

يعرف فائض العمالة بأنه وجود عدد من العمال العاطلين الموجودين في الإقتصاد عند مستوى أجر

ثابت (بعوامل أخرى)⁽¹⁾.

*فائض العمالة يدخل في مفهوم البطالة المقنعة إذا ربط بالانتاج فإنه يعني إذا سحب جزء من قوة العمل من الحقل التقليدي للإنتاج (عادة الزراعة)، لن يحدث أي تغيير في الإنتاج الكلي⁽²⁾.

5- موارد اليد العاملة:-

تتطابق موارد اليد العاملة أحياناً مع عدد السكان في سن المقدر على العمل ولكن نادراً ما يحدث هذا التطابق ويتحدد عدد موارد اليد العاملة بطرح عدد الأشخاص في سن المقدر على العمل مع عدد السكان غير القادرين على العمل بشكل دائم، بالإضافة إلى الفرق الناتج عن عدد عن عدد المشتغلين الذين لم يبلغوا سن المقدر على العمل، وبالتالي عدد المشتغلين الذين تجاوزوا الحد الأعلى لسن العمل⁽³⁾.

6- تخطيط القوى العاملة:-

هي العملية التي تقوم على تحديد احتياجات برامج التنمية الشاملة، من مختلف الطوائف للقوى العاملة من ناحيتي الكم والكيف، خلال فترة زمنية محددة، وكذلك تحديد الاستخدام الأمثل، والأكثر فعالية⁽⁴⁾.

7- سوق العمل:-

هو المكان الذي يتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في حالة التوظيف أي المكان الذي يبحث فيه

⁽¹⁾ محمد أحمد عمر بابكر، معالجة فائض العمالة في السودان، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراة، جامعة أم درمان الإسلامية 2008، ص 40.330

⁽²⁾ عفاف عبدالجبار، مرجع سابق، ص 102.

⁽³⁾ نفس المرجع، ص 7.

⁽⁴⁾ العجز والفائض في العمال المهرة، إعداد قسم البحوث العمالية، وزارة الخدمة العامة والإصلاح الإداري مصلحة العمل، مايو 1977م، ص 5

أصحاب الأعمال عن العمل والذي يبحث العمال عن العمل ⁽¹⁾ أو هو المجالات التي تتقابل فيها الأيدي العاملة مع اصحاب العمل اي تقابل عرض وطلب العمل .

8- عرض العمل :-

المقصود العام به عرضه من قبل العمال مقدار قوة العمل المستمدة والمهياًة والمعروضة للبدل والاداء في مجتمع معين ووقت العمل حسب قواعد العمل التنظيمية فية حسب الحد الاعلى والادنى لسن العمل والشروط الاخرى لممارسة العمل .

9- طلب العمل :-

اي طلبه من قبل أصحاب العمل وهو مقدار قوة العمل المستمدة المهياًة المطلوبة للبدل والاداء في مجتمع معين ومكان معين بحسب قوة العمل التنظيمية فيه ⁽²⁾.

10- التدريب :-

وهو العملية المنظمة التي تهدف إلى اكتساب مهارات تسد حاجة معينة ثم تحديدها بدقة من أجل استخدام منتج معين في وجه النشاط الإقتصادي.

⁽¹⁾العجز والفائض في العمال المهرة، إعداد قسم البحوث العمالية، وزارة الخدمة العامة والإصلاح الإداري مصلحة العمل، مايو 1977م، ص7.

⁽²⁾قرارات استخدام الأجانب، مجلة الرسالة، العدد 23 يوليو 2005م.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للبحث

المقدمة:-

عرف الإنسان الإنتقال منذ القدم، والهجرة قد تكون داخل البلد الواحد(داخلية)،أو من بلد لبلد آخر(خارجية)، والهجرة عموماً لها العديد من الأسباب التي تدفع الفرد إلى القيام بها ، فقد تكون بغرض العمل أو التعليم أو العلاج و غيره من الأسباب،وعندما يهاجر الفرد من بلد إلى آخر بغرض العمل تطلق عليه البلد المستضيفة إسم العمالة الوافدة.

إن الإنتقال بغرض العمل ليس بالأمر المستحدث فقد ظهرت مع التطور التكنولوجي والحاجة للعمالة المتخصصة والماهرة .

عرف السودان العمالة الوافدة منذ الحكم التركي، وبعدها الحكم الثنائي، ومع مشروع الجزيرة زادت العمالة الوافدة ،ولكن أعداد هذه العمالة لم تكن مؤثرة في الإقتصاد لأنها كانت محدودة، ولكن بعد ظهور النفط في السودان حيث حدث تطور إقتصادي، فزيادة في الإستثمارات والمشاريع مما أدى إلى تزايد أعداد العمالة الوافدة بشكل كبير ونسبة للوضع الإقتصادي المتحسن،ظهرت العمالة الوافدة غير الماهرة التي تبحث بين الأعمال الهامشية ، والتي كان لها التأثير على سوق العمل السوداني.

مشكلة البحث :-

تكمن مشكلة الدراسة في أن هنالك عدد من العوامل التي تؤدي إلى تزايد أعداد العمالة الوافدة التي تؤثر بدورها على العمالة المحلية من حيث فرص العمل المتاحة،وبالتالي يكون لها تأثير على معدلات البطالة بين العمالة المحلية، وعليه يمكن طرح الأسئلة التالية:-

- لماذا تزايدت معدلات العمالة الوافدة إلى السودان؟
- ما هو أثر العمالة الوافدة على العمالة المحلية ومعدلات البطالة؟

أهمية البحث:-

تتمثل أهمية البحث في أن العمالة الوافدة أصبحت متزايدة بشكل ملحوظ، والتي لها أثرها المباشر على سوق العمل وعلى العمالة المحلية (بطالة العمالة المحلية).

أهداف البحث:-

يمكن تلخيص الأهداف في:

- معرفة أسباب تزايد معدلات العمالة الوافدة في السودان.
- دور الدولة في الحد من ظاهرة العمالة الوافدة.
- دراسة تأثير العمالة الوافدة على العمالة المحلية.

فرضيات البحث:-

- تزايد معدلات العمالة الوافدة يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة في السودان.
- تزايد العمالة الوافدة يؤدي إلى إستنزاف الموارد.
- هنالك علاقة بين العمالة الوافدة وهجرة العمال المحليين.

حدود البحث:-

- الحدود المكانية : دولة السودان.
- الحدود الزمانية: 2009م - 2015م .

منهج البحث:-

إتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي بالإعتماد على البيانات الثانوية من المراجع والكتب والتقارير بالإضافة إلى البيانات الأولية من خلال المقابلات الشخصية .

هيكل البحث:-

يتكون البحث من خمسة فصول، يحتوي الفصل الأول على الإطار المنهجي للبحث ويشمل مشكلة البحث، أهمية البحث، أهداف البحث، الحدود الزمانية والمكانية والدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني فيتكون من ثلاثة مباحث، المبحث الأول يتحدث عن سوق العمل. والمبحث الثاني يتحدث عن العمالة الوافدة. والمبحث الثالث فيتحدث عن اللاجئين.

الفصل الثالث فيتكون من مبحثين، المبحث الأول يتحدث عن ما هي البطالة و أسبابها و أنواعها، أما المبحث الثاني يتحدث عن البطالة في السودان.

الفصل الرابع يتكون من مبحثين، المبحث الأول يتحدث عن أثر العمالة الأجنبية المنظمة على معدلات البطالة، أما المبحث الثاني يتحدث عن أثر العمالة الوافدة الغير منظمة على معدلات البطالة.

الفصل الخامس يشمل الخاتمة والنتائج والتوصيات.

الدراسات السابقة:-

1 -دراسة بدر الدين عبدالمنعم حمد السيد:-

تناولت الدراسة مشكلة أثر الهجرة الداخلية على التنمية الاقتصادية ، حيث تعزز حركة الهجرة الكثير من الآثار الإيجابية والسالبة على التنمية الاقتصادية وذلك من خلال تأثيرها على المتغيرات الاقتصادية وعلى الموارد والخدمات المتاحة لمنطقة الدراسة.

وقد لاحظ الباحث أن هنالك الكثير من مظاهر الحراك السكاني الوافدة إلى العاصمة القومية الخرطوم والتي أثرت على التركيب السكاني بالمنطقة وكذلك على النشاط الاقتصادي وعلى التركيب السكاني

بالمنطقة ومن هنا تكمن مشكلة الدراسة في ماهية تأثير الهجرة الداخلية على التنمية الاقتصادية؟وما الأسباب والدواعي إلى الهجرة ونزوح السكان إلى العاصمة الخرطوم؟وما مدى تأثيرها على الموارد والخدمات في العاصمة؟ .

هدفت الدراسة إلى محاولة عرض ملامح الهجرة الداخلية ،من خلال التعرف على الدوافع والأسباب

المختلفة للهجرة الداخلية،والآثار المختلفة لهذه الظاهرة على التنمية الاقتصادية بولاية الخرطوم وتسعي

الدراسة إلى تحقيق عدد من الأهداف:-

1- التعرف على أبعاد الهجرة الداخليه في السودان والوقوف على أثارها على التنمية الإقتصادية في السودان.

2- الكشف عن أسباب ودوافع الهجرة إلى ولاية الخرطوم.

3- الكشف عن مدى ملائمة الزيادة السكانية بولاية الخرطوم بفعل حركة الهجرة والنزوح مع الموارد والخدمات المتوفرة.

4- التعرف على الآثار السلبية والإيجابية للهجرة والنزوح على التنمية الإقتصادية.

إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك بوصف وتحليل بيانات الدراسة وبما أن لكظاهرة جذورها التاريخية فإن تحليل هذا الموضوع سوف يكون في إطارها التاريخي وكذلك إن الهدف التاريخي وتحديد الأبعاد التاريخية للهجرة في سياقها النهائي يمكن من تقديم بيانات ذات دلالة أشمل .
وتوصل إلى النتائج التالية:-

1 -كشفت الدراسة إلى أن مركز السكان في العاصمة القومية أدى إلى الضغط على الموارد والخدمات بولاية الخرطوم مما أثر سلباً عليها، كما أدت الهجرة الداخلية والنزوح إلى أن يتحمل المجتمع تكاليف إضافية بسبب توسع الحضر، والتي أدت بدورها إلى أن يتحمل المهاجر جانباً من هذه التكاليف مثل إرتفاع تكلفة السكن.
2 -كشفت الدراسة أن زيادة عدد السكان الناتج عن الهجرة إلى العاصمة القومية يؤدي إلى زيادة الايدي العاملة والتي أصبحت أكبر من القدرة الإستيعابية للوحدات الإنتاجية في العاصمة مما أدى إلى البطالة بكل أنواعها وتوليد المهن الهامشية.

3 -كما كشفت الدراسة أن زيادة عدد السكان يؤدي إلى زيادة الطلب على السلع والخدمات وبالتالي يؤدي إلى إرتفاع مستويات المعيشة والضغط على الخدمات يؤدي إلى الهجرة العكسة من ولاية الخرطوم، ويلاحظ الباحث أن حدوث الهجرة العكسية من العاصمة ناتج من عدم توفر الخدمات والموارد التي يحتاج إليها المهاجرون بالإضافة إلى عدم تحسن المستويات المعيشية إلى مستويات أفضل مما كانوا عليه.

4 - كما كشفت الدراسة أن الزيادة في معدل النمو السكاني أدت إلى وجود هيكل عمري فتي، بالإضافة إلى مشاركة المرأة في النشاط الإقتصادي مما أدى إلى معدل نمو سنوي للقوى العاملة بلغ 3.9 والذي يفوق المعدل السكاني البالغ 2.8، وفي ضوء نتائج التعداد السكاني فقد حدثت زيادة كبيرة في القوى العاملة نتيجة تزايد الداخلين الجدد لسوق العمل مما اظهر إختلال في سوق العمل وتنامي مشكلة البطالة .
وأوصت الدراسة بالآتي:

- 1 - أن تؤخذ مشكلة الهجرة الداخلية إلى ولاية الخرطوم في الإعتبار عند وضع الخطط التنموية من قبل أجهزة الدولة المختلفة بحيث تأخذ الزيادة في عدد السكان في الإعتبار.
- 2 - توفير الخدمات الضرورية لسكان الريف والمراكز الحضرية.
- 3 - تنشيط خطط التنمية الإقتصادية والإجتماعية والعمرانية في المراكز الحضرية.
- 4 - التخطيط المستمر لإيجاد فرص عمل للسكان سواء في المناطق المرسله أو المستقبله للحد من البطالة والهجرة⁽¹⁾.

2 -دراسة نضال حماد علي حماد:-

تناولت الدراسة مشكلة مزاحمة العمالة الاجنبية الوافدة للعمالة المحلية في فرص العمل خاصة وأنها تتركز في القطاعات الحيوية ،وتأثيرها على سوق العمل المحلي وذلك من خلال البطالة والأجور وساعات العمل والتدريب والتعليم المهني وبالتالي يمكن صياغة المشكلة في الآتي:-

- هل أدى تسلل العمالة الأجنبية عبر الحدود إلى وجود خلل في سوق العمل المحلي؟

- هل للعمالة الأجنبية تأثير كبير على سوق العمل المحلي؟

لهذا فإن هذه الظاهرة تمثل مشكلة حقيقية لا بد من التعرف على جوانبها وأثارها مقارنة مع العمالة المحلية في سوق العمل و في سوق العمل وإيجاد الحلول لها من خلال التخطيط السليم للقوى العاملة.

⁽¹⁾ بدر الدين عبدالمنعم حمد السيد -أثرالهجرة الداخلية علي التنمية الإقتصاديةفي السودان دراسة حالة ولاية الخرطوم في الفترة من 1993 الي

يهدف البحث بشكل عام إلى دراسة واقع القوى العاملة المحلية والأجنبية وأثرها على سوق العمل المحلي وإمكانية
توظيف هذه العمالة في القطاعات الاقتصادية في الدولة، وإمكانية الإستعانة بالخبرات الأجنبية في التخصصات
النادرة في سوق العمل (العمالة الماهرة) ، وإن كان لا بد من تدريب وتوفيق مخرجات التعليم للعمال المحليين خاصة
في التخصصات النادرة.

كما يهدف البحث إلى دراسة الحجم الأمثل للقوى العاملة سواء كانت محلية أو أجنبية في سوق العمل
المحلي، والتنبؤ بالمشكلات المحلية في هيكل العمالة بتقسيماته المختلفة ، سواء كانت ماهرة أو غير ماهرة ، كذلك
يهدف البحث إلى التعرف على أهم الآثار الاقتصادية والاجتماعية والأمنية التي تنجم من استقدام العمالة الأجنبية
ويساعد على معرفة الإيجابيات والحد من السلبيات.
إتبع المناهج التالية:-

- **الإسلوب التاريخي:** يفيد في التعرف على الأحداث الماضية والمحيطة بموضوع البحث ، ويساعد هذا الإسلوب
في فهم الحاضر والتنبؤ بالمستقبل.

- **الإسلوب الوصفي:** يفيد في التعبير عن العلاقات بين المتغيرات المدروسة بصيغ وصفية ونظرية.

- **الإسلوب التحليلي:** يفيد في تحليل البيانات والإحصاءات لمعرفة مدى تأثير العمالة المحلية والأجنبية على سوق
العمل المحلي وذلك من خلال تحليل الخصائص الديموغرافية والإقتصادية للقوى العاملة.
توصل إلى النتائج التالية:-

1 - تؤثر العمالة الأجنبية على سوق العمل وذلك من خلال الأجور وساعات العمل والتدريب والتأهيل المهني مما
أدى إلى إنتشار البطالة بين العمالة المحلية.

2 - وجود تشابه بين خصائص القوى العاملة المحلية والأجنبية بإستثناء المهن التي يمارسها المتخصصون
والفنيون.

3 - لا بد من تدريب وتأهيل العمالة المحلية لكي تحل محل الأجنبية في سوق العمل.

4 - وجود العديد من الآثار السلبية والإيجابية للعمالة الأجنبية على الإقتصاد والمجتمع.

وأوصت الدراسة بالآتي :-

- 1 - توجيه القبول نحو التخصصات التي يحتاجها سوق العمل وتضمينها في المناهج والمهارات الأساسية والتقنيات الحديثة مع الحد من التخصصات المتشابهة وإستحداث الجديد منها والمرغوب فيها في سوق العمل.
- 2 - التركيز على مواد دراسية ذات صلة بسوق العمل كاللغة الإنجليزية والحاسوب والرياضيات والعلوم وزيادة عدد الطلاب الملتحقين بكليات التربية حتى يقوموا بتدريس هذه المواد.
- 3 - تخصيص ميزانية لإجراء مسح للقوى العاملة وسوق العمل بصورة دقيقة ومستمرة وذلك لتحديد الإحتياجات من المهن والتخصصات والمؤهلات المختلفة وكذلك تحديد المجالات التي تحتاج إلى الخبرة والتي تحتاج لخبرات أجنبية .
- 4 - تأهيل وتمويل المدارس الفنية ومراكز التدريب الفني والمراكز المتخصصة .
- 5 - إنشاء مراكز للتدريب الفني في جميع الولايات وذلك لزيادة أعد اد الفنيين المهنيين لتقليل البطالة و إحلال العمالة المحلية المدربة محل العمالة الأجنبية.
- 6 - ضرورة إجراء الفحوصات الطبية للمستثمرين الأجانب والعمالة الأجنبية لتفادي حدوث الأمراض⁽¹⁾.

3-دراسة صفاء عبد اللطيف محمد البوني:-

تكمن مشكلة الدراسة في حوجة سوق العمل للعمالة المتخصصة والماهرة في حال نقصان أو عدم وجود الأيدي العاملة الوطنية الماهرة والمؤهلة في بعض التخصصات والمهن النادرة والتي تحتاج لمهارة عالية لإستخدام الألات الحديثة،ولكن في الأونة الاخيرة دخلت أعداد كبيرة من العمالة الوافدة تعمل في أعمال هامشية مما يؤدي إلى زيادة البطالة في السودان ويؤثر سلباً على الإقتصاد كما يؤدي إلى زيادة صرف الدولة على خدمات الصحة والتعليم والأمن فنتلخص المشكلة في كيفية إستفادة الدولة من العمالة الوافدة وتجنب أثارها السلبية وكيفية التخلص من العمالة غير الماهرة وإلى أي مدى أدت العمالة الوافدة على زيادة معدلات البطالة في السودان، وأسئلة البحث:-

-هل أدت العمالة الوافدة إلى زيادة معدلات البطالة في السودان؟

⁽¹⁾نضال حماد علي حماد-أثر العمالة الوافدة والمحلية علي سوق العمل في السودان دراسة حالة ولاية الخرطوم في الفترة من2000 الي

- هل العمالة المحلية مؤهلة ومدربة لتلبية وتغطية إحتياجات سوق العمل؟

- هل هنالك ضوابط على الأموال التي يتم تحويلها إلى الخارج؟

يهدف البحث إلي:-

- معرفة أثر العمالة الوافدة على بطالة في السودان.

- معرفة نشأة وتطور كل من العمالة الوافدة والبطالة في السودان.

- معرفة الخصائص التي تتصف بها العمال الوافدة في السودان.

- معرفة الطرق التي تؤدي إلى إمكانية إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة وتخفيض البطالة في حجم القوى العاملة.

- معرفة المجالات التي تعمل فيها العمالة الوافدة.

- تقييم العمالة الوافدة من حيث الإيجابيات والسلبيات.

إتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناول العمالة الوافدة وتطورها إستناداً على المصادر الثانوية وهي التقارير والإحصاءات الرسمية والقوانين والضوابط والمراجع الموثقة والكتب والبحوث والدراسات السابقة والدوريات والمواقع الإلكترونية.

توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:-

1 - التنمية الإقتصادية في السودان تحتاج إلى خبرات وكفاءات غير متوفرة خاصة في مجال البترول و التعدين والصناعات التحويلية وغيرها .

2 - هجرة الكفاءات السودانية للخارج مخلفين وراءهم نقصاً في الكوادر المؤهلة والخبرات المطلوبة أدى إلى إستخدام عمالة وافدة.

3 - إن إمكانية إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة كبيرة وتؤدي إلى زيادة الناتج المحلي الإجمالي وذلك لتحويل الإنفاق من العمالة الوافدة إلى العمالة المحلية.

- 4 - يفتقر العامل المحلي للتدريب الكافي مع توفر الرغبة لديه في إكتساب الخبرة والمعرفة والتعليم المهني والفني.
 - 5 - العمالة الوافدة بدأت تحتل جزء كبير من سوق العمل في السودان لما تتمتع به من خبرات ومهارات عالية في الغالب الأعم في مقابل العامل الوطني الذي يمثل نتاجاً لمخرجات التعليم المتدني والتدريب المتخلف.
 - 6 - هناك بعض الحجج يرددها البعض عن العامل السوداني أنه كسول وغير منتج وإن هذا الأمر ليس راکزاً في طبيعته والدليل على ذلك أن العامل السوداني في الخليج مشهود له بالنشاط والكفاءة وإن هذا الأمر مرتبط بثقافة العمل والحوافز إضافة إلى الضبط الإداري وأن العامل السوداني من أكفأ العمالة والخلل يكمن في الإدارات والتعيين.
 - 7 - إن هنالك أعداد كبيرة من العمالة المصرية تدخل السودان بموجب إتفاقية الحريات الأربعة وبلغ عددهم عام 2008 م 45 الف عامل مصري وبتزايد هذا العدد يوماً بعد يوم .
 - 8 - تمثل التحويلات النقدية إستنزافاً لإحتياطي البلاد من النقد الأجنبي حيث تتصف هذه العمالة بمعدل إدارها العالي وخاصة العمالة المتخصصة والماهرة.نتيجة شعورها بأن عملها في السودان مؤقت وترغب في الإستفادة القصوى من التفاوت بين مستوى أجورها في السودان ومستوى أجورها في بلدانها الأصلية.
- أوصت الدراسة بالآتي:-

- 1 - إستخدام العمالة الوافدة ذات الخبرة العالية للإستفادة من خبراتهم في ترقية الأداء وترقية المواطنين حت لا تحتاج البلاد لأجنبي.
- 2 - إغراء العمالة السودانية المهاجرة بتوفير أوضاع تكون مقاربة لما توفره تلك الدول فالسودان أولى.
- 3 - حماية العمالة الوطنية ليس فقط بمنع إستقدام العمالة الوافدة لكن بالتوسع في قاعدة التدريب والتأهيل الفني والمهني بما يؤهل ويمكن الأيدي العاملة المحلية من أداء واجبها ومواكبة التطور المتنامي يومياً.
- 4 - تعديل مناهج التعليم العالي في المجال التقني والفني لمواكبة سوق العمل وإنفاذ الخطط والبرامج الرأسية للتدريب المهني والتلمذة الصناعية والإرتقاء ببناء القدرات وإعادة الثقة في العامل السوداني.
- 5 - التوسع في التعليم التقني خاصة في مجالات المهارات التي تفتقرها المراكز الموجودة حالياً وربط مخرجاتها بمتطلبات سوق العمل.
- 6 - الإرتقاء بكفاءة ومهارة العامل السوداني ورفع قدراته حتى يتمكن من المنافسة داخلياً وخارجياً.

- 7 - إعداد سجل حقيقي يوضح حجم العمالة الوافدة وتصنيفهم مهنيًا إلى جانب التصنيف النوعي والجنسي.
- 8 - التنسيق بين السلطات السودانية وإدارة الجوازات المصرية لإعداد إستمارة لحصر المصريين في السودان .
- 9 - وضع ضوابط مشددة على الأموال التي يتم تحويلها للخارج عبر إستهلاك جزء بالداخل وتحويل جزء معين للخارج أو إرسالها في شكل سلع مما يسهم في زيادة الصادرات السودانية للخارج⁽¹⁾.

4-دراسة نشوى موسى محمد موسى وآخرون:-

تتمثل مشكلة الدراسة في:-

- 1 - إلى أي مدى يسهم جانب تنمية العمالة الأجنبية في التنمية.
- 2 - هل تم توفير الخدمات الصحية والتعليمية حيث يلعب دوراً هاماً في توفير العمالة ذات المقدرة الجسمانية والفعلية إلى توزيع الكفاءة الإنتاجية.
- 3 - هل يقلل من تكلفة الوقت والجهد مما ينعكس على تنمية وتطوير المجتمع بأسره.
- 4 -مدى تطبيق القواعد الخاصة بإستخدام العمالة الاجنبية.
- 5 -سبب تفضيل العمالة الأجنبية على العمالة العربية.

هدفت الدراسة الأتي:-

- 1 -الوقوف على مدى سلبيات العمالة الأجنبية.
- 2 -معرفة الحوجة إلى إستمرارية العمالة الوافدة.
- 3 -التعرف على مساهمة العمالة الأجنبية في التنمية.
- 4 -تحقيق مستوي المهارات ومستوى الإنتاجية لكل فرد.

⁽¹⁾صفاء عبد اللطيف محمد البوني -أثر العمالة الوافدة علي معدلات البطالة في السودان دراسة حالة ولاية الخرطوم في الفترة من1999 الي 2008 -ماجستير - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا-مايو 2010.

إتبعت الدراسة منهج هو مزيج من الإسلوب الوصفي الإستقرائي حيث ان الوصف بإسلوب يساعد على رؤية وتوضيح أبعاد الموضوع المختلفة والثاني للحصول على التقارير والدراسات والكتب والمراجع.

توصلت إلى النتائج التالية:-

- 1- إن التزايد المستمر لعدد العمالة الأجنبية بالسودان زاد من حجم البطالة والفقر وسط الشباب السوداني.
- 2- ضعف الإسهامات المقدمة من قبل الأجانب نحو السودان مما أدى إلى تردي الحالة الإقتصادية وسط الشعب.
- 3- عدم ضبط حركة دخول وخروج الأجانب إلى السودان أدى إلى خلق فوضى وإختلاط بين شعبي السودان وأثيوبيا وأرتريا وهذا ما يشهده الواقع.
- 4- عدم وجود عقوبات صارمة بالنسبة للأجانب المتواجدين بطريقة غير شرعية أدى إلى ظهور حالات الغش والتلاعب والتزوير وهذا يعتبر مهدد بالنسبة للإقتصاد السوداني.
- 5- ضعف الرقابة المقدمة من قبل إدارة شؤون الأجانب بالسودان مهد كثيراً للتواجد الأجنبي بصورة غير شرعية.

أوصت الدراسة بالآتي:-

- 1- العمل على تكوين جهاز رقابي محكم ودقيق لضبط حركة دخول وخروج الأجانب بالسودان.
- 2- ضرورة فرض عقوبات رادعة على المهاجرين الغير شرعيين حتى تحد من حركة الهجرة الغير شرعية.
- 3- ضرورة الإستفادة من الخبرات الأجنبية المتواجدة بصورة شرعية في الخدمات التي يفتقر لها الوطن مثل المشروعات الإستثمارية لتقليل حجم البطالة في السودان .
- 4- العمل على فرض رقابة مشددة على الحدود بين أثيوبيا وأرتريا لأنها تعتبر أكثر البلدان تدفقاً للأجانب بصورة غير شرعية نحو السودان⁽¹⁾.

5-دراسة أحمد كمال أحمد الحاج وآخرون:-

⁽¹⁾نشوى موسى محمد موسى وآخرون-العمالة الوافدة وأثرها على الإقتصاد السوداني بالتطبيق على دائرة شؤون المعارف-بكلوريوس-كلية

تكمّن مشكلة الدراسة في أن الدول في عالمنا المعاصر تسعى إلى دراسة البطالة وتحليل أسبابها ونتائجها بشكل مستمر وتحاول جاهدة تحديد أعداد العاطلين عن العمل ونسبتهم مقارنة بقوة العمل من إجمالي تعداد السكان لذلك تعد قضية البطالة المتمثلة في عدم وجود فرص عمل تتناسب من حيث الحجم والنوع مع القوة العاملة المحلية من أهم الموضوعات التي أخذت تشغل السياسيين وأصحاب القرار في الوقت الراهن بوضع الخطط والبرامج المدروسة لخفض نسب البطالة وتقليلها في مجتمعاتهم. وفي حدود دراسة هذه الظاهرة تمت صياغة بعض الأسئلة والتي تشكل الإجابة عليها حلاً للمشكلة وهي:-

1 - ما هي الأسباب التي تزيد معدلاتها في الإقتصاديات النامية عامة وفي الإقتصاد السوداني خاصة؟

2 - ما هي تجارب السودان في مواجهة ظاهرة ارتفاع معدلات البطالة؟

3 - هل يمكن التوصل لحلول تهدف إلى تقليص معدلاتها في الإقتصاد السوداني؟

هدفت الدراسة إلى أهداف رئيسية تتمحور حول مشكلة البطالة في الدول النامية عموماً وفي السودان .

بصفة خاصة وهي:-

1 - معرفة خصائص العمالة وفائض العمالة في الدول النامية.

2 - تحليل واقع البطالة في الدول النامية.

3 - التعرف على تجارب السودان في مواجهة البطالة.

4 - التوصل لحلول أو معالجات لمشكلة البطالة.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- أن عدم التوفيق ما بين سياسة التعليم ومتطلبات الوظائف في سوق العمل ساعد على تفاقم البطالة وعليه

وفقاً للخط المرسومة حالياً التي أدت إلى عملية التوفيق بين سياسة التعليم وسوق العمل أسهمت في خفض معدلات البطالة.

2 - أثر استخدام العمالة الأجنبية في سوق العمل المحلي سلباً على معدلات البطالة بحيث أدى ذلك إلى تزايد معدلاتها.

3 - يمكن للقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني أن يلعباً دوراً كبيراً في خفض معدلات البطالة.

4 - ساهمت المشروعات الصغيرة المطروحة من قبل الخريجين في خفض معدلات البطالة بينهم.

أوصت الدراسة بالآتي:-

- 1 - الدعوة إلى التأمل في ظاهرة البطالة كظاهرة عالمية وإقليمية تأملاً يتيح التشخيص وتحديد الأسباب و إقتراح الحلول من خلال عرض تجربة مشروع الإستخدام المنتج وتشغيل الخريجين.
- 2 - على الدولة التوفيق بين سياسات التعليم ومتطلبات الوظائف في سوق العمل.
- 3 - على الدولة التقنين من إستخدام الأجانب في سوق العمل المحلي.
- 4 - على الدولة إعطاء الدور الأكبر للقطاع الخاص السوداني في برامج الإستيعاب والتشغيل لأنه يمتلك مقدرات وموارد مالية ضخمة.
- 5 - على الدولة تفعيل دور منظمات المجتمع المدني للقيام بدورها بمحاربة البطالة⁽¹⁾.

الفرق بين الدراسة والدراسات السابقة:-

1 أثر الهجرة الداخلية على التنمية الإقتصادية:-

إنفقت الدراسات في دراسة أثر الهجرة على البطالة، وإخت لفت في أن الدراسة تدرس أثر العمالة الأجنبية على البطالة، وبحث بدر الدين يدرس أثر العمالة المحلية على التنمية الإقتصادية.

2 أثر العمالة المحلية والأجنبية على سوق العمل في السودان:-

إنفقت الدراسات في دراسة أثر العمالة الأجنبية على سوق العمل، وإختلفت في أن الدراسة تدرس أثر العمالة الأجنبية على العمالة المحلية، بينما تدرس دراسة نضال حماد واقع العمالة المحلية والأجنبية وأثرها على سوق العمل.

⁽¹⁾ أحمد كمال أحمد الحاج وآخرون-البطالة في الدول النامية دراسة حالة ولاية الخرطوم في الفترة من 2002 الي 2006-بكالوريوس - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا-أغسطس 2007م

3 -أثر العمالة الوافدة على معدلات البطالة في السودان:-

إنفقت الدراسات في دراسة أثر العمالة الوافدة على معدلات البطالة في السودان ، وإختلفت في أن الدراسة تدرس أثر العمالة الوافدة في الفترة من 1999م إلى 2011م ، بينما دراسة صفاء عبد اللطيف تدرس الأثر في الفترة من 1999م إلى 2008م.

4 -العمالة الوافدة وأثرها على الإقتصاد السوداني:-

إنفقت الدراسات في دراسة إيجابيات وسلبيات العمالة الوافدة ومدى تأثيرها على الموارد وتأثيرها على البطالة، وإختلفت في إن الدارس يدرس أثر العمالة الوافدة على الطالة بين السودانيين ، ودراسة المجموعة تدرس أثر العمالة الوافدة على الإقتصاد السوداني ككل.

5 -البطالة في الدول النامية:

إنفقت الدراسات في دراسة ظاهرة البطالة في السودان كدراسة حالة ، وإختلفت في إن البحث يدرس أثر متغير واحد وهو العمالة الوافدة على معدلات البطالة بينما تدرس دراسة المجموعة ظاهرة البطالة بصورة عامة من حيث أسبابها وأنواعها وكل ما يتعلق بالبطالة في الدول النامية.

الفصل الثاني

الإطار النظري للبحث

المبحث الأول: سوق العمل

المبحث الثاني: العمالة الوافدة

المبحث الثالث: اللجوء في السودان

المبحث الأول

سوق العمل

سوق العمل كأى سوق يقصد به قوى العرض و الطلب للعنصر أو السلعة،و من خلال تفاعل هذه القوى يتحدد الثمن و الكمية المتبادلة. فإذا أردنا دراسة أي سوق فعلياً أن نتناول كل من جانبيه العرض والطلب.

عرض العمل :-

هو مقدار قوة العمل المعدة والمهيأة والمعروضة للبلد والأداء في مجتمع معين ووقت العمل حسب قواعد العمل التنظيمية فيه حسب الحد الأعلى والأدنى لسن العمل والشروط الأخرى.

ويتوقف عرض العمل على⁽¹⁾:-

- أ - حجم السكان وهيكله.
- ب - مستوى الأجر.
- ت - تفضيلات الأفراد بالنسبة للأجر ووقت الفراغ.
- ث - الظروف الاجتماعية والدينية السائدة.

1 حجم السكان وهيكله:-

لاشك أن إرتفاع أو إنخفاض كثافة السكان في أي مجتمع ينعكس في شكل زيادة أو نقصان في كمية العمل المتاحة . ذلك لأن حجم السكان هو الذي يحدد حجم الأيدي العاملة المعروضه في سوق العمل ، وكلما إرتفع معدل النمو السكاني كلما تزايدت الأيدي العاملة الجديده التي يتم بها تغذية سوق العمل . وتختلف البلاد من حيث حجم السكان ، فهناك بلاد بطبيعتها كثيفة السكان وأخري قليلة العدد، ففي الأولى يكون حجم السكان كبيراً بالنسبه للموارد أي أكبر

(1) هويدة آدم المبع احمد-إقتصاديات العمل - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا -2009م-ص12.

من الحجم الأمثل الذي يكفل إستغلال الموارد المتاحة بأعلى كفاءة ممكنة لذلك فإن عنصر العمل هنا يتميز بوفرة بالنسبة لعناصر الإنتاج الأخرى ، وفي البلاد الثانية يكون عنصر العمل على العكس نادر نسبياً. لأن حجم السكان أقل من الحجم الأمثل أي أقل من أن تستغل مواردها بكامل طاقتها . فالسكان في هذه الحالة قليلون بالمقارنة بالموارد المتوفرة ولايستطيعون تشغيلها كلها ومن ثم يصبح هنالك موارد كثيرة غير مستغلة. بعبارة أخرى ، هنالك حجم أمثل للسكان يتحقق عنده التوازن بين عناصر الإنتاج المختلفة بحيث تكون كمية العمل المتاحة ملائمة تماماً لكميات العناصر الأخرى وهذا يجعل إنتاجية العمل أعلى، ويكون ذلك على حساب مستوى الإنتاجية⁽¹⁾.

إذن، كثافة أو خفة السكان ليست مسألة مطلقة بحيث يحدد حجم معين للسكان يكون هو الأمثل وكل حجم يتجاوز يجعل البلد كثيف السكان ، والحجم الذي يقل عنه يكون عنده البلد خفيف السكان . ولكنها مسألة نسبية تتحدد في ضوء علاقه بين حجم السكان (وبالتالي حجم الأيدي المستمده منه) وكميات الموارد المتاحة .

ويلعب هيكل السكان (من حيث السن والنوع) دوراً هاماً في تحديد مستوى عرض العمل . فالتوزيع النسبي للسكان على فئات السن والنوع يمكن أن يختلف من مجتمع لأخر، ويفتج عن ذلك إختلاف حجم القوى العاملة عند نفس الحجم من السكان . فإذا كان هيكل السكان ترتفع فيه نسب الأفراد عند الأعمار المتوسطة وهى الصالحة للعمل. فمن المتوقع إرتفاع عرض العمل أكثر مما لو كان ذلك الهيكل يتصف بإرتفاع نسبة صغار وكبار السن فهم غير القادرين على العمل.

1 - مستوى الأجر:-

عرض العمل كعرض أي سلعه أو عنصر آخر يتأثر طردياً بالثمن بوجه عام . فإرتفاع ثمن العمل أو الأجر يشجع على زيادة عرض العمل بينما إنخفاض الأجر يقلل من هذا العرض و لكن من الممكن أن يختلف تأثير تغير الأجر على عرض العمل بإختلاف مستوى الأجر السائد أصلاً فيكون إيجابياً عند مستويات معينة وسلبياً عند مستويات أخرى وهذا ما يطلق عليه منحنى عرض العمل المنعكس.

⁽¹⁾مني الطحاوي - إقتصاديات العمل - نهضة الشرق جامعة القاهرة-1984م- ص13 و14.

فعد مستويات الأجر المنخفضة . تغري الزيادة في الأجر على الزيادة عرض العمل زيادة كبيرة ، لأن الدخل المنخفض لا يكفي لإشباع حاجات الضرورية للأفراد ومن ثم يكونون في حاجة ماسة لأي زيادة في الدخل فيكون لديهم الإستعداد لزيادة ساعات العمل هنا الزيادة في الدخل لها أهميتها الكبرى لأن المنفعة الحدية للدخل مرتفعة فكل وحدة دخل جديدة تعطي لصاحبها منفعة كبيرة وهذا يبرر إقباله على العمل لفترات أطول⁽¹⁾ .

2 - تفضيلات الأفراد بالنسبة للأجر ووقت الفراغ :-

يُنشَر عرض العمل (عدد ساعات العمل) بتفضيلات الأفراد . فكل فرد يفاضل بين الأجر الإضافي الذي يحصل عليه مقابل زيادة عملهم ووقت الفراغ الذي يتمتع به عند تقليل كمية عمله. وتختلف أسس المفاضلة باختلاف الأفراد فالبعض قد يفضل زيادة ساعات عمله لأكتساب أجر أعلى وذلك مقابل تقليل وقت راحته أو فراغه، لأن منفعة الأجر الإضافي تفوق في نظرة المنفعة التي تعود عليه من إستمتاعه بفراغ أطول. والبعض الآخر يفضل الحصول على وقت فراغ أطول وأجر عليهم إستمتاعه بفراغ أطول. والبعض الآخر يفضل الحصول على وقت فراغ أطول وأجر أقل نظراً لإرتفاع منفعة وقت الفراغ الإضافي بالنسبة لمنفعة الأجر الإضافي المترتب على زيادة ساعات العمل.

ولاشك أن تفضيلات الأفراد تتباين من مجتمع إلى آخر، وهذا يفسر إختلاف عرض العمل في بلدين لهما ظروف متشابهة من حيث حجم وهيكل السكان ومن حيث الأجر فقد يرتفع عرض العمل في البلد الأول بسبب تفضيل أفراده تحقيق أجر إضافية لضمان مستوى معيشي أعلى مقابل العمل لساعات أكثر، بينما ينخفض عرض العمل في البلد الآخر لأن أفراده يرجحون وقت الفراغ على الأجر، وإن منفعة الأجر الإضافي تكون أكبر من منفعة وقت الفراغ الإضافي في البلد الأول والعكس صحيح في البلد الثاني .

ونستطيع توضيح عملية المفاضلة بين الأجر ووقت الفراغ بإستخدام منحنيات السواء، حيث يعبر منحنى السواء عن المستويات المختلفة لأجر الساعة وعدد ساعات العمل (بالتالي ساعات الفراغ) المقابلة التي تحقق للعامل نفس مستوى الإشباع، أي أن منحنى السواء هنا يعكس مقدار الأجر الذي يكون العامل مستعاضاً للتضحية به مقابل مقدار

⁽¹⁾ منى الطحاوي - مرجع سابق - ص15.

معين من وقت الفراغ الإضافي، أو على العكس مقدار الفراغ الذي يقبل التخلي عنه مقابل زياده محدد في الاجر.

3- العادات والظروف الاجتماعية والدينية السائدة :-

ونقصد بهذه الظروف مجموعة من العوامل تتفاوت من مجتمع إلآخر والبتالي تمارس تأثيراً مختلفاً على عرض العمل في البلاد المختلفه. من هذه العوامل: سن بداية العمل - سن التقاعد - نظرة المجتمع والدين لإشتغال النساء - المستوى الصحي العام - التشريعات التي تحدد ساعات العمل وغيره .

فقد يبدأ الفرد عمله في سن مبكرة ، وهذا هو الملاحظ في البلاد النامية لأن الظروف القائمه في ها تشجع على ذلك فمن جهة متوسط الدخل منخفض والبتالي يبيع إشتغال الأولاد مصدر إضافي للدخل أياً كان هذا الدخل.

زمن جهة أخرى، ظروف التوظف في هذه البلاد لا تفرض مستوى معين من التدريب والتعليم في الأفراد الذين يدخلون سوق العمل، نظراً لأن الأنشطة الإقتصادية فيها لاتحتاج بطبيعتها لمستويات عادية من المهارة في الأيدي العاملة إلا في مجالات معينه محدوده . لذلك نجد إقبال على إشتغال حديثي السن مما يؤدي إلى زيادة عرض العمل . ولكن في البلاد المتقدمة لا يدخل الفرد سوق العمل إلا بعد إكتساب مهارات ومؤهلات معينه تساعده على التوظف ، وهذا يستغرق وقتاً بطبيعة الحال قد يطول أو يقصر حسب طبيعة ونوعية المهارات والتخصصات التي يتزود بها . الأمر الذي يؤثر على سن بدء العمل في تلك البلاد⁽¹⁾. وبالمثل يؤثر سن التقاعد على عرض العمل، فكلما إرتفع هذا السن كلما إزداد عدد الأفراد في المجتمع الصالحين للعمل فيزداد العرض والعكس صحيح .

وكثيراً ما تلعب العوامل الدينيه والإجتماعية دوراً في تقييد عرض العمل بسبب عدم تشجيعها إشتغال الإناث، ويزداد هذا الدور إذا كان هيكل السكان يتميز بارتفاع نسبة الإناث فيه .

4- التكلفة الإجتماعية للعمل :-

تتمثل هذه التكلفة في كل التضحيات والأعباء التي يتحملها المجتمع في سبيل إعداد وتجهيز القوة العاملة بالشكل الذي يجعلها صالحة للإشتراك في عملية الإنتاج فالعمال لكي يستطيعون ممارسة النشاط الاقتصادي

⁽¹⁾مني الطحاوي - مرجع سابق - ص 27 و 28.

يحتاجون مبلغ وخدمات عديدة، بدونها لن يعيشوا ولن يتمكنوا من أداء أعمالهم بالكفاءة المطلوبة . هذه السلع والخدمات يكمن إعتبارها كمستلزمات إنتاج لعنصر العمل⁽²⁾.

فكأنما المجتمع يضحى بجزء من موارده لإنتاج تلك السلع والخدمات اللازمة لإعداد عنصر العمل. وهذه التضحية هي التكلفة الإجتماعية للعمل. وكلما أراد المجتمع الحصول على قوة عاملة أكبر وأكثر كفاءة كلما كان عليه تحمل تكلفة أكبر، وتخصيص جزء أكبر من موارده لإنتاج وتنمية قوته البشرية. ومن المعروف أن التكلفة ترتبط عكسياً بالعرض بالنسبة لأي سلعة أو عنصر. فإرتفاع التكلفة يعني زيادة الموارد المتطلبه لإنتاج السلعة أو العنصر مما يؤدي إلى إنخفاض الطلب. ومعنى ذلك أنه كلما إرتفعت التكلفة الإجتماعية للعمل كلما إنخفضت قدرة المجتمع على تغطيتها وبالتالي قدرته على إعداد وتجهيز الأيدي العاملة التي تمول سوق العمل فينخفض العرض .

5- نقابات العمال :-

النقابات يلعبانها التأثير على حجم العمل المعروض في السوق فتقله عند إنخفاض الأجر عن المستوى الذي تطالب به. فهي تهيمن على وحدات العمل وتتخذ قرارها بزيادة العرض أو خفضه حسب مستوى الأجر السائد بالنسبة للأجر المستهدف ، وكلما كانت النقاب ة أقوى كلما كان تأثيرها على عرض العمل أشد، والحاله القسوى عندما يصل العرض إلى صفر في حالة الإضراب.

الحقيقة أن العوامل السابقة ليس لها نفس الأهمية في جميع الإقتصاديات و إنما تتفاوت أهميتها بتفاوت طبيعة الإقتصاد ومرحلة نموه ونوعية موارده وظروف وفرتها أو ندرتها⁽²⁾.

ولكن من الواضح أن أثرها ينصرف إلى كمية عرض العمل دون إعتبار لنوعية هذا العرض ومستوى مهارة وكفاءة وحداته ، ومن المحددات لمستوى كفاءة عرض العمل مستوى الإستثمار البشري ، هو مؤشر لإرتفاع كفاءة الأيدي

⁽²⁾مرجع سابق - ص 31 و 32.

⁽²⁾مني الطحاوي - مرجع سابق - ص 33.

العاملة في سوق العمل ، وهذا يؤثر إيجابياً على هيكلك العمل المعروض ، إذ يؤدي إلى زيادة نصيب العامل الماهر على حساب العمل الغير ماهر ويصحب ذلك بطبيعة الحال تحسن مستمر في إنتاجية العمل .

طلب العمل :-

أي طلبهم قبل أصحاب العمل وهو مقدار قوى العمل المستمدة والمهياة المطلوبة للبدل والأداء في مجتمع معين ومكان معين بحسب قوة العمل التنظيمية فيه . في الواقع إن جانب الطلب في سوق العمل يحتل أهمية أكثر من جانب العرض ، فمستوى التوظف في أي إقتصاد يتحدد بمستوى طلب المشروعات على عنصر العمل أكثر مما يتحدد بعرض العمل . فالحالة العادية هي التشغيل غير الكامل حيث توجد أيدي عاملة قادرة العمل وراغبة فيه ولكن لا توجد فرص العمل التي تستطيع إستيعابها . لذلك فلن إرتفاع أو إنخفاض حجم العمل الموظف إنما يرتبط بالطلب على العمل (إلا في حالات محدودة يكون لعرض العمل الدور الرئيسي في تحديد حجم العمالة) . فلكي يتم توظيف عدد إضافي من العمال يجب أن يتوفر طلب كافٍ لإمتصاص هذا العدد⁽¹⁾.

ويتحدد طلب الوحدات الإنتاجية على عنصر العمل في ضوء عاملين:

أ. الإنتاجية الحدية (القيمية) لعنصر العمل .

ب. تكلفة إستخدام عنصر العمل أو الأجر (الحدى).

فكل منظم يستخدم من العمال ذلك العدد الذي يكفل تحقيق التساوي بين الإنتاجية الحدية للعمل والأجر . لأن هذا معناه أن الوحدة الأخيرة من العمل تعطي إنتاج يتعادل في قيمته مع الثمن المدفوع فيها ، فليس من مصلحة المنظم عندئذ زيادة أو خفض طلبه على العمل - وعلى ذلك أي تغيير يطرأ على أي من العاملين السابقين أو كليهما ويكون من شأنه إختلال التساوي بينهما ، لابد أن يؤدي إلى تغيير الطلب على العمل .

وإذا كان طلب العمل هو القوة المسيطرة على سوق العمل وهو المحدد الأساسي لمستوى العمالة ، فإفنه من المهم أن ننقص العوامل التي تؤثر على طلب المشروعات على عنصر العمل . وهذه العوامل يمكن إجمالها فيما يلي :-

1 - معدل الأجر :-

⁽¹⁾ مني الطحاوي - مرجع سابق - ص 34 .

الأجر بـاعتباره تكلفة إستخدام عنصر العمل بالنسبة للمشروعات يعتبر من العوامل الأساسية التي تحدد الطلب على العمل وبالتالي حجم العمالة في الإقتصاد. قد ذكرنا أن طلب المنظم على العمل يتحدد على أساس المقارنة بين الإنتاجية الحدية للعمل وبين الأجر ، وتختلف درجة تأثير تغير الأجر على الطلب في سوق العمل باختلاف مرونة الطلب على العمل بالنسبة للأجر . وهذه المرونة تتوقف من جهة أخرى على مرونة عرض تلك العناصر . فلكي يستطيع المشروع إحلال عنصر محل العمل عند إرتفاع الأجر أو إحلال العمل محل عنصر آخر عند إنخفاض الأجر ، لابد أن يكون عرض هذا العنصر مرناً حتى يتسنى التحكم في كمية إستخدامه بسهولة وسرعة ، ويتأثر الطلب على العمل عندئذ بشكل ملموس عند تغير الأجر ، أي أنه مرونة الطلب على العمل بالنسبة للأجر يرتبط طردياً بمرونة عرض العناصر الأخرى .

وقد اختلف الكلاسيكي والفكر الكينزي حول أهمية الدور الذي يلعبه الأجر في تحديد الطلب على العمل .

- المدرسة الكلاسيكية ترى أن معدل الأجر هو العامل الوحيد المحدد للطلب على العمل

وبالتبعية لمستوى التوظيف فإذا كان هنالك بطالة (إجبارية) فلن إنخفاض معدل الأجر الحقيقي وبالتالي النقدي (لأن تغيراتهما متماثلة بسبب فرض المنافسة الكاملة وبالتالي ثبات الثمن) كفيل بالقضاء عليهما تدريجياً لأن الأجر يؤثر عكسياً على الطلب. فالبطالة تعني وجود فائض عمل غير موظف يضغط على مستوى الأجر ويدفعه إلى الأسفل فيكون هذا سبباً في تشجيع المشروعات على زيادة إستخدام عنصر العمل فنقل البطالة وليمستمرار لإنخفاض معدل الأجر تستمر البطالة في التناقص حتى تمتص بأكملها فيتحقق التشغيل الكامل. لذلك فإن مستوى العمالة في الفكر الكلاسيكي دالة متناقصة في معدل الأجر⁽¹⁾.

وأضح أن الكلاسيكيه يفتقدون أن معدل الأجر يتميز بمرونة تامة في إتجاه الإنخفاض، بمعن بأنه ليس هنالك حد لإنخفاض الأجر وهذا يفسر تحقيق توازن العمالة عند مستوى التشغيل الكامل .

-أما الفكر الكينزي فهو وإن كان يعطي بمعدل الأجر النقدي أهمية كبيرة إلا أنه لايعتبر العامل الوحيد المؤثر على مستوى العمالة، فهنالك عوامل أخرى لايمكن إهمالها صحيح أن إنخفاض الأجر يشجع على زيادة الطلبين قبل المشروعات على عنصر العمل ولكن لكي يتحقق هذا بالفعل يجب أن يكون الطلب في سوق المنتجات قادراً

⁽¹⁾مني الطحاوي - مرجع سابق - ص42.

عليها متصاص الزيادة في الإنتاج المترتب على زيادة العمالة. ومن جهة أخرى، معدل الأجر ليس مرناً مرونة لانتهائية في اتجاه الإنخفاض ، فهناك حد معين يقف عنده ولا يمكن أن ينخفض عنه .

2- مرونة الإحلال بين العمل والعناصر الأخرى:-

لتأثير تغير الأجر على الطلب على العمل (أو مرونة الطلب على العمل بالنسبة للأجر) يتوقف على مرونة الإحلال بين العمل وعناصر الإنتاج المشتركة معهم في عملية الإنتاج ، أي على مدى سهولة أو صعوبة إحلال عنصر محل آخر . فإذا كانت مرونة الإحلال منخفضة فلن يستطيع المنظم تعويض نقص كمية العمل المستخدمة في حالة ارتفاع الأجر عن طريق زيادة كمية عنصر آخر ، ولن يتسنى له إنقاص كمية عنصر آخر للتوسع في استخدام العمل عند إنخفاض الأجر إلا في حدود ضيقة⁽¹⁾. ومعنى ذلك أن مرونة الإحلال تؤثر إيجابياً على مرونة الطلب على العمل فتتوقف مرونة الإحلال بين العناصر على طبيعة السلعة المنتجة ومدى إمكانية تغيير معاملات الإنتاج التي تحكمها. فإذا كانت هذه السلع كثيفة رأس المال بطبيعتها كالسلع الثقيلة، فإن انخفاض الأجر قد لا يؤثر على الطلب على العمل، لأن إنتاج السلع يتطلب معاملات عالية لرأس المال بالنسبة للنتاج والعمل وليس هنالك مجال واسع لزيادة العمل على حساب رأس المال .

3- مرونة الجهاز الانتاجي:-

إذا كان النمو في الطلب على السلع والخدمات ينعكس على سوق العمل في شكل تزايد الطلب فيه، فإن مدى هذا الإنعكاس يتوقف على سرعة وسهولة إستجابة الإنتاج للزيادة في الطلب، أي يتوقف على مرونة الجهاز الإنتاجي. فإذا كان الجهاز الإنتاجي يتميز بمرونة عالية فهنا الزيادة في الطلب الكلي سيترجم أثرها مباشرة وبقوة إلى الإنتاج فتدفعه إلى أعلى، ويصحب ذلك زيادة سريعة في الطلب على العمل ، وذلك لتحقيق الزيادة المستلزمة في العرض الكلي . ولكن إنخفاض مرونة الجهاز الإنتاجي يعني ضعف قدرة الإنتاج وبالتالي العرض على التوسع بالقدر اللازم لمواجهة الزيادة في الطلب وعندئذ لن تستطيع هذه الزيادة أن تؤثر تأثيراً ملموساً على الطلب على العمل وستتجه تأثيرها إلى الأسعار فترفعها.

⁽¹⁾ مني الطحاوي - مرجع سابق - ص 44.

4- الفن الإنتاجي المستخدم:-

لو فرضنا أن معدل الأجر قد إنخفض، وأن مستوى الطلب في سوق السلع يستطيع إستيعاب العرض الإضافي، وأن الجهاز الإنتاجي في الإقتصاد لديه المرونة اللازمة، وأن تأثير كل هذا على الطلب في سوق العمل سيتوقف على الفن الإنتاجي المستخدم كثيف رأس المال أو كثيف العمل .

كثيف رأس المال الزيادة في الإنتاج تصحبها زيادة ضئيلة في الطلب على العمل، أما إذا كان الإنتاج كثيف العمل أي زيادة في الإنتاج ستؤدي إلى زيادة الطلب على العمل⁽¹⁾.

5- إنتاجية العمل :-

إرتفاع إنتاجية عنصر العمل بمعن بارتفاع قدرة عنصر العمل على المشاركة في عملية الإنتاج وهذا يشجع بطبيعة الحال على زيادة طلب المشروعات على عنصر العمل وذلك من خلال :

أ - زيادة إستخدام عنصر العمل مع بقاء العناصر الأخرى كما هي، ذلك إذا كانت ظروف الطلب في سوق المنتجات تسمح بذلك .

ب إحلال العمل محل العناصر الأخرى والتي لن تتحسن إنتاجيتها (أو تحسنت بنسبه أقل) ، وهذا الإحلال يعني تغيير الطرق الإنتاجية المستخدمة وترجيح كفا الفن الإنتاجي الأكثر كثافة في العمل .

6 نقابات العمال :-

تتميز نقابات العمال في وقتنا المعاصر بقوتها وقدرتها على مساومة أرباب الاعمال .وهي تلعب دور هاماً في التأثير على مستوى الاجر السائد ومستوى الطلب على العمل .

فكل من النقابات وأصحاب المشروعات يستخدم نفوذها للحصول على مكاسب أكبر ، ولا شك أن هذا الوضع يرجع إلى إيفتقاد المنافسة الكاملة في الاسواق⁽²⁾.

⁽¹⁾ مني الطحاوي - مرجع سابق - ص 46.

⁽²⁾ نفس المرجع السابق - ص 52.

7 -السياسات التي تنتهجها الدولة :-

قد تتدخل الدولة بالتأثير على سوق العمل من خلال تطبيق سياسات معينة تهدف إلى تغيير مستوى الأجر أو مستوى التوظيف ، ومن أهم هذهالسياسات سياسة الحد الأدنى للأجور وسياسة إعانات الأجر⁽¹⁾ .

⁽¹⁾مني الطحاوي - مرجع سابق - ص58.

المبحث الثاني

العمالة الوافدة

إزدادت في الأونة الأخيرة أعداد العمالة الوافدة (الأجنبية) بل باتت ظاهرة في السودان ، الأمر الذي يثير كثير من علامات الإستفهام في ظل تدني معيشي وإزدياد معدلات البطالة وسط الخريجين، وقرر يعانيه الكثير من السودانيين، وهل هناك حاجة ماسة لهذه العمالة؟ أم هي أكفاً من العامل السوداني ؟
ورغم أن وجودهم يمثل العديد من المحاور الأمنية والإقتصادية والثقافية، لكن لا يزال هنالك نوعاً من الخوف والتوجس في حسم موضوع الوجود الأجنبي بإيجاد الصيغة المثلى لتقنين وجود العمالة الأجنبية.

مفهوم العماله الوافده:-

حسب ما تم الإتفاق عليه خلال الاجتماع الاستشاري الس زوي المنعقد في بالي باندونسيا عام 2005م وذلك التعريف الذي صدقت عليه و أعتمدته منظمة الهجرة الدولييه (هو استخدام العمالة عن طريق وزارة العمل في الدوله المستقبله للعماله حتى يكون عرض العمل مطلعاً عليه من وزارت العمل في الدول المصدرة للعماله ومعروفاً لدى العامل المعني وأن العماله الوافده عماله مؤقتة ولا تاخذ صفة العماله الدائمة)⁽¹⁾

- الأجنبي أو الوافد : يقصد به غير السوداني الذي يحمل جنسية دولة اخرى ولا يحمل الجنسية السودانيه .

- المقيم : ويقصد به اي شخص غير سوداني إقامة فترة أقلها خمس سنوات⁽¹⁾ .

⁽¹⁾ صحيفة الشرق الأوسط، 30 أغسطس 2006 ، العدد 10137.

⁽¹⁾ لأئحة إستخدام غير السودانيين ، 2001.

- صاحب العمل : يقصد به كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم غير سوداني لقاء اجر أياً كان نوعه سواء كان ذلك في القطاع الحكومي العام أو الخاص أو المختلط⁽²⁾.

- العامل الماهر : هو الذي حصل على جميع المؤهلات اللازمة لاداء مهمة او حرفة ما وتتفق خبراته ومؤهلاته مع العمل المطلوب منه ويزيد دخله على دخل العامل العادي وهو الذي يقوم بعمل فيهشئ من التعقيد يستلزم تفكيراً وابتكاراً وخبرة علمية طويلة⁽³⁾.

تاجر اجنبي : يقصد به تاجر لا يكون له محل في السودان لكنه يزاول عمله عن طريق وكيل في السودان ويدخل ذلك حالياً في نطاق التوكيلات التجارية .

- أذن العمل: يقصد به الوثيقة التي تصدرها مصلحة العمل بالموافقة على عمل أجنبي مقيم بالسودان وقت إصدار الإذن⁽⁴⁾ ويقصد به التصديق الصادر من السلطة المختصة لغير السوداني لمزاولة العمل⁽⁵⁾.

-العمال الأجانب : هم العمال غير المولودين في البلد وغير المتجنسين بجنسيتها ويعملون أو يرغبون في العمل بها وتنظم معظم تشريعات العمل استخدام العمال الأجانب حيث تنص على وجوب حصولهم على ترخيص لمزاولة العمل .

-إدارة استخدام الأجانب : تهتم هذه الادارة بتشغيل العمالة الاجنبية من خارج السودان حيث كل من يرغب في العمل عليه الحصول على تصديق موافقة وعلى صاحب العمل التقدم بطلب استخدام العمال لشغل وظيفة محددة وعلى هذه الادارة أن تقوم بنظر فيما إذا كان هناك عمال لشغل هذه الوظيفة(إعطاء الفرصة للسودانيين) وإذا لم توجد هذه تقوم الإدارة بإعطاء صاحب العمل الموافقة ويمنح غير السوداني إقامة في السودان إما سنويه أو كل ثلاثة سنوات أو خمسة سنوات بتصديق من الوزارة الداخلية كما إن هنالك شروط بعد الموافقة على عمل أجنبي بأن يقوم بتدريب سوداني .

⁽²⁾قانون تنظيم استخدام غير السودانين لسنة 2001، المادة 2.

⁽³⁾العجز والفائض في العمال المهرة، قسم البحوث العلمية، وزارة الخدمة العامة والإصلاح الإداري مصلحة العمل، مايو 1997، ص 7.

⁽⁴⁾بمزاولة الأجانب للعمل في السودان، رسالة ماجستير غير منشورة كلية القانون جامعة الخرطوم 2008، ص 9.

⁽⁵⁾العجز والفائض في العمال المهرة، مرجع سابق، ص 7.

- **اللاجئ** : هو كل شخص وجد نفسه بسبب خوف أو ما يبرره من التعرض للإضطهاد أو بسبب إعتداء خارجي أو احتلال أو سيطرة أجنبية أو أحداث تسبب إختلالاً بالنظام العام في بلده مضطراً لمغادرة مكان إقامته الطبيعية بغرض الحصول علملجأ في مكان آخر خارج وطنه الأصلي أو بلد جنسيته . وأضاف قانون اللجوء السوداني ،تعريف كلمة لاجئ لتشمل كل شخص يترك القطر الذي ينتمي إليه بجنسيته خوفاً من الإضطهاد أو الخطر بسبب العنصر أو الدين.

نشأة العمالة الوافدة:-

انتقال العمالة عبر الحدود مسأله قديمة فقد صدرت أروبا في الفترة من 1851-1960 قرابة 60

مليون عامل للخارج قد إنعكس الوضع وأصبحت أروبا تستقبل أعداد كبيرة من العمالة الوافدة وهي موجودة في كل العالم تقريباً.

بدأت حركة إنتقال القوى العاملة في الوطن العربي عموماً بعد الحرب العالمية الثانية بالتحديد في آخر عقد الأربعينيات الماضي ،وبدأت تحركات القوى العاملة العربية من كل بلد إلى آخر محدودة حتى نهاية عقد الخمسينيات الماضي ،إلا أن هذه التحركات بدأت على نطاق واسع وواضحة المعالم من منتصف السبعينيات وأصبحت تمثل ظاهرة جديدة في الحياة الإقتصادية والإجتماعية العربية ⁽¹⁾ وأصبحت من الظواهر المعقدة إلا أنها إكتسبت في الخليج أبعاداً خاصة وقد أستقبلت دول مجلس التعاون الخليجي خاصة بعد طفرة النفط أعداد كبيرة من العمالة الوافدة من جنسيات شتى فتضاعف حجم العمالة الوافدة من 2,9مليون عام 1975 إلى 6,1مليون في عام 1993م.

وأهم مصادر العمالة الوافدة الماهرة وشبه الماهرة والتي تشكل غالبية العمالة الوافدة في الخليج هي الدول

الآسيوية والشرق اوسطية التالية : الهند ومصر والفلبين وبنغلاديش واليمن واندونيسيا والسودان وسوريا وفلسطين وتركيا ولبنان وأرتريا وأثيوبيا وسيرلانكا والصومال وتايلاند والمغرب وتونس.

⁽¹⁾ إبراهيم سعد الدين ومحمود عبد الفضيل ، انتقال العمالة العربية(بيروت مركز دراسات الوحدة العربية ط2) اكتوبر 1998،ص 24 .

فقد كانت إحدى نتائج النمو المتسارع الذي شهدته بلدان الخليج والذي تطلب مساهمة العمالة الوافدة إلا أن طبيعة هذا التطور الإقتصادي معتمدة على إيرادات النفط العام وحدها وتطور الإعتماد على العمالة الوافدة أكثر، وتهميش دور العمالة الوطنية التي تركزت في الوظائف الحكومية وشهدت العماله الوافده قفزات متتالية في حجمها في منطقة الخليج العربي فمن 6,2 ملايين عام 1993 إلى 7,3 ملايين وافد عام 1997. زادت الحاجة إلى العماله الوافده بعد ارتفاع اسعارالنفط منذ السبعينيات من القرن العشرين ونتيجة للخطط الطموحة التي إنتهجتها دول الخليج في تلك الفترة زاد الطلب على العمالة ولما كانت العمالة الوطنية غيرمتاحة في الدول الخليجيّة بالكم والكيف الملائمين لقطاعات التنمية المختلفة قبرزت الحاجة إلى العمال الوافده على تعددمصادرها ومن ثم إرتبطت بالهجرة الشرعية إلى دول الخليج كمشروعات التنمية الاقتصادية والإجتماعية و خطتها لإستثمار العائدات النفطية وعائدات الغاز في المشروعات التنموية.

أسباب إستقدام العمالة الوافدة في السودان:-

- 1- الطبيعة الجغرافية المميزة للسودان يتحدد بسبع دول من حيث المساحات الزراعية الواسعة وتعدد الثورات⁽¹⁾.
- 2- يعد السودان من أكبر خمسة دول جاذبة لرؤوس الأموال خلال السنوات الأخيرة .
- 3- ظهور التكنولوجيا الحديثة وتدفق الاستثمار يتطلب وجود كوادر قادرة على التعامل مع هذه التقنيات فإنتقلت العمالة الوافدة مع انتقال التقنيات الحديثة⁽²⁾.
- 4- مشروعات التنمية المستدامة الكبرى والطرق والجسور والإتصالات والسدود والتنقيب إستخراج البترول والإنشاءات المدنية والكهرباء⁽¹⁾.
- 5- نقص الكوادر والخبرات المدربة والمؤهلة لسد احتياجات سوق العمل الحقيقية، وعدم موافقة عرض العمل في السودان مع احتياجات السوق (الطلب على العمل) .

⁽¹⁾ علي أسعد وطفة العمالة الوافدة وتحديات الهوية الثقافية في دول الخليج العربية، مجلة المستقبل العربي، أكتوبر، 2007م، العدد 334، ص 70

⁽²⁾ علي أسعد وطفة، المرجع السابق، ص 82 .

⁽¹⁾ صحيفة الانتباهة نقلاً عن نسخة إلكترونية.

6 - معظم الخبرات الوطنية خارج السودان لذلك لا بد من أستقدام عمالة أجنبية ذات خبرات عالية للإستفادة من خبرتهم في ترقية الأداء وترقية الموظفين حتى لا تحتاج البلاد لأجنبي.

خصائص العمالة الوافدة:-

تتسم العمالة الوافدة بخصائص عديدة لاتخلو من إمكانية بروز مشكلات عميقة مستقبلاً فالأجانب يمثلون أغلبية الشبان القادرين على العمل لفترات طويلة كما يوجد بين هؤلاء الوافدين بعض الأميين⁽²⁾ إن أعداد العمالة الوافدة في تزايد مستمر ويتمركزون في المدن الكبيره تحديداً، وأغلب هذه العمالة تعمل في مجالات هامشية في النظافة والبناء والتشيد، ومنهن غير ذات أهمية في الأقتصاد السوداني وهؤلاء الوافدين يعملون في مرافق سياديه كمطار الخرطوم والبنك المركزي وذلك مع أزياد معدلات البطالة بين فئات الشعب السودان⁽³⁾ وهناك خصائص تتصف بها العمالة الوافدة عموماً وهي:-

1 - **يغلب على العمالة الوافدة إرتفاع معدلات الذكور:** الأنتقال للعمل في المراحل الأولى يتم بواسطة الرجال في سن العمل الذين لا يصابون اسرهم، إما للطبيعة المؤقتة لهجرتهم أو الرغبة في تحقيق أقصى إدخار من الأجر التي يحصلون عليها رغم ضغوط التضخم وإستمرار إرتفاع تكاليف المعيشة خاصة كلفة السكن و يرغب الوافدون في مراحل مختلفة جمع شمل أسرهم وإحضار المعالين بواسطتهم فإن العديد من البلدان المستقبلية قد تمنع إنتقال العديد من الأسر والمعالين بواسطتهم إليها بإشتراطها تحقيق العامل لحد أدنى من الدخل الشهري يزيد في كثير من الأحيان على متوسط الأجر الذي يحصل عليه الجزء الأكبر من العاملين بإستثناء فئات المهنيين والعلميين.

2 - **تعايش جماعات بشرية منفصلة:** إن العرب يكونون أغلبية الوافدين بالرغم من زيادة هجرة الوافدين من مختلف الأقطار يميلون إلى تكوين جماعات بشرية منفصلة عن المجتمع المحلي أو عن مجتمعات الوافدين من أقطار أو دول عربية أو غير عربية .

⁽²⁾ حيدر ابراهيم ، أثر العمالة الأجنبية على الثقافة العربية ، (بيروت:مركز دراسات الوحدة العربية ط2)يناير 2001 ص22

⁽³⁾ مرجع سابق ص 18.

3 - **تزايد نسبة العمال غير العرب :** بدأ السودان عقب إستخراج البترول والتوسع في خطط التنمية

الإقتصادية والإجتماعية في اللجوء إلى العمالة من شرق آسيا وجنوبها الشرقي خاصة في مجالات التشييد والإنشاء والخدمة الفندقية والتمريض وغيرها ، وإن العمالة الوافدة التي تنفذ بعض عقود المقاولات هي عمالة مؤقتة مهما تكرر إستخدامها .

4 - **عدم التجانس في سوق العمل :** تتكون القوى العاملة في سوق العمل من مجموعتين هما العمال الوطنيين والعمالة الوافدة وتتصف المجموعة الوطنية بتدني مستوى رضاها الوظيفي بسبب إنخفاض معدلات الأجور خاصة بالنسبة للعمالة منخفضة التأهيل والخبرة رغم إرتفاعها النسبياً مقارنة بأجور العمالة الوافدة ، أما العمالة الوافدة بسبب إرتفاع معدلات أجورها مقارنة بتلك التي في بلادها الأصلية وهي تتصف بشكل عام بدرجة عالية من الإستقرار الوظيفي كما أنها تمتاز بمستوى أعلى من التأهيل والخبرة والكفاءة الإنتاجية .

5 - **كثرة الطلب على العمالة الوافدة بسبب سهولة ادارتها والإشراف عليها :** وهي تعتمد على حافز الأداء والإشراف اللصيق من قبل الشركة المقدمة وليس الجهة المستفيدة من العمالة الوافدة وهذه الشركة لاتلتزم بقوانين العمل الوطنية .

6 - هذه العمالة تتصف بخاصية الأنضباط في اللبس الرسمي الذي يتناسب مع البيئة السودانية.

7 - التعامل لا يتم معهم مباشرة وإنما عن طريق المشرف وهو موظف يتبع إلى الشركة المخدومة⁽¹⁾.

8 - معظم العمالة الأجنبية العاملة في قطاع الخدمات تنتمي إلى دول متخلفة وفقيره الموارد وما كان لها أن تشكل منافسة للعامل السوداني لولا الاهتمام الذي تولية حكومات تلك الدول بتدريب وتأهيل عمالهم .

(1) صفاء عبد اللطيف محمد البوني - مرجع سابق - ص 50

المبحث الثالث

اللجوء في السودان

يعتبر السودان بما يتميز به من موقع إستراتيجي يقع في منتصف أفريقيا وتحده سبعة دول من ما يجعل منه بيئة مناسبة لسكان العديد من الدول الذين يعانون من مشاكل إجتماعية أو إقتصادية أو سياسية في بلادهم، وفي الآونة الأخيرة أصبح السودان ملجأ لعدد من النازحين واللاجئين، مما شكّل إزدحاماً في السكن والخدمات وأيضاً العمل .

الأثار الاقتصادية العامة⁽¹⁾:-

- 1 - قد تكون الأثار الاقتصادية للاجئين هي أكثر اثراً والأبلغ تأثيراً خاصة وأن السودان محدود الموارد، وأن الأعداد الكبيرة للاجئين والتي فاقت الملايين في السنوات الاخيرة تشكل ضغطاً كبيراً على الموارد في السودان، خاصةً وان كل هذه الاعداد لاتشارك في الدخل القومي للبلاد، أما تمثل عناصر استهلاك فقط، وعلى الرغم من أن بعض المنظمات الطوعية والهيئات الدولية تقدم بعض العون للاجئين الا ان هذا الدعم لم يرفع الفجوة عن الاقتصاد السوداني، خاصةً بعد التجاء هذه المنظمات والهيئات الدولية إلي شراء الموارد والمواد من السودان وهذا ساعد في تقليل هذه الموارد، كما عملت على اسعارها، وبالتالي اصبح المواطن السوداني يعرض لتحمل عبء اللاجئين المعيشي حتى بوجود هذه المنظمات والهيئات الدولية .
- 2 - من خلال عمل المنظمات والهيئات الدولية جعلت مشكلة اللاجئين تظهر بوضوح في المدن مثل بورتسودان وكسلا والقضارف والخرطوم. حيث نسبة كبيرة من حصص هذه المدن التموينية تذهب إلى اللاجئين بطريقه رسمية وغير رسمية، كما إن بعض هذه الموارد تهرب عبر الحدود إلى دول الجوار كأثيوبيا وجنوب السودان وغيرها عبر هؤلاء اللاجئين وتجار ومهربيين سودانيين ذو دراية وخبرة، لتقادي نقاط المراقبه والحراسة.

⁽¹⁾ نادر عثمان أبو عنجة جلاب - ورقة عمل بعنوان الأثار الاقتصادية والإجتماعية للاجئين في ولاية الخرطوم - معتمدية اللاجئين-

- 3 - يفتقر السودان إلى العملة الصعبة والقدر اليسير الذي يحصل عليه ينفقه نحو بعض السلع والموارد الرئيسية لمواطنيه ، وبوجود هؤلاء اللاجئين وتقاسمهم هذه السلع والموارد المستوردة مع المواطن السوداني يؤثرون سلباً على ميزان المدفوعات .
- 4 - وقد أدى وجود اللاجئين الذين يقطنون إلى إزدياد وإرتفاع اجرة المنازل والمحلات التجارية والأكشاك مما جعل السودانيون في المدن يشكون من وجودهم، وذلك لأنهم يدفعون مبالغ كبيرة في إيجار المنازل والمحلات التجارية خاصة في المناطق الشعبية، وهناك مناطق وأحياء في الخرطوم أصبح الوجود الأجنبي فيها يفوق الوجود السوداني ، حتى ان بعض المواطنين يقولون بأنهم اصبحوا لاجئون في وطنهم ، وهذه المناطق مثل بعض اجزاء من الديوم في الخرطوم ومناطق الجريف غرب الشيطه كذلك احياء بحري وبري ، ويلاحظ تخلل الأجانب إلى داخل الأحياء الشعبية ومعظم أحياء مدينة الخرطوم حيث وجودهم السابق محصور في الأحياء الراقية ومنتصف العاصمة ، وكذلك الحال في كل من القضارف،كسلا وبورتسودان، حيث يعيشون اللاجئين بأعداد كبيرة في المنزل الواحد، ويسكن في بعض الاحيان اكثر من عشرة افراد في الغرفة الواحدة، ويشتركون في إيجار المنزل، كما أنهم أبتدعوا نظاماً جديداً يطلق عليه نظام السكن بالدوريات ، وخاصةً بين الذين يعملون في مجالات تستخدم ذلك النمط من العمل بهذه الطريقة يدفعون مبالغ كبيرة لإيجار المنازل، أصحاب المنازل أصبحوا يفضلونهم على المواطنين للإيجار لأنهم يسهل طردهم من المنزل إذا إدعت الضروره .
- 5 - اصبح اللاجئين يمثلون نسبة كبيرة في بعض أوجه الأستخدام وتفقو نسبتهم العمال السودانيين في بعض المرافق غير الحكومية ، مثلاً الفنادق (الكفتريات) المقاصف وبعض المجالات التجارية الكبيرة وذلك للأجر المتدني الذي يتقاضونه ، كما أنهم لايطالبون بأي ضمانات صحيحة او إجتماعية او فوائد مابعد الخدمة و هذه المرافق لاتستخدمهم عن طريق مكتب العمل او عن طريق معتمد اللاجئين في المنظمات الطوعية والهيئات الدولية العاملة في السودان .
- 6 - وان هذه المنظمات تفضل استخدام اللاجئين وخاصة الغير مسلمين منهم حفاظاً على سرية بعض الممارسة التي يخشون ان يطلع عليها السودانيين ، او انهم لا يتفقون في العمالة السودانية في الحفاظ على سرية الممارسات ، ويلاحظ ان هذا الاستخدام يخالف قانون تنظيم اللجوء للسودان لعام 1974 .

تعمل نسبة كبيرة من النساء اللاجئات في المنازل وعلى الرغم من عدد هؤلاء النساء في البيوت السودانية مازال قليلا منهن يفضلن العمل لدي الاجانب لأرتفاع الاجر ، إلا إن لذلك مردود سلبي على تنشئة الأطفال .
بعض العناصر من اللاجئيين وخاصة المقتدرين منهم دخلوا المجال التجاري ، وخاصة مجال النقل البري ، كما استثمر البعض اموالهم في الفنادق وامتلاك العمارات .

إن للاجئيين الذين يتمتعون بكفاءات مهنية عالية كالاطباء والمهندسين يتخذون السودان كمعبر لا يستقرون فيه بل يلجئون إلى الدول الاوربية وامريكا .والي دول النفط العربية ، وهكذا لاتمثل العمالة المستخدمة في السودان إضافة أو دعم للنتائج القومي ، بل زادت من مشكلة البطالة في السودان الذي يعاني منها اصلا ، ويلاحظ إن المهن التي يقوم بها اللاجئون لا تدفع عليها اي ضرائب للدولة أو رسوم

كما يلاحظ أن أعداد كبيرة منهم تتخذ العمل في السودان ، كوسيلة لجمع المال وا لأنطلاق إلى دول اخرى .
يمارس بعض اللاجئون وخاصة في إقليم دارفور ، حيث توجد مجموعات كبيرة من اللاجئون التشاديين أعمال النهب المسلح مما يشكل خطراً على حركات المواصلات والرعي في ذلك الإقليم ، كما يقومون بالاتجار في الاسلحة والذخائر .

بعض اللاجئون غير السياسيين ، وخاصة أولئك الذين يأتون في مواسم معينة في دارفور يمارسون مهنة الرعي ، منهم يدخلون السودان بمشيأتهم والتي لاتتعرض لاي فحص بيطري مما يزيد خطورة انتقال الأمراض إلى الماشية السودانية، كما انهم يمارسون الرعي الجائر الذي يساعد على زيادة الجفاف والتصحر .

7 - من الاثار الاقتصادية للاجئيين وجود هذه المعسكرات على اراضي زراعية مطرية كان يمكن استغلالها في مشاريع زراعية تاتي بعائد اقتصادي على الخزينة العامة. حيث يوجد في الإقليم الشرقي أكثر من 300 . 105 فدان أراضي خصبة مطرية خصصت كمعسكرات للاجئيين . كما توجد حوالي 500 فدان اراضي خصبة ومروية لاقامة جنائن خضر وفواكة لمشاريع الماشية وإعاشة مختلف للاجئيين، وجميعها اراضي خصبة وتشغل مساحات كبيرة من اراضي مملوكة للمواطنين السودانيين او منتفعين باستقلالها او للتوسع المستقبلي عليها ، وقد عز عليهم تخصيص هذه الاراضي للاجئيين وهذه ما يجعل بعض مجالس المناطق بلاقليم ترفض إقامة معسكرات جديدة داخل رقعتها الجغرافية. وان وجود هذه المعسكرات في الأراضي الزراعية اد إلى حرمان المواطنين من الاستفادة منها كما ادى قطع الثورة الخشبية وإتلاف قطع المراعي كما ساعد على إفقاد التربة وزاد من عوامل التعرية.

8 - أثر وجود اللاجئين أيضا على الموارد الطبيعية الأخرى كماء الشرب والمراعي. كما إمتد إثرهم أيضاً ليشمل الثروة الحيوانية إذ ان بعض اللاجئين كانوا قد حضروا إلى السودان مثل قبائل الباريا وبني العامر ، وقد ادى ذلك إلى دخول الوباء مع ثروتهم الحيوانية الذي أثر على الثروة الحيوانية في عام 1969م، ونتج عنه إهلاك العديد من الماشية ، تقول بعض الإحصائيات إن عدد مواشي اللاجئين في مدينة كسلا يبلغ نصف مليون رأس الأبقار وهناك الكثير من الحمير والماعز، وهذه الثروة الحيوانية مع عدم الإستفادة منها بالسودان ، تمثل استنزافاً للخدمات البيطرية بالاضافة إلى إنهاك المراعي وتدهور البيئة .

هنالك اثاراً اقتصادية غير مباشرة لوجود اللاجئين وذلك يتمثل في زيادة إستهلاك إسبيرات السيارات وزيادة إستهلاك الوقود و الزيوت و الشحوم ،وعلى الرغم من كل هذه الأثار الاقتصادية السلبية إلا ان السودان يجد نفسه مدفوعاً بأسباب عدة في الإستمرار في تقديم العون وإستضافة اللاجئين .

9 - إن دخول الرأسماليين من اللاجئين في قطاع الإستثمار والتجارة مسثمرين لهم في قطاع النقل وإستقر بهم المقام في مدن الإقليم الشرقي والجنوبي وأصبح الأثر الإقتصادي لهم بارزاً خاصة في مدينة كسلا⁽¹⁾.

كان للعادات الغذائية التي يمارسها اللاجئين أثر سلبي على الإقتصاد السوداني في مجالات التموينية والغذائية مثل زيادة إستهلاك السكر في مدن الإقليم الشرقي من قبل الأرتريين والأثيوبيين وزيادة إستهلاك الأرز في الإقليم الإستوائي من قبلاليوغنديين وزيادة إستهلاك الذرة في دارفور من قبل التشاديين في صناعة الخمر مما أثر في مخزون هذه الموارد الأساسية لمواطني الأقاليم المذكورة وتسبب في تشوهات في الإقتصاد القومي .

الآثار على سوق العمل والعمليات الإنتاجية:-

1 - إن تدفق اللاجئين على السودان يشكل ضغطاً كبيراً على الاقتصاد السوداني وخاصة

إن تدفق اللاجئين على السودان يشكل ضغطاً كبيراً على الاقتصاد السوداني وخاصة اقتصاد الولايات ، حيث يؤثر تأثيراً بليغاً على سوق العمل والعمليات الإنتاجية ، وقد إختلفت آثار اللاجئين على سوق العمل سلباً وإيجاباً وفقاً للأحوال الإقتصادية بالولاية والولايات الأخرى وعلى المواطنين وذلك لدخولهم في الفئات الإجتماعية المختلفة . فقد دخل اللاجئون سوق العمل الريفي خاصة الزراعة، حيث يقومون بالأعمال الزراعية الألية كذلك قطاع

(1) لنادر عثمان أبو عنجة جلاب -نفس الرجع السابق-ص91.

البيستنة، حيث لم يظهر اثر تدفق اللاجئين في إنخفاض مستوى الأجور إلا في السنوات الاخيرة وذلك نسبة لزيادة الأعداد المتدفقة لأسباب إقتصادية وسعيًا لطلب العمل بخلاف الهجرات السابقة التي كانت عادةً ماتكون لاسباب سياسية او هرباً من التجنيد العسكري وهذا شكل ضغطاً على المواطنين السوداني ، بتضييق فرصة العمل لدى السودانيين ، وخاصةً إن الأجانب يميلون لإيجاد العمل حتى بأجور متدنية ، ويرجع ذلك أيضاً لميول المستثمرين الأجانب والسودانيين لتشغيل الأجانب بدلاً من السودانيين ، وذلك لفارق الأجور وقبول العمال الأجانب الإهانة وضغط العمل المتواصل .

2 - أما على نطاق المستوى الحضري أو داخل المدن الكبيرة كالخرطوم فقد أفرز تواجد اللاجئين بأعداد كبيرة بدون عمل فئات عاطلة ، قد تضطر إلى اللجوء إلى الإخلال بالنظام الأمني وتفشي الظواهر بها كالسرقات وممارسة الدعارة والاتجار في البشر وتجارة الخمر وتهريب البشر والمخدرات لسد حاجاتهم⁽¹⁾.

أسباب تواجد اللاجئين في المدن:-

- 1 - توفر فرص العمل الحضرية خاصة للاجئين الذين يرتادون المدن من اصول حضرية.
- 2 - توفر الكثير من الخدمات مما يوفر مستوى معيشي افضل.
- 3 - توفر الوحدات التعليمية والصحية والخدمية .
- 4 - الظروف الاجتماعية والمعيشية الطاردة في معسكرات اللاجئين لمن هم ذو اصول حضرية من اللاجئين .
- 5 - التسامح الامني والاجتماعي .
- 6 - كثير من اللاجئين يتعشمون الاستفادة من مشاريع إعادة التوطين للولايات المتحدة وكندا وأوربا.
- 7 - كثيرون يفضلون الإقامة مع أقاربهم واصدقائهم ويفضلون روح المدينة والحضر على الريف.

⁽¹⁾الشام محمد حامد -العمالة الأجنبية الواقع والرؤي المستقبلية- الخرطوم مايو 2012م-ص 33.

الفصل الثالث

البطالة

المبحث الأول: ماهية البطالة وأنواعها

المبحث الثاني: البطالة في السودان

المبحث الأول

ماهية البطالة وأنواعها

البطالة ليست بالأمر المستحدث، فكل مفكر إقتصادي أقر بوجود نسبة ما ولو ضئيلة من البطالة بين القوى العاملة، وهي ليست فقط في الدول النامية، حيث أنه حتى في الدول المتقدمة توجد معدلات بطالة .

ظاهرة البطالة ظاهرة في غاية الخطورة خصوصاً إذا تزايدت معدلاتها بشكل كبير، ترفع خطورتها من كونها تبديد للطاقة (العمالة)، فوجود مثل هذه الطاقة العاطلة في الإقتصاد يعني حرمان المجتمع من إنتاج كان سيحصل عليه إذا إستغل الموارد المعطلة بشكل أمثل.

ماهية البطالة:-

هي الفرق بين حجم العمل المعروض عند مستويات الأجور السائدة وحجم العمل المستخدم عند تلك المستويات وذلك خلال فترة زمنية محددة.

إن حجم البطالة يعكس الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل. وهي كذلك تعطل جانب من قوى العمل عن العمل المنتج إقتصادياً تعطلاً إضطرارياً أو جبرياً برغم القدرة والرغبة في العمل⁽¹⁾.

والعاطل عن العمل هو الشخص الذي يبحث عن عمل وقادر على أداء العمل ولا يجد عمل. وعمل ذلك فإن ظاهرة البطالة تشمل مجموعات مختلفة هي:

1 -الذين لا يعملون طوال الوقت.

2 -البطالة الموسمية.

3 -البطالة المؤقتة.

⁽¹⁾أحمد كمال أحمد الحاج وآخرون-البطالة في الدول النامية- رسالة بكالوريوس - جامعة السودان - أغسطس 2007-ص9.

4 - العاملون فعلاً ولكن إنتاجيتهم ضعيفة أو معدومة (بطالة مقنعة).

وهذه الفئات المذكورة تعتبر عاطلة جزئياً ولا تستغل كامل قدرات ها الإنتاجية سواء خلال فترة زمنية معينة مثل البطالة الموسمية أو المؤقتة التي ترتبط بوضع مؤقت، وتشمل أيضاً العاطلين تماماً سواء كانوا يشغلون عملاً وتم الإستغناء عنهم أو أنهم دخلوا في سوق العمل حديثاً وما زالوا يبحثون عن عمل .

تأخذ العطالة حيزاً في الإقتصاد القومي نتيجة لتقلبات المسار أو الأداء الإقتصادي مما يؤثر على النشاط الإقتصادي لكل الدولة وقد يكون ذلك نتيجة للسياسات النقدية والمالية للدولة المتمثلة في عدم إستغلال الموارد الطبيعية للدولة.

والبطالة تعرف بانها أيضاً الزيادة في القوة العاملة البشرية عن العمل، أي وجود عدد قياسي من الناس العاطلين عن العمل، وتكون البطالة خطيرة بالنسبة للإقتصاد إذا تزايد عدد العاطلون فبذلك يصاب الإقتصاد بالركود.

وهناك أيضاً مفهوم البطالة الدورية التي تعني وجود الشخص خارج العمل أي أنه لا يؤدي أي

عمل رغم قدرته عليه ورغبته في القيام به وبحته عنه وغالباً ما يتحقق هذه الحالة أثناء فترات الركود الإقتصادي حيث يكون عدد الباحثين عن العمل أكبر من عدد فرص العمل التي يوفرها الإقتصاد القومي بقطاعاته المختلفة.

وأحياناً تكون البطالة ناشئة عن عدم التطابق بين نوع الوظائف المعروضة ونوع الوظائف المطلوبة ، فقد يكون فائض اليد العاملة مساوياً للطلب على العمل الذي لم تتم تلبيةه وفي هذه الحالة تكون نتيجة التوزيع غير الملائم لموارد قوى العمل عن طريق قوى السوق.

القوى العاملة والبطالة :-

يطلق مصطلح القوى العاملة على جميع الافراد العاطلين او الذين يرغبون في العمل بأجر في أي وقت. فالذين لا يبحثون عن عمل أو ينتظرون العودة لوظائفهم التي تم ايقافهم عنها بصفة مؤقتة فلا يعتبرون من

القوى العاملة. وعليهم فإن إجمالي القوى العاملة يشمل العاطلين والمتعطلين (1).

(1) عمر محمد علي محمد-مشكلة العطالة أسبابها وعلاجها-جامعة الخرطوم-ص47.

كما تعرف القوى العاملة في اي مجتمع بأنها تشمل كافة الاشخاص الذين هم في سن العمل ممن يعملون او يبحثون جدياً عن عمل.ومن هذا التعريف يتضح ان هأعتبر شخص ما عاطلاً عن العمل فإن هيشترط الاتي:-

1 - ان يكون في سن العمل وهو يتحدد عادةً بين 16 و 65.

2 - ان تتوفر لدى المتعطل الرغبة والاستعداد الجدي للعمل سواء كان العمل بأجر أو بحسابه الخاص.

3 - ان يقوم المتعطل بالبحث الجدي عن العمل، وهذا يوضح الرغبة الحقيقية في العمل .

4 - عدم وجود فرص عمل .

كما تعرف القوى العاملة المدنية(قوى العمل)بألفها جميع الناس خارج قنوات العمل المدنية،زائد الأشخاص الذين تتراوح اعمارهم ما بين 16 و 64 سنة ويبحثون عن العمل ولكن الان غير مستخدمين.

معدل البطالة:-

هو نسبة الأفراد في الأعمال المدنية بدون عمل والمؤهلون لذلك ويتم حسابه رياضياً على النحو التالي:-

معدل البطالة = عدد الأفراد الذين هم في حالة بطالة ÷ عدد الأفراد في قوة العمل المدنية × 100

○ كما يجب أن نفرق بين مفهومين العطالة والبطالة:-

- العاطل عن العمل تعبير يطلق على الشخص الذي لا يعمل في وقت معين ولكنه إما:

1- ان يجتهد في البحث عن عمل .

2- أو ينتظر بدأ العمل أو العودة إليه.

إذاً تقاس نسبة البطالة في أي مجتمع بما يسمى بمعدل البطالة وهو يساوي:-

معدل البطالة = عدد العاطلين عن العمل ÷ حجم قوة العمل × 100

ومما سبق ذكره إن معدل البطالة هو النسبة بين عدد المتعطلين عن العمل إلى عدد القوة الكلية،

وعلى الرغم من بساطة هذا المعدل وإتصافه بعدم الدقة إلا أنه أكثر مقاييس حالة سوق العمل إنتشاراً. وعندما

يكون معدل البطالة بين 3% - 4% يوصف سوق العمل بأنه قريب من التشغيل الكامل ويشير ذلك إلى أن

الوظائف كثيرة بصفة عامة وأن اصحاب الأعمال يجدون صعوبة في شغل الشاغر منها وأن معظم المتعطلين

سوف يجدون وظائف أخرى بسرعة. وعندما يكون معدل البطالة 7% أو أعلى يوصف سوق العمل بأنه متراخياً بمعنى أن هناك وفرة من العمال وان الوظائف تملأ بسهولة.

ولكن عندما نقول إن سوق العمل ككل يتسم بالتراخي، لا يعنى إلا وجود نقص في أي مكان. والقول ب أن سوق العمالة الكاملة لا يمنع بالطبع أن يفوق عدد العمال الباحثين عن العمل في بعض المهن عدد الوظائف الشاغرة عند الأجر السائد.

أسباب البطالة(1):-

إن مشكلة البطالة تعد من أخطر المشاكل التي تهدد استقرار وتماسك المجتمع ولكن نجد ان أسباب البطالة تختلف من مجتمع إلى مجتمع اخر حتى إنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة إلى أخرى فهناك أسباب اقتصادية وأخرى اجتماعية وأخرى سياسية ولكن كلا منها يؤثر على المجتمع ويزيد من تفاقم مشكلة البطالة. أولاً: الأسباب الاقتصادية والسياسة:-

- 1- تفاقم آثار الثورة العلمية والتكنولوجية على العمالة حيث حلت الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي ومن ثم انخفاض الطلب على عنصر العمل البشري.
 - 2- انتقال عدد من الصناعات الموجودة بالبلاد الرأس مالية المتقدمة إلى الدول النامية من خلال الشركات الدولية للاستفادة من العمالة الرخيصة في البلاد مما أثر على اوضاع العمالة المحلية في هذه الصناعات في البلدان الرأسمالية المتقدمة .
 - 2 - لجوء الكثير من الحكومات الرأسمالية إلى انتهاج سياسات انكماشية فكان طبيعياً أن يتم تحجيم الإرفاق العام الجاري الإستثماري .
- وكان من نتيجة هذه السياسات انخفاض الطلب على العمالة.

ثانياً: الأسباب الاجتماعية:-

(1) أحمد كمال وآخرون - مرجع سابق-ص13.

أرتفاع معدلات النمو السكاني: إن ارتفاع عدد السكان دون القدرة على استثمارهم في عملية الإنتاج يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة .

ثالثاً: أسباب أخرى:-

1 - البعد الطبقي .

2 - أساليب التنشأة الإجتماعية.

3 - التعليم ومستوياته.

أنواع البطالة الإقتصادية:-

إن البطالة ليس لها شكل واحد او هي نوع واحد ولكن لها أشكال وأنواع متعددة تتفاوت من حيث مسبباتها وبالتالي تتطلب إجراءات مختلفة لمواجهتها . وفيما يلي اهم هذه الاشكال (1):-

1-البطالة الإحتكاكية : Frictional Unemployment

وتنشأ بسبب ترك الأفراد لأعمالهم إختيارياً من أجل البحث عن عمل أفضل ويختلف معيار العمل الأفضل من فرد إلى آخر. فقد يكون هو الأعلى من حيث الأجر، أو هو على العكس الذي يوفر وقت راحة أطول أو العمل الأكثر جاذبية للفرد من حيث توافقه مع ميول وإستعدادات ومهارات الفرد.

ولا شك أن حجمها وفترة إستمرارها يتوقفان على مدى سرعة حصول العامل الذي في بطالة الإحتكاكية على العمل الجديد الذي ينشده، وهذا يتوقف بدوره على درجة توفر المعلومات الصحيحة والدقيقة عن سوق العمل (العرض والطلب في الأعمال المختلفة- شروط التوظيف ونوعية المهارات المطلوبة في كل منها)، فكلما كانت هذه المعلومات متوفرة وفي متناول جميع العمال كلما وفق العامل للعمل الذي يريده بسرعة وتتنخفض البطالة الإحتكاكية.

وهذا النوع من البطالة له تكلفته بالنسبة للعمل بطبيعة الحال والمتمثلة في الآتي:-

(1) محمد عطية أحمد سالم و ليلي محمد الوزيري- التأمين ضد البطالة في الدول النامية -2006- ص21 و22

(أ) تكلفة البحث عن العمل الأفضل:-

تكلفة الانتقال من مكان إلى آخر، و تكلفة الإستعلاء عن الأعمال المختلفة.

الأجر الضائع بسبب ترك العامل لعمله فالأجر هو مصدر دخله الأساسي وتضحية العامل بعمله الحالي معناها حرمانه من الدخل الذي كان يحصل عليه ومع إستمرارها لفترات أطول تتزايد تكلفتها ويشد عبئها على العامل وهذا يجعله أكثر إستعداداً لقبول أعمال أقل من العمل الأفضل الذي كان ينشده في البداية. إلى جانب تكلفتها هنالك عوامل أخرى تؤثر على مدى قدرة العامل على تحمل البقاء في بطالة والتمسك بعملة الأفضل وعدم قبول غيرها، وهذه العوامل نوجزها في الآتي :

1 - مدخرات العامل:-

فالعامل يحتاج إلى مصدر بديل للأجر لينفق منه لإشباع حاجات طول فترة البطالة وكلما توافرت

لديه مدخرات أكبر كلما كان أقدر على مواجهة أعباءها لفترة أطول .

2 - إمكانية الإقتراض :

ففي حالة عدم وجود مدخرات سابقة لدى العامل أو عدم كفايتها ليس أمامه سوى الإقتراض فإذا لم يتيسر له ذلك فلا مفر من قبول أعمال أقل من العمل الذي كان يطمح له.

3 - طبيعة دالة منفعة العامل :

هذه الدالة تعكس منافع الاعمال المختلفة بالنسبة للعامل. فإذا كان الفرق كبيراً بين منفعة العمل الأفضل ومنافع الأعمال الأخرى، فمن المتوقع ان يستمر العامل في بطالة لفترة أطول، بعكس الحال لو كان هذا الفرق بسيطاً، حيث يقبل العامل أعمال أخرى غير العمل الأفضل الذي كان يهدف إليه لأنها لا تقل عن عمله الأمثل ولذلك لا تستغرق البطالة الإحتكاكية إلا وقتاً وجيزاً.

وتتميز البطالة الإحتكاكية بتواجدها في كافة الاقتصاديات أياً كان مستوي نموها مهما اختلفت طبيعتها. فهناك بعض العمال ينتقلون بمحض إرادتهم من عمل لأخر لحظة زمنية وهذا يرجع إلى طموح الإنسان ورغبته في تحقيق الافضل.

إلا ان حجم البطالة الاحتكاكية هو الذي يختلف من اقتصاد لأخر وفقاً لطبيعة افراده ، هل يفضلون المخاطرة بترك أعمالهم من أجل الالتحاق فيما بعد بأعمال ذات مزايا اكبرام يفضلون الاستقرار في العمل وضمن دخل ثابت. وايضا وفقاً للتغيرات التي يشهدها الاقتصاد، فكلما كان الاقتصاد اكثر ميلاً للتغير والتطور المستمر كلما توفرت فيه إمكانية خلق مجالات جديدة للعمل تتضمن مزايا تشجع الأفراد على ترك اعمالهم والتحول إليها⁽¹⁾.

إن انتقال العمال بين الاعمال المختلفة في الحقيقة له فائدة على الاقتصاد لأن هذا الانتقال بعد ان يتم وبعد حصول على الاعمال التي تناسبهم أو على الأقل القريبة من المثلى في نظرهم ، سيساعد على رفع مستوى انتاجية العمال الذين كانوا في بطالة. حيث تتناسب الاعمال الجديدة مع مهاراتهم ومقدراتهم وخبراتهم مما يؤثر ايجاباً على إنتاجيتهم فتدفعها إلى أعلى ولكن هذا لا يعني تشجيع البطالة الإحتكاكية فهي و إن كانت ظاهرة طبيعية وضرورية لتأمين قدر كافي من المرونة في الإقتصاد، إلا انها يجب الانتاج الحد الذي يجعلها تصبح ظاهرة لها خطورتها . فلو اتسع مجالها فس يؤدي الإضطراب في الأعمال المختلفة بسبب عدم إستقرار العمال فيها وتقلهم المستمر بينها إلى جانب تزايد الإنتاج المفقود خلال فترة انتقالهم .

وكذلك يتميز هذا النوع من البطالة بأن ه قصير الامد ويكون لفترات زمنية محددة ويحدث نتيجة الطبيعية الديناميكية للإقتصاد والأفراد على حدا سواء وتعتبر بطالة مؤقتة وهناك اعتقاد سائد بأن هذا النوع لا يمكن القضاء عليه لانه بشكل ضاغط ضد التضخم .

(2) البطالة الهيكلية :-

⁽¹⁾ محمد عطية أحمد سالم و ليلي محمد الوزيري- التأمين ضد البطالة في الدول النامية -2006- ص24.

إن التغيرات الهيكلية التي يشهدها أي اقتصاد خلال مراحل نموه هي من أهم أسبابها وهذه التغيرات المستحدثة في الاقتصاد قد يكون سببها اكتشاف مورد اقتصاد جديد مثل البترول ونضوب مورد جديد كالفحم مثلاً بما أنالمهارت للعمل في البترول لا تتوفر لدى عمال المناجم فهذا يعني الاستغناء عنهم ودخولهم في بطالة هيكلية .

كذلك قد يحدث التغير الهيكلي كإعكاس للتطور التكنولوجي المطرد واستحداث أساليب بانتاج اكثر كفاءة واكثر استخداما لعنصر راس المال،ممايؤدي إليإحلال الالات والمعدات محل بعض العمال في المشروعات التي تنطبق هذه الاساليب عندئذ يجد هذا البعض في حالة بطالة مفروضة عليه بسبب عملية الاحلال هذه.

ومعنى هذا ان البطالة الهيكلية توجد اساساً في البلاد المتقدمة لأنها بطبيعتها تشهد تغيرات مستمرة في هيكلها الإقتصادي ولأزمة للتطور الإقتصادي فيها إلا أن عبئها يقع على فئة من العمال وهم الذين يتم ا لأستغناء عنهم بسببها.وعلاج هذا النوع من البطالة ليس بالأمر الهين لأنه يتطلب فترة طويلة نسبياً يتم من خلالها تزويد العمال الذين هم في بطالة بالخبرات والمهارات اللازمه والواجبة لكي يعملوا في المجالات الجديده التي إستحدثتها التغيرات الهيكلية في الإقتصاد. ولا شك أن هذا يتطلب إنفاق كبير على برامج تدريب العمال والحاجة إلى من يستطيع التدريس في هذا البرنامج وهذا ما يجعل علاجها صعباً في الإقتصاديات النامية لأنها تفتقر للكفاءات المحلية القادرة على تدريب الأيدي العاملة مما يضطرها للإستعانة بالخبرات الأجنبية وهذا ما يجعل تكلفة التدريب باهظة، ومن جهة أخرى قد يرفض العاملون القدامى محاولة إستبدال مهاراتهمالقديمة التي إكتسبوها مع مرور الزمن بمهارات أخرى جديدة عليهم.

ونشير أنه في بعض الحالات قد يصعب التنبؤ بشكل قاطع بين البطالة الهيكلية والإحتكاكية فجزء من الأخير قد يدخل في الأول وذلك عندما تطول فترة الإنتقال للإختلاف الكبير بين الأعمال من حيث نوعية المهارات المطلوبة كما إن التغيرات الهيكلية قد تؤدي إلى زيادة البطالة الإحتكاكية.

إذاً كنتيجة للتغيرات الإقتصادية والتي ترتب عليها إنعدام التوافق بين الأعمال المتاحة والعمال الراغبين في العمل مع إستمرار فرص العمل قائمة لأن العمال غير المشتغلين لا تؤهلهم إمكانياتهم للإلتحاق بها فتحدث البطالة الهيكلية. كما أن تدفق العمال لصغار السن قليلي الخبرة والذين لا تتلائم إمكانياتهم مع فرص العمل المتاحة قد يكون سبباً في إيجادها.

وكذلك تحدث وفقاً لوجود إختلافات هيكلية في الإقتصاد في أسواق العمل والتي تشمل حالات العمال الذين فقدوا وظائفهم بسبب التكنولوجيا الحديثة ولم تعد مهاراتهم أو خبراتهم مطلوبة أو مناسبة. والمتعطل لأسباب هي لظلية عليه أن ينتظر لفترات طويلة من التعطل أو أن يعمل على تغيير الظروف والأسباب التي أدت إلى تعطله.

(3) البطالة المقنعة: – Disgusted Unemployment

تتصرف البطالة المقنعة إلى الأفراد الذين يعملون فعلاً ولمنهم لا يضيفون شيئاً يذكر إلى الإنتاج، فهم في حالة عمالة ظاهرياً بينما عملهم لا يسفر عن خلق سلع حيث إنه لو تم سحبهم من الإقتصاد لن يتأثر الناتج القومي.

وهذا النوع من البطالة يتواجد بوضوح في الإقتصاديات النامية وخاصة التي يغلب النشاط الزراعي فيها، حيث يكون فائض الأيدي العاملة التي لا تجد لها مجالات عمل غير منتجة بطبيعتها تضطر لممارسة أي عمل حتى لو كان لا يؤدي إلى أي إنتاج.

وعلى وجه العموم تتميز البلاد النامية بوفرة كبيرة في العمل بينما فرص العمل المتاحة فيها محدودة بسبب ضيق مجالات الإنتاج، وهنا يوجد فائض كبير يحاول الحصول على أي دخل مهما كان منخفضاً وهذا يدفعه إلى ممارسة أي عمل حتى لو كانت غير منتجة. ويساعد على ذلك إنخفاض المستوى التعليمي فيها وإرتفاع نسبة الأيدي العاملة غير الماهرة.

وإن أسباب البطالة المقنعة تكمن في طبيعة الإقتصاد النامي وخصائص بنيانه وبما أن القطاع الصناعي فيها يحتل أهمية صغيرة وقدرة على إمتصاص عمالة منخفضة إذ لا بديل أمام فائض العمل سواء الإتجاه إلى القطاع الزراعي أو الخدمات والتكدس فيها والنتيجة وجود أعداد من الأيدي العاملة في أنشطة هاذين القطاعين تفوق الإحتياجات الفعلية لتلك الأنشطة . والبطالة بهذا المفهوم أخطر أنواع البطالة لأنها تبديد طاقة جزء هام في الإقتصاد مما يؤثر سلباً على إنتاجية عنصر العمل ككل. هذا إلى جانب أن العمال الذين هم فيها يعيشون عند مستويات الإيجور طالما أنهم مجبرون على مباشرة أي أعمال لمجرد الحصول على أجر يكفي لمواجهة ضروريات الحياة. وهي كذلك أصعب أنواع البطالة من حيث العلاج لصعوبة حصرها في الإقتصاد فلا سبيل إلى تقليلها إلا بخلق مجالات جديدة وكثيفة لإنتاج يصحبها فرص عمل واسعة الإنتشار للعمال وهذا يتم عن طريق تغيير

الهيكل الإقتصادي من حيث الإعتماد على القطاع الصناعي الذي يتميز بمرونة عالية تجاه التوسع والتركيز على تحسين وتوزيع الإنتاج الزراعي وإختيار مشاريع صناعية مكملة له تعتمد عليه في عملية الإنتاج.

وبعبارة أخرى إن البطالة المقنعة تتبع من الإختلال الكبير بين عرض العمل في البلاد النامية وب الطلب عليه، وبالتالي فإن علاجها يستلزم تصحيح هذا الإختلال من خلال تنمية الإقتصاد وتغيير بنياته وهذا ما يكفله التصنيع بالنمط الذي يستطيع توفير فرص عمل للأعداد المتزايدة من الأيدي العاملة و مع تقدم الإقتصاد في طريق التصنيع وإستحداث أنشطة جديدة ومتنوعة تتكمش البطالة المقنعة تدريجياً. وهذا يبرر القول بأن حجمها في أي إقتصاد يمكن أن يستخدم كمؤشر لمستوى النمو.

وكذلك يمكن أن تع رف بلأنها الوعاء الذي نجد فيه بعض الذين هم مؤهلون للقيام بأعمال معينة يؤدون وظائف أو أعمال أقل من مؤهلاتهم العملية. أمثال الخريجين الذين يعملون في مهن وأعمال هامشية، وكذلك لعدم الإستغلال الأمثل للموارد المتاحة في المجتمع.

وهي كذلك تشمل جميع من يحصلون على أجر تزيد عن مقدار مساهمتهم في الإنتاج، أي تزيد عن الإنتاجية الحدية للعمل وبذلك فإن هذه الفئة تشمل من يصل إنتاجهم الحدي إلى الصفر .

أي العمالة الفائضة وأولئك الذين يكون إنتاجهم الحدي أقل من الأجر المقرر لهم وبذلك فإنها تربط بالوظيفة الإنتاجية ومعدل ما يملكه الإقتصاد ومستوى الأجر السائد. (1) وتقاس العمالة الناقصة أو المقنعة عن طريق معادلتها بالبطالة الكاملة لقياس عدم إستخدام عنصر العمل بالكامل ويتم تقدير حجمها بإستخدام ثلاثة أبعاد وهي:-

1 - عدد العمال القائمين بالعمل.

2 - عدد ساعات العمل.

3 - كثافة العمل.

(1) أحمد كمال أحمد الحاج وآخرون - مرجع سابق - ص24 و25.

كما تحديد حد أدنى للأجور تشريعياً يعتبر كدليل على وجود البطالة المقنعة ويستمر العمل بهذا الحد الأدنى طالما وجدت البطالة المقنعة خاصة في القطاع الزراعي. فعندما يكون معدل الأجور مساوياً للإنتاجية الحدية فإن ذلك يعنى أنه تم توزيع العمالة على القطاعات الاقتصادية.

ويفضل بعض الإقتصاديين ربط تعريف البطالة والعمالة الناقصة بحالات يعرض فيها العمال إستعدادهم للعمل ساعات إضافية على أساس الأجر السائد ولكن ذلك لا يتوفر لهم بسبب النقص في الطلب على العمل وكذلك ربطها بإنخفاض الدخل والوظيفة الإنتاجية.

صحيحة وهي مرحلة تكون فيها جميع عناصر الإنتاج بما فيها العمل نادرة ولم تعد الأجور ثابتة ويكون عندها الإقتصاد قد وصل إلى نقطة التحول الهامة في طريق التنمية وإختلفت العمالة الناقصة أو البطالة المقنعة التي تعتبر احد الخصائص الهامة للإقتصاد النامي.

(4) البطالة الدورية أو الناتجة عن نقص الطلب الكلي:-

قد تحدث البطالة بسبب عدم ملائمة ظروف الطلب في سوق المنتجات، مما يترك أثره على إقبال المشروعات على توظيف عنصر العمل، فمستوى الطلب الكلي من العوامل الهامة المحددة لمستوى الطلب على العمالة، فالمشروعات لن تتوسع في إستخدام العمل "هما إنخفاض الأجر" إلا إذا كانت ظروف الطلب على السلع قادر على إمتصاص الإنتاج الجديد المترتب على تشغيل العمل الإضافي . لذلك فإن الإنخفاض في الطلب الكلي يترجم في شكل إنخفاض في الطلب على العمل وبالتالي البطالة.

وقد يكون إنخفاض الطلب الكلي لأ سباب طويلة الأجل كامنة في الإقتصاد ذاته، وقد يكون لأسباب مؤقتة لا تلبث أن تزول.

وفي الحالة الأولى يعكس إنخفاضه في سوق المنتجات ضعف القوى الشرائية لدى الأفراد لإنخفاض دخولهم ويكون هذا الوضع عادة في البلاد حديثة النمو وطالما أن الدخل منخفضة فمن الطبيعي أن يستمر الطلب الكلي منخفضاً ولذلك يتواجد ذلك النوع من البطالة في البلاد النامية بشكل واضح.

أما في الحالة الثانية فإن الإنخفاض فيه يكون لظروف طارئة تدفع الأفراد لتخفيض طلباتهم لفترة معينة وهنا يكون هذا الشكل من البطالة لفترة محدودة ولا يستمر . وبديهي أن محاربة هذه البطالة يكون عن طريق تحريك

يكون هذه البطالة يكون عن طريق يكون عن طريق تحريك الطلب في سوق المنتجات وتشجيع زيادته، وهناك وسائل كثيرة تستخدم لتحقيق ذلك منها السياسة الضريبية وذلك بتخفيض معدلات الضرائب المباشرة على الدخل لرفع الدخل الممكن التصرف فيه ، وتقليل الضرائب غير المباشرة على السلع والخدمات لخفض أسعارها ومن ثم شرائها كذلك يمكن زيادة الطلب الكلي من خلال التوسع في الإنفاق العام لتعويض النقص في الإنفاق الخاص.

ولكن يجب مراعاة الحرص الشديد عند تطبيق السياسة المالية حتى لا يترتب عليها آثار تضخمية شديدة. فإذا لم يكن الجهاز الإنتاجي لديه المرونة الكافية التي تجعله يتجاوب بسرعة مع الزيادة في الطلب المصاحبة لهذه السياسة فإن أثر هذه الزيادة لن ينصرف إلى الإنتاج والعمالة ولكن إلى الأسعار فتؤدي إلى رفعها (تضخم).

وفي الدول النامية خاصة نجد أن الجهاز الإنتاجي فيها ضعيف المرونة على الرغم من وجود موارد غير مستغلة على نطاق واسع وبذلك تظل مشكلة العرض الكلي فيها قائمة ويرجع ذلك إلى نقص مستلزمات الإنتاج الحلية والإضرار الإستيرادها من الخارج بالإضافة إلى صعوبات ميزان المدفوعات والحيلولة دون توفرها بالقدر الكافي لإستغلال الموارد بكامل طاقتها، أضف إلى ذلك التعقيدات الإدارية الملازمة لعملية الإنتاج والتي تسبب في بطء إتخاذ القرارات وكذلك إفتقار الإرتباط والتنسيق بين سياسات إنتاج القطاعات الإقتصادية المختلفة.

إذاً نتيجة للتغيرات أو التراجع في النشاط الإقتصادي الذي يصاحب فترات الكساد في الدورات الإقتصادية التي تصيب المجتمعات الرأسمالية تحدث البطالة الدورية أو الناتجة عن قصور الطلب في أسواق السلع والخدمات.

(5) البطالة الموسمية: – Seasonal Unemployment

هذا النوع من البطالة هو مرتبط بالمواسم، ويحدث في الأعمال التي ترتبط بموسم معين وخصوصاً الأنشطة الزراعية وبعض الصناعات الموسمية. ونجد أن الأفراد الذين يشتغلون في هذه الأعمال يدركون مسبقاً أن عملهم لن يتجاوز الموسم المعين.

(6) البطالة السلوكية Behavioral Unemployment:

وتنشأ نتيجة من إجماع بعض العاطلين عن العمل عن الإنخراط بوظائف أو أعمال دنيا خوفاً من نظرة المجتمع لهم.

أثار البطالة:-

تعد البطالة من أكثر المشاكل التي واجهت علماء الإقتصاد خلال العقود الماضية بالإضافة إلى التضخم لأن كليهما يؤدي إلى الفقر حيث أن التضخم يقلل من القوى الشرائية والبطالة تفقد الفرد القوى الشرائية وعند هذه الحالة يزداد الفقر مما قد يؤدي إلى اضطرابات إجتماعية وسياسية.

وفي ما يلي نجل أهم أثار البطالة:-

(أ) الأثار الإقتصادية:-

1- يرى بعض الإقتصاديون أن معدلات البطالة ذات أثر سلبي على الدخل القومي بحيث أن 1% معدل بطالة يؤدي إلى إنخفاض بنسبة 2% من الدخل القومي الذي يمكن أن يتحقق وهذا يعني إهدار لقدرات المجتمع ولطاقته الإنتاجية مما يؤثر سلباً على معدلات النمو الإقتصادي ويزيد معدلات البطالة بصورة مركبة.

2- عطالة رأس المال البشري تؤدي إلى عدم إستغلال عناصر الإنتاج الأخرى مثل رأس المال العيني والمالي والمواد الطبيعية.

3- تؤدي البطالة إلى إنخفاض معدل الرفاهية، وإتساع الفجوة بين طبقات المجتمع من منظور إقتصادي.

(ب) الأثار الإجتماعية:-

هنالك إرتباط وثيق بين الأثار الإقتصادية والإجتماعية للبطالة فعندما يفقد الشخص دخله أو لا يحصل على دخل منذ بداية دخوله إلى سوق العمل فإن ذلك يفقده قدراً كبيراً من الثقة في النفس، وغيره من المشاكل لنفسية التي تصيب العاطل، وكل ما زادت فترة البطالة كل ما زاد الشعور السلبي الذي قد يتطور إلى الجرائم الإجتماعية (السرقه و النهب وتعاطي الممنوعات و...إلخ).

(ج) الأثار السياسية:-

إن زيادة معدلات البطالة في أي دولة ما يؤدي إلى التذمر من السياسات السائدة، وتخلق عدم الإستقرار السياسي في البلد الذي يعاني من البطالة.

المبحث الثاني

البطالة في السودان

أسباب البطالة في السودان :-

تتعدد أسباب البطالة وتعود إلى معظم الحالات إلى عوامل داخلية خاصة بمجتمع ما ومن أهم تلك الأسباب ما يلي:-

- 1 - ضعف البنية التحتية للإقتصاد وبالتالي ضعف عائد الإستثمار مما لا يشجع على المزيد من الإستثمارات وبالتالي تقل فرص العمل ويزداد عدد العاطلين .
 - 2 - معدلات النمو السكاني وبالتالي زيادة الداخلين إلى سوق العمل .
 - 3 - عدم الربط بين القطاعات الإقتصادية المختلفة مثل الصناعة والزراعة لخلق فرص عمل في الصناعات التحويلية.
 - 4 - الفجوة بين مخرجات المؤسسات التعليمية والتدريبية المختلفة وقدرة (الطاقة) سوق العمل على الإستيعاب .
 - 5 - عدم توفر معلومات عن فرص العمل المتاحة (جانبا الطلب) في سوق العمل والكوادر التي تبحث عن عمل (جانبا العرض).
 - 6 - ضعف المناخ الإستثماري مثل عدم الإستقرار السياسي والإجتماعي والإقليمي مما يؤدي إلى عدم جاذبية الدولة للإستثمار الوطني والأجنبي ويعني هروب رؤس الموال إلى الخارج وبالتالي تتخفف فرص التوظيف.
 - 7 - الكساد الإقتصادي نتيجة الدورة الإقتصادية مما يؤدي إلى إنخفاض القوة الشرائية ومن ثم الإنتاج فيزداد المخزون السلعي ويقل الإستثمار الصافي ويؤدي ذلك لإنخفاض العمل على خدمات عناصر الإنتاج ومن بينها العمل.
- وهناك عوامل أخرى تؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة ولها أبعاد غير إقتصادية ومنها :

- أ - النزوح من الريف إلى المدينة إما بسبب النزاعات أو الجفاف أو التصحر ، مما يخلق عدم توازن بين عدد السكان بين الريف والحضر، وبالتالي يزداد عدد الباحثين عن عمل.
- ب - التباين بين الخدمات العامة بين الريف والحضر مثل التعليم والصحة، الذي يؤدي إلى النزوح.
- ت - العادات والتقاليد التي تحد من نشاط فئات معينة من الأفراد في مجالات معينة.
- توطيق الصناعات في المدن وعدم خلق تنمية متوازنة بين مناطق البلاد المختلفة وهذا يؤدي للهجرة إلى المدن بحثاً عن عمل بعائد أفضل.

أهم المحاولات لمواجهة البطالة في السودان (أهم المحاولات لوضع سياسات التشغيل في السودان):-

للسودان تجربة في مواجهة البطالة وتوظيف الخريجين وغيرهم من الفئات بدأت منذ الستينات (بند محاربة العطالة) بتخصيص بند في ميزانية الحكومة لإستيعاب الخريجين وبالرغم من مساهمة التجربة في تخفيض آثارالبطالة وسط الخريجين إلا أنها لم تراعي حاجة العمل الحقيقي الفعلي في دواوين الحكومة.

من التجارب الأخرى في الثمانينيات، تجربة الجمعيات التعاونية للزراعيين والتي فشلت لعدة أسباب منها النزاعات حول الأرض، وعدم إلتزام الدولة بالتمويل الكافي، وضعف القدرات الإدارية للخريجين حديثي التخرج إضافة لبعض المشاكل الفنية مثل عدم ربط الإنتاج بحاجة السودان مما أدى إلى تحول الخريجين إلى أعمال أخرى.

بالرغم من وجود خطط وبرامج للتنمية في التفكير الإستراتيجي في السودان الذي بدأ عام 1975م، لكنه لم يتبلور كاملاً إلا في الإستراتيجية القومية الشاملة ويمكن رصد المراحل التالية لهذه الخطط⁽¹⁾:-

1 - في عام 1975م أعد تقرير بعثة الإستخدام المسمى الإستخدام والعدالة والنمو، وهي إستراتيجية شاملة للنمو والإستخدام والعدالة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، وقد ورد في تلك الوثيقة الإشارة إلى دور القطاع غير المنظم، غير أن الإستراتيجية لم تحظى بالإهتمام السياسي المطلوب لإنفاذها.

(1) سلام عبد الله، ورقة عمل: سوق العمل.. وخطط تنمية الموارد البشرية، 2012، ص 11.

2 - يلي ذلك تقرير منظمة العمل الدولية عام 1985م للسودان والذي أورد برنامجاً علمياً لتقرير إستراتيجية البقاء للسكان المتأثرين بكارثة الجفاف حينها والذي ركز على المشروعات في المجالات التالية:

- تطوير مجالات البنية التحتية.
 - التنمية الريفية وحزمة البرامج الخاصة بصغار الحرفيين.
 - مشروعات توليد الدخل للمرأة الريفية.
 - التنمية البشرية بالتدريب المهني وتعزيز القدرات في مجال إدارة التنمية المحلية.
- 3 - تليها إستراتيجية التنمية والإصلاح الإقتصادي التي تم إعدادها أيضاً بالتعاون مع منظمة العمل الدولية في عام 1986م ،ونتيجة لتلك الإستراتيجيات تم تنفيذ مشروعات العمالة المكثفة والمناطق المختارة وعدد من مراكز التدريب المهني ،والتي على الرغم من تحقيقها لكثير من النجاحات إلا أن عدم تنفيذ تلك المشروعات في شكل حزمة متكاملة أفرز الكثير من أوجه القصور.

المرحلة قبل الأخيرة تمثلت في الإستراتيجية القومية الشاملة والتي ظلت حتى عام 1996م المرجعية الأساسية لكل سياسات الدولة وبرامجها في ال حالات المختلفة . وبرامج إستكمال البناء فهو أحدث ما خطط من سياسات وبرامج، والذي إرتكز على الإستمرار في سياسات التحرير الإقتصادي والنهوض بالعمل المنتج بشكل متنامي ليسهم في إعادة توطين العائدين والنازحين⁽¹⁾.

4 - البرنامج قصير المدى(2005-2008):

هو برنامج لمحاربة العطالة مبني على تقرير لجنة الخبراء التي كونتها وزارة الرعاية والتنمية الإجتماعية بمراجعة السياسات الكلية والقطاعية بغرض إقتراح توصيات وتدخلات لصالح تشغيل الخريجين،وقد أخذ هذا البرنامج في الإعتبار التوجيهات والإضافات القيمة التي نتجت عن الإجتماع الوزاري الذي إنعقد بوزارة الرعاية والتنمية الإجتماعية يوم الأربعاء الموافق الثاني من يونيو للعام 2004م برئاسة وزير الرعاية والتنمية الإجتماعية ووزير العمل والإصلاح الإداري ،وحضره عدد من الوزارات ذات الصلة بالموضوع وعدد من الوزراء السابقين والخبراء.

هدف هذا البرنامج إلى:-

⁽¹⁾سلام عبد الله،مرجع سابق،ص 12.

1/ الإسهام في معالجة مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات والمعاهد العليا في الفترة من 1995 إلى 2008 وذلك بإقتراح حزمة من الأنشطة والبرامج تتمثل في :

- أ - تطوير قاعدة المعلومات الأساسية من خلال إعداد إحصائيات عن طريق المسوحات المختلفة.
 - ب - تعزيز القدرات من خلال تبني خطط وبرامج التدريب التأهيلي والتحليلي بالإضافة إلى الزيارات الميدانية والوقوف على التجارب.
 - ت - إبتهاج أسلوب عمل يستهدف معالجة جذور المشكلة مثل ترسيخ ثقافة العمل الحر ونشرها في المجتمع عن طريق الإعلام والوسائل الإيضاحية.
 - ث - دعم الأعمال الصغيرة وتطويرها وترسيخ القاعدة المستفيدة منها.
 - ج - إبتكار مشروعات إنتاجية كبرى تمول بنظام الشراكة ومنافذ التمويل الخارجي المختلفة.
 - ح - تنقيح وإصدار التشريعات الداعية لمشروع إستخدام الخريج⁽¹⁾.
- مكونات البرنامج:-

يتكون هذا البرنامج قصير المدى من ستة مكونات أساسية، وهي:-

- 1 - الإستيعاب المباشر : من المتوقع أن يعالج هذا المكون 35% من البطالة حسب المؤشرات المأخوذة من لجنة الإختيار للخدمة العامة ودراسات الجدوي للمشروعات الإستثمارية في القطاع الخاص، تفصيلها: 3.5% في القطاع الحكومي ، 16.5% في القطاع الخاص، و 15% في القطاع غير المنظم.
- 2 - الإستيعاب في المشروعات القومية:
يتوقع أن يعالج هذا المكون نسبة 15% من مشكلة البطالة المستهدفة ، 10% منها في القطاع الحكومي و 5% منها في القطاع الخاص .
- 3 - التدريب والتأهيل : يهدف هذا المكون إلى كفاءه الخريج وتأهيله للمنافسة في سوق العمل و لإداره الاعمال الخاصه ، كما يهدف من خلال التدريب التحويلي إلى توفير تخصصات جديدة مطلوبه في سوق العمل الداخلي والخارجي، ويتوقع أن يعالج هذا المكون عطالة 20% من الخريجين .

⁽¹⁾ نفس المرجع السابق، ص 13 و 14.

4 - المشروعات الصغيره وتمويلها من خلال محفظة الخريج : يهدف هذا المكون إلى تعزيز ثقافة العمل الحر وتوسيع قاعدة المستفيدين منها ومن تمويل المصارف وتحريك رؤوس الاموال الراكدة وإدخالها في الدورة الاقتصادية لزيادة الإنتاجية بزياده قاعدتها , ومن المتوقع أن تساهم المحفظة في توفير التمويل ل 25.4% من الخريجين .

5 - المشروعات الإنتاجية المتوسطة والكبيره : هي المشروعات ذات علاقته تمويل مشتركه تساهم فيها المنظمات والصناديق القوميہ والإقليمية بالإضافة إلى العون الخارجي , ومن المتوقع أن تخلق فرص عمل وتشغيل ذاتي للخريجين. من المتوقع أن تساهم هذه المشروعات في معالجة حوالي 5% من البطالة. العمل الإداري والإعلامي : وهو عمل ضروري لنجاح المشروعات المقترحة لمكافحة البطالة

وأساسه بناء جهاز فعال لتنفيذ المهام التاليه⁽¹⁾:

أ - وضع الخطط التفصيليه بناءً على موجهات اللجنة الوزاريه كما يتابع ويشرف على تنفيذ المشروعات المجازة .

ب - بناء قاعدة معلومات متكاملة تساعد أصحاب القرار في تخطيط السياسات التي تخدم محاربة البطالة.

ت - تخطيط وإداره عمل إعلامي فعال يساعد على تغيير مفهوم العمل ويستقطب دعم مالي للمشروعات .

تبني خطط وبرامج تدريب وتأهيل للفعاليات القائمہ للمشروع بالإضافة إلى التدريب التحويلي للخريجين لتلبية طلب سوق العمل .

دور السياسات التعليمية في تخفيض معدلات البطالة:-

بما أن التعليم يعد المصدر الأساسي لدعم سوق العمل بالكوادر البشرية ويعتمد بالمقابل على تأمين الفرص الوظيفية لمخرجات التعليم من المؤسسات التعليمية المختلفة الداعمة لتطوير المجتمعات فلا بد إذاً من ضرورة موائمة مخرجات التعليم مع إحتياجات سوق العمل ، أي يجب الإجابة على السؤال المهم جداً من يقود الآخر ؟ التعليم العالي أم سوق العمل ؟ وقد كانت هذه القضية محل لإهتمام منتدى سياسات التعليم وإحتياجات سوق العمل

⁽¹⁾ نفس المرجع السابق ص 14 و 15.

الذي أعقدته الأمانة العامة لمجلس الوزراء تحت شعار (توازن السياسات تلبية للمتطلبات) ، وإستعرض
المنتدى صورة مفصلة السياسات التي يعتمد هاالتعليم العالي ويؤثر بصورة مبا شرة على التخدم بالقطاعين العام
والخاص والتي من بينها س طيسة القبول التي ظلت في السابق تقوم على ربطة التوظف في المصالح الحكومية
واقبضت أن يكون القبول مرة كل سنتين بسبب بطء النمو أو التوسع في التعليم الثانوي ، و أستمرت هذا الحال
حتى عقد السبعينات الذي شهدته تزايد في خريجي الثانوي مما جعل التعليم العالي عاجزاً عن استيعاب كل الطلاب
المؤهلين وبرزت هجرةالطلاب للدراسة بالخارج وتضاعفت في الثمانينيات أربع مرات، وإن الف جوة بين إعداد
الطلاب الذين يجلسون للشهادة النثوية والمقبولين بمؤسسات التعليم العالي في العام 1990 وأحدثت نقلةكبيرة في
مجال التعليم رغم أن السياسات التعليمية التي أقرها المجلس القومي للتعليم العالي تم إقرارها بمعزل عن إحتياجات
سوق العمل مع أنه لا توجد بوزارة التعليم العالي مرجعيات لهذه الإحتياجات، ولكن الحاجة الماسة لسوق العمل
والنقص الكبير فيه في المجال التقني على حسب المسح الذي قامت به وزارة التعليم العالي وأن مراكز التدريب و
الكليات التقنية والفنية تركز على الجانب الهندسي فقط وتتجاهل التخصصات الأخرى مثل لزراعة والصحة مما
أثر على سوق العمل وجعل هذه القطاعات تستعين بالعمالة الأجنبية مما يدعو إلى إنتهاج سياسات تهدف إلى
التوسع والإهتمام بالتخصصات غير المطروحة (1). كما توجد مأخذ على منهج التعليم التقني الذي يعثر موجهاً
لغرض الحصول على البكالوريوس وغير معد للتخرج التقني المطلوب في سوق العمل كما أن خريجي المدارس
الفنية غير مؤهلين للإنخراط في العمل الفني لعدم وجود المعلمين المؤهلين والمدربين حتى تكون هذه المدارس
رافداً طبيعياً لمدخلات التعليم التقني وتوفير فنيين لسوق العمل اذ لا بد من الإبقاء على المدرسه الفنيه المتخصصة
ودعمها للمعلمين الأكفاء والمعينات والأليات وتطوير المناهج .

(1) العطالة وتدابير معالجتها ، صحيفة الرؤية الإلكترونية

الفصل الرابع

أثر العمالة الوافدة معدلات البطالة

المبحث الأول: أثر العمالة المنظمة على معدلات البطالة

المبحث الثاني: أثر العمالة غير المنظمة على معدلات البطالة

الفصل الرابع

أثر العمالة المنظمة و غير المنظمة على معدلات البطالة

إقتضت عملية التنمية التي إتجهت لها البلاد لبناء و تطوير البنية الأساسية وإقامة المشروعات الصناعية و الزراعية و الخدمية إستقدام العمالة الأجنبية لتعويض النقص في حجم القوى العاملة ولسد الفجوة بين إحتياجات التنمية من الأيدي العاملة والمعروض منها في سوق العمل، مما أدى إلى تزايد العمالة الوافدة⁽¹⁾.

وجود العمالة الأجنبية في السودان يؤثر تأثير مباشر على معدلات البطالة ، وكما لها سلبيات على البطالة لها العديد من الإيجابيات ،التي لا تظهر على المدى القصير، وبل تأخذ فترة حتى تظهر.

(1) الشام محمد حامد، العمالة الأجنبية الواقع و الرؤى المستقبلية، الخرطوم ، مائة2012،ص 1.

المبحث الأول

أثر العمالة المنظمة على البطالة في السودان

أسباب إستقدام العمالة الوافدة المنظمة :-

1 - المشاريع القومية و الإستراتيجية: مثل مشاريع السدود والكهرباء والبتروك، وغالباً يتم التعاقد مع شركة، والشركة تقوم بجلب العمالة الأجنبية.

2 - المشاريع الإستثمارية: تشجيعاً للإستثمار صدر قرار وزاري من وزارة العمل في عام 2009 يسمح لأي مشروع إستثماري بجلب عمالة أجنبية للعمل بنسبة لا تزيد عن 20%، أما المتبقي يشترط أن يكون عمالة محلية وهو يمثل النسبة الأكبر 80% من العمالة الكلية للمشروع. وهذا القانون الهدف منه ضمان الإستثمار في البلاد أي ضمان المشروع، وتوفير الوظائف للعمالة الوطنية⁽¹⁾.

صاحب المشروع الإستثماري ليس بالضرورة أن يكون مستثمر أجنبي، يمكن أن يكون مستثمر محلي تطبق عليه نفس الشروط، هنالك بعض المشاريع التي تستخدم تقنيات متقدمة تحتاج إلى عمالة مدربة، فيسمح بجلب العمالة من الخارج و ذلك ضمن فترة زمنية محددة حسب نوع الوظيفة. وفي المشاريع الإستراتيجية يكون التوظيف وفقاً لإتفاقيات. وفي مشاريع القطاع الخاص يتم تحديد حجم العمالة الأجنبية حسب الحاجة لها. ولزياده الإستفاده من العمالة الأجنبية قامت الوزارة بوضع برنامج تدريبي، حيث يلزم البرنامج العامل الأجنبي على تدريب ثلاثة عمال محليين بغرض إحلال العمالة المحلية للعمالة الأجنبية.

لاتسمح الوزارة بإحضار أي عمالة أجنبية هامشية، حيث يتم الحرص على أن تكون هذه العمالة تقنية ويستفاد منها فعلاً في المشاريع. ويكون الإذن للعمالة الأجنبية لمدة عام واحد وللوزارة الصلاحية في تجديد الإذن أو رفض الإذن⁽²⁾. ويعتبر قانون ال 20% هو سبب في تقليل البطالة لما فيه من إلزام

⁽¹⁾مقابلة مع سعاد الطيب حسن (2016/4/24، الساعة الواحدة ظهراً)، مدير عام الإدارة العامة للإستخدام و الهجرة، وزارة العمل.

⁽²⁾نفس المرجع السابق.

بضرورة تشغيل عمال محليين. وعدم الإعتماد على العمالة الأجنبية فقط. ولا يسمح بإحضار عمالة أجنبية إلا بعد التأكد من عدم وجود عمالة محلية ملائمة للقيام بالوظيفة المطلوبة.

إيجابيات العمالة الوافدة المنظمة⁽¹⁾:-

- 1 - تساعد العمالة الوافدة على زيادة خبرات العمالة المحلية.
- 2 - سد الفجوة في الوظائف التي لا يتوفر عمالة محلية لسدها.

الجدول (1-4) يوضح العمالة الوافدة والبطالة من 1999م إلي 2011م:-

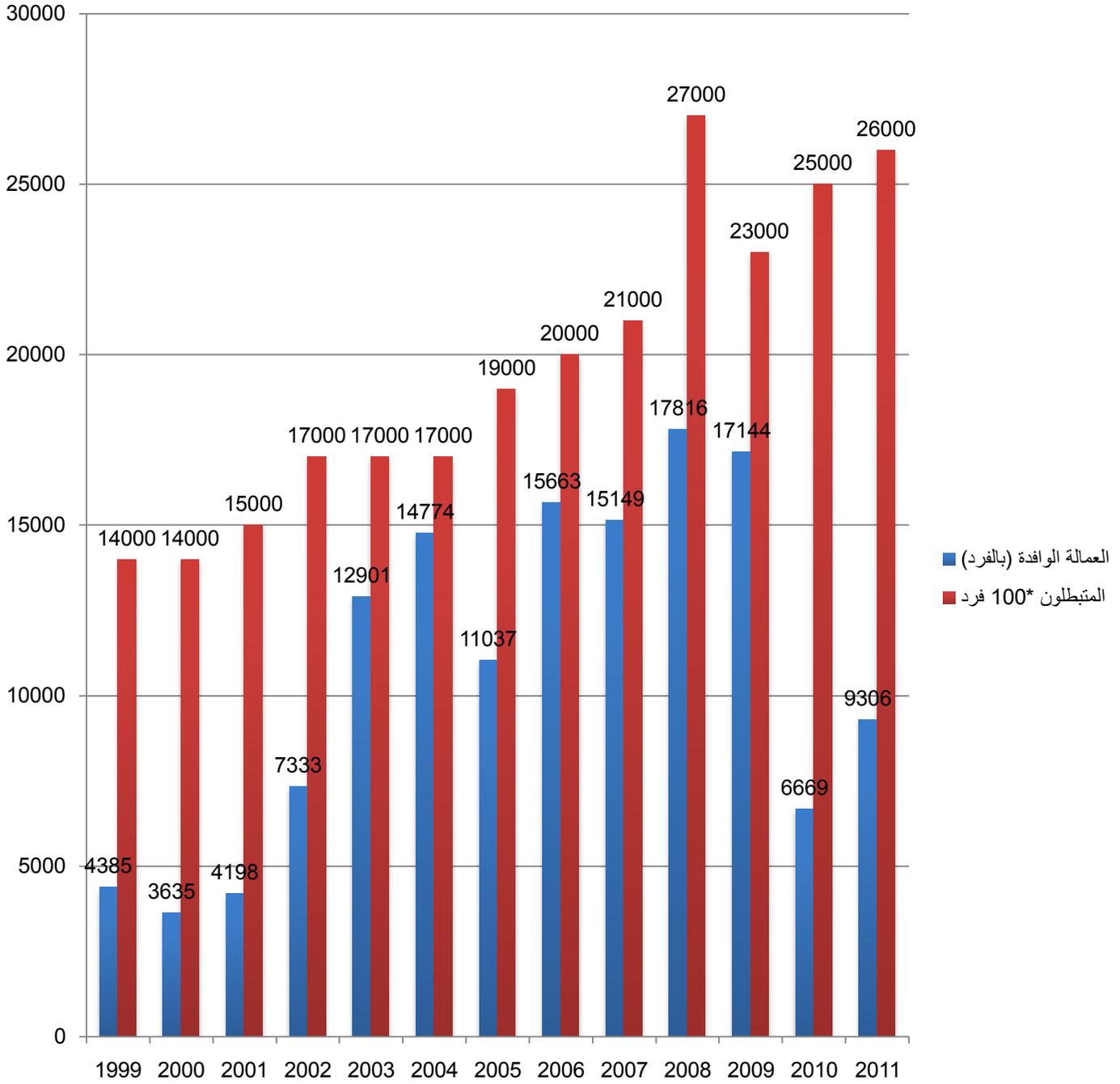
جدول (1-4)

المتبطلون (بالمليون)	العمالة الوافدة	السنة
1.4	4385	1999
1.4	3635	2000
1.5	4198	2001
1.7	7333	2002
1.7	12901	2003
1.7	14774	2004
1.9	11037	2005
2	15663	2006
2.1	15149	2007
2.7	17816	2008
2.3	17144	2009
2.5	6669	2010
2.6	9306	2011

المصدر: إعداد الباحثين، وزارة العمل

⁽¹⁾مقابلة مع سعاد الطيب حسن (2016/4/24، الساعة الواحدة ظهراً)، مدير عام الإدارة العامة للإستخدام و الهجرة، وزارة العمل.

شكل (1-4) يوضح العلاقة بين العمالة الوافدة والبطالة من 1999م-2011م



المصدر: إعداد الباحثين

شكل (2-4) يوضح العلاقة بين العمالة الوافدة والهطالة من 1999م-2011م



المصدر: إعداد الباحثين

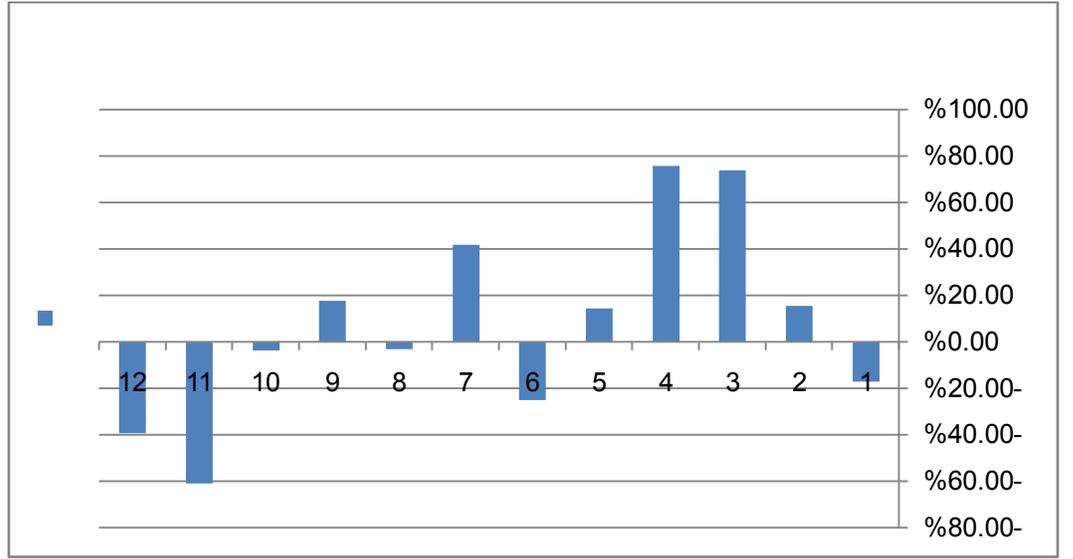
يلاحظ من خلال الجدول (4-1) أن عدد الوافدين خلال العام 1999م بلغ 4385 عامل، وأن عدد الباطلين عن العمل بلغ 1.4 مليون عاطل. في عام 2000م بلغ عدد الوافدين 3635 عامل منخفضاً عن العام السابق بنسبة 17.1% وإستمرت بالتزايد حتى عام 2004م حيث بلغت 1477 عامل، بينما إستمرت معدلات البطالة في زياده حتى بلغت 1.7 مليون عاطل. وانخفضت أعداد العمالة الوافدة في عام 2005م حتى وصلت 11036 عامل، أي إنخفضت بنسبة 25.2%. في عام 2006م زادت أعداد العمالة الوافدة حتى وصلت إلى 15663 وافد، وزادت البطالة حتى وصلت إلى 2مليون عاطل. في عام 2010م تناقصت العمالة الوافدة حتى وصلت إلى 6664 فرد، بينما إستمرت البطالة في الإرتفاع حتى وصلت إلى 2.5 مليون عاطل، في 2011م زادت العمالة الوافدة حيث وصلت إلى 9306 فرد، أي زادت عن السنة السابقة بنسبة 39.5%، بينما زادت البطالة حتى وصلت إلى 2.6 مليون.

الجدول (4-2) يوضح نسبة التغير في العمالة الوافدة المنظمة :

العام	العمالة الوافدة	التغير في العمالة الوافدة
1999	4385	
2000	3635	-17.10%
2001	4198	15.40%
2002	7333	74%
2003	12901	75.90%
2004	14774	14.50%
2005	11037	-25.20%
2006	15663	41.90%
2007	15149	-3.20%
2008	17816	17.60%
2009	17144	-3.70%
2010	6669	-61.10%
2011	9306	-39.50%

المصدر: إعداد الباحثين

الشكل (4-3) يوضح نسبة التغير في العمالة الوافدة:-



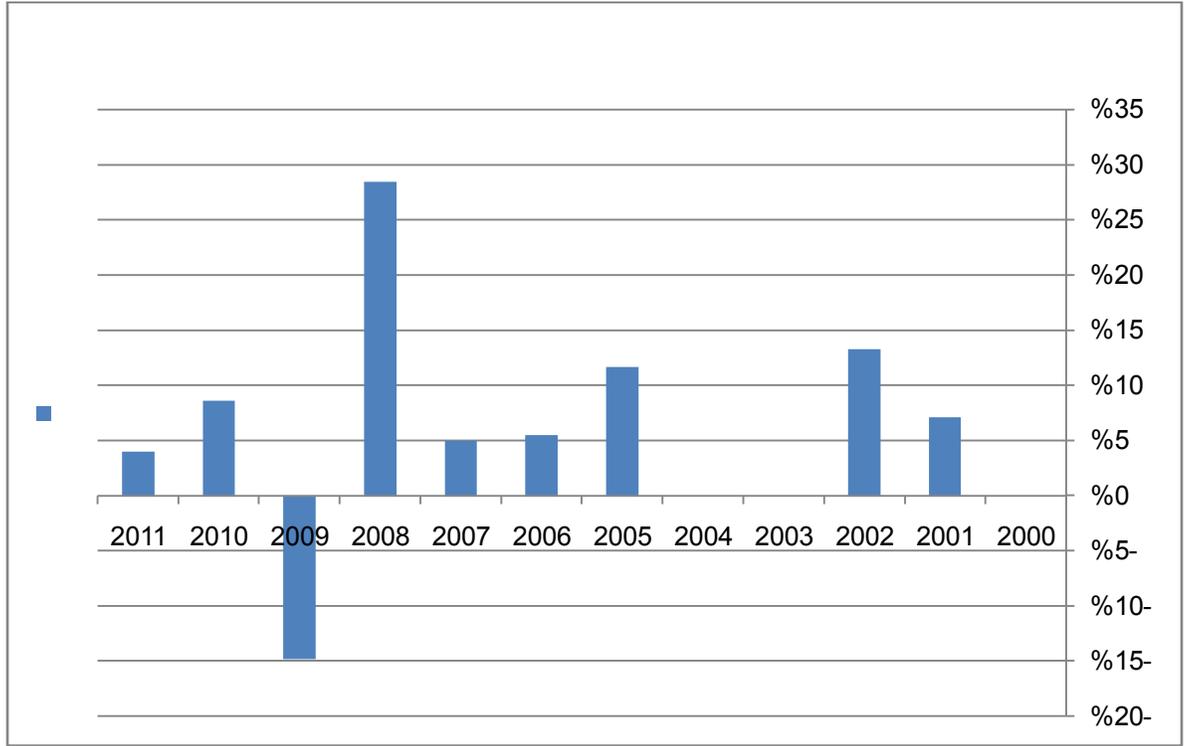
المصدر: إعداد الباحثين

الجدول (4-3) يوضح نسبة التغير في البطالة:

السنة	عدد المتطلون بالمليون	نسبة التغير في البطالة
1990	1.4	
200	1.4	0%
2001	1.5	7.10%
2002	1.7	13.30%
2003	1.7	0%
2004	1.7	0%
2005	1.9	11.70%
2006	2	5.50%
2007	2.1	5%
2008	2.7	28.50%
2009	2.3	-14.80%
2010	2.5	8.60%
2011	2.6	4%

المصدر: اعداد الباحثين

الشكل (4-4) يوضح نسبة التغير في البطالة:



المصدر: إعداد الباحثين

الرؤية المستقبلية للعمالة الوافدة المنظمة في السودان⁽³⁾:-

لا يمكن أن يكون السودان في المستقبل خالي من العمالة الأجنبية نهائياً ، لأن هذا الأمر يكون تبعاً لإتفاقيات بين الدول ، والسودان ليس بمستثنى من هذه الإتفاقيات .

⁽³⁾ نفس المرجع السابق.

المبحث الثاني

أثر العمالة الغير منظمة على البطالة في السودان

تعد الهجرة السرية أو غير القانونية أو غير المنظمة ظاهرة عالمية موجودة في الدول المتقدمة كالولايات المتحدة والإتحاد الأوربي ،وهي موجودة أيضاً في الدول النامية في آسيا وأمريكا اللاتينية وإفريقيا حيث الحدود الموروثة عن الإستعمار لا تشكل بالنسبة للقبائل المجاورة حواجز عازلة وخاصة في بعض الدول مثل ساحل العاج وإفريقيا الجنوبية و نيجيريا⁽¹⁾.

يصعب تحديد حجم الهجرة غير المنظمة نظراً لطبيعتها ، ولكن وضع المهاجر السري يشمل أصنافاً متباينة من المهاجرين فمنهم:-

- 1 -الأشخاص الذين يدخلون بطريقة غير قانونية دول الإستقبال ولا يسوون وضعهم القانوني.
 - 2 -الأشخاص الذين يدخلون دول الإستقبال بطريقة قانونية ويمكنون هناك بعد إنقضاء مدة الإقامة القانونية.
 - 3 -الأشخاص يشتغلون بطريقة غير قانونية خلال إقامة مسموح بها⁽²⁾.
- في السودان أصبحت ظاهرة العمالة غير المنظمة موجودة بشكل واضح ،حيث أن أغلب الوظائف الهامشية يشغلها عمالة أجنبية في الغالب تكون هذه العمالة ضمن دائرة العمالة القادمة إلى البلاد بطريقة غير شرعية .
- و هذا النوع من العمالة له أثره السالبة ،ومن أهم أثاره السالبة هي الضغط على الموارد ، تتمثل هذه الموارد في:-
- 1 -فرص العمل .
 - 2 -السكن .
 - 3 -العملات الحرة بغرض التحويل .
 - 4 -الأجانب يزيدون من إستهلاك الخدمات العامة من الكهرباء والمياه .
 - 5 -الأجانب يزيدون من إستهلاك السلع الأساسية (الخبز ، السكر ، وغيره).

⁽¹⁾أمانة الدراسات و البحوث الإستراتيجية-دراسة الأجانب في ولاية الخرطوم2015-ص 6.

⁽²⁾نفس المرجع السابق-ص 8

6 -يمثلون ضغط على المواصلات.

7 -يزاحمون المواطنين في الخدمات الصحية⁽¹⁾.

وكما ذكر أنه يصعب تحديد حجم العمالة غير المنظمة لأنها في الأصل موجودة بشكل غير قانوني ، ولكن هنالك محاولات جارية لحصر عددهم(مثل بطاقات الأجانب).
ويؤدي تزايد العمالة الوافدة الغير منظمة إلى زيادة عرض العمل مما يؤدي إلى إنخفاض الاجور التي اصبحت غير مجزية للعماله المحلية ، مما يضطر بعض العمال المحليين إلى الهجرة بحثاً عن أجرٍ مجزي.

بما أن العمالة الغير منظمة تشمل كل الذين يعملون وغير مسجلين ، يشكل اللاجئون نسبة من هذه الفئة، حيث أن اللاجئ تقدم له إمتيارات (تعليم،صحة سكن،..)، ولكن هذه الإمتيارات تستمر ل مدة محددة وبعدها يكون للاجئ أحد الخيارات التالية:-

1 -العودة إلى الوطن الأصلي.

2 -اللجوء لدولة أخرى.

3 -البقاء في البلد الذي هو به.

وفي حال إختار اللاجئ هذا البقاء في البلد ، يترتب على هذا تناقص هذه الإمتيازات، مما يضطر اللاجئ للعمل من أجل تعويض هذا النقص،وغالباً هذه الفئة تعمل في الأعمال الهامشية،وتدخل ضمن العمالة الغير منظمة⁽²⁾.

(1)أمانة الدراسات و البحوث الإستراتيجية.مرجع سابق،ص11.
(2)مقابلة مع المرضي صالح (18 مايو 2016م الساعة الواحده ظهراً) - مدير تنظيم العوده الطوعيه - معتمدية اللاجئين.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

أولاً: مناقشة الفرضيات.

ثانياً: النتائج.

ثالثاً: التوصيات.

أولاً: مناقشة الفرضيات

- الفرضية الاولى : تزايد معدلات العمالة الوافدة يؤدي الى زيادة معدلات البطالة.

فالعماله المنظمه كما أشير في الفصل الرابع صفحه (58) ، فهناك قوانين مشددة لاتسمح بتواجد عماله أجنبيه إلا في حالة تأكد من عدم وجود عماله محليه تغطي الوظائف الشاغرة ، وبالتالي يتضح أن العمالة الوافده المنظمة لاتؤثر على البطالة ،بل أنها تؤثر عليها إيجاباً في المدى الطويل من خلال برامج التدريب التي يقوم بها الأجانب للعماله المحليه .

أما العمالة الوافده غير المنظمة التي أشير إليها في الفصل الرابع صفحه (65) ،فهي تؤثر سلباً على العمالة المحليه لما تشغله من وظائف (زيادة العرض من العمل / وإنخفاض اجورهم مقارنة بالعماله المحليه) ، فهي التي تمثل أثر مباشر في زيادة معدلات البطالة .

-الفرضية الثانية: زيادة العمالة الوافده يؤدي إلى إستنزاف الموارد .

العمالة الوافده تعني زيادة عدد السكان، وهذا يعني بدوره زيادة الضغط على الموارد، كما أشير في الفصل الرابع الصفحه(66) .

-الفرضية الثالثة : هنالك علاقة بين العمالة الوافدة وهجرة العمالة المحليه .

يؤدي تزايد العماله الوافده إلى الضغط على الموارد ومن بينها فرص العمل كما أشير في الفصل الرابع الصفحه (66) ، وتوفر العمالة الأجنبية الرخيصة، أدى الى عدم قبول العماله المحليه بالأجور الرخيصة، وبالتالي الهجره إلى الخارج .

ثانياً:النتائج :-

1. العمالة الوافدة المنظمه لا تؤثر على البطاله في المدى القصير وإنما يظهر تأثيرها في المدى الطويل، والعمال الوافدة غير المنظمة تؤثر سلباً على البطالة .
2. تزايد العمالة الوافده يؤدي الى إستنزاف الموارد .
3. تزايد العمالة الوافدة يؤدي إلى هجرة العمالق المحلي.
4. لايمكن للسودان الحد او التخلص النهائي من العمالة الوافدة لأن السودان ليس إستثناء من بقية الدول .
5. يدخل اللاجئون في العمالة في غير المنظمة .

ثالثاً:التوصيات :-

1. تحسين التعليم التقني لتخريج كوادر لسد الفجوة في سوق العمل وعدم الحوجة للعماله الأجنبيه .
2. محاولة الموازنة بين العمالة الوافدة والموارد الموجودة في الدولة .
3. وضع أجور ثابتة لكل عمل من قبل الدولة حتى لا يكون الأجر غير مجزي للعامل السوداني
4. العمل على الحد من ظاهرة العمالة الوافده غير المنظمة القادمه بالطرق غير القانونية
5. العمل على حصر أعداد العمالة الوافدة غير المنظمة عن طريق دائرة شئون الأجانب
6. تنمية وتطوير التدريب للعامل السوداني أو المحلي لسد الفجوة في سوق العمل .

توصيات بدراسات مستقبلية :

- 1 -أثر العمالة الوافده على الإقتصاد السوداني.
- 2 -أثر العماله الوافده غير المنظمه على البطالة .
- 3 -أسباب تزايد معدلات البطالة في السودان .

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر :-

القرآن الكريم ، سورة التوبة، الآية(105).

ثانياً: المراجع والكتب :-

- 1 - إبراهيم سعد الدين ومحمود عبد الفضيل ، أنتقال العمالة العربية، بيروت مركز دراسات الوحدة العربية ط2، اكتوبر1995م.
- 2 - حيدر إبراهيم ، أثر العمالة الأجنبية على الثقافة العربية، بيروت:مركز دراسات الوحدة العربية ط2 ،يناير 2001م.
- 3 - عبدالعظيم سليمان المهل، أسس علم الإقتصاد، الخرطوم:جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ط3، 2007م.
- 4 - عبدالوهاب الأمين وفريد بشير طاهر، مبادئ الإقتصاد الجزئي والكلي، البحرين، مركز المعرفة للأستشارات والخدمات التعليمية، ط1، 2005م.
- 5 - عفاف عبدالجبار ومجيد علي حسين، التحليل الإقتصادي الكلي، البحرين : مركز المعرفة للاستشارات والخدمات التعليمية، 2005م.
- 6 - عمر محمد علي محمد،مشكلة البطالة أسبابها وعلاجها،جامعة الخرطوم.
- 7 - محمد عطية أحمد سالم و ليلي محمد الوزيري، التأمين ضد البطالة في الدول النامية - 2006م.
- 8 - محمد طارق وآخرون، أساسيات علم الإقتصاد الجزئي والكلي، الأردن : دار إرثاء للنشر والتوزيع ط1 ، 2008م .

- 9 - مني الطحاوي - إقتصاديات العمل - نهضة الشرق جامعة القاهرة-1984م.
- 10 - هويدة آدم الميع احمد - إقتصاديات العمل - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - 2009م.

ثالثاً:الدوريات والتقارير:-

الدوريات والصحف

- 1 علي أسعد وطفة. العمالة الوافدة وتحديات الهوية الثقافية في دول الخليج العربية، مجلة المستقبل العربي، أكتوبر، 2007م، العدد 334.
- 2 العطالة وتدابير معالجتها ، صحيفة الرؤية الإلكترونية.
- 3 صحيفة الانتباهة نقلاً عن نسخة إلكترونية.
- 4 قرارات استخدام الأجانب، مجلة الرسالة، العدد 23 يوليو 2005م.

التقارير

- 1 التثام محمد حامد، العمالة الأجنبية الواقع والرؤي المستقبلية، الخرطوم، مايو 2012م .
- 2 أمانة الدراسات و البحوث الإستراتيجية، دراسة الأجانب في ولاية الخرطوم،2015م
- 3 ستلام عبد الله ، ورقة عمل :سوق العمل..وخطط تنمية الموارد البشرية ،2012م.
- 4 ددر عثمان أبوعنجة جلاب - ورقة عمل بعنوان الأثار الإقتصادية والإجتماعية للاجئين في ولاية الخرطوم -معتمدية اللاجئين-2016م.
- 5 التعجز والفائض في العمال المهرة، إعداد قسم البحوث العمالية، وزارة الخدمة العامة والإصلاح الإداري مصلحة العمل، مايو، 1977م، ص7.

رابعاً:المقابلات الشخصية:-

1- مقابلة مع المرضي صالح (18 مايو 2016م الساعة الواحده ظهراً) – مدير تنظيم العوده الطوعيه - معتمدية اللاجئين.

2 مقابلة مع سعاد الطيب حسن (2016/4/24،الساعة الواحدة ظهراً)،مدير عام الإدارة العامة للإستخدام و الهجرة، وزارة العمل.

خامساً: الرسائل الجامعية:-

1 بدر الدين عبدالمنعم حمد السيد-أثرالهجرة الداخلية على التنمية الإقتصاديةفي السودان دراسة حالة ولاية الخرطوم في الفترة من 1993م الي 2010م-ماجستير-جامعة النيلين-2012م.

2 صفاء عبد اللطيف محمد البوني-أثر العمالة الوافدة على معدلات البطالة في السودان دراسة حالة ولاية الخرطوم في الفترة من 1999م إلى 2008م -ماجستير - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا-مايو 2010م.

3 نضال حماد علي حماد-أثر المعاملة الوافدة والمحلية على سوق العمل في السودان دراسة حالة ولاية الخرطوم في الفترة من 2000م إلى 2007م ماجستير -جامعة النيلين- 2008م.

4 أحمد كمال أحمد الحاج وآخرون-البطالة في الدول النامية دراسة حالة ولاية الخرطوم في الفترة من 2002م الي 2006م-بكالوريوس- جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا-أغسطس 2007م

5-نشوى موسى محمد موسى وآخرون-العمالة الوافدة وأثرها على الإقتصاد السوداني بالتطبيق على دائرة شؤون المعارف-بكلاريوس-كلية الإمام الهادي-يناير 2013م .

