



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات التجارية
قسم الإقتصاد التطبيقي



العمالة الوافدة وأثرها على معدلات البطالة في السودان بالتركيز
على قطاع الخدمات (2010م – 2015م)

The Expatriate Labor and Its Impact on Unemployment Rates
in Sudan by Concentrating on Services Sector (2010-2015)

بحث تخرج لنيل درجة البكالوريوس في الإقتصاد التطبيقي

إشراف الدكتور:

يوسف الفكي عبدالكريم

إعداد الطالبات:

- عفراء الأمين التوم الحسن

- مي عبدالله سعد إدريس

- ميادة تاج الدين عثمان يس

- نهى مختار عبدالقيوم عبدالرسول

2017م



الإستهلال

قال تعالى:

(وَمَنْ يُهَاجِرْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَجِدْ فِي الْأَرْضِ مُرَآغَمًا كَثِيرًا وَسَعَةً وَمَنْ يَخْرُجْ
مِنْ بَيْتِهِ مُهَاجِرًا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ يُدْرِكُهُ الْمَوْتُ فَقَدْ وَقَعَ أَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ
وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا)

صدق الله العظيم

سورة النساء - الآية (100)

الإهداء

إلى من جرع الكأس فارغاً ليسقيني قطرة حب

إلى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة

إلى من أرضعتني الحب والحنان

إلى رمز الحب وبلسم الشفاء

إلى القلب الناصع بالبياض،،، (والدتي الحبيبة)

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

إلى القلب الكبير،،، (والدي العزيز)

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي،،، (إخوتي)

الان نفتح الاشرعة وترفع المرساة لتنتطلق السفينة في عرض بحر واسع مظلم هو

بحر الحياة وفي هذه الظلمة لا يضيء إلا قنديل الذكريات ذكريات الأخوة البعيدة إلى

الذين أحببتهم وأحبوني،،، (أصدقائي)

الشكر والعرفان

عملاً يقول المصطفى صلى الله عليه وسلم (من لا يشكر الناس لا يشكر الله فإلك الحمد ولك الشكر أولاً وأخيراً يا الله.

ثم نقدم شكرنا لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وإلى كل من أشعل شمعة في دروب علمنا ، ونشكر الأستاذ الفاضل والمربي د. يوسف الفكي عبدالكريم بكلية الدراسات التجارية ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، والذي وافق وتكرم بالإشراف على هذا البحث ، والذي لم يبخل بوقته وجهده في سبيل إخراج هذا البحث بهذه الصورة ، فإننا لانجد من كلمات الشكر والتقدير مايفي بحقه.

كما نتقدم بشكرنا إلى العاملين بمكتبة كلية الدراسات التجارية، والدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كما نتقدم بالشكر لكل من ساهم وأعاننا على إخراج هذا البحث.

المستخلص

تناولت الدراسة العمالة الوافدة وآثرها على معدلات البطالة في السودان بالتركيز على قطاع الخدمات (2010م – 2015م).

تمثلت مشكلة الدراسة في الأعداد الكبيرة للعمالة الوافدة التي دخلت البلاد وتعمل في بعض المهن مما ضيق فرص العمل وكذلك أثرت سلباً على الإقتصاد وأدت إلى زيادة صرف الدولة على الصحة والأمن والخدمات، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لإختبار الفرضيات، ومن أهم الفرضيات التي إختبرتها الدراسة أن أثر العمالة الوافدة سالب على البطالة، وتأتي أهمية الدراسة في كيفية الإستفادة من العمالة الوافدة المؤهلة وتجنب غير المؤهلة وكيفية المحافظة على رصيد البلاد من النقد الأجنبي.

هدفت الدراسة لمعرفة آثار العمالة الوافدة على البطالة في السودان ومعرفة سوا كانت سلبية أو إيجابية ، وتوصلت إلى أن تأثير العمالة الوافدة على البطالة بنسبة 1.1% خلال سنوات الدراسة. وأوصت الدراسة بوضع ضوابط صارمة تحد من دخول الوافدين غير المؤهلين وتدريب وتأهيل العمالة الوطنية بإحلالهم مكان العمالة الأجنبية.

Abstract

The study dealt with expatriate labor and its impact on unemployment rates in Sudan by focusing on the services sector (2010-2015).

The problem of the study was the large numbers of migrant workers who entered the country and worked in some professions, which restricted the job opportunities and negatively affected the economy and led to an increase in the state's expenditure on health, security and services. The study followed the analytical descriptive approach to test hypotheses. One of the most important hypotheses examined by the study is that the effect of expatriate labor is negative on unemployment, The importance of the study is how to benefit from qualified expatriate workers and avoid unqualified and how to maintain the country's hard currency.

The study aimed at finding out the effects of expatriate labor on unemployment in Sudan and finding out whether it was negative or positive, And found that the impact of expatriate labor on unemployment by 1.1% during the years of the study. The study recommended to set strict controls decreasing the entry of non-qualified expatriates and to train and qualify national workers by replacing them with foreign workers.

فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
أ	الإستهلال
ب	الإهداء
ج	الشكر والعرفان
د	المستخلص
هـ	Abstract
و	فهرس الموضوعات
ح	فهرس الجداول
ط	فهرس الأشكال
الفصل الأول: الإطار المنهجي والدراسات السابقة	
1	المبحث الأول: الإطار العام للدراسة
4	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
الفصل الثاني: مفهوم العمالة الوافدة	
6	المبحث الأول: تعريف العمالة الوافدة
10	المبحث الثاني: أنواع العمالة الوافدة
12	المبحث الثالث: آثار العمالة الوافدة
الفصل الثالث: مفهوم البطالة	
19	المبحث الأول: تعريف البطالة
26	المبحث الثاني: أنواع البطالة
27	المبحث الثالث: آثار البطالة

الفصل الرابع: التحليل وإختبار الفرضيات	
31	المبحث الأول: التحليل
38	المبحث الثاني: إختبار الفرضيات
الخاتمة: النتائج والتوصيات	
41	أولاً: النتائج
42	ثانياً: التوصيات
43	قائمة المصادر والمراجع

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
18	تحويلات العمالة الوافدة للخارج خلال الفترة (2010م - 2015م)	(1.2)
31	عدد الوافدين بالسودان خلال الفترة (2010م - 2015م)	(1.4)
33	العدد الكلي للوافدين بالسودان خلال الفترة (2010م - 2015م)	(2.4)
34	الوافدين العاملين بالقطاع الخدمي خلال الفترة (2010م - 2015م)	(3.4)
35	عدد ونسبة الوافدين من عدد العاطلين خلال الفترة (2010م - 2015م)	(4.4)
37	عدد ونسبة الوافدين العاملين بالقطاع الخدمي خلال الفترة (2010م - 2015م)	(5.4)
37	معدلات البطالة خلال فترة الدراسة	(6.4)

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
20	تحديد المفهوم الرسمي للبطالة	(1.3)
36	عدد ونسبة الوافدين من عدد العاطلين خلال الفترة (2010م - 2015)	(1.4)

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة والدراسات السابقة

المبحث الأول: الإطار العام للدراسة

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة والدراسات السابقة

المبحث الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة:

إحتل موضوع العمال الأجانب إهتمام كبير على المستوى الدولي والإقليمي وعلى المستويات الإقليمية المختلفة.

يتمثل هذا الاهتمام في صدور عدد من الاتفاقيات الدولية بشأن العمال المهاجرين.

تواجه دول العالم بمختلف أقطارها وضعاً اقتصادياً مثيراً للكثير من مظاهر القلق من الجهة المتعلقة بقدرات التوظيف والعمالة. وأصبحت قضايا التشغيل في صدارة أولويات معظم البلدان وذلك نتيجة حدوث متغيرات في المهن وأساليب العمل والإنتاج وانفتاح الاقتصاد وتزايد شراسة المنافسة العالمية مما أدى إلى زيادة سرعة سوق العمل، بالتالي أصبحت معظم البلدان تعاني من البطالة وتأثيراتها السلبية على الأمن والاستقرار الإقتصادي مع تزايد العمالة الوافدة. في السودان بدأت العمالة الوافدة منذ التركيبة السابقة وازدادت مع مشروع الجزيرة حيث جذب عمالة وافدة من غرب إفريقيا، إلا أن العمالة الوافدة أخذت بعد آخر بعد ظهور النفط في السودان وذلك للتطور الاقتصادي وما تبعه من عمليات تنمية للبلاد.

ارتفعت أعداد العمالة الآسيوية والتي يعمل معظمها في مجال البترول، وكذلك العمالة المصرية بموجب اتفاقية الحريات الأربعة الموقعة بين مصر والسودان.

كما أن العمالة من دول الجوار من إرتريا وإثيوبيا وتشاد التي جاءت بسبب الحروب والأوبئة، بدأت تنافس العمالة السودانية إضافة إلى أعداد الوافدين والذين يعملون في المجالات الآسيوية والإفريقية والعربية والذين يعملون في المجالات الحرفية والهامشية وغيرها من الأعمال التي لا تحتاج إلى مهارة أو خبرة.

مشكلة الدراسة:

تمثلت مشكلة الدراسة في الأعداد الكبيرة للعمالة الوافدة التي دخلت البلاد وعملت في بعض المهن مما ضيق فرص العمل وكذلك أثرت سلباً على الإقتصاد وأدت إلى زيادة صرف وإنفاق الدولة على الأمن والصحة والخدمات الأخرى.

تتلخص مشكلة الدراسة في كيفية إستفادة الدولة من العمالة الوافدة وتجنب آثارها السلبية.

أسئلة الدراسة:

- 1) هل أدت العمالة الوافدة إلى زيادة البطالة في السودان؟
- 2) هل العمالة المحلية مدربة ومؤهلة التأهيل الكافي لتلبية وتغطية إحتياجات سوق العمل؟

فروض الدراسة:

- 1) أثر العمالة الوافدة سالب على البطالة.
- 2) العمالة الوافدة غير المؤهلة أقل تأثيراً على البطالة الوطنية.
- 3) العمالة الوافدة تحد من نسبة الإحتياطي النقدي الأجنبي.

أهداف الدراسة:

- 1) معرفة آثار العمالة الوافدة على البطالة في السودان.
- 2) معرفة الطرق التي تؤدي إلى إمكانية إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة.
- 3) تقييم أثر ودور العمالة الوافدة من حيث الإيجابيات والسلبيات.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية: تزايد معدلات البطالة في القوى العاملة السودانية وتزايد العمالة الوافدة بصورة كبيرة التي تؤدي إلى نقص ظروف العمل للعمالة السودانية وتزايد مخاوف حول رصيد السودان من العملات الأجنبية. الأهمية العملية: كيفية الإستفادة من العمالة الوافدة المؤهلة وتجنب غير المؤهلة وكيفية المحافظة على رصيد البلاد من النقد الأجنبي.

منهج الدراسة:

إتبع البحث المنهج الإحصائي الوصفي الذي تناول العمالة الوافدة وآثرها على البطالة وركز على القطاع الخدمي إستناداً على التقارير والإحصاءات الرسمية والمراجع الموثقة والكتب والبحوث والدراسات السابقة والتقارير والمواقع الإلكترونية.

حدود الدراسة:

المكانية: جمهورية السودان.

الزمنية: 2010-2015.

هيكل البحث:

تحتوي هذه الدراسة على أربعة فصول وخاتمة، الفصل الأول بعنوان الإطار المنهجي والدراسات السابقة ويشمل مبحثين، المبحث الأول الإطار المنهجي والمبحث الثاني الدراسات السابقة، أما الفصل الثاني بعنوان العمالة الوافدة ويشمل ثلاثة مباحث، المبحث الأول مفهوم العمالة الوافدة، والمبحث الثاني أنواع

وأشكال العمالة الوافدة ، والمبحث الثالث الآثار المترتبة على العمالة. والفصل الثالث بعنوان البطالة ويشمل ثلاثة مباحث، المبحث الاول مفهوم البطالة والمبحث الثاني أنواع وأشكال البطالة والمبحث الثالث الآثار المترتبة على البطالة. والفصل الرابع بعنوان التحليل ويشمل مبحثين، المبحث الأول التحليل والمبحث الثاني إختبار الفرضيات. أما الخاتمة فتشمل النتائج والتوصيات.

المبحث الثاني

الدراسات السابقة

(1) دراسة صفاء عبد اللطيف البوني (2010م)¹:

تتمثل مشكلة الدراسة في كيفية إستفادة الدولة من العمالة الوافدة وتجنب آثارها السالبة وإلى أي مدى أدت العمالة الوافدة إلى زيادة البطالة في السودان وأهم فروض الدراسة هي العمالة غير الماهرة وهجرة الكفاءات السودانية إلى الخارج بإعتبارها من أسباب إستقدام العمالة الوافدة، وتوصلت الدراسة إلى أن التنمية الإقتصادية في السودان تحتاج إلى خبرات وكفاءات غير متوفرة وهجرة الكفاءات السودانية للخارج مخلفين ورائهم نقصاً في الكوادر المؤهلة أدت إلى إستقدام العمالة الوافدة.

ومن أهم توصيات الدراسة هي إمكانية إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة.

(2) دراسة تقوى فضل المولى محمد نور (2012م)²:

تمثلت مشكلة الدراسة في كيفية إستفادة الدولة من العمالة الأجنبية الماهرة ومدى أثر العمالة الأجنبية على البطالة وميزان المدفوعات والطرق التي تؤدي إلى إمكانية إحلال العمالة السودانية محل العمالة الأجنبية.

من أهم النتائج التي توصل إليها البحث عدم الإهتمام بالعمالة الوطنية من حيث التدريب والتأهيل وضعف وعدم وضوح السياسات التي تحد من الهجرة غير الشرعية. ومن التوصيات التي توصل إليها البحث ضرورة تبني الدولة سياسات واضحة وقوية لتنظيم دخول العمالة الشرعية والإهتمام بالعمالة الوطنية من حيث التدريب والتأهيل.

(3) دراسة أ.م.د. بسمة رحمن عودة الصباح³

تمثلت مشكلة الدراسة في معرفة الأسباب التي أدت إلى إنتشار العمال الأجانب في العراق والآثار المترتبة على وجودهم والمعالجات التي من شأنها أن تقضي على الأسباب وتعالج الآثار. ومن أهم فروض الدراسة أن إنخفاض أجور العمالة الوافدة أدى إلى إنتشارهم. ومن النتائج التي أشارت إليها الدراسة أن تدني

1- صفاء عبد اللطيف البوني (2010م)، أثر العمالة الوافدة على معدلات البطالة في السودان (1999م - 2010م)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

2- تقوى فضل المولى محمد نور (2012م)، أثر العمالة الأجنبية في معدلات البطالة وميزان المدفوعات في السودان (2000م - 2011م)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

3- أ.م.د. بسمة رحمن عودة الصباح، العمالة الوافدة في العراق الأسباب والآثار، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القادسية، كلية الآداب.

أجور العاملين الوافدين إلى العراق من أهم أسباب إنتشارهم فضلاً عن سوء الأوضاع الإقتصادية. وأوصت الدراسة إلى إجراء المزيد من الدراسات حول موضوع العمالة وسن القوانين التي تمنع دخول العمال الوافدين إلى البلد إلى ما بعد تحقيق الإستخدام الكامل لكل الطاقات البشرية الشابة.

(4) دراسة إبراهيم بن عبدالكريم بن عبيان (2011م)¹

تمثلت مشكلة الدراسة في أن هناك عمالة غير سعودية تنتشر بشكل كبير الأمر الذي دعا الباحث للبحث عن دوافع العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية، والآثار السلبية المترتبة على وجودها. أشارت النتائج إلى أن أسباب إنتشار العمالة في المملكة هو إكتشاف البترول ورخص أجرة العامل غير السعودي. وأوصت الدراسة بوضع لوائح وأنظمة جديدة تشمل تطبيق حد أدنى من الأجور للمهن والحرف والأعمال المختلفة وتوفير الكوادر المدربة وزيادة الرسوم على من يستقدم بعض الفئات من العاملين وخاصة منها المتوفرة بين العمالة الوطنية.

والجدير بالذكر أن هذا البحث يختلف عن بحثنا قيد الدراسة في تطرقنا للقطاع الخدمي.

¹ -1 د. إبراهيم بن عبدالكريم بن عبيان، العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية والآثار السلبية المترتبة على وجودها وأدوار المؤسسات التربوية في الحد من إستخدامها وتلافي آثارها، المملكة العربية السعودية، جامعة شقراء.

الفصل الثاني

مفهوم العمالة الوافدة

المبحث الأول: تعريف العمالة الوافدة

المبحث الثاني: أنواع العمالة الوافدة

المبحث الثالث: آثار العمالة الوافدة

الفصل الثاني

مفهوم العمالة الوافدة

مفهوم العمالة الوافدة وأنواعها وآثارها

المبحث الأول

تعريف العمالة الوافدة

مصطلحات تتعلق بالعمالة الوافدة:

تعريف العمالة:

1- العمالة (العامل): هو من يعمل في مهنة أو صناعة أو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله والجمع عمال.

وتعرف العمالة بأنها جمع عمال ومفردها عامل والعامل هو كل من إرتبط بعقد عمل بصرف النظر عن نوع المهنة التي يزاولها.

2- الوافد: هو ذلك الفرد الذي قدم إلى بلد غير بلده الأصلي لغرض معين سوا كان قدومه إلى تلك الدولة بقصد العمل أو الزيارة أو السياحة أو غير ذلك.

3- العمالة الوافدة: هم الأيدي العاملة القادمة إلى البلد لغرض العمل سوا القادمين من بلدان عربية أو غير عربية.¹

4- اللاجئ: هو شخص يوجد خارج بلد جنسيته أو بلد إقامته المعتادة بسبب خوف له ما يبرر من التعرض للإضطهاد بسبب العنصرية أو الدين، أو القومية، أو الإنتماء إلى طائفة إجتماعية معينة، أو إلى رأي سياسي، ولا يستطيع بسبب ذلك الخوف أو لا يريد أن يستظل بحماية ذلك البلد أو العودة إليه خشية التعرض للإضطهاد.²

5- الأجنبي: هو من لا يتمتع بالصفة الوطنية فيها وبعبارة أخرى هو كل من لا يحمل جنسيتها وفقاً لأحكام قانون الجنسية وبهذا المثابة يكون للصفة الأجنبية دلالة قانونية قد تختلف عن دلالاتها الإجتماعية،

¹ - د. إبراهيم بن عبدالكريم بن عبيان، العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية والآثار السلبية المترتبة على وجودها وأدوار المؤسسات التربوية في الحد من إستقدامها وتلافي آثارها، المملكة العربية السعودية، جامعة شقراء.

² - الموقع الإلكتروني للمعلوماتية، تاريخ الإطلاع 2017/9/10م www.almeraj.net

فالأجنبي عن مجتمع معين هو كل من لا يعتبر عضواً فيه وصفة الإنتماء للمجتمع قد تتحدد بمعايير واقعية كوحدة الأصل والإشتراك في اللغة والعادات.¹

6- الهجرة: هي حركة الانتقال فردياً أو إجتماعياً من موقع لأخر بحثاً عن موقع أفضل وهي أحد العوامل المحددة للتغير في عدد السكان في أي مجتمع ولا تؤثر على عدد السكان فحسب، إنما تؤثر في خصائصهم الإقتصادية والإجتماعية.

7- الهجرة الوافدة: هي دخول الأفراد في بلد آخر بهدف الإقامة والعمل وغالباً ما تضع الدولة المستفيدة من الهجرة الوافدة بعض القيود وفقاً لما تقتضيه مصالحها.²

العمالة الوافدة مصطلح يطلق على العمال الذين يأتون من خارج الحدود لأي دولة للعمل في شتى ميادين العمل سواء كانت هجرة شرعية أو غير شرعية للبحث في مستوى معيشي أفضل واللجوء إلى الأمان.

والعمالة الوافدة لا تقتصر على جنس واحد بل على الجنسين (الذكور والإناث) على حد سواء، إذ يرتبطون بعقود وكفلاء أو دون ذلك لمزاولة عمل ما.

ظاهرة العمالة الوافدة لم تستحدث في عصرنا الحالي وإنما منذ القدم، عرفت في العديد من الحضارات والشعوب، حيث أن حضارة مصر القديمة كانت تستجلب العبيد من القارة السمراء لاستبعادهم والعمل لديهم. ونجد أن معظم العمالة خصوصاً الآسيوية منها في قطاع الخدمات، منها قطاع المقاولات والزراعة وأعمال النظافة وتجارة العملة والتجذئة والمطاعم والفنادق والنقل والحراسة لدى منشآت القطاع الخاص وتتصف هذه العمالة بعدة خصائص تجعلها مقبولة لدى عدد كبير من أصحاب الأعمال وشركات ومؤسسات القطاع الخاص، لتدني المستوى التعليمي والثقافي وبالتالي لا يتطلب أجوراً مرتفعة وتقبل العمل في ظروف لا يستطيع المواطن المحلي تحملها أو قبولها برواتبها نظراً لضعف الرواتب التي تمنح لمثل هذه الأعمال التي ربما وقد تستحق في نظر المواطنين⁽³⁾.

نشأة وتطور العمالة الوافدة:

انتقال العمالة عبر الحدود مسألة قديمة فقد صدرت أوروبا في الفترة من 1851-1960 قرابة 60 مليون عامل للخارج وقد انعكس الوضع وأصبحت أوروبا تستقبل أعداد كبيرة من العمالة الوافدة وهي موجودة في كل العالم تقريباً.

¹ - الموقع الإلكتروني للمعلوماتية، تاريخ الإطلاع 2017/9/10م www.almeraj.net

² - تقوى فضل المولى محمد نور (2012م)، أثر العمالة الأجنبية في معدلات البطالة وميزان المدفوعات في السودان، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، رسالة ماجستير، غير منشورة، (2000م - 2011م).

³ - شبكة الفيحاء www.alfaiha.net

بدأ إنتقال حركة القوى العاملة في الوطن العربي عموماً بعد الحرب العالمية الثانية، بدأت تحركات القوى العاملة العربية من كل بلد إلى آخر محدودة حتى نهاية عقد الخمسينات الماضي. إلا أن هذه التحركات بدأت على نطاق واسع وواضحة المعالم منذ منتصف السبعينات وأصبحت تمثل ظاهرة جديدة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية العربية.

نجد أن أهم مصادر العمالة الوافدة الماهرة وشبه الماهرة والتي تشكل غالبية العمالة الوافدة في الخليج هي الدول الآسيوية والأفريقية.

فقد كانت إحدى نتائج النمو المتسارع الذي شهدته بلدان الخليج والذي تطلب مساهمة العمالة الوافدة، إلا أن طبيعة هذا التطور الاقتصادي معتمدة على إيرادات النفط الخام وحدها وتطور الاعتماد على العمالة الوافدة أكثر وتهميش دور العمالة الوطنية التي تركزت في الوظائف الحكومية. وهناك عدة أسباب أدت إلى الحاجة إلى العمالة لا سيما الآسيوية ومن هذه الأسباب:

- عذوف العمالة الوطنية والعربية عن العمل في بعض المهن.
- وجود خلل بين أعداد الخريجين المتوقع تخريجهم وتخصصاتهم.
- أن العمالة الوطنية تفضل العمل في المجال الإداري والدوائر الحكومية نظراً لتمييز العمل الحكومي بالاستقرار الوظيفي.

تطورت العمالة نسبة للتطور السريع الذي شهدته الدول الخليجية نتيجة لظهور النفط وتدفق ثروته وتزايد عائداته⁽¹⁾.

نشأة وتطور العمالة الوافدة في السودان:

يرجع تاريخ العمالة الوافدة في السودان لهجرات الوافدين من غرب إفريقيا وكذلك من إثيوبيا وإرتريا²، وبصفة خاصة من شمال إفريقيا وأغلبهم من قبائل الهوسا الذين دخلوا السودان وانتشروا في شماله، وشمل انتشارهم مساحة يتراوح عرضها ما بين 100-300 ميل وطولها حوالي 100 ميل، مما حدا بهم للتمسك بتلك المنطقة لأنها تضم مناطق زراعية وتعتبر قبائل للهوسا من قبل القبائل ذات الأعداد الكبيرة في الهجرة للسودان تليها قبائل للفلاتة ثم البرنو.

¹ - صفاء عبد اللطيف محمد البوني(2010م)، أثر العمالة الوافدة على معدلات البطالة في السودان (1999-2008) - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا- كلية الدراسات العليا - بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في الإقتصاد.

² - محمد العوض جلال الدين ومحمد يوسف أحمد (1979م)، للهجرة الوافدة وللهمجرة الداخلية إلى السودان (منشور) مطبعة جامعة الخرطوم، ص 91.

كما أن الحج يعتبر من الأسباب المشروعة للقبائل الإفريقية لدخول السودان في رحلتي الذهاب والعودة للأراضي المقدسة ويفضل الكثيرون منهم الاستقرار في السودان ومن ذلك نرى أن الهجرة للسودان في ظاهرها عبور أراضيها إلى الأراضي المقدسة وحقيقتها التوطين والاستقرار بالسودان.

ويعتبر الإستعمار أحد العوامل التي ساهمت في وجود العمالة الوافدة حيث سعت بريطانيا لتكوين امبراطوريتها من خلال استغلال خيرات السودان الطبيعية حيث يعتبر موطناً للمواد الخام وسوق المنتجات البريطانية التي عملت جاهدة لتوطين زراعة القطن مما أظهرت الحاجة الماسة لأيدي عاملة رخيصة ووحدت السلطات البريطانية في الجماعات الإفريقية للمهاجرة الضالة المنشودة⁽¹⁾.

ساهمت الحكومة البريطانية آنذاك في هجرة الأيدي العاملة الوافدة التي انتقلت للعمل في زراعة القطن، كما أن الاعتقاد السائد عن الوافدين أنهم يغيرون سوق العمل بصورة محسوسة وملموسة بخلاف غالبية أهل السودان للذين يهتمون بجمع المال حيث يعملون بهمة عالية بالإضافة إلى طاعتهم وانضباطهم أمام القانون، وخرج المتعاقبون على الإدارة في السودان على السير في نهج المستعمر حيث قدموا التسهيلات للوافدين في شكل أراضي زراعية وتعتبر عملية توطين قبائل غرب إفريقيا أول عمالة وافدة منظمة وكانت عملية التوطين تلك استجابة طبيعية لتأسيس وأنعاش الاقتصاد الاستعماري.

إدراكاً من الإدارة البريطانية لتحقيقه تقاعس المزارعين وعدم اهتمامهم، فكانت الحاجة ماسة لاستجلاب عمالة أجنبية خاصة وأن إنتاج القطن يحتاج لجهود كبيرة، لذا قد تم الاعتماد على العمالة الأجنبية في مجالات كثيرة، حيث استخدمت العمالة به للمزارع في العمليات الزراعية لا يتعدى 16,6% بينما يقوم به الآخرون يصل إلى 83,4%.

¹ - مرجع السابق، ص 23.

المبحث الثاني

أنواع العمالة الوافدة

هناك عدة أنواع من العمالة الوافدة للسودان منها للعمالة المشروعة والعمالة غير المشروعة، فالعمالة المشروعة هي التي دخلت البلاد عبر الطرق القانونية بمنح تأشيرات دخول وأذونات عمل من الجهات المختصة وهي عمالة متدربة ومتخصصة ووافق عليها القانون السوداني لسد الحاجات الحقيقية لسوق العمل وفضل فيها منح إذن العمل غير السوداني المقيم وأعطى الأولوية لرعايا الدول العربية ثم الإفريقية على غيرهم، وتنص المادة (6) من قانون تنظيم استخدام غير السودان لسنة 2001م وأهم ما أخذه ما يلي:

- 1- عدم التصريح لأي شخص غير سوداني مزاوله أي عمل إلا بعد الحصول على إذن وزير العمل.
- 2- لا يجوز لغير السودانين أن يمنح إذن عمل إذا وجد سوداني بإمكانه القيام بنفس العمل.
- 3- إذا لم يوجد سوداني يستطيع أن يؤدي ذلك العمل وفي هذه الحالة يمنح غير السوداني المقيم الأولوية على غير السوداني غير المقيم ويمنح رعايا الدول العربية والإفريقية الأولوية على غيرهم من غير السودانين⁽¹⁾.

العمالة الوافدة في السودان:²

إن عدد الأجانب المسجلين في السودان من الدول المجاورة بلغ 162,097 فرداً يقيمون بكسلا والقضارف والبحر الأحمر وغرب دارفور والخرطوم والجزيرة وسنار ومن أكثر الأجانب المقيمين بالبلاد هم من أريتريا ويبلغ عددهم 117,902 فرداً والتشاديين 19,124 فرداً والإثيوبيين 17,245 فرداً. وأن السودان كان يحتضن أكبر بعثة للأمم المتحدة في إفريقيا بخلاف المنظمات العاملة في مجال السلام.

يمكن تقسيم العمالة الأجنبية طبقاً لأغراض دخولها السودان إلى فئتين:

- 1- العمالة الأجنبية الرسمية وتمثل هذه الفئة العمال الأجانب الذين يدخلون البلاد المستقبلية بموجب عقود عمل مسبقة.

1- قانون تنظيم استخدام غير السودانين لسنة 2001م.

2- منتدى رماة الحق، تاريخ الإطلاع 2017/9/10م

2- اللاجئون هؤلاء بدورهم ينقسمون إلى فئتين لاجئون شرعيون وهذه الفئة تحكمها ضوابط اتفاقية جنيف لعام 1951 والتي تنص على حق العمل بأجر للاجئ ومعاملته بصورة فضلى وإعفاءه من التدابير المفروضة من السلطات الوطنية على الأجانب أو على استخدام الأجانب كما يحق له العمل الحرفي في الزراعة والصناعة والتجارة. أما الفئة الأخرى فهم اللاجئون غير الشرعيين والذين يتسللون لداخل البلاد وهؤلاء فإن وضعهم غير قانوني⁽¹⁾.

¹- تقرير حول البطالة، وزارة العمل، 2009، ص 63.

المبحث الثالث آثار العمالة الوافدة

إن هجرة اليد العاملة أصبحت عمل تفكيك ففي بلدان الإرسال يؤثر نزوح العمالة في توزيع الدخل أما مجتمعات بلدان الاستقبال فهي تعرض صورة الانفصال بين المواطنين والوافدين العرب من جهة وبين الأجانب من جهة أخرى ويزداد هذا الاتصال مع ازدياد البحث عن هجرة وافدة أقل تكلفة تدفع إلى استخدام رجال منفردين بالأرض المرافقين وآسيويين بدلاً من العرب والانفصال اللغوي يتأكد في هذه الحالة ومهاجرين لأمد قصير لا يندمجون في المجتمع أبداً بدلاً من المهاجرين لأجل طويل.

والسودان بلد متعدد الثقافات والعادات والتقاليد والأديان والأعراق إلا أنه يتميز بقدر كبير من التشابه والتجانس والانسجام من حيث الشخصية السودانية معروفة و متميزة وهذا التفرد الثقافي والاجتماعي جعل السودان يختلف ويتميز عن محيطه الإفريقي والعربي والإسلامي لذلك فإن أوجه الاختلاف كبيرة بين المجتمع السوداني والمجتمعات المحيطة الأخرى والمجتمعات الصينية والكورية والبنغالية والأوربية وغيرها التي أوفدت العمالة في السودان ويتعمق هذا الاختلاف عندما لا يدرك الوافدون هذا المكون الثقافي أو يريدون أن يحتفظوا بعاداتهم وتقاليدهم وسلوكهم وأسلوبهم في الحياة داخل المجتمع السوداني مستقلين العولمة الثقافية التي ضربت كل بقاع العالم والتي تمثل العمالة الوافدة إحدى أدوارها في نشر ثقافتها وقيمها، ولذلك يلاحظ التحولات السريعة في أنماط الغذاء والملبس والنوع الغنائي والفني والمفردات اللغوية الجديدة والمظهر العام للشباب والاتجاهات الجديدة في جوانب الحريات الشخصية والتصرف في النفس دون إعطاء اعتبار كبير للأسرة والمجتمع.

وتتمثل أهم الآثار الاجتماعية والثقافية للعمالة الوافدة فهي تعبر أنماط الغذاء بادخال أنواع جديدة من الأطعمة التي تعتبر إلى حد ما ذات طابع عالمي وأصبحت تشكل اهتماماً كبيراً للأسرة والشباب مثل المطعم التركي والصيني والشامي والإيطالي والمصري وقد صاحب التغيير الغذائي تغيير في أماكن تناول الأطعمة فأصبحت هنالك الصالات الحديثة في المطاعم تهيأ لاستقبال الشباب من الجنسين⁽¹⁾.

وتمارس العمالة العربية والأجنبية الوافدة تأثيرات اجتماعية شديدة التقيد أبرزها شيوع أنماط جديدة للحياة وأساليب المعيشة وتعدد وتناقض أنواع من السلوك الاجتماعي الذي يقوم إلى حالة من الخلل كما أن تعدد اللهجات واللغات وإنشادها كوسيلة للتفاهم يصاحبه شعور بالغربة لدى المواطنين مما يسبب في بروز مخاطر كبيرة في إضعاف الانتماء القومي. بالإضافة إلى ذلك صعوبات التكيف الاجتماعي والنفسي

¹ - محمد إسماعيل علي، العمالة الوافدة وآثارها على المجتمع، 2009، العدد الثالث، ص 54.

والحضاري الذي يؤدي إلى بروز انحرافات سلوكية لم تكن المجتمعات تعرفها من قبل وخارجة عن طبيعة تكوينها الاجتماعي⁽¹⁾.

إن السبب في انتشار المشكلات الاجتماعية كالجريمة والسرقه وحوادث القتل وتعاطي المخدرات والمشروبات الكحولية هو وفود العمالة الأجنبية التي ربما كان بينهم الكثير ممن امتهنوا الجريمة في مناشئهم الأولى وحملو بذورها إلى هذه المجتمعات وهذه الجرائم وشرب المسكرات مرتبطة بالعامل الأجنبي أكثر من العامل العربي كل ذلك بسبب أصولها العرفية وانتماؤها الجنوبي وأنهم من أكبر مقترفي جرائم هدر المال العام وخلخلة تماسك نسيج المجتمع وعلاقته.

ولكل تلك الظواهر الاجتماعية العمالة الوافدة سواء كانت في مجال المأكل أو الملبس وأنواع من السلوك الوافد على المجتمع السوداني والجريمة المرتبطة بهذه الفئات نقلت معها بعض الأمراض المتوطنة في مناطق هجرتها سواء كانت أمراض ظاهرة أو سرية وعدم التزام هذه الفئات بالضوابط الصحية⁽²⁾. وارتفع عدد العاطلين وزاد العاملين بالقطاع الهامشي غير المنظم مما ساعد على تشويه القنوات التجارية المعروفة وارتفعت نسبة التشرد والجنوح وسط هذه الفئة وزادت جرائم الممنوعات (الكحول - المخدرات).

التكلفة الاجتماعية المستقبلية للعمالة أعلى من حيث توفير السكن والخدمات الصحية والاندماج في المجتمع المحلي وارتفاع تكلفة عودته لبلاده كما أن قيمهم الاجتماعية تختلف عن المجتمع السوداني⁽³⁾. الآثار السياسية للعمالة الوافدة:

- إن العوامل والضغط تعكس وجهة نظر الدول المرسله والدول المستقبلية للعمالة.
- تعتبر الدول المرسله للعمالة أن عمالتها في الخارج تقوي الصداقة والعلاقات الأخرى مع الدول المستقبلية للعمالة.
- الأعداد الكبيرة الوافدة قد تؤدي للتأثير على مواقع مواقف الدولة المستقبلية للعمالة والتي تشجع قيام حركات حزبية.

¹ - محسن خليل إبراهيم، العمالة الأجنبية في الوطن العربي، ص 55.

² - جهاد أحمد علي ابو سندس (2000م)، أثر العمالة الوافدة في الإقتصاد الأردني، رسالة لنيل الدكتوراه في الإقتصاد.

³ - الناشر الألماني للعمالة الأجنبية وأثرها على التنمية الإقتصادية.

- قد تتوجه العمالة إلى دول الاستقبال هروباً من ظلم أو تمييز ضدها أو عدم استقرار سياسي كما هو حال العمالة الفلسطينية التي فرت من واقع الاحتلال والظلم الصهيوني والتمييز العنصري ضدها لكن من جهة أخرى قد تكون الضغوط الأمنية والسياسية عوامل طرد من الدول المستقبلية⁽¹⁾.
- قد تمارس العمالة الوافدة ضغوط من أجل تحسين ظروفها المعيشية وضمان حقوقها وحريتها⁽²⁾.
- القيام بأجهزة استخبارية لصالح جهات معادية.
- القيام بأنشطة تخريبية إرهابية.
- بث ونشر الأفكار والثقافات الهدامة.
- نقل مسرح الصراعات السياسية والمذهبية إلى داخل القطر.
- السعي لإشعال وتأجيج الصراعات القبلية.
- القيام بأنشطة التخريب الاقتصادي.

الآثار الأمنية:

هنالك مشكلة حقيقية في دخول أعداد كبيرة من العمالة الوافدة إلى السودان بطرق غير مشروعة من خلال الحدود السودانية الممتدة لآلاف الأميال والمفتوحة دون عوائق طبيعية مع دول الجوار وهي مصر وليبيا وإرتريا ودولة جنوب السودان وتشاد وإثيوبيا أغلبها من الدول الأشد فقراً في العالم ومع هذه الحدود المفتوحة لا تستطيع قوات حرس الحدود أن تمنع التسلل غير الشرعي وإن كان محدوداً إلا أنه يحمل في ثناياه أخطاراً كبيرة وغير مرئية تهدد المجتمع والدولة تفقد سلطاتها عليهم بحيث لا تستطيع معاقبتهم في حالة ارتكاب جرائم خطيرة.

والجانب الأخطر إذا كانوا يحملون معهم إلى داخل البلاد مواد محظورة مثل الذخائر والأسلحة والمخدرات مما يؤثر على حالة الاستقرار والأمن في المجتمع كما حدث في إقليم دارفور ونسبة لمجاورته للحدود التشادية تدفقت إليه أعداد كبيرة من اللاجئين نتيجة لموجات الجفاف والتصحر التي تأثرت بها تشاد مما أدى إلى بعض التوترات الأمنية والصراعات القبلية والنهب المسلح وقد حدثت اضطرابات أمنية في هذه المنطقة بين الرعاة والمزارعين إلا أنه تحول ليشمل بعض القبائل فيما بينها كان للاجئين الأثر المباشر في ذلك ونتيجة الصراع المسلح في بلادهم تدفق بعض اللاجئين إلى السودان يحملون أسلحة حديثة وفتاكة تسللت للمواطنين بالبيع واستغلوها في الصراعات الداخلية بين القبائل السودانية. وكذلك قبائل غرب إفريقيا

¹ - مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد 90، 1988، ص 32.

² - الإدارة العامة، المجلد الأربعون، يوليو 2000، العدد 85، ص 383.

والكنغو ويوغندا دخلوا بأسلحتهم وذخائرهم وتسربت للمواطنين وعمل هؤلاء اللاجئون في صناعة الخمر وتسلب بعضهم عبر الحدود للقيام بأعمال النهب والسلب والتهريب⁽¹⁾.

ونتيجة هذا الوضع ظهرت جرائم خطيرة تهدد المجتمع بواسطة الأجانب وقد سجلت الشرطة العديد من الجرائم التي كان أغلبها في الأموال والنهب الجنائي للأموال⁽²⁾.

الآثار الناجمة عن استخدام العمالة الوافدة:

الآثار الإيجابية:

تتركز أهم الآثار الإيجابية الناجمة عن استخدام العمالة الوافدة في زيادة نمو المشاريع التنموية والاقتصادية في البلد المستخدم لها لكونها تكمل جزءاً من دور العمالة المحلية، وبما يجعل أثرها في الاقتصاد والمجتمع إيجابياً بشكل عام.

ويمكن إجمال الآثار الإيجابية للعاملة الوافدة في النواحي التالية:

- تقبل العمل بأجور منخفضة أقل من الأجور التي تتقاضاها العمالة المحلية، وتساعد هذه الحالة في تقليل كلف إنتاج السلع والخدمات.
- تساهم في زيادة تحسين الخبرات العملية لدى العاملين المحليين وتطويرها في بعض الأعمال والنشاطات التي تحتاج إلى بعض المهارات الفنية المكتسبة، والتي تساهم في زيادة مستوى الإنتاج والإنتاجية.
- تساعد على توازن قوى العرض والطلب في سوق العمل المستخدم لها إذ تسد النقص الحاصل في بعض المهن المطلوبة.
- تقبل بفرص العمل المتاحة أمامها، دون الاكتراث بمجالاتها أحياناً ولا تعطي أهمية لنصوص قانون العمل الساري في البلد المعني.
- تساعد على ترشيد طموحات العمالة المحلية، بأن تجعلها أكثر استجابة ومرونة للقبول بمتطلبات السوق، والمزايا الوظيفية التي يعرضها أمامهم من حيث الأجور والحوافز الأخرى، وبالتالي توجههم نحو العمل المتاح أمامهم إلى أن تتوفر لهم الفرص البديلة.
- تنمي روح التعاون والوحدة بينها وبين المواطنين المحليين، من خلال توحيد الرؤى السياسية والاجتماعية بين الشعوب، وخاصة إذا كانت من دول المنطقة نفسها.

¹ - ورشة الوجود الأجنبي وأثره على الأمن القومي، المجلس الوطني، الخرطوم، 4/3/2 أبريل 2008.

² - منتديات أبو عشر، العمالة الأجنبية في السودان، تاريخ الإطلاع 2017/9/10م <http://www.abusher.com>

ما سبق من إيجابيات، تزيد أو تنقص تبعاً لما يطرأ من تغيرات في الظروف العامة المحيطة في البلد المستخدم للعمالة الوافدة.

الآثار السلبية:

تتمثل أهم الآثار السلبية الناجمة عن استخدام العمالة الوافدة في جانبين هامين:

الأول: الأثر السلبي في الجانب الاقتصادي ويكون في أغلب الأحيان ناجمان عن عاملين رئيسيين هما:

- التحويلات المالية إلى الخارج:

يترتب على التحويلات المالية إلى الخارج آثار اقتصادية، تتسبب أحياناً في انخفاض معدل النمو الاقتصادي من خلال تأثيرها على مكونات الناتج المحلي الإجمالي والمتمثلة بالاستثمار أو الادخار، إذ تنخفض حجم الكميات المنتجة، لانخفاض الطلب الفعلي على السلع والخدمات⁽¹⁾.
وتعد هذه العملية استنزافاً يحرم الاقتصاد الوطني من دورة الادخار والاستثمار.

- زيادة إرباك سوق العمل المحلي:

إن استخدام العمالة الوافدة، باتباع سياسة الباب المفتوح، تزيد من إرباك سوق العمل وتسبب زيادة في معدلات البطالة، لأنها تضع العمالة المحلية أمام منافسة غير متكافئة، تنتج عن قبولها بأجور منخفضة وبظروف عمل صعبة، ويكون العائد مجدياً لها أكثر من العمالة المحلية.

الثاني: الأثر السلبي في الجانب الاجتماعي يتمثل في مجالين هما:

- زيادة الكلفة الاجتماعية:

تؤدي زيادة عملية استخدام العمالة الوافدة إلى زيادة الكلفة الاجتماعية في خدمات القطاعات الاجتماعية والاقتصادية الواجب توفيرها للعاملين الوافدين وعائلاتهم، ويظهر الأثر من خلال زيادة الضغط على الخدمات الهامة، التي تقدم مباشرة للمواطنين بأسعار مجانية أو شبه رمزية وما يحدث من توسعة لخدماتها يستجيب بالعادة للزيادة في النمو الحاصل في عدد السكان ويستمر التوسع في تقديم الخدمة.
وتتصدر أبرز القطاعات التي تكون خدماتها المتاحة أمام السكان الوافدين، للاستفادة منها كغيرهم من المواطنين المحليين.

- زيادة المخاطر في البيئة الاجتماعية:

إن الآثار السلبية الوارد ذكرها ومنها تفاقم البطالة بسبب العمالة الوافدة، تؤدي إلى تفرع بعض الآثار السلبية التي تنعكس على حياة المواطنين ومن أهمها زيادة نسبة الفقر وتدني مستوى الدخل وتساهم هذه العوامل في زيادة معدلات الجريمة كما أن العمالة الوافدة تزيد من وجود بعض التناقضات الاجتماعية نتيجة

¹- إحسان محمد الحسن وفاضل عباس الحسن، الموارد البشرية، ص 44.

الاختلاف في القيم والعادات المتبعة والدخيلة على المجتمع المحلي وخاصة إذا كانت من عادات ولغات مختلفة وتتنافى مع القيم والعادات المحلية.

كما تترك عملية استخدام العمالة الوافدة أثراً عاماً في الصفات الديموغرافية لعنصر العمل في البلد المستورد لها⁽¹⁾.

العمالة الوافدة وتأثيرها على العمالة الوطنية:

تضطر البلدان المختلفة في أحيان كثيرة أن تستورد العمالة من الخارج أو بالأحرى أن تسمح لهم بدخول البلد لأغراض العمل فيه.

ماذا يحصل لو استغنيا عن العمالة الأجنبية بالكامل فهل هذا سيؤدي إلى زيادة عدد العمال المحليين بنفس القدر؟⁽²⁾

والجواب الطبيعي هو لا، فلو افترضنا أن العمالة الوافدة قد رحلت من البلد المعني بالنسبة للخدمة موضوع البحث فإن عدد العمال المحليين العاملين سوف يرتفع كما أن الأجور سوف ترتفع. وعليه نجد أن ترحيل العمالة الوافدة من البلد المعني سوف يؤدي إلى زيادة كل من الأجور وعدد العمال المحليين. ولكن هذا لا يؤدي إلى زيادة عدد العمال المحليين بالمقدار نفسه الذي تم فيه الاستغناء عن العمال الأجانب. ولكن هناك حالة معينة تؤدي فيها عملية الاستغناء عن العمالة الأجنبية من البلد المعني إلى زيادة العمالة بنفس المقدار الذي تم الاستغناء عنه. وتحدث هذه الحالة عندما يكون هناك حد أدنى للأجور التي تؤدي إلى ظهور فائض في العمالة الموجودة.

تحويلات العمالة الوافدة إلى الخارج:

أدت تحويلات العمالة الوافدة إلى هجرة أرصدة من العملات الأجنبية الصعبة إلى خارج البلاد خاصة أن السودان يعاني من فقدان الارصدة، واتجاهها إلى البلدان المحول لها الأمر الذي سيؤثر عاجلاً أم آجلاً سلباً على ميزان مدفوعات الدولة ومدخراتها من العملات الأجنبية الصعبة.

ومن أبرز الإنعكاسات السلبية لتحويل العمالة الأجنبية على الإقتصاد وبالذات على البيئة الإستثمارية والمناخ الإستثماري وضياع فرصه وعدم إمكانية إعادة توظيف الأموال في النظام الإقتصادي النقدي للدولة.³

¹ - إحسان محمد الحسن وفاضل عباس الحسب: مرجع سابق، ص 90.

² - مدحت القرشي، إقتصاديات العمل (2007م)، جامعة البقاء التطبيقية - الأردن، دار وائل للنشر، ص 52.

³ - موقع الهيئة العليا للتطوير، مدينة الرياض، تاريخ الإطلاع 2017/9/10 م www.arriyadh.com

جدول (1.2) تحويلات العمالة الوافدة للخارج خلال الفترة (2010م - 2015م)

السنوات	مقدار التحويلات (ملايين الدولارات)
2010	66.54
2011	37.78
2012	12.77
2013	10.03
2014	7.3
2015	2.99

المصدر: بنك السودان المركزي، دائرة العرض الإقتصادي والإحصاء

حيث بلغ مقدار التحويل عام 2010م (66.54) وعام 2011م (37.78) وعام 2012م (12.77) وعام 2013م (10.03) وعام 2014م (7.3) وعام 2015م (2.99).

الفصل الثالث

مفهوم البطالة

المبحث الأول: تعريف البطالة

المبحث الثاني: أنواع البطالة

المبحث الثالث: أنواع البطالة

الفصل الثالث

مفهوم البطالة

مفهوم البطالة وأنواعها وآثارها

المبحث الأول

تعريف البطالة

هناك صعوبة بين الاقتصاديين تتعلق بأمر الوصول إلى مفهوم محدد للبطالة، حيث تعددت التعريفات التي تناولتها فيرى بعض الاقتصاديين أن البطالة هي الحالة التي تنطبق على الشخص القادر على العمل ولا يعمل، ولكنه يبحث بصورة جدية عن فرصة عمل.

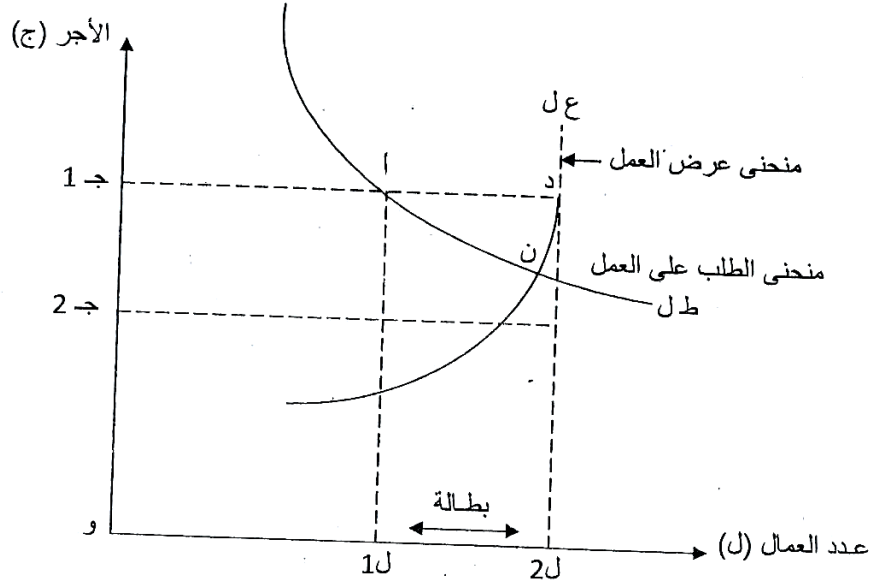
ويرى بعضهم الآخر أن البطالة تمثل اختلافاً بين قوة العمل المتاحة في مجتمع معين وبين فرص العمل المتاحة تلك التي يتمخض عنها اشتغال جزء من قوة العمل بصورة كلية أو جزئية رقم قدرتها على العمل ورغبتها فيه، ومرد ذلك كله إلى القيود التي تفرضها حدود الطاقة الاستيعابية وقدرتها في الاقتصاد القومي، وهناك فئة ثالثة من الاقتصاديين تعرف البطالة بأنها عدم قدرة جزء من قوة العمل في الحصول على فرص عمل فضلاً عن ذلك فإن هنالك من يرى أن البطالة تتمثل في نقص فرص العمل في مجتمع ما بالإضافة إلى وجود عديد من الآراء الأخرى في هذا المجال.

يمكن التفرقة بصفة عامة بين مفهومين للبطالة هما: المفهوم الرسمي والمفهوم العلمي:

- المفهوم الرسمي للبطالة:

تتمثل البطالة وفقاً للمفهوم الرسمي في الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية عند مستويات الأجور السائدة، ومن ثم فإن حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة من العمل والكمية المطلوبة منه في سوق العمل عند مستوى معين من الأجور ويمكن الاستعانة بالشكل الآتي:

شكل (1.3) تحديد المفهوم الرسمي للبطالة



شرح الشكل¹:

يتضح من هذا الشكل أن منحنى عرض العمل يكون أكثر مرونة عند المستويات المنخفضة من الأجر، وتقل هذه المرونة تدريجياً إلى أن يصير عديم المرونة عند مستوى التوظيف الكامل. (يتصرف مفهوم التوظيف الكامل إلى ذلك الوضع الذي يتحقق في ظل استخدام الكامل لقوة العمل المتاحة في المجتمع مع توافر معدل أدنى من البطالة، ويختلف هذا المعدل من دولة إلى أخرى ومن فترة زمنية إلى أخرى، وعادة يتراوح بين 3% - 5% من قوة العمل). أما منحنى الطلب عن العمل فيكون سالب الميل، وعند مستوى التوظيف السائد في سوق العمل وليكن (ج 1) يكون مستوى التوظيف الفعلي والمحدد بالطلب على العمل هو (1ل)، بينما مستوى التوظيف الكامل فيتمثل بالمستوى (2ل)، وبالتالي تتمثل البطالة في الفرق بين مستوى التوظيف الفعلي ومستوى التوظيف الكامل وتقاس بالمسافة (1ل، 2ل) ومن ثم فإن البطالة بمعنى تعريفها بأنها الزيادة في الكمية المعروضة من العمل عن تلك الكمية المطلوبة منه عند مستوى أجر معين، وبالتأكيد فإن تنسيق الفجوة بين (1ل، 2ل) يؤدي إلى زيادة مستوى الإنتاج ورفع معدل النمو الإقتصادي ومن ثم الإرتفاع في المستوى المعيشي في المجتمع.

1- د. علي عبدالوهاب نجا ، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها، جامعة الإسكندرية.

- رغم عدم وجود تعريف رسمي محدد ومتفق عليه للبطالة إلا أنه يمكن القول بصفة عامة، أن البطالة تتمثل في وجود أشخاص في مجتمع معين قادرين على العمل، ومؤهلين له بالنوع والمستوى المطلوبين وراغبين فيه وباحثين عنه وموافقين على الولوج فيه في ظل الأجور السائدة ولا يجدونه خلال فترة زمنية ويلاحظ أن التعريف السابق للبطالة هو المتفق عليه دولياً، ويقتضي أن تتوافر المعايير الثلاثة الآتية كي يعد الفرد عاطلاً خلال فترة البحث

أولاً: أن يكون الفرد بدون عمل Without Work: ويدخل تحت هذا المعيار الأفراد الذيت تجاوزت أعمارهم السن المحددة لقياس السكان الناشطين اقتصادياً ولا يعملون سواء أكان ذلك مقابل أجر أم لحسابهم الخاص.

ثانياً: أن يكون الفرد متاحاً للعمل Currently Available for Work: ويتضمن هذا المعيار الأفراد الذين يرغبون في العمل ومستعدون له بأجر أو لحسابهم الخاص خلال فترة البحث وبالتالي فإنه وفقاً لهذا المعيار يكون الفرد قادراً ومستعداً للعمل إذا أتاحت له الفرصة عن مستوى الأجر أو الدخل السائد خلال فترة البحث، ومن ثم يتم استبعاد كل الأفراد الذين يبحثون عن عمل لمباشرته في المستقبل أي بعد فترة المسح مثال لذلك: إذا كان الباحث عن عمل طالباً ويبحث عن عمل لكي يمارسه بعد تخرجه فإن هذا الفرد يكون غير مستعد للعمل من خلال فترة البحث ومن ثم غير متاح للعمل ولا يدخل بالتالي في تعداد العاطلين كما أن هذا المعيار يستبعد الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات الخاصة بهم كالمرض أو المسؤوليات العائلية.

ثالثاً: أن يكون الفرد باحثاً عن عمل Seeking Work: ويقوم هذا المعيار على أن يكون الفرد قد أتخذ خطوات جادة للبحث عن عمل بأجر أو لحسابه الخاص وبالتالي فإنه وفقاً لهذا المعيار يجب أن يتخذ العاطلون خطوات جادة للحصول على عمل خلال فترة البحث مثل: التسجيل في مكاتب العمل سواء الخاصة أو الحكومية ونشر إعلانات البحث عن وظيفة والرد على الإعلانات وطلب مساعدة الأهل والأصدقاء في ذلك وطلب الحصول على التراخيص اللازمة وكذلك الموارد المالية وما شابه ذلك.

يتضح من المعايير الثلاثة السابقة أن بعضها خاص بالعمل بأجر والآخر يتعلق بالعمل الخاص، ذلك أن كليهما يعد عملاً وإن طبيعة العمل لا دخل لها في تحديد حجم البطالة أما بالنسبة للفترة المحددة للبحث فهي ليست قاصرة على فترة البحث المحددة فقط بل قد تمتد لتغطي الفترة السابقة على إجراءات البحث، وتتطلب هذه المعايير توافر البيانات والمعلومات الكافية عن سوق العمل للأفراد الباحثين عن العمل

من خلال وسائل نشر المعلومات وتبادلها كما يتطلب أن يكون الأفراد الباحثين عن عمل بأجر على علم ودراية بفرص العمل المناسبة التي تشجعهم في البحث يخدمه نشاط عنها⁽¹⁾.

والهدف من تحديد المعايير الثلاثة سالفة الذكر هو محاولة تقديم تعريف محدد وأكثر شمولاً للبطالة يصلح للتطبيق في مختلف دول العالم وبالتالي يمكن من خلاله قياس معدل البطالة في الدول المختلفة بنفس الطريقة حتى يمكن المقارنة بين تلك المعدلات.

ويلاحظ وجود بعض الاختلافات فيما بين الدول عند قياس تلك المعدلات بسبب اختلاف تحديد الفئة العمرية للأفراد داخل سن العمل وكذلك الفترة التي تقاس خلالها البطالة.

توجد هنالك بعض الانتقادات التي وجهت إلى المفهوم الرسمي للبطالة بصفة عامة وتتمثل أهمها فيما يلي:

- لا يأخذ في حسبانها كلا من البطالة المقنعة والبطالة الجزئية فالفرد يعد في تعداد العاملين ما دام يعمل حتى ولو لساعة واحدة مثله في الفرد الذي يعمل وينتج ما قيمته 100 جنيه.
- لا يربط بين العمل ومستوى الإنتاجية فالفرد الذي يعمل وينتج ما قيمته جنيه واحد في اليوم، مثلاً يحسب في تعداد العاملين مثل الفرد الذي يعمل وينتج.
- لا يأخذ في تعداد العاملين إلا الأفراد الذين لا يعملون ويبحثون عن عمل وبالتالي يهمل قطاعاً كبيراً من العاطلين الذين لا يبحثون عن عمل بعدما يسو من الحصول على وظيفة.
- يتجاهل الأفراد الذين يعملون في وظائف هامشية أو يقومون بأنشطة غير مشروعة.

المفهوم العلمي للبطالة:

تعرف البطالة وفقاً لهذا المفهوم بأنها "الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيه استخداماً كاملاً، أو أمثلاً ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل^(*) مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع مما كان يمكن الوصول إليه.

البعد الأول: يتمثل هذا البعد في عدم الاستخدام الكامل للقوة العاملة المتاحة وذلك في حالتي البطالة السافرة والبطالة الجزئية وتتمثل البطالة السافرة في وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه، ولا يجدون فرصاً للعمل وبالتالي لا يشاركون في عملية الإنتاج، وهذا هو الشكل الظاهر للبطالة كما وضحه للمفهوم الرسمي.

¹ - ياسمين محمود فؤاد (1996م)، أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي على التضخم والبطالة في مصر، رسالة ماجستير - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة القاهرة ص10.

^(*) - الناتج المحتمل: وهو يمثل في أقصى ناتج يمكن تحقيقه عندما يتم استخدام موارد المجتمع استخداماً كاملاً وأمثلاً أو بمعنى آخر يمثل ناتج التوظيف الكامل غير المتضمن.

بينما البطالة الجزئية فتتمثل في الأفراد الذين يعملون دون المعدل المتوسط أو الطبيعي المتعارف عليه للعمل، مثل العمل لساعات محدودة في اليوم أو لأيام محدودة في الأسبوع أو لأشهر محدودة في السنة مثل: العمالة الموسمية، وبالتالي يكون وقت العمل في حالة البطالة الجزئية أقل من متوسط الوقت المتعارف عليه في المجتمع.

البعد الثاني: يتمثل هذا البعد في الاستخدام غير الأمثل للقوة العاملة، مما يترتب عليه أن تكون الإنتاجية المتوسطة للفرد أقل من حد أدنى معين، ومن ثم فإن هذا النوع من البطالة يتحقق عندما تكون إنتاجية الفرد منخفضة عن الإنتاجية المتوسطة المتعارف عليها. وتعد ظاهرة البطالة المقنعة المثال الواضح على ذلك، وهي تشير على الحالة التي يمكن فيها سحب عدد من العمال من العملية الإنتاجية بدون حدوث أي نقص يذكر في الناتج الكلي أو قد يزداد الناتج الكلي - وبدون إحداث أي تغييرات في الفنون الإنتاجية المستخدمة. وتكون إنتاجية العامل في الحالة الولى صفرًا أو تقترب منه، وفي الحالة الثانية تكون سالبة وتنتشر ظاهرة البطالة المقنعة في الدول النامية ذلك للكثافة السكانية العالية في قطاع الخدمات الحكومية، وكذلك في كل من القطاع الزراعي والقطاعات الهامشية.

قياس البطالة:

يُعد حجم البطالة أو عدد المتعطلين في دولة ما مؤشراً ضعيفاً للخطورة النسبية لمشكلة البطالة وبخاصة في الدول التي ينمو فيها عدد المتعطلين بمعدل أسرع من معدل نمو العمالة. ولتسهيل المقارنة عبر الزمن أو فيما بين الدول يتم حساب ما يسمى "معدل البطالة" ومثلما حدث أن تمت التفرقة بين مفهومي البطالة الرسمي والعلمي، فإنه يتعين التفرقة بين مقياسين للبطالة، هما المقياس الرسمي والمقياس العلمي لها كما يلي:

1-1 المقياس الرسمي للبطالة:

يعرف معدل البطالة وفقاً لهذا المقياس كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة في فترة زمنية معينة، أي أن:

$$\text{معدل البطالة} = 100 \times \frac{\text{عدد العاملين}}{\text{قوة العمل}}$$

يشير مصطلح قوة العمل هنا إلى جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل بالطبع في ظل الأجور السائدة

$$\text{أي أن قوة العمل} = \text{حجم العمل} + \text{حجم البطالة.}$$

وبالتالي تتضمن مكونات قوة العمل في المجتمع ما يلي:

1- العاملون:

يتضمن هذا المكون كل الذين يعملون لدى غيرهم أو يقومون بأي أعمال ذاتية خاصة لكل الوقت أو بعضه، سواء أكانت عمالة مؤقتة أم عمالة دائمة، وسواء أكان ذلك في مجالات مدنية أم مجالات عسكرية^(*).

2- المتعطلون:

يتضمن هذا المكون كل الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه، ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة.

يلاحظ أن هناك بعض الفئات لا تدخل ضمن القوة العاملة وهي⁽¹⁾:

(أ) الأفراد خارج الفئة العمرية المحددة وهو الأمر الذي يختلف من دولة إلى أخرى^(**).

(ب) الأفراد غير القادرين على العمل مثل:

المرضى والعجزة، وكذلك غير المتاحين للعمل لأسباب مختلفة مثل: الطلبة.

(ج) الأفراد الذين لا يطالبون المجتمع بوظائف رغم مقدرتهم على العمل مثل: ربات البيوت أو الأفراد

الذين لا يبحثون عن عمل ولا يرغبون فيه، وذلك باختيارهم في ظل الأجور المتاحة.

يجدر بالذكر هنا أن نشير هنا إلى الملاحظات الآتية:

أولاً: تختلف طريقة قياس معدل البطالة من دولة إلى أخرى وتتمثل أهم أوجه الاختلافات فيما يلي:-

(1) الفئة العمرية المحددة في التعريف، وذلك لوجود تباين في السن المحدد لقياس السكان الناشطين اقتصادياً.

(2) الفترة الزمنية المحددة للبحث عن عمل، وذلك أن بعض الدول تحدها بأربعة أسابيع كما في الولايات المتحدة الأمريكية.

(3) كيفية التعامل إحصائياً مع الخريجين الجدد.

(4) تباين مصادر البيانات المستخدمة في قياس معدل البطالة.

(*)-علماء بأن هناك بعض الدول تستبعد من يعملون في المجالات العسكرية، كما هو الحال في الولايات الأمريكية.

¹- د. عبد القادر محمد عبد القادر، "نحو مفهوم علمي للبطالة مع التطبيق على مصر"، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، ص 203، 204.

(**) -حيث يكون هذا السن في الولايات المتحدة الأمريكية فيما بين (16-65) سنة.

ثانياً: إن قياس معدل البطالة يكون أكثر صعوبة في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة، وذلك للأسباب الآتية⁽¹⁾:

- (1) عدم توافر بيانات سليمة لدى الجهات الرسمية التي يستدل منها على حجم البطالة.
- (2) الوزن النسبي لما يسمى بالاقتصاد الخفي أو الأسود أو الموازي غير القانوني أكبر في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة.
- (3) عدم وجود إحصاءات وبيانات دقيقة عن القطاع غير المنظم (Informal Sector) في الدول النامية.

2-2 المقياس العلمي للبطالة:

وفقاً لهذا المقياس فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلاً للناتج المحتمل وبالتالي يكون معدل البطالة الفعلي مساوياً لمعدل البطالة الطبيعي. بينما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل، يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي وفي هذه الحالة يعاني المجتمع من وجود بطالة بالمفهوم العلمي، ويحدث ذلك إما بسبب عدم استخدام الكامل لقوة العمل أو بسبب عدم الاستخدام الأمثل لها. يتطلب الاستخدام الأمثل لقوة العمل ألا تقل إنتاجية العمل عن حد أدنى معين يطلق عليه الإنتاجية المتوسطة المحتملة⁽²⁾ وتعرف بأنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين قطاعات المجتمع وبالتالي فإن:-

$$\begin{aligned} \text{الناتج المحتمل} &= \text{قوة العمل} \times \text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة} \\ \therefore \text{ن م} &= \text{ق} \times \text{ج م} \end{aligned}$$

¹ - رهام حسن عبد الحكيم (2000م)، أثر سياسات الإصلاح الاقتصادي على مشكلة البطالة: دراسة مقارنة بين مصر وإسرائيل، رسالة ماجستير، كلية التجارة - جامعة عين شمس، ص 33.

² - علي عبد الوهاب نجا (2015م)، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الناشر: الدار الجامعية - الإسكندرية - رقم الطبعة: الثانية - رقم الإيداع: 16116 - العنوان: 84 شارع زكريا غنيم الإبراهيمية الإسكندرية، ص 8.

المبحث الثاني

أنواع البطالة

(1) البطالة الاحتكاكية Frictional Unemployment:

وعادة تكون مؤقتة بسبب حدوث تطورات في ظروف العمل، تؤدي إلى تعطل جزء من قوة العمل بسبب الانتقال أو البحث عن الوظائف لتكون مناسبة بصورة أفضل.

(2) البطالة الهيكلية Structural Unemployment:

وتكون ناتجة عن تعطل أجزاء من القوة العاملة، بسبب اختلاف هيكل الاقتصاد القومي عن طبيعة فرص العمل المتوفرة، وقد تمتد لفترة طويلة من الزمن.

(3) البطالة الدورية Cyclical Unemployment:

وتكون عند تعرض بعض النشاطات الاقتصادية للركود أو التراجع، مما يدخل في دورة الركود ارتفاع البطالة لمدة من الزمن، ثم تعود الأوضاع إلى الحالة العادية، نتيجة حدوث عجلة في الاقتصاد ترجع إلى الرواج والازدهار.

(4) البطالة الموسمية Seasonal Unemployment:

وتكون في النشاطات الاقتصادية التي تعتمد على الإنتاج في مواسم معينة ومنها الزراعة وبعض أنواع المنتجات التي تطلب في أحد الفصول صيفاً أو شتاءً، فيزداد الطلب على القوى العاملة المستخدمة لفترة من الزمن ويعود وينحسر في فترة أخرى.

(5) البطالة المقنعة Disguised Unemployment:

وتكون ناتجة عن التحاق بعض الأشخاص بوظائف معينة، يتقاضون عليها أجوراً في حين يكون إسهامها في إنتاجية العمل أقل من الأجور التي يتقاضونها، وإن الاستغناء عنهم لا يؤثر كثيراً في حجم الإنتاج.

وتكثر هذه الحالة في الدول ذات الحجم السكاني الكبير أو ذات الجهاز الحكومي الضخم.

(6) البطالة السلوكية:

هي امتناع بعض العاطلين عن العمل من الالتحاق بوظائف دنيا خوفاً من نظرة المجتمع، كالعامل في تنظيف الشوارع وجمع القمامة.¹

¹ - إشراقة عبدالله محمد علي (2005م)، مشكلة البطالة في السودان وآثارها الاقتصادية والاجتماعية (1970م - 2004م)، رسالة ماجستير منشورة، جامعة النيلين.

المبحث الثالث آثار البطالة

الآثار الاقتصادية:

تمثلت الآثار الاقتصادية للبطالة في الآتي:

- تؤدي البطالة إلى دفع العديد من الكفاءات العلمية وشريحة واسعة من المتعلمين إلى الهجرة بحثاً عن مصادر دخل جديدة لتحسين قدرتهم المعيشية وتوفيق أوضاعهم.
- تمثل البطالة هدر للموارد وبالأخص عنصر العمل.
- تؤدي البطالة إلى انخفاض مستويات الأجور.
- تؤدي البطالة إلى انخفاض في إجمالي التكوين الرأسمالي والنتائج المحلي الإجمالي مما يؤدي بمرور الزمن إلى انخفاض نصيب الفرد من الناتج المحلي.
- تؤدي البطالة إلى شل الحياة في بعض القطاعات الإنتاجية بسبب لجوء العمال أحياناً إلى الإضرابات والمظاهرات.
- كذلك لا يفوت علينا أن وجود أجانب عاملون في البلاد على حساب تعطيل بعض الأيدي الماهرة بسبب أو آخر يفوت علينا فرصة الاستفادة من العملة الصعبة التي تخرج من البلاد في الغالب بطرق غير شرعية.¹

الآثار الاجتماعية:

نلاحظ أن أثر العطالة يمتد إلى الزواج إذ يتأخر سنه نسبة لعدم قدرة المتعطل على الإيفاء بالتزامات الزواج المالية المتزايدة ونجد أن نسبة عالية من المتزوجين قد تركت زواجها وهاجرت بحثاً عن العمل مما قد يؤثر على العلاقات الزوجية مستقبلاً وكذا على المعدلات العضوية وبالتالي مستقبل القوة البشرية بأسرها في البلاد.

وقد عدد الدكتور إبراهيم شلبي⁽²⁾ بعض احتمالات سلوك الفرد المتعطل فذكر منها:

- أ. احتمال زيادة النشاط في البحث عن العمل ولو كان ذلك العمل أقل من مستوى الطموح.
- ب. الميل إلى الجنوح كالسرقة مثلاً.

¹- أ. زيني فريدة، الآثار الاقتصادية للبطالة، المركز الجامعي خميس مليانة، الجزائر.

²- محمد طاقة، أ. مشارك د. حسين عجلان (2008م)، إقتصاديات العمل، دار إثراء للنشر والتوزيع، ص 86.

فأما الاحتمال الأول يعكس لحد كبير ضائقة سوق العمالة ويعكس الاحتمال الثاني مدى فداحة خسارة المجتمع من جراء إقدام بعض أفراد المتعطلين على الجريمة سعياً وراء كسب المال. يمكننا القول بأن الجريمة المتصلة بالمال في ارتفاع كبير من جراء ازدياد نسبة المتعطلين من السكان هذا بالرغم من الاحصائيات الرسمية عادة تقل أرقامها كثيراً عن الواقع. لجأ بعض المتعطلين إلى الإساءة العلنية للدولة متمثلة في جرائم الشغب وإثارة الكراهية ضد الدولة، ولجأ جزء آخر منهم إلى استخدام الجرائم أو المساعدة في انتشار الجرائم الحديثة كالترزوير مثلاً. ولا شك أن تربية الأطفال تحت ظروف تعطل الوالد أو لي الأمر أمر شاق ولا تتوفر التربية السليمة في كثير من الحالات. أما الرجل المتعطل فكثيراً ما يكون عرضه لتعاطي المخدرات وغيرها.

من المعلوم أن علماء الجريمة لم يختلفوا في تأثير العطالة على الجريمة بالرغم من اختلافهم في درجة تأثيرها وفي السودان يعاقب من يثبت أنه عاطل طبقاً للمادة "449" من قانون عقوبات السودان بالسجن مدة لا تتجاوز شهراً واحداً أو بالغرامة أو العقوبتين معاً فإذا أدين الشخص مرة أخرى فإنه يعتبر متشرد ويعاقب طبقاً للمادة "450" بالسجن ثلاثة أشهر أو الغرامة أو العقوبتين معاً. فإذا أدين مرة أخرى فإنه يعاقب باعتباره متشرد غير قابل للإصلاح طبقاً للمادة "451" بالسجن مدة لا تتجاوز سنة أو بالغرامة أو بالعقوبتين معاً.

الآثار النفسية:

نجد أن أغلبية المتعطلين يعيشون في قلق دائم فهم لا يشعرون بالأمن والانتماء واحترام أنفسهم أو أنهم حققوا ذاتهم وفي أي وقت من الأوقات هذا القلق يؤدي إلى فقدان الروح المعنوية وطموح الفرد مما يحد من درجة سعيه نحو العمل. وفي ذات الوقت هذا القلق قد يقود للتفكير في العمل خارج البلاد. أما المتعلمون فكثيراً ما يحتقرون العمل اليدوي والفني وقد أبدى الكثير من المسؤولين رغبتهم في حل هذا الموضوع باقتراح يقتضي بادخال العمل اليدوي كعمل تربوي في التعليم الابتدائي وذلك بالاضافة إلى حملة تدريب وارشاد وتوعية شاملة. وقد أدى وجود عطالة بين خريجي الجامعات والمعاهد العليا إلى وجود خلافات وتشكيك امتد إلى مستوى الجامعات والمعاهد العليا وهيئات التدريس بها ومن ثم أفضليات تشغيل الخريجي.

ومن ناحية أخرى فإن التوتر النفسي للمتعطل يقود في كثير من الأحيان إلى وجود انعكاسات على حياته وشئون أسرته.

ويرجع المتعلم تعطله إلى سوء تخطيط الحكومة أو عدم عدالتها وبهذا فهو يوفر لنفسه فرصة الاشتراك في أي معارضة ضد الحكومة مهما كان نوعها.

كذلك فإن الفرد المتعطل كثيراً ما يكون مفرباً في حساسيته تجاه الأمور الخاصة بالعمل والحياة المادية ويتعود البعض على الاتكالية واللامبالاة.

الآثار السياسية:

نفسي العطالة في أي وسط قد يؤدي إلى خلق تكتلات ضغط على النظام السياسي القائم في الدولة، وفي ذات الوقت يمكن أن تتوسع معالجة هذا الأمر لمساومات سياسية كما حدث في السودان فيما بين أكتوبر 1964 - ومايو 1969 وفي الحالتين فإن أضرار سياسية واقتصادية يتحملها المجتمع⁽¹⁾.

وفي حالة استمرار حالة التعطل فإن ذلك قد يكون حاقداً للعمل ضد أمن الدولة بشتى الصور، كذلك فإن الزيادة في العطالة يساهم بقسط كبير في عدم استقرار الأوضاع السياسية في البلاد وينطبق هذا الأمر على الدول المتقدمة. هذا بالإضافة إلى تشجيع الفساد السياسي والإداري.

تأثير العمالة الوافدة في مستويات البطالة وأنواعها:

التعريف المعتمد لحدود البطالة نجد أنه يأخذ نفس المفهوم الذي حددته منظمة العمل الدولية التي أفادت بأن البطالة تشمل كل الأشخاص الذين تزيد أعمارهم على 15 سنة وكانوا خلال فترة الاسناد الزمني على النحو الآتي⁽²⁾:

- دون عمل ولم يمارسو عملاً ما.
- مستعدين للعمل ويرغبون فيه.
- باحثين عن عمل وجادين في الحصول عليه حسب فرص العمل وبشروط السوق المتاحة.
- قادرين على العمل.

وينقسم المتعطلون عن العمل حسب التصنيف المتبع إلى فئتين:

أ/ متعطل سبق له العمل.

ب/ متعطل لم يسبق له العمل.

وتنشأ البطالة بأخذ المعنى الإقتصادي لها من خلال نوعين هما:

- إن عدد السكان النشيطين إقتصادياً في سن العمل، يزيد على فرص العمل المتوفرة في سوق العمل، بمعنى أن عدد الداخلين سنوياً إلى سوق العمل أكبر وتيرة من الزيادة في فرص العمل. التي يولدها الاقتصاد نتيجة التوسع والاستثمار والنمو في طاقاته الإنتاجية.

¹ - عمر محمد علي محمد (1974م)، مشكلة العطالة وأسباب علاجها، اقتصاد جامعة الخرطوم قسم العلوم السياسية - الطابعون: دار الطباعة - دار التأليف والترجمة والنشر - جامعة الخرطوم.

² - مرجع سابق، ص 52.

- البنية الاجتماعية والثقافية والتربوية للقوة العاملة تجعل قسماً لا بأس به من الباحثين عن العمل، غير موقفين في الحصول على فرص العمل المتوفرة.
- نجد أن هناك أربعة أسباب رئيسية للبطالة حسب المفهوم الاقتصادي وهي: (1)
- ضعف قدرة الاقتصاد على استيعاب القوة العاملة بسبب انخفاض معدلات النمو في الناتج القومي.
- عرض القوة العاملة ومعدلات نموه، حسب المخرجات التعليمية والتدريبية والتأهيلية لا تتلاءم مع احتياجات سوق العمل.
- بعض فرص العمل المتاحة لا تلقى القبول من القوى العاملة لسبب أو أكثر وتفضل الاستمرار في البحث، للحصول على العمل المناسب.²
- المعلومات المتوفرة والمتاحة في سوق العمل غير كافية لزيادة فاعلية سوق العمل بشمل مُجدي.

¹- إشراقة عبدالله محمد علي (2005م)، مشكلة البطالة في السودان وآثارها الاقتصادية والاجتماعية (1970م - 2004م)، رسالة ماجستير منشورة، جامعة النيلين.

2- جهاد أحمد علي أبو السندس - أثر العمالة الوافدة في الاقتصاد الأردني - رسالة لنيل درجة الدكتوراة في الاقتصاد - جامعة النيلين - كلية الدراسات العليا - سنة 2000م.

الفصل الرابع

التحليل وإختبار الفرضيات

المبحث الأول: التحليل

المبحث الثاني: إختبار الفرضيات

الفصل الرابع

التحليل واختبار الفرضيات

المبحث الأول

التحليل

الجدول (1.4) يوضح عدد دخول الوافدين للسودان خلال الفترة (2010م - 2015م) والذين تم تسجيل دخولهم بصورة رسمية.

جدول (1.4) عدد الوافدين بالسودان خلال الفترة (2010م - 2015م)

2015	2014	2013	2012	2011	2010	القطاع
7955	8692	9390	11057	10919	7207	شركات خاصة
1996	2430	2272	3489	3173	2647	شركات حكومية
402	445	496	1488	1744	2590	وزارات
1308	1164	1240	2051	1167	1035	كفالة شخصية
545	669	751	619	697	690	منظمات
62	87	85	122	241	343	مؤسسات حكومية
732	664	481	498	444	305	مصانع
898	613	634	904	390	291	إسم عمل
219	253	393	560	392	204	مستشفيات
26	51	52	30	34	99	شركات بترول
53	62	82	97	114	80	جامعات
206	165	145	155	144	67	تعليم غير حكومي
94	106	290	168	236	54	رئاسة الجمهورية
40	74	46	52	64	52	هيئات
294	259	191	227	148	41	سفارات
57	50	60	60	61	40	فنادق

2015	2014	2013	2012	2011	2010	القطاع
52	50	54	62	54	36	بنوك
15	18	15	14	14	29	جمعيات ومراكز وبيوت خبرة
1	2	5	30	31	22	الكنائس
10	22	5	17	4	21	مساجد
30	26	29	41	29	14	مطاعم
26	19	31	24	18	10	إتحادات
12	13	15	13	16	10	رخصة تجارية
6	4	5	13	15	4	وكالات
2	5	3	5	3	4	معاهد
11	3	1	7	12	3	مؤسسات شرطية
-	3	3	4	1	3	تعليم حكومي
3	3	2	7	8	2	شركات طيران
2	1	3	2	2	2	كليات
4	6	4	-	-	1	خلاوي
1	-	13	25	1	1	مكتب إستخدام
15062	15959	16797	21850	20114	15907	العدد الكلي

المصدر: دائرة شئون الأجانب

يتضح للباحث من الجدول (1.4) أن أكبر قطاع تعمل به العمالة الوافدة هو قطاع الشركات الخاصة، حيث بلغ عدد العاملين بهذا القطاع عام 2010م (7207) وافد، بينما زاد العدد عام 2011م ليلبلغ (10919) وافد، وأيضاً زاد العدد في عام 2012م وبلغ عدده (11057) وافد، ثم بدأ بالإنخفاض عام 2013م ليصل (9390) وافد، وإستمر في الإنخفاض عام 2014م وبلغ عددهم (8692) وافد، وأيضاً إنخفض عام 2015م وبلغ عدد (7955) وافد.

بينما أقل قطاع تعمل به العمالة الوافدة هو قطاع التعليم الحكومي، حيث بلغ عدد العاملين بهذا القطاع عام 2010م (3) عمال وافدين، بينما إنخفض في عام 2011م ليصبح عامل وافد واحد، وزاد في عام

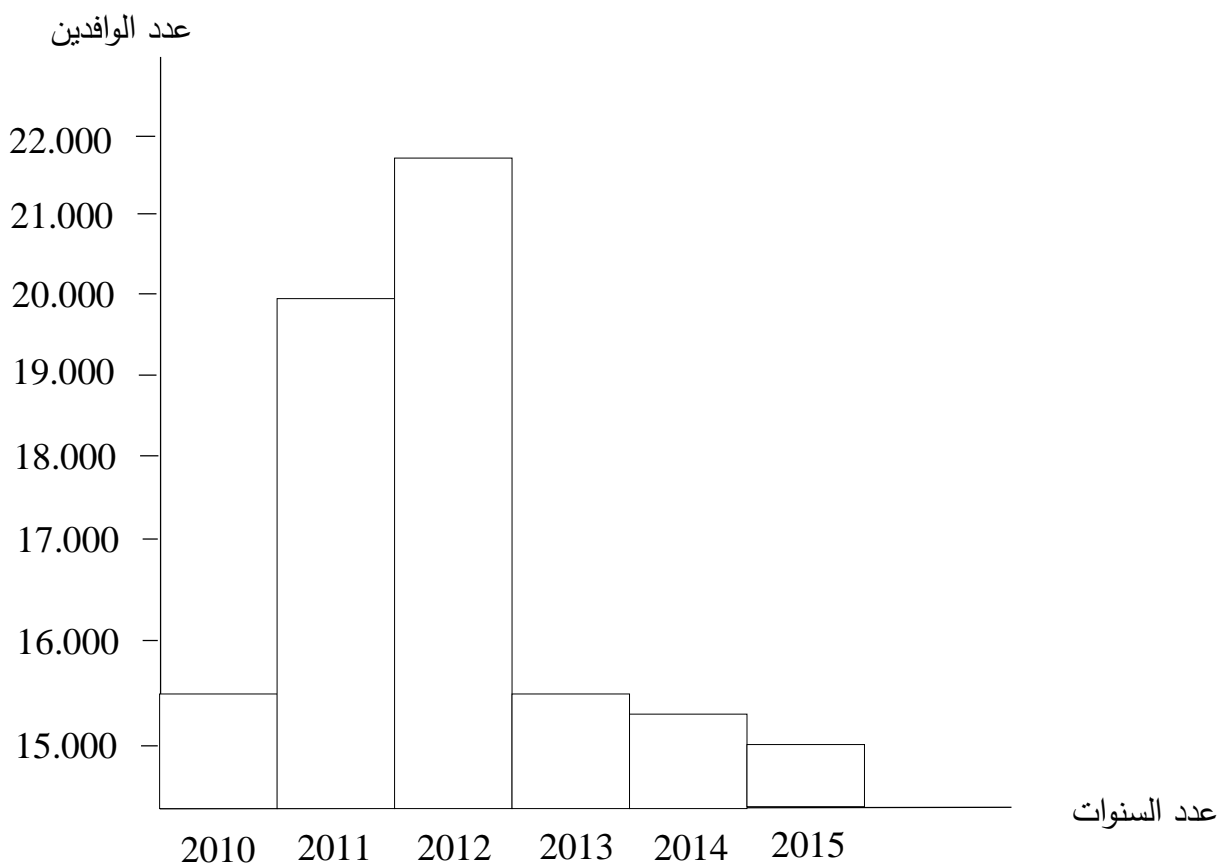
2012م ليصبح عددهم 4 عمال وافدين، ثم إنخفض عام 2013م ليصبح عددهم 3 عمال وافدين وشهد عام 2014م نفس العدد، ولكن بحلول عام 2015م لم يتبقى أحد من العمالة الوافدة يعمل في هذا القطاع.

جدول (2.4) العدد الكلي للوافدين بالسودان خلال الفترة (2010م – 2015م)

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015
العدد الكلي للوافدين	15907	20114	21850	16797	15959	15062

المصدر: إعداد الطالبات من الجدول (1.4)

يتضح من الجدول (2.4) أن هنالك زيادة في عدد الوافدين خلا الفترة (2010م – 2012م) ثم بدأ إجمالي الوافدين بالنقصان خلال الفترة (2013م – 2015م).



المصدر: إعداد الطالبات من خلال الجدول (2.4).

شهد عام (2012م) أكثر عام لدخول العمالة الوافدة حيث بلغ عددهم (21850) وافد، بينما كان عام (2015م) أقل عام للعمالة الوافدة حيث بلغ عددهم (15062) وافد، ويتضح أن هناك زيادة في عدد الوافدين خلال الفترة (2010م – 2012م) ثم إنخفضت خلال الفترة (2013م – 2015م).

جدول (3.4) الوافدين العاملين بالقطاع الخدمي خلال الفترة (2010م - 2015م)

2015	2014	2013	2012	2011	2010	القطاع
7955	8692	9390	11057	10919	7207	شركات خاصة
898	613	634	904	390	291	إسم عمل
219	253	393	560	329	204	مستشفيات
53	62	82	97	114	80	جامعات
94	106	290	168	236	54	رئاسة جمهورية
57	50	60	60	61	40	فنادق
52	50	54	62	54	36	بنوك
30	26	29	41	29	14	مطاعم
6	4	5	13	15	4	وكالات
2	5	3	5	3	4	معاهد
11	3	1	7	12	3	مؤسسات شرطية
3	3	2	7	8	2	شركات طيران
1	-	13	25	1	1	مكتب إستخدام
9381	9867	10956	13006	12171	7940	العدد الكلي

المصدر: دائرة شؤون الأجانب

يتضح من الجدول (3.4) أن هنالك زيادة ملحوظة في عدد الوافدين العاملين بالقطاع الخدمي خلال الفترة (2010م - 2012م) ثم يبدأ التدرج بالنقصان في عدد الوافدين العاملين بالقطاع الخدمي خلال الفترة (2013م - 2015م).

جدول (4.4) عدد ونسبة الوافدين من عدد العاطلين خلال الفترة (2010م - 2015م)

القطاع	2010	2011	2012	2013	2014	2015
عدد الوافدين	15907	20114	21850	16797	15959	15062
عدد العاطلين	1,462,972	1,529,924	1,585,395	1,650,397	1,929,740	1,929,740
النسبة المئوية	%1,09	%1,32	%1,37	%1,01	%0,82	%0,78

المصدر: إعداد الطالبات من خلال الجدول (1.4).

يتضح للباحث من الجدول (4.4) أن هناك زيادة ملحوظة في عدد العاطلين في الفترة (2010م - 2015م) وأيضاً يتضح لنا من الجدول أعلاه أن هنالك زيادة في عدد الوافدين خلال فترة الدراسة ثم يبدأ في النقصان التدرج بالنسبة للوافدين في الفترة (2013م - 2015م).

كما بلغت النسبة المئوية لأثر العمالة الوافدة والتي حسبت من:

$$\text{عدد الوافدين} \div \text{عدد العاطلين} \times 100\%$$

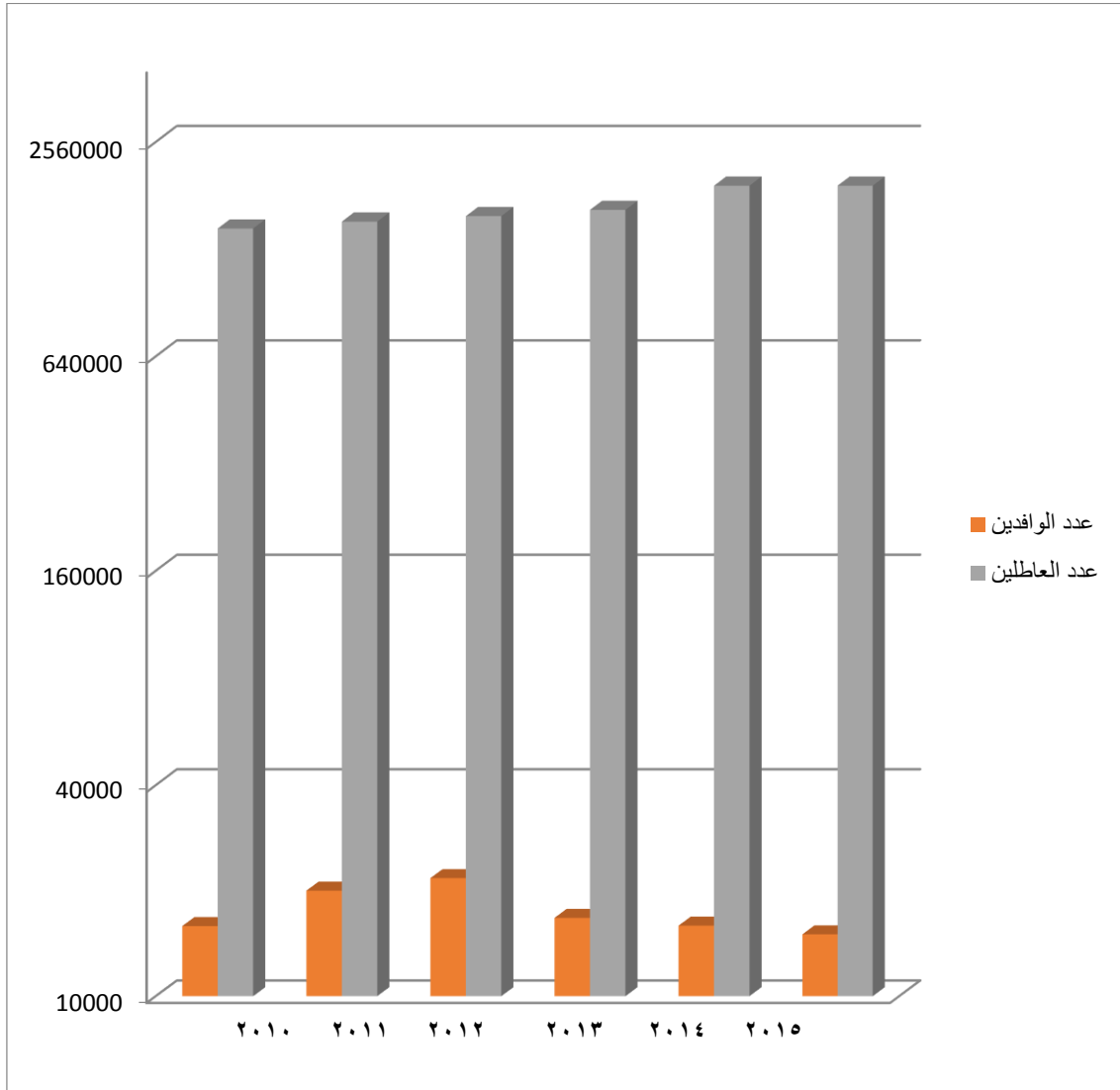
يتضح لنا أن هنالك زيادة ملحوظة في أثر العمالة في الفترة من (2010م - 2012م) ثم يبدأ التدرج بالنقصان خلال الفترة (2013م - 2015م).

إيجاد المتوسط:

$$\frac{0,78 + 0,82 + 1,01 + 1,37 + 1,32 + 1,09}{6}$$

$$\text{متوسط أثر النسبة المئوية} = 1,065\% \cong 1,1\%$$

شكل (1.4) عدد ونسبة الوافدين من عدد العاطلين خلال الفترة (2010م - 2015)



المصدر: إعداد الطالبات من الجدول (3.4)

جدول (5.4) عدد ونسبة الوافدين العاملين بالقطاع الخدمي خلال الفترة (2010م - 2015م)

2015	2014	2013	2012	2011	2010	القطاع
9,381	9,867	10,956	13,006	12,171	7,940	عدد العاملين بالقطاع الخدمي
15,062	15,959	16,797	21,850	20,114	15,907	عدد الوافدين
%62,2	%61,8	%18,4	%59,5	%60,5	%49,9	نسبة العاملين بالقطاع الخدمي

المصدر: إعداد الطالبات من الجدولين (2,1)

متوسط عدد الوافدين خلال فترة الدراسة:

$$17,614,833 = \frac{105,689}{6}$$

يتضح للباحث من الجدول (5.4) أن هنالك زيادة في عدد الوافدين العاملين بالقطاع الخدمي خلال الفترة (2010م - 2012م) ثم يبدأ التدرج بالنقصان في عدد الوافدين العاملين بالقطاع الخدمي خلال الفترة (2013م - 2015م).

كما بلغت النسبة المئوية لعدد الوافدين العاملين بالقطاع الخدمي والتي حُسبت من:

$$\text{عدد العاملين بالقطاع الخدمي} \div \text{عدد الوافدين بالسودان} \times 100\%$$

يتضح لنا أن هنالك زيادة في الفترة (2010م - 2011م) ثم إنخفاض في الفترة (2012م - 2013م) ثم بدأت بالإرتفاع مرة أخرى في الفترة (2014م - 2015م).

جدول (6.4) معدلات البطالة خلال فترة الدراسة

2015	2014	2013	2012	2011	2010	القطاع
%19.6	%19.4	%19.1	%18.5	%18.5	%17.8	معدلات البطالة

المصدر: وزارة المالية والإقتصاد الوطني - الإدارة العامة للتخطيط والدراسات والسياسات - العرض الإقتصادي للعام 2015م.

يتضح من الجدول (6.4) أن معدلات البطالة في تزايد، حيث بلغت عام 2010م (17.8%) بينما عام 2011م بلغت نسبة (18.5%)، وفي عام 2012م بلغت نسبة (18.8%) وفي عام 2013م بلغت نسبة (19.1%) بينما في عام 2014م بلغت نسبة (19.4%) وفي عام 2015م كانت النسبة (19.6%).

المبحث الثاني

إختبار الفرضيات

الفرضية الأولى:

أثر العمالة الوافدة سالب على البطالة

مناقشة الفرضية:

بالرجوع للجدول (4.4) نجد أن أثر العمالة الوافدة سالب على البطالة حيث أنها عام 2010م كانت بنسبة (1.09%) وفي عام 2011م بنسبة (1.32%) وفي عام 2012م بنسبة (1.37%) وفي عام 2013م بنسبة (1.01%) وفي عام 2014م بنسبة (0.82%) وفي عام 2015م بنسبة (0.78%). كل هذه النسب تمثل وتحدد مقدار الأثر السالب بنسبة 1% للعمالة الوافدة على البطالة. وذلك يثبت صحة هذه الفرضية.

الفرضية الثانية:

العمالة الوافدة تحد من نسبة الإحتياطي النقدي

بالرجوع للجدول (1.2) حيث بلغ مقدار التحويل عام 2010م (66.54) وعام 2011م (37.78) وعام 2012م (12.77) وعام 2013م (10.03) وعام 2014م (7.3) وعام 2015م (2.99). وذلك يثبت صحة هذه الفرضية.

الفرضية الثالثة:

العمالة الوافدة غير المؤهلة أقل تأثيراً على البطالة الوطنية.

جدول (6.4) العمالة الوافدة حسب المهنة - السنة

المهنة	السنة	مدراء إداريين	إختصاصيين وعلميون	فنيين	الأعمال الكتابية والحسابية	أعمال البيع والخدمات	أعمال تشغيل وتجميع الماكينات	مهن أولية	أعمال الزراعة والرعي وتربية الحيوان	الحرفيين	الإجمالي
2010		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2011		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2012		575	3213	4891	15	4	194	1458	10	189	10549
2013		134	266	473	2	-	13	144	-	19	1051
2014		95	243	456	4	-	6	206	2	31	1043
2015		867	2258	3610	-	11	81	747	3	533	8110
الإجمالي		1671	5980	9430	21	15	294	2555	15	772	20753

المصدر: وزارة العمل والإصلاح الإداري

* (-) غير متاح

في عام (2012م) إستوعب قطاع الفنيين أكبر عدد من العمالة الوافدة حيث بلغت (4891) عامل وافد، بينما كان أقل قطاع تعمل به العمالة الوافدة هو قطاع أعمال البيع والخدمات حيث كان يستوعب (4) عمال وافدين، بينما بلغ إجمالي العمالة الوافدة خلال عام (2013م) أيضاً إستحوذ قطاع الفنيين على أكبر عدد من العمالة الوافدة حيث بلغت (473) عامل وافد، بينما كان قطاع الأعمال الكتابية والمحاسبية هو أقل قطاع حيث إستوعب عاملين وافدين فقط، وبلغ إجمالي العمالة الوافدة خلال عام (2013م) (1051) عامل وافد.

وفي عام (2014م) أيضاً إستحوذ قطاع الفنيين على أكبر عدد من العمالة الوافدة حيث بلغت (456) عامل وافد، بينما كان قطاع أعمال الزراعة والرعي وتربية الحيوان هو أقل قطاع حيث إستوعب عاملين وافدين فقط، وبلغ إجمالي العمالة الوافدة خلال عام (2014م) (1043) عامل وافد.

وفي عام (2015م) أيضاً إستحوذ قطاع الفنيين على أكبر عدد من العمالة الوافدة حيث بلغت (3610) عامل وافد، بينما كان قطاع أعمال الزراعة والرعي وتربية الحيوان هو أقل قطاع حيث بلغ 3 عاملين وافدين، وبلغ إجمالي العمالة الوافدة خلال عام (2015م) (8110) عامل وافد.

ويتضح من الجدول أن أكثر قطاع توجد به العمالة الوافدة هو قطاع الفنيين حيث بلغ عددهم (9430) وافد، يليه قطاع الإختصاصيين وعلميون الذي بلغ عددهم (5980) وافد، ثم يليه قطاع المهن الأولية والذي يبلغ عددهم (2555) وافد، يليه قطاع مدراء إداريين وكان عددهم (1671) وافد، ثم يليه قطاع الحرفيين والذي بلغ عددهم (772) وافد، ثم يليه قطاع الأعمال الكتابية والحسابية والذي بلغ عددهم (21) وافد، ثم آخر قطاعين هما قطاع أعمال البيع والخدمات وقطاع أعمال الزراعة والرعي وتربية الحيوان حيث بلغ عدد العاملين بهم (15) عامل وافد، والعاملين بهذين القطاعين يصنفون ضمن العمالة الوافدة غير المؤهلة لذلك نجد أن تأثيرها على البطالة الوطنية قليل مقارنة بالعمالة الوافدة المؤهلة.

وذلك يثبت صحة هذه الفرضية.

الخاتمة

الخاتمة

النتائج والتوصيات

أولاً النتائج:

1. أثرت العمالة الوافدة على البطالة بنسبة 1,1 % خلال سنوات الدراسة.
2. بلغ متوسط عدد الوافدين خلال فترة الدراسة 17616,3 وافداً.
3. بلغ متوسط نسبة الوافدين العاملين في القطاع الخدمي 55,503,5 %
4. إتضح أن أكبر قطاع إستوعب العمالة الوافدة هو قطاع الشركات الخاصة وأقل قطاع هو قطاع التعليم الحكومي.
5. العمالة الوافدة بدأت تمثل جزء كبير من سوق العمل في السودان لما تتمتع به من خبرات ومهارات عالية في الغالب الأعم مقابل العامل الوطني الذي يمثل نتاجاً لمخرجات التعليم المتدني والتدريب الغير كفوء.
6. أن العمالة الوافدة تكلف خزينة الدولة نفقات باهظة خصوصاً في مجال الصحة والأمن والخدمات الأخرى، وتؤدي التحويلات النقدية العكسية دوراً في تسرب رؤوس الأموال وتحركها إلى الخارج.
7. ضغف تعاون الجهات المختصة مع الدارسين في الحصول على المعلومات التي تلزمهم.

ثانياً: التوصيات:

1. رفع تكلفة إستخدام وتشغيل الوافدين بزيادة رسوم الدخول والإقامة وتوجيه هذه الرسوم لتدريب القوى العاملة الوطنية.
2. تدريب وتأهيل العمالة الوطنية والعطالة لإحلالهم مكان العمالة الأجنبية.
3. إعداد سجل حقيقي يوضع حجم العمالة الوافدة وتصنيفهم.
4. توعية وإرشاد جميع الموظفين والعاملين بالمؤسسات والجهات المعنية بالتعاون مع الدارسين في الحصول على البيانات والمعلومات التي تلزمهم.
5. وضع ضوابط مشددة على الأموال التي يتم تحويلها إلى الخارج.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً الكتب:

1. أ. زيني فريدة، الآثار الاقتصادية للبطالة، المركز الجامعي خميس مليانة، الجزائر.
2. إحسان محمد الحسن وفاضل عباس الحسن، الموارد البشرية، ص 44.
3. علي عبد الوهاب نجا (2015م)، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الناشر: الدار الجامعية - الإسكندرية - رقم الطبعة: الثانية - رقم الإيداع: 16116 - العنوان: 84 شارع زكريا غنيم الإبراهيمية الإسكندرية، ص 8.
4. عمر محمد علي محمد (1974م)، مشكلة العطالة وأسباب علاجها، اقتصاد جامعة الخرطوم قسم العلوم السياسية - الطابعون: دار الطباعة - دار التأليف والترجمة والنشر - جامعة الخرطوم.
5. محسن خليل إبراهيم، العمالة الأجنبية في الوطن العربي، ص 55.
6. محمد إسماعيل علي، العمالة الوافدة وآثارها على المجتمع، 2009، العدد الثالث، ص 54.
7. محمد العوض جلال الدين ومحمد يوسف أحمد (1979م)، للهجرة الوافدة وللهمجرة الداخلية إلى السودان (منشور) مطبعة جامعة الخرطوم، ص 91.
8. محمد طاقة، أ. مشارك د. حسين عجلان (2008م)، إقتصاديات العمل، دار إثراء للنشر والتوزيع، ص 86.
9. مدحت القرشي، إقتصاديات العمل (2007م)، جامعة البقاء التطبيقية - الأردن، دار وائل للنشر، ص 52.

ثانياً: الرسائل والبحوث:

1. أ.م.د. بسمة رحمن عودة الصباح، العمالة الوافدة في العراق الأسباب والآثار، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القادسية، كلية الآداب.
2. إشراقه عبدالله محمد علي (2005م)، مشكلة البطالة في السودان وآثارها الاقتصادية والاجتماعية (1970م - 2004م)، رسالة ماجستير منشورة، جامعة النيلين.
3. إشراقه عبدالله محمد علي (2005م)، مشكلة البطالة في السودان وآثارها الاقتصادية والاجتماعية (1970م - 2004م)، رسالة ماجستير منشورة، جامعة النيلين.
4. تقوى فضل المولى، محمد نور، (2012م)، أثر العمالة الأجنبية في معدلات البطالة وميزان المدفوعات في السودان (2000م - 2011م)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
5. جهاد أحمد علي أبو السندس (2000م)، أثر العمالة الوافدة في الاقتصاد الأردني، رسالة لنيل درجة الدكتوراة في الاقتصاد، جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا.

6. د. إبراهيم بن عبدالكريم بن عبيان، العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية والآثار السلبية المترتبة على وجودها وأدوار المؤسسات التربوية في الحد من إستخدامها وتلافي آثارها، المملكة العربية السعودية، جامعة شقراء.

7. رهام حسن عبد الحكيم (2000م)، أثر سياسات الإصلاح الاقتصادي على مشكلة البطالة: دراسة مقارنة بين مصر وإسرائيل، رسالة ماجستير، كلية التجارة - جامعة عين شمس، ص 33.

8. صفاء عبداللطيف البوني (2010م)، أثر العمالة الوافدة على معدلات البطالة في السودان (1999م - 2010م)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

9. ياسمين محمود فؤاد (1996م)، أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي على التضخم والبطالة في مصر، رسالة ماجستير - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة القاهرة ص 10.

ثالثاً: إصدارات قانونية:

- قانون تنظيم استخدام غير السودانين لسنة 2001م.

رابعاً: الندوات وورش العمل:

1- الناشر الألماني للعمالة الأجنبية وأثرها على التنمية الاقتصادية.

2- ورشة الوجود الأجنبي وأثره على الأمن القومي، المجلس الوطني، الخرطوم، 4/3/2 أبريل 2008.

خامساً: الصحف والمجلات:

1- الإدارة العامة، المجلد الأربعون، يوليو 2000، العدد 85، ص 383.

2- مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد 90، 1988، ص 32.

سادساً: المراجع الإلكترونية:

1. الموقع الإلكتروني للمعلوماتية، تاريخ الإطلاع 2017/9/10م www.almeraj.net

2. شبكة الفيحاء، تاريخ الإطلاع 2017/9/10م www.alfaiha.net

3. منتدى رماة الحق، تاريخ الإطلاع 2017/9/10م www.rumatalhadag.net

4. موقع الهيئة العليا للتطوير، مدينة الرياض، تاريخ الإطلاع 2017/9/10م

www.arriyadh.com

5. منتديات أبو عشر، العمالة الأجنبية في السودان، زمن الإطلاع 2017/9/10م

<http://www.abusher.com>

سابعاً: التقارير:

- 1- بنك السودان المركزي، دائرة العرض الإقتصادي والإحصاء.
- 2- تقرير حول البطالة، وزارة العمل، 2009، ص 63.
- 3- وزارة العمل والإصلاح الإداري.
- 4- وزارة المالية والإقتصاد الوطني - الإدارة العامة للتخطيط والدراسات والسياسات - العرض الإقتصادي للعام 2015م.