

الإطار العام للدراسة

المقدمة :

تعتبر مشكلة البطالة واحدة من أعقد القضايا الاقتصادية والاجتماعية التي تشغل بال الكثيرين في قطاعات المجتمع المختلفة ، ونجد أن الكثير من الأنظمة الاقتصادية وخاصة اقتصاديات الدول النامية تواجه بالعديد من المشاكل والإختلافات الهيكلية ، لعل مشكلة البطالة تعد واحدة من كبرى العقبات التي تعوق عمليات التنمية فيها وذلك لما تتمتع به الدول النامية من ندرة أقل نسبياً في عنصر العمل مقارنة مع ندرة أكبر نسبياً في رأس المال ، فضلاً عما يترتب عليها من آثار عديدة سواءً اقتصادية أو اجتماعية بالإضافة للآثار السياسية .

ولذا تمثل قضية التشغيل وتوفير العمل اللائق المنتج لكل راغب فيه وقادر عليه واحدة من أصعب التحديات التي تواجه معظم الأنظمة الاقتصادية بصفة عامة واقتصاديات الدول النامية بصفة خاصة ، فالبطالة في السودان يتوقع لها الاستمرار لفترة طويلة نسبة لوجود أعداد كبيرة من الخريجين ومن أصحاب المؤهلات العليا دون عمل وأن عملية توظيفهم والتصدي للبطالة بينهم مسألة صعبة فهناك قطاع كبير من الشباب مازال يبحث عن الوظيفة في الحكومة وهي مشكلة متوارثة ولا بد من تغييرها في إطار المواجهة الجادة لمشكلة البطالة فسوق العمل تغير وتطور بشكل سريع حيث إستخدامات التكنولوجيا والإدارة الحديثة المتطورة في الوقت الذي لا تزال نظم التعليم كما هي فهذا يتطلب إعادة النظر في المناهج والأهداف التعليمية وبدون تحقيق هذا فإن مشكلة البطالة يمكن أن تتزايد لأن سوق العمل يتغير ومناهج التعليم لا تتغير كما أن فرص العمل المنتجة لم تتوسع بالعدد الذي يستوعب تلك الأعداد المتزايدة من الخريجين فقد إخترت مشكلة بطالة الخريجين في السودان بإعتبارها من أهم المشكلات التي يعاني منها خريجي التعليم العالي في المجتمع السوداني مما يؤثر ذلك على التنمية الاقتصادية كما إنها إحدي عوامل إهدار الموارد الاقتصادية والبشرية ولها آثار اقتصادية واجتماعية .

مشكلة البحث:

تعد مشكلة بطالة خريجي الجامعات والمعاهد العليا من أكبر العلل التي يعاني منها الاقتصاد السوداني ، خاصة في الأونة الاخيرة حيث تفاقمت هذه المشكلة ، ونظراً لندرة فرص الاستخدام في القطاعات ذات الانتاجية العالية فإن الخريجين يضطرون إلى العمل في وظائف لا تتناسب مع مؤهلاتهم وتخصصاتهم مما أدى الى تشويه هيكل العمالة في القطاع الحضري حيث أنه يمثل فقدان للموارد التي انفقتم في سبيل تعليمهم ، ويصبح العائد على الإستثمار البشري في هذه الحالة صفرًا ، وقد يتحول إلى قيمة سالبة في حالة إذا مثل هؤلاء الأفراد تهديداً لأمن المجتمع وبدوره يؤثر سلباً على التنمية الاقتصادية والاستقرار الاقتصادي

أسئلة البحث :

1. هل أن بطالة الخريجين تؤثر سلباً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ؟
2. ماهي أسباب بطالة الخريجين ؟
3. ماهي آثار بطالة الخريجين ؟
4. ماهي الحلول لبطالة الخريجين ؟

أهداف البحث :

1. يهدف البحث الى إلقاء الضوء على مشكلة البطالة بصفة عامة وبطالة الخريجين بصفة خاصة والتعرض لها في السودان باعتبارها إحدى عوائق التنمية .
2. ظهور البطالة في عنصر العمل باعتباره العنصر الإنتاجي الأقل ندرة بين عناصر الإنتاج في السودان يعد إهداراً لأهم مايتاح لدي المجتمع من موارد.
3. التعرف على أهمية الموازنة بين إحتياجات التنمية الاقتصادية واعداد وتدريب الخريجين .

أهمية البحث :

1. التعريف بمشكلة بطالة الخريجين بالإشارة لمعدلها وحجمها في المجتمع السوداني .
2. ليست هناك دراسات كثيرة في هذا المجال ، ولإفادة اهل الاختصاص بهذه الدراسة .
3. تأتي أهمية الدراسة من أهمية الموضوع نفسه والذي يعد أهم مصدر اقتصادي يساهم في التنمية الاقتصادية

فروض البحث :

1. توجد علاقة سلبية بين معدلات بطالة الخريجين وأثارها الاقتصادية .
2. توجد علاقة سلبية بين معدلات بطالة الخريجين وأثارها الاجتماعية .

منهجية البحث :

تم استخدام المنهج الوصفي في دراسة الجوانب المتعلقة بمشكلة البحث وأُعدت البحث على بيانات ثانوية تم جمعها من الكتب والتقارير والإحصائيات من وزارة التعليم العالي ، ولجنة الاختيار للخدمة العامة ، وبعض البيانات الأولية من مقابلات .

حدود البحث :

من حيث المكان : يشمل السودان .

من حيث الزمان : من 2005م - 2012م .

هيكل البحث:

يحتوي هذا البحث على فصل تمهيدي ويحتوي على المقدمة، مشكلة البحث، أهداف البحث، أهمية البحث، فروض البحث، منهجية البحث، هيكل البحث، الدراسات السابقة، إختلاف الدراسة عن الدراسات السابقة. الفصل الأول البطالة ونظرياتها، ويحتوي على مبحثين، المبحث الأول مفهوم البطالة، المبحث الثاني البطالة ونظرياتها، الفصل الثاني أنواع وملاحم مشكلة البطالة في الاقتصاد السوداني وينقسم إلي مبحثين ، المبحث الأول أهم أنواع البطالة في الاقتصاد السوداني، المبحث

الثاني ملامح مشكلة البطالة في الاقتصاد السوداني ، الفصل الثالث أسباب البطالة والآثار والحلول وينقسم الى أربعة مباحث ، المبحث الأول أسباب البطالة في السودان ، المبحث الثاني أسباب بطالة خريجي الجامعات والمعاهد العليا بالسودان ، المبحث الثالث الآثار الناجمة عن بطالة الخريجين ، المبحث الرابع دور الدولة في حل مشكلة بطالة الخريجين ، الفصل الرابع تحليل البيانات ومناقشة الفرضيات وينقسم الى مبحثين ، المبحث الأول تحليل البيانات ، المبحث الثاني مناقشة الفرضيات ، الخاتمة وعرض النتائج والتوصيات وينقسم الى أولاً: النتائج، ثانياً : التوصيات، قائمة المصادر والمراجع.

الدراسات السابقة

1/ رسالة عبد الرحمن جابر عبد الله 2008م⁽¹⁾ - مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها (1983-2002).

2/ مشكلة البحث:

- فقر المكتبة السودانية للدراسات التي تناولت مشكلة البطالة بالبحث والدراسة.
- ارتفاع معدلات البطالة في السودان.
- عدم الاهتمام بمعالجة مشكلة البطالة عند وضع سياسات الإصلاح الاقتصادي.

3/ أهداف الدراسة :

- إبراز الأهمية المتعاظمة لعنصر العمل بإعتباره العنصر الإنتاجي الأقل ندرة بين عناصر الإنتاج في السودان ، ومن ثم فإن ظهور البطالة في هذا العنصر وتفاقمها يُعد إداراً لأهم مايتاح لدى المجتمع من موارد .
- التعرف على أهمية الموازنة بين إحتياجات التنمية الاقتصادية وإعداد وتدريب القوى العاملة وعلاقته ببرنامج الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي.
- معرفة أثر الإصلاح الاقتصادي على حجم ومعدل البطالة .

4/ منهجية الدراسة :

يتبع البحث منهج وصفي تحليلي بالإضافة الى الإستدلال ببعض البيانات الكمية والمعادلات القياسية .

5/ أهم الفروض:

- أدى تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي في السودان الي زيادة حدة البطالة.
- استمرار معدلات البطالة في الارتفاع.

6/ نتائج الدراسة :

- تعدد أنواع البطالة في المجتمع السوداني بشقيها البطالة الصريحة والمقنعة.

(1) عبد الرحمن جابر عبد الله ، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها (1983-2002م) بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد ، جامعة النيلين ، 2008م

- إستمرار معدلات البطالة في الإرتفاع من حوالي 8% في عام 1983م الى 18% في عام 2002م.
- تزايد النصيب النسبي للحضر من البطالة نتيجة للهجرة الداخلية وارتفاع تكاليف خلق فرص العمل في الحضر مقارنة بالريف .
- إرتفاع معدلات البطالة وسط الداخلين الجدد في سوق العمل .
- إرتفاع معدلات البطالة وسط حملة المؤهلات العليا خصوصاً خريجي الجامعات والمعاهد العليا ، نتيجة التوسع غير المدروس في التعليم العالي وعدم توافق تخصصات الخريجين ولحياجات سوق العمل
- ضعف الإهتمام من قبل المخططين وواضعي السياسات لمجابهة البطالة من خلال خطة متكاملة واضحة الأهداف .
- عدم وجود خطة واضحة للتقليل من حدة الزيادة في حجم ومعدلات البطالة خلال فترة الدراسة رغم وجود محاولات متفرقة وغير كافية إستهدفت فئات محددة .
- أثر برنامج الإصلاح الإقتصادي سلباً علي معدل البطالة نتيجة لسياسات إدارة الطلب الكلي ، خفض الإنفاق العام ، إصلاح القطاع العام والخصخصة ، وغيرها من السياسات في هذا المجال.

7/ أهم التوصيات:

- معالجة مشاريع الاصلاح الاقتصادي مثل الخصخصة وإعادة الهيكلة بحذر والاستفادة من فوائض العمالة التي تتجم عن ذلك.
- إنشاء جهاز حكومي يُعنى بالبطالة يقوم بجمع بيانات ومعلومات عن المتبطلين ليرشدهم لفرص العمل وتوفر الدولة مواد لهذا الجهاز من مصادر مختلفة.

1/ رسالة إشراقة عبد الله محمد علي 2005م⁽¹⁾ - مشكلة البطالة في السودان وآثارها الاقتصادية والاجتماعية في الفترة من 1970م - 2004م.

2/ مشكلة البحث:

• تناول البحث مشكلة البطالة في السودان وآثارها الاقتصادية والاجتماعية باعتبارها من أهم المشاكل التي يعاني منها المجتمع السوداني مما يؤثر سلباً على التنمية الاقتصادية والاجتماعية وهي إحدى عوامل إهدار الموارد الاقتصادية والبشرية ووجود أعداد كبيرة من العاطلين عن العمل من متعلمين وغير متعلمين ومشكلة تستحق الدراسة واقتراح الحلول حتى لا تستفحل ويصعب علاجها.

3/ أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الى إلقاء الضوء على مشكلة البطالة بصفة عامة والتعرض لها في السودان باعتبارها إحدى عوائق التنمية وإيجاد بعض المقترحات التي يمكن أن تساعد في حل المشكلة او التخفيف من حدتها.

4 / منهجية الدراسة :

إستعان الباحث بالمنهج الوصفي الإحصائي لوصف وتحليل المشكلة وقد إعتد الباحث على الاحصاءات والبيانات الخاصة من الجهاز المركزي للإحصاء ووزارة الرعاية والتنمية الاجتماعية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتقارير الأمم المتحدة ، كذلك أعتد على بعض المراجع والبحوث .

5/ أهم فروض البحث:

• البطالة هي إحدى عوامل اهدار الموارد الاقتصادية والبشرية.

(1) إشراقة عبد الله محمد علي ، مشكلة البطالة في السودان وآثارها الاقتصادية والاجتماعية في الفترة (1970م - 2004م) ، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في التنمية الاقتصادية ، جامعة النيلين ، 2005م.

• البطالة تمثل إحدى المشاكل الرئيسية التي تقف أمام التنمية الاقتصادية في السودان.

• للبطالة آثار اقتصادية واجتماعية ونفسية.

6/ نتائج الدراسة :

• قلة المطلوب من القوى العاملة بالمقارنة بالمعروض منها نتيجة لقلة فرص التشغيل من جهة ووجود عرض كبير من القوى العاملة من جهة ثانية إفتقار التنسيق الكامل من المسؤولين لربط السياسات السكانية والسياسات التعليمية والسياسات التدريبية وسياسات توزيع الخريجين بالسياسات الاقتصادية.

• عدم وجود ترابط بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

• 80% من سكان السودان يعملون بالقطاع الزراعي الذي يعاني من فائض في القوى العاملة منخفضة المهارة السبب الذي أدى الى الهجرة من الريف الى المدن للبحث عن العمل .

• تزايد معدل النمو السكاني يلعب دوراً في التقدم الاقتصادي والاجتماعي ويقود الى زيادة معدلات الإعاقة وزيادة المعروض من القوى العاملة .

• مشكلة البطالة مشكلة اجتماعية خطيرة تمثل تحدياً كبيراً للمجتمع ينبغي النظر اليها على أنها مشكلة عالمية تؤثر سلباً على التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

• مشكلة البطالة سوف تستمر لأن هناك معدل زيادة سنوية في سوق العمل ناتج عن زيادة السكان بالإضافة الى زيادة معدل الخريجين وزيادة معدل الهجرة المعاكسة وكل هذا إذا لم يواجه بإستثمار في القطاع العام والخاص سوف يؤدي الى زيادة سنوية في معدل البطالة .

7/ أهم التوصيات:

• يجب انتهاز تنمية اقتصادية توسعية تشجع الاستثمار في القطاع الخاص لامتناس البطالة.

• الاهتمام بإنعاش سوق العمل في المناطق الحضرية والريفية.

- ربط التعليم العالي بالتوجيه التنموي بالبلاد .
- المتابعة الدقيقة لمعدل البطالة ومستويات التشغيل وبصفة دورية .

1/ رسالة سامية علي أحمد 2004م⁽¹⁾ سياسات التعليم العالي وبطالة

الخريجين في السودان (1990-2003م).

2/ مشكلة البحث:

تناول البحث التوسع في التعليم العالي وعدم التناغم بين سياسات الدولة خاصة السياسات التعليمية واحتياجات سوق العمل مما أدى الى ظهور أعداد كبيرة من الخريجين والآثار الناجمة عن هذه المشكلة متمثلة في الآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والنفسية ولا بد من دراسة الأسباب الحقيقية وكيفية إيجاد الحلول لها.

3/ أهداف الدراسة :

- الفاء المزيد من الضوء على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية لمسيرة التنمية والنمو الاقتصادي والاجتماعي .
- دق ناقوس الخطر في هذه القضية حتى يتسنى للدولة وضع السياسات والحلول المناسبة في كيفية إستيعاب هؤلاء الخريجين في القطاعين العام والخاص .
- تشجيع الخريجين على العمل الحر والإعتماد على الذات في إبداع خلق الوظائف لأنفسهم واستتباب الأمن والسلام الاجتماعي والإستقرار السياسي في البلاد .

4/ منهجية الدراسة :

تتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي (الإستقرائي) في عرض وتحليل المعلومات التي تم الحصول عليها من المصادر الأولية والثانوية ومن ثم الوصول الي نتائج البحث وتعميمها .

5/ أهم الفروض:

- أن سياسات الدولة غير المتناغمة أدت إلى زيادة معدلات البطالة وسط الخريجين .

(1) سامية علي أحمد ، سياسات التعليم العالي وبطالة الخريجين في السودان (1990 – 2003م) ، جامعة الخرطوم ، معهد الدراسات والبحوث الإنمائية ، 2004م.

- أن البطالة وسط الخريجين تؤدي إلى إنخفاض معدل النمو الاقتصادي والاجتماعي والسياسي في البلاد.

6/ نتائج الدراسة :

- عدم التناغم بين السياسات التعليمية وسياسات الإستخدام.
- عدم مواكبة المناهج التعليمية للتطورات التكنولوجية.
- غياب التخطيط للقطاع التعليمي.
- صعوبة التنبؤ بإحتياجات سوق العمل والإنتاج.
- ضعف مساهمة القطاع الخاص في إستيعاب الخريجين.

7/ أهم التوصيات:

- التدريب والتأهيل وفقاً لاحتياجات سوق العمل مع التركيز على التدريب التحويلي والتعليم المهني والتقني والتطبيقي.
- الهجرة إلى الخارج لاكتساب الخبرة والمهارة والقدرة الابداعية في العمل.
- العمل على إزالة التشوهات في مكاتب التشغيل الحكومية حتى يتم الاختيار للوظيفة على أساس الكفاءة والمؤهل العلمي.

1/ رسالة إسمهان محجوب عبد الوهاب 2004م⁽¹⁾ - أثر السياسات الاقتصادية والتعليمية على بطالة الخريجين في السودان:

2/ مشكلة البحث:

تتاول البحث مشكلة البطالة ويرجع ذلك الى طبيعة الاقتصاد الزراعي ، ولعدم مقدرة الاقتصاد الصناعي على امتصاص فائض العمالة المتزايد نتيجة للزيادة المضطردة في السكان غير المستغلة وفي السنوات الأخيرة نجد إرتفاعاً ملحوظاً بنسبة البطالة بين الخريجين وتكمن المشكلة في إرتفاع حجم البطالة في السودان مع عدم تناسب حجم

¹ اسمهان محجوب عبد الوهاب، أثر السياسات الاقتصادية والتعليمية على بطالة الخريجين في السودان، جامعة الخرطوم، معهد البحوث والدراسات الإنمائية، 2004م.

الخريجين مع حجم القوى العاملة في السودان مما يعني ان هناك نقص في حجم القوى العاملة المستوعبة.

3/ أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الى تسليط الضوء على مشكلة البطالة بين خريجي الجامعات والمعاهد العليا في السودان وإزالة الغموض حولها وذلك لمعرفة :

1/ العوامل السياسية والاقتصادية التي أدت الى تطورها.

2/ محاولة إيجاد الحلول المناسبة لهذه المشكلة التي يتضرر منها الاقتصاد الوطني والمجتمع.

4/ منهجية الدراسة :

تتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، للظاهرة وتعريفها بتصميم إستمارة لجمع المعلومات حول حجم وأسباب الظاهرة وكيفية تجاوزها .

5/ أهم فروض البحث:

- سياسات التعليم العالي التوسعية غير المرتبطة باحتياجات سوق العمل أدت إلى تراكم الخريجين ورفع معدل البطالة بينهم.
- عدم وجود إستثمارات كافية ومشاريع تنموية كبيرة وخلق فرص عمل ادى إلى إرتفاع معدل البطالة بين خريجي الجامعات والمعاهد العليا.

6/ أهم نتائج الدراسة :

- خلصت الدراسة الى وجود بطالة هيكلية بين خريجي الجامعات نتيجة لإنعدام الفرص لبعض التخصصات في سوق العمل بالإضافة الى وجود بطالة إحتكاكية ويرجع أساس ذلك الى :
- عدم التناسق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل وجلب العمالة الأجنبية في بعض التخصصات لإنعدام الطلب عليها في سوق العمل المحلي .
 - عدم وجود إستثمارات كافية لخلق فرص عمل واتجاه معظم الإستثمارات الى القطاع الخدمي خاصة التعليم .
 - عملية الخصخصة التي تمت بالقطاع العام أدت إلى ضيق نطاق العمل بالقطاع العام وضعف مساهمة القطاع الخاص في التوظيف.

- سياسة التعليم العالي التوسعية التي نتج عنها تراكم الخريجين السنوي.

7/ أهم التوصيات:

- العمل على إنشاء مؤسسات إنتاجية لإستيعاب الخريجين المتبطلين .
- الفرض على أصحاب الشركات والقطاع الخاص عموماً تشغيل نسبة معينة من الخريجين مع ادخال الإعلان عن وظائف القطاع الخاص عبر لجنة الإختيار للخدمة العامة لتقليل البطالة الاحتكاكية.

اختلاف الدراسة عن الدراسات السابقة:

توصلت الدراسات السابقة أن البطالة في السودان لها آثارها الاقتصادية واجتماعية كما توصلت الدراسة الى قلة المطلوب من القوى العاملة بالمقارنة بالمعروض نتيجة لقلة فرص التشغيل ركزت الدراسات السابقة على تناول سياسات التعليم العالي وبطالة الخريجين في السودان دون التركيز على حجم البطالة من الخريجين توصلت الدراسة الى أن أسباب الظاهرة تعود الى التوسع في السياسات التعليمية غير المرتبط بإحتياجات سوق العمل، وتفتت الدراسات السابقة على ضعف وقلة البيانات والمعلومات والإحصاءات لحصر الخريجين.

أهم ما جاءت به الدراسة :

تناولت الدراسة حجم بطالة الخريجين في السودان وهو مالم تتناوله الدراسات السابقة كما تناولت الدراسة الآثار الاقتصادية والاجتماعية لبطالة الخريجين وهو مالم تتناوله الدراسات السابقة وضمنت الدراسة سياسات التوسع في التعليم العالي بإعتباره له صلة دقيقة بدراسة بطالة الخريجين الذي ضمن في الدراسات السابقة ، إتفتت الدراسة مع الدراسات السابقة في أسباب البطالة في السودان ، وتناولت الدراسة وجود علاقة سلبية بين معدلات بطالة الخريجين وآثارها الاقتصادية والاجتماعية التي لم تتناولها الدراسات السابقة ، إتفتت الدراسة مع الدراسات السابقة على قلة وضعف الإحصاءات والمعلومات للخريجين خاصة خريجي التعليم الأهلي ، غطت الدراسة الفجوة الزمنية في الفترة من 2005 الى 2012 والتي لم تتناولها الدراسات السابقة.

الفصل الأول

البطالة ونظرياتها

تمهيد :

عدم التوازن بين متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وبين نوع وحجم القوى العاملة المتاحة كما تعتبر الموارد البشرية عنصراً مهماً من عناصر التخطيط الإستراتيجي في التنمية الاقتصادية خصوصاً في لبلدان النامية بما فيها السودان حيث تمثل الموارد البشرية ندرة نسبية أقل مقارنة بندرة أكبر نسبياً في رأس المال .

لا شك أن وجود قدر من البطالة في أي اقتصاد يعد أمراً طبيعياً ، ولكن إذا تجاوزت البطالة حدود معينة ، فإنها تصبح اجتماعية وسياسية ، ذلك لأن البطالة لا تعبر - فقط - عن طاقة عاطلة في الاقتصاد بسبب عدم التوظيف الكامل لعنصر العمل ، بل تمس حياة أفراد المجتمع وتؤثر في سلوكياتهم وتصرفاتهم أيضاً ، وتأخذ البطالة في السودان (رغم الظن بأن هذه البيانات تعطي معدلات بطالة منخفضة بمقارنة بما هو سائد في المجتمع من أنواع وأنماط مختلفة للبطالة) خاصة السافرة منها من حيث الحجم أو المعدل وانعكاساتها سواء المباشرة أو غير المباشرة بالتالي فإن ظاهرة البطالة التي أصبحت تتزايد معدلاتها مع الزمن تعد من أهم مظاهر الاختلال في الاقتصاد السوداني.

المبحث الأول : مفهوم البطالة

تواجه العديد من دول العالم الثالث ومن بينها السودان نتيجة لظروف التخلف العديد من مشاكل القوي العاملة من حيث حجمها وكفاءتها وعدم التوازن بين متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

أولاً : مفهوم وتعريف وأنواع البطالة:

1/ مفهوم الموارد البشرية :- عندما ألقى T. w.schltz محاضراته الشهيرة في ديسمبر سنة 1960م أمام الجمعية الاقتصادية الأمريكية رأس المال ويضم إليه العنصر البشري أكد أهمية الاستثمار في التعليم والذي يمثل مع وزارة الصحة (اقتصاديات الموارد البشرية) ولكي نري بوضوح

أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية يكفينا أن نتصور نتيجة وضع الإمكانيات المادية الأكبر الدول المتقدمة صناعياً وتكنولوجياً تحت تصرف أناس لا خبرة كافية لهم بكيفية استخدامها وإدارتها ، والنتيجة المتوقعة هي انخفاض مستويات الإنتاج لسوء استخدام هذه الإمكانيات وهذا إثبات آخر للنور الهام الذي تلعبه القدرات البشرية ذات المعرفة والخبرة القادرة على إدارة وتطوير ومتابعة التقدم العلمي والتكنولوجي في زيادة الإنتاج بل أن العنصر البشري هو أساس كل تقدم علمي وتكنولوجي قديم وحديث ولذلك فإن التقصير في تنمية العنصر البشري يترتب عليه انخفاض وسوء استخدام المتاح من رأس المال المادي بالكفاية المطلوبة احتياج أغلب الدول النامية إلي الخبراء الأجانب للمساعدة في استخدامهم لأحدث ما وصلت إليه الدول المتقدمة⁽¹⁾.

2/ الاستثمار في رأس المال البشري :

الاستثمار يعرف بأنه تكلفة يتحملها المستثمر على أمل تغطيتها وتحقيق عائد يزيد عليها في المستقبل ، وللنهوض بعملية الاستثمارات في رأس المال البشري اقترح الأستاذ T. scultz في مجموعة من الأنشطة المتصلة بتنمية وتحسين نوعية رأس المال البشري وهي :

أ. الاهتمام بالاستثمارات في مجال الخدمات الصحية التي تؤثر في رأس المال البشري كما ونوعاً . كما عن طريق تخفيض نسب الوفيات ونوعاً عن طريق التأثير في مقاومة الأفراد للأمراض وزيادة حيوية العنصر البشري ومن ثم كفايته الإنتاجية .

ب. الاهتمام بالاستثمارات في مجال التعليم والاهتمام بإنشاء مراكز التدريب المهني ونشر التعليم الفني وهذه الاستثمارات لن تسبب زيادة رأس المال البشري كما ، ولكنها ستؤثر في نوعيته وكفايته الإنتاجية .

ج. تشجيع هجرة الأفراد إلي حيث توجد وظائف ، إلى إعادة التوزيع الجغرافي للسكان بما يتلائم مع متطلبات التطور وتحقيق التوازن الجغرافي بين الطلب على العمل وعرضه.

(1) دكتور نعمة الله نجيب إسماعيل حسين إسماعيل ، أسس الاقتصاد الكلي ، الناشر قسم الاقتصاد كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية

، 1998 ، ص ص 348-349 ،

3/ الموارد البشرية :

وتتمثل هذه الموارد في حجم ونوعية القوي البشرية المتاحة العاملة وغير العاملة , وتعرف الموارد البشرية برأس المال البشري وتستمد مصادرها من عنصر السكان الموجودين على سطح الكرة الأرضية وعند دراسة السكان لا يجب الاهتمام فقط بأعدادهم ومعدل تزايدهم بل يجب الاهتمام بدراسة العوامل المؤثرة في نوعية العنصر البشري , إلى جانب حجم الموارد البشرية .

ويجب أن نميز بين نوعين من الموارد البشرية المكتسبة وغير المكتسبة فالنوعية المكتسبة تتمثل في المكتسبة أي الذاتية فالمقصود بها المواهب الخاصة الفنية أو الإبتكارية التي يخصص بها الله فئة قليلة من الموارد البشرية⁽¹⁾ .

المورد البشري هو أهم مورد خلقه الله ، لأنه إذا توفرت لدولة ما الموارد الطبيعية ولكنها كانت تفتقر إلى وجود الموارد البشرية المؤهلة نوعياً ، والمتوافرة كمياً ، فإن الدولة التي تفتقر إلي ذلك تعجز عن تحقيق التنمية الاقتصادية ، وعلى العكس مثلاً اليابان نجحت في إحراز معدلات عالية من التنمية الاقتصادية ، وذلك يرجع في الأساس إلى وجود الموارد البشرية الكفاء والفعالة وعلى العكس من ذلك تماماً نجد أن الدول الأفريقية لا تحرز معدلات نمو اقتصادي مرتفعة بل تحقق معدلات منخفضة رغم توافر الموارد الطبيعية بها إلا أنها تفتقر افتقاراً شديداً إلي الموارد البشرية الكفاء والفعالة والمدرية والمؤهلة والنشطة رغم معدلات النمو السكاني المرتفعة في تلك القارة السمراء ، فالعامل غير الماهر يمكن أن يتحول إلى عامل ماهر عن طريق تهيئة الظروف المناسبة مثل تصميم البرامج التعليمية والتدريبية ومنح الفرص للمواهب الشابة لتتبوأ المناصب القيادية في مواقع العمل المختلفة الزيادة السكانية في الدول النامية ضرورة لقيامها بعملية التنمية والدليل على ذلك عملية التهجير الإجباري التي تمت للعمال من الدول الأفريقية إلي الأمريكتين عند اكتشافها حتى يمكن استغلال الموارد والثروات الهائلة الموجودة . حقيقة هامة وهي ضرورة الاهتمام بشكل متزايد بتنمية الموارد البشرية، وتحسين نوعية البشر سواء وجدت الزيادة السكانية أم لم توجد لأن ذلك مرتبط بمفهوم أهم وهو ضرورة الاستخدام الأمثل للموارد البشرية⁽¹⁾ .

4/ رأس المال البشري والتنمية الاقتصادية :

⁽¹⁾ مرجع سابق ، دكتور نعمة الله نجيب إسماعيل حسين إسماعيل، ص ص 349 - 353

تعتبر الموارد البشرية من أهم القوي التي يتطلبها التقدم والنمو الاقتصادي وحيث أن الهدف الأساسي من أي نشاط من الأنشطة الاقتصادية و الاجتماعية والسياسية هو الإنسان نفسه من أجل إشباع حاجاته المباشرة والغير مباشرة , فإن درجة نمو أي نشاط اقتصادي هو قدرة هذا الإنسان علي زيادة الإنتاج المادي والمعنوي وعلي تطوير هذا الإنتاج , فالإنسان أو الفرد الاقتصادي هذا هو منتج ومستهلك أي هو المحرك للعملية الإنتاجية وهو الأساس لتوزيع ناتج هذه العملية الإنتاجية , الموارد البشرية مصدر من مصادر الثروة الكلية للاقتصاد القومي , فهي أيضا القوة التي تستغل جميع الثروات المتاحة للاقتصاد , محققة بذلك عنصر عرض الثروة كما تخلق في نفس الوقت الطلب عليها

فمثلاً نجد أن نهضة اليابان وتقدمها قد أستندت أساسا على استغلال القوي البشرية أقصى استغلال علمي ممكن

وبذلك أصبح تزايد السكان إحدى محددات النمو في اليابان بدلاً من أن يكون أحد معوقات التنمية , فالثورة العلمية والتكنولوجية في اليابان وكذلك النهضة الصناعية أديا إلى خلق موارد جديدة ومنتجات حديثة مصنعة حلت محل الموارد الطبيعية النادرة الموجودة فاليابان تفتقر إلى معظم الموارد الطبيعية سواء كانت مواد خام أو مصادر طاقة وبالرغم من تدمير الحرب العالمية الثانية لاقتصادها , إلا أنها أصبحت من أعظم الدول الصناعية فقد نجحت في صناعة الإلكترونيات والسيارات والسفن والآلات والأجهزة المنزلية مما أدي إلى خلق المزيد من فرص العمالة بها وقد نتج عن ذلك تحقيقها فائض تجاري باستمرار رأس المال البشري لا يقل أهمية عن رأس المال العيني , بل قد يفوقه أهمية فيما يختص بالمساهمة في عملية التنمية وزيادة الناتج القومي .

5/ رأس المال البشري والنمو الاقتصادي :

شهد العالم الكثير من الاختراعات والاستكشافات العلمية بفضل العقل البشري التي دعمت تقدم الصناعات الحديثة في كثير من الدول المتقدمة والآخذة في النمو

16/ التضخم السكاني والموارد المتاحة والممكنة : أن الدول النامية يجب أن لا تتشائم من تزايد السكان وتنسي أطراف المشكلة وتمسك بطرف واحد فيها ألا وهو الانفجار السكاني بل يجب عليها أن تحاول أن تخفف من حدة تزايد السكان بالإسراع بالتصنيع والثورة الزراعية , وهذا يتطلب تخصيص

الموارد واستغلال القدرات ، فالظاهرة الغربية أن معظم الدول النامية تشكو من التضخم السكاني في الوقت الذي تعاني فيه من نقص الأيدي العاملة في الزراعة ، تخطي هذه العقبة بإعادة النظر في نظام التعليم بما يكفل لنا تخريج الأيدي العاملة الفنية التي يحتاج إليها التصنيع ، فعملية إعادة التوازن بين الموارد والسكان أو التقليل من الفجوة بينهما إنما يأتي عن طريق استغلال الموارد البشرية والموارد الطبيعية استغلالاً أمثل سواء المتاح أو الممكن فيها ، وهذا يتطلب رؤوس أموال وفيرة ولذلك فإن الحل دائماً في أيدي المنظمات النقدية ومؤسسات التنمية الدولية التي يمكن أن تقوم بدور فعال عن طريقي المساعدات والإعانات أو القروض الميسرة بأسعار فائدة معقولة .

فمشكلة الدول المكتظة بالسكان ليست مشكلة انفجار سكاني بقدر ما هي مشكلة سوء توزيع هؤلاء السكان علي القطاعات الإنتاجية المختلفة والدليل علي ذلك أننا ندعي أن لدينا مشكلة سكان في حين أننا نعاني من نقص العمالة الفنية والمهنية والزراعية ولدينا صحارى مأهولة بالسكان وموارد غير مستغلة ، ومما لا شك فيه أن عملية التنمية هي عملية معقدة تتشابك وتتضافر معها جهود العنصر البشري والعقل البشري مع الموارد الطبيعية بطريقة علمية يتحقق معها زيادة في الإنتاج والإشاعات المخصصة لغالبية أفراد الشعب .

ونجد أن التنمية تستند أساساً على :

- الخبرة الفنية والأيدي العاملة المدربة والتكنولوجية الحديثة .
- توفر رؤوس الأموال .
- الموارد الطبيعية المتاحة والممكنة .
- الطلب الكلي الفعال الذي هو محرك الإنتاج (التوزيع) (1)

مفهوم البطالة في الاقتصاد الوضعي :

تعتبر مشكلة البطالة ظاهرة اجتماعية ذات صفات عالمية سواء كانت في مجتمع متقدماً أو نامياً

وفيما يلي بعض التعريفات (2) :

(1) دكتور أحمد فريد مصطفى، الموارد الاقتصادية، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 2006 ، ص 119-128

(2) . زيد بن محمد الرماني ، البطالة - العمالة - العمارة من منظور الاقتصاد الإسلامي ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ،

دار طويق للنشر والتوزيع ، ص 14

1) البطالة هي إن العاطلين عن العمل هم القادرون والمؤهلون للعمل والمستعدون للقيام به ولكنهم عاجزون عن العثور علي العمل المناسب.

واعتبر البعض أن العاطلين عن العمل هم أولئك الأشخاص الذين كانوا يعملون سابقاً لكنهم متعطلون عن العمل في وقت الإحصاء ، أما الاقتصاديون فيعتبرون أن العاطلين عن العمل هم أولئك الأشخاص الذين يرغبون في العمل ولا يستطيعون أن يجدوا أي فرصة عمل تتناسب مع طبيعة مؤهلاتهم العلمية وحتى الخبرة العملية .

2) البطالة هي قضاء وقت في البحث عن فرص العمل المتاحة أمامهم وفي أثناء ذلك الوقت يعتبرونه في حالة بطالة⁽¹⁾.

3) تعريف البطالة بأنها ظاهرة عدم استخدام الموارد البشرية استخداماً كاملاً⁽²⁾ .

4) تعريف آخر يقول أحد الباحثين (إن الشخص المتعطل هو الشخص القادر علي مزاوله عمل له قيمة اقتصادية واجتماعية ويسعي إلى الحصول عليه ولا يجده .)

5) تعريف آخر البطالة هي عدم توافر العمل للقادرين علي العمل والراغبين فيه والباحثين عنه .

6) ويقول الدكتور راشد البراوي : (البطالة في أوسع معانيها عبارة عن عدم استخدام عامل من عوامل الإنتاج) وطبقاً

لهذا المفهوم يكون العاطلون هم الأفراد القادرون علي العمل والراغبين فيه ، ولكن لا تتوفر لهم فرصة الحصول

عليه ومما تقدم يمكن تعريفاً عاماً شاملاً للبطالة (بأنها الحالة التي يكون فيها الشخص قادراً على العمل وراعياً فيه ، ولكن لا يجد العمل والأجر المناسبين).

ثانياً : أنواع البطالة في الاقتصاد الوضعي هي :

1. البطالة الإقليمية وهي البطالة التي تنشأ في إقليم معين بسبب ظروف الإقليم الاقتصادية أو الطبيعية.

(1) إشرافه عبد الله محمد علي ، سبق ذكره ، ص 13-16

(2) نزار سعد الدين العيسى ، مبادئ الاقتصاد الكلي وكيف يعمل الاقتصاد في النظرية والتطبيق ، (الدار العلمية الدولية ودار الثقافة

للنشر والتوزيع : عمان وسط البلد 2001م) ، ص 40

2. البطالة الانكماشية : وهي البطالة التي ترجع إلى أسباب أصلية تتمثل في إنكماش حجم النشاط في بعض الصناعات وقلة الطلب علي العمل فيها بالنسبة للمعروض منه.
3. البطالة التكنولوجية : وهي البطالة الناتجة عن الإستغناء عن تشغيل عدد معين من العاملين ، نتيجة إدخال آلات ومعدات وأساليب عمل مستحدثة.
4. البطالة الجزئية : ويوجد هذا النوع من البطالة عندما يقل عمل الأفراد أو إنتاجهم
5. البطالة الهيكلية: وتحدث في الصناعات المختلفة بسبب تحول الطلب عادة كنتيجة للتغير في العادات الاستهلاكية أو استحداث وسائل جديدة.
6. البطالة الموسمية : هي بطالة تحدث في بعض الصناعات بسبب التغيرات الموسمية في النشاط الاقتصادي نتيجة للظروف المناخية أو التغيرات الدورية.
7. البطالة القطاعية : وهي البطالة التي تحدث في أحد القطاعات الصناعي أو القطاع التجاري.
8. البطالة الاحتكاكية : وهي البطالة التي تحدث بسبب التحولات في الأعمال .
9. البطالة المستترة : (المقنعة) هي حالة أداء الشخص دون مستوي مؤهلاته أو أداء مجموعة لعمل يمكن أن يؤدي ويتقن بعمل أقل منهم .
10. البطالة الدورية : وهي بسبب الأزمات الاقتصادية التي يعاني منها الاقتصاد القومي سواء كانت بشكل أزمة ركود أو تضخم أو ركود اقتصادي ، وهذا النوع يتأثر بحركة الاقتصاد القومي والتغيرات التي تحدث.
11. البطالة البنائية أو البطالة السافرة : وهي الناتجة عن فيض الأيدي العاملة غير الفنية والتي لا يمكن استخدامها في قطاعي الصناعة والزراعة بسبب أن القطاعين المذكورين بحاجة إلى كفاءات تتلائم مع طرق الإنتاج الحديثة ، وهذا النوع من البطالة منتشر في الدول النامية بسبب عجز الكفاءات الوطنية عن سد احتياجات المجتمع من الأيدي الفنية ويرجع السبب في ذلك في تدني المستوي العلمي والتكنيكي لديهم .
12. البطالة الجامدة: إن هذا النوع من أنواع البطالة يمثل العاطلين الدائمين والذين لا يسعون وراء العمل حتى في أوقات الرخاء الاقتصادي رغم أنهم قادرين على العمل⁽¹⁾.

(1) زيد بن محمد الرماني ، مرجع سبق ذكره ، ص 15-16

13. البطالة الاختيارية : (هي بطالة من يقدرّون علي العمل ولكنهم يجنحون إلى القعود) لم يعرف السودان البطالة الاختيارية إلا بالنسبة للإناث خاصة في مناطق الحضر أما بالنسبة للذكور فهي ظاهرة محدودة جداً لكن أخذ هذا النوع في الانتشار وسط العمالة العائدة من الخارج (الدول العربية) الذين حققوا لأنفسهم مدخرات لا بأس بها ففضلوا الأعمال عليها بدلاً من العودة لسابق مهنتهم ذات العائد المنخفض .

14. البطالة الإجبارية: هي البطالة التي لا اختيار للإنسان فيها وإنما تفرض عليه أو يُتلي بها كما يُتلي بكافة مصائب الدهر .

ثالثاً: البطالة عند المدارس الاقتصادية ومواقفها منها:

1. البطالة عند المدارس التقليدية (الكلاسيك) كان الاقتصاديون الكلاسيك يعتقدون في إن البطالة حالة وضعية مؤقتة ليس لها صفة الدوام ، أي أنها خلل مؤقت سرعان ما تستطيع قوى التوازن التغلب عليها وإعادة الاقتصاد الوطني أي حالة العمالة ، وكانوا يبنون هذه الفكرة على أن منشأ البطالة يرجع إلى زيادة النفقات التي تسببها زيادة الأجور ، فإذا ما قبل العمال إجوراً أقل ، أمكن توظيفهم من جهة وأممكن تخفيض النفقة ثم السعر مما يساعد على بيع المنتجات من الجهة الأخرى وبالتالي يعود مستوى الإنتاج إلى ما كان عليه وتنتفي البطالة .

2. البطالة عند المدرسة الحديثة : (كينز) أشار التحليل الكينزي إلى أن البطالة صفة ملازمة للتقلبات الاقتصادية وخصوصاً في مرحلة الكساد التي قد تمتد إلى فترات طويلة إن لم تتدخل الدولة لرفع مستوي الطلب الكلي

3. نتيجة للأنظمة الوضعية التي يسير عليها المجتمع الغربي فإن هناك كثير من المشاكل خصوصاً في مجال الاقتصاد ومن هذه المشاكل مشكلة البطالة وللدلالة علي ذلك هذه الأرقام :

- البطالة في ألمانيا الغربية: شملت عام 1987م نسبة 3,3 % من مجموع اليد العاملة فإذا بها ترتفع عام 1988م إلى 4,8 % فهناك مليون ونصف المليون عاطل عن العمل .
- وفي الدانمارك : ارتفعت من نسبة 5,1 % في عام 1987م إلى نسبة 7% في عام 1988م.
- وفي فرنسا : ارتفعت من نسبة 5,9 % عام 1987م إلى نسبة 7,6 % عام 1988 .
- وفي هولندا : ارتفعت من نسبة 5,8 % في عام 1987م إلى نسبة 7,6% في عام 1988م.

- وفي إيطاليا : ارتفعت من 7,7% عام 1987م إلى نسبة 8,6 عام 1988م ومازالت الأزمة مستمرة والعاطلون يتكاثرون⁽¹⁾.

رابعاً : مفهوم البطالة في الاقتصاد الإسلامي :

1/ تعريف البطالة في اللغة : بطل الشيء يبطل بطلاً وبطولاً وُطلاناً ، ذهب ضياعاً وخسراً فهو باطل . والتبطل : فعل البطالة وهو إلكريم، هو والجهالة وبطل الأجير بالفتح : يبطل بطالة وبطالة أي تعطل فهو بطلاً والبطل الذي لا يجد عملاً .

ويتبين فيما سبق أن البطالة مصدر بطل وبطل وتعني عدم توافر العمل للراغبين فيه والقادرين عليه . والمتبع للفظ بطل في القرآن الكريم ، وما أشتق منه يجده أنه ورد قرابة 36 مرة . البطالة في الحديث : أ. حديث (إن الله يكره الرجل البطال) .

ب. حديث (البطالة تقسي القلب)⁽²⁾ والمتبع للفظ بطل في الحديث ومشتقاته يجد أنه ورد قرابة 40 مرة .

2/ البطالة في الفقه : وردت كثيراً :

أ. يقول صاحب القاموس الفقهي : "بطل العامل بطلاً وبطالة وبطالة تعطل فهو بطلاً" .
ب. ويقول ابن نجيم رحمه الله : "ومنها البطالة في المدارس وقد اختلفوا في أخذ القاضي مارتب من بيت المال في يوم بطالته قال في المحيط إنه يأخذ في يوم البطالة ، وفي المنية "

3/البطالة عند السلف الصالح :

أ. للبيهقي في الشعب من طريق عروة بن الزبير قال : " يقال ماشر شيء ، قال : البطالة في العالم"
ب. ويقول ابن وهب : " لا يكون البطال من الحكماء "

4/البطالة عند علماء المسلمين :

(1) زيد بن محمد الرماني ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 17-18 ، 29.

(2) العجلوني ، كشف الخفاء ، نشر مؤسسة الرسالة بيروت : 1405 هـ ، (291/1) و (532/1).

- يذكر أبو حامد الغزالي رحمه الله إن الأنشطة الاقتصادية والصناعات تحتاج إلى تعليم ومكابدة في الصبا وإذا غفل بعض الناس عن القيام بذلك في بداية عمرهم أو منعهم من ذلك مانع ، فالنتيجة أن يصبحوا عاجزين عن العمل فيأكلون من عمل غيرهم ، فيكونون عالة علي الغير .

خامساً: أنواع البطالة وموقف الاقتصاد الإسلامي منها :

1. **بطالة إجبارية "بطالة المضطر"** : هي التي لا اختيار للإنسان فيها وإنما تفرض عليه أو يُتلى بها كما يُتلى بكافة مصائب الدهر ، قد يكون السبب عدم تعلم مهنة في الصغر أو تعلم مهنة ثم كسد سوقها لتغير البيئة أو تطور الزمن وقد يحتاج لأدوات لازمة للمهنة ولا يجد مالا يشتري به ما يريد ، قالوا فإن كان عادته الاحتراف أُعطي ما يشتري به حرفته أو آلات حرفته ، قلت قيمة ذلك أم كثرت والمضطر الذي لا حيلة له في إيجاد العمل مع رغبته فيه وقدرته عليه ينبغي أن تتكفل الدولة بإيجاد العمل له وإعطائه من حصيلة الزكاة إن كان محتاجاً ولا يملك حد الكفاية⁽¹⁾.

2. **بطالة اختيارية "بطالة الكسول"** : هي بطالة من يقدر على العمل لكنهم يجنحون إلى القعود ويستمترون الراحة ، ويؤثرون أن يعيشوا عالة علي غيرهم . فالإسلام يقاوم هؤلاء ولا يرضي عن مسلكهم وهذه البطالة يأثم فيها الأفراد ويحاسبون عليها يوم القيامة كما إن هؤلاء لا حظ لهم في الزكاة ، حيث أن منح الزكاة لمثل هؤلاء يزيد البطالة ويعطل القدرات الإنتاجية لأفراد المجتمع ويحد مما يمكن أن يحصل عليه مستحقو الزكاة الحقيقيون.

يقول عليه الصلاة والسلام (لا تحل الصدقة لغني ولا لذي مرة سوي). والإسلام ينكر بطالة الكسول علي عدم عمله ، ويحاسب الفرد والدولة علي ذلك.

3. **بطالة تعبدية "التواكل"** : البطالة التعبدية هي التي دفع إليها قالوا: عين لمبادئ الدين ، أي أن يفهم الإنسان إن بعض مبادئ الدين تستدعي ترك العمل وبالتالي فلا يعمل ، وقد قامت الدولة الإسلامية بتصحيح المفاهيم الخاطئة وعلي سبيل المثال :

أ. قال عمر بن الخطاب رضي الله عنه لأهل اليمن حين سأله من أنتم قالوا : نحن متوكلون قال : "كذبتم ما أنتم متوكلون ، إنما المتوكل رجل ألقى حبه في الأرض وتوكل علي الله " .

ب. وقال أيضاً لأناس فارغين لا يعلمون سأل عنهم فقيل له هم المتوكلو أرزقني، "كذبوا هم المتأكلون الذين يأكلون أموال الناس بالباطل"

ج. وقال رحمه الله مرة "لا يقعد أحدكم عن طلب الرزق وهو يقول اللهم أرزقني ، وقد علم أن السماء لا تمطر ذهباً ولا فضة"⁽¹⁾.

والتوكل لا ينافي الأسباب ولا ينافي الاحتراز ولا ينافي الكسب فالتوكل على الله هو تعليق القلب بالخالق مسبب الأسباب مع مباشرة الأسباب التي أمر بها الله سبحانه وتعالى فهذا هو التوكل الحقيقي على الله وهو المطلوب في الإسلام.

سادساً : مواجهة الدولة الإسلامية للبطالة :

- مواجهة أدبية : وذلك بترسيخ قيمة اجتماعية هي احتقار المجتمع والدولة للعاطل بإرادته ويقول عمر بن الخطاب رضي الله عنه "أني لأري الرجل فيعجبني فأقول : له حرفه ؟ فإن قالوا : لا : سقط من عيني".
- مواجهة الأوامر الملزمة : وذلك بأن تأمر الدولة الأفراد بالعمل ، يقول عمر بن الخطاب رضي الله عنه : "يا معشر القراء ، أرفعوا رؤوسكم واتجروا فقد وضح الطريق فاستبقوا الخيرات ولا تكونوا عيالاً على المسلمين".
- مواجهة الإجراءات العملية منها : قطع المعونة والمساعدة عن كل من يقدر على العمل فعندما وجد الفاروق رضي الله عنه سائلاً يحترف السؤال ومعه مخللة فيها الطعام ، أخذها منه وطرحها لإبل الصدقة ونهره.
- أما البطالة الانكماشية والبطالة الاحتكاكية : وهي التي تنشأ من عدم وجود العدد الكافي من الوظائف في المجتمع فقد عالجها الإسلام عن طريق النهي عن اكتناز الأموال والحض على الإنفاق في السراء والضراء وحذر من الركون إلى البطالة وحض العمال على تعلم الحرف والمهن⁽²⁾.
- يقول عمر بن الخطاب رضي الله عنه تعلموا المهنة فإنه يوشك أن يحتاج أحدكم إلى مهنة⁽³⁾

المبحث الثاني : البطالة ونظرياتها

أولاً : بعض خلفيات البطالة : Some background on unemployment:

(1) زيد بن محمد الرماني ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 24 و 29

(2) زيد بن محمد الرماني ، مرجع سبق ذكره ، ص 33.

(3) عبد الحي الكتاني ، 22/2

في مجتمعات عديدة حلت فترات البطالة وكوارثها في أوقات عديدة من التاريخ .

فعلي سبيل المثال منذ الحرب العالمية الثانية حلت في الولايات المتحدة علي الاقل ست فترات (رسمية) للركود الاقتصادي المصحوب بمعدلات من البطالة وهي في (1948-1949) و (1953-1954) و (1957-1958) و (1959-1960) و (1974-1975) كما بدأ ركود كبير في الاقتصاد الأمريكي منذ عام 1979م وتضاربت التحليلات حول هذا الركود قد انتهى ام لا او ان شدته قد خفت تماما ويعتبر ركود عام 1974 - 1975م اشد ما أصاب امريكا منذ كساد الثلاثينات حيث بلغت البطالة 9.2% فالاشخاص العاطلون عن العمل لا يساهمون في توليد الناتج القومي الاجمالي gnp ومن ثم هناك إنتاج ضائع تكون تكاليفه بالمصطلحات الاقتصادية عبارة عن تكاليف الفرصة البديلة ويساوي الفرق بين مستوي الاستخدام الكامل للناتج القومي الاجمالي والناتج القومي الاجمالي الحقيقي .

وعادة لا تكون البطالة موزعة بالتساوي بين فئات وقطاعات وأجناس القوى العاملة نجد أن معدل البطالة بين الملونين تكون اعلى من ما هو عليه بين البيض وبين النساء أعلى من ما بين الرجال وبين المراهقين اعلى من الذين تتراوح أعمارهم بين

20 سنة فما فوق كما أن البطالة بين السود تكون عادة ضعف ما هي عليه بين الأفراد البيض في القوى العاملة.¹

وعادة ما تعرف وزارة العمل الأمريكية البطالة هي النسبة المئوية للقوة العاملة المدنية التي لا تستخدم في أي وقت محدد كما تعرف القوى العاملة المدنية أو (قوة العمل) بأنها جميع الناس المستخدمين خارج القوات المسلحة زائداً جميع الأشخاص الذين يقعون في المجموعة العمرية ما بين 16 الي 64 سنة والذين يبحثون فعلا عن العمل ولكنهم غير مستخدمين .¹

ثانياً: المقياس الرسمي للبطالة :

يعرف معدل البطالة وفقاً لهذا المقياس كنسبة بين عدد العمال العاطلين الى العدد الكلي للقوة العاملة في فترة زمنية معينة ، أي أن :

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين}}{100} \times 100$$

قوة العمل

ويشير مصطلح قوة العمل هنا إلي جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة .

¹. تأليف جي هولتن ولسون ، ترجمة الدكتور كامل سلمان العاني ، الاقتصاد الكلي ، دار المريخ ، الطبعة 1407 ، ص 606.
¹. تأليف جي هولتن ولسون ، ترجمة الدكتور كامل سلمان العاني ، دار المريخ ، الطبعة 1407 ص 606-609 .

أي ان قوة العمل = حجم العمالة + حجم البطالة

وبالتالي تتكون قوة العمل في المجتمع مما يلي :

1. **العاملون** : ويتضمن هذا المكون كل الذين يعملون لدغيرهم أو يقومون بأي أعمال ذاتية خاصة لكل الوقت أو لبعضه ، سواءً كانت أعمال مؤقتة أم أعمال دائمة ، في أي من مجالات العمل المتاحة .

2. **المتعطلون** : ويتضمن هذا المكون كل الأفراد القادرين علي العمل والراغبين فيه والباحثين عنه ، ولايجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة يجب ملاحظة أن هناك بعض الفئات لا تدخل ضمن القوة العاملة وهي :

أ" الأفراد خارج الفئة العمرية المحددة : وهو الأمر الذي يختلف من دولة الى أخرى

وفقا لذلك يستبعد من قوة العمل الافراد دون سن معينة ، وكذلك الأفراد فوق سن معينة وهي سن التقاعد أو المعاش .

ب" الأفراد القادرين علي العمل ، مثل : المرضى و العجزة وكذلك غير المتاحين للعمل لأسباب مختلفة ، مثل الطلبة .

ج" الافراد الذين لا يطالبون المجتمع بوظائف رغم مقدرتهم علي العمل ، مثل ربات البيوت ، او الأفراد الذين لا يبحثون عن عمل ولا يرغبون فيه ، وذلك بإختيارهم في ظل الاجور المتاحة .

ومن الأهمية بمكان أن نشير هنا إلي الملاحظات الآتية :

أولاً : تختلف طريقة قياس البطالة من دولة الي أخرى ، وتتمثل أهم أوجه الإختلاف فيما يلي :

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

2. الفترة الزمنية المحددة للبحث عن عمل ، وذلك أن بعض الدول تحدها بأربعة أسابيع كما في الولايات المتحدة الامريكية ، بينما تحدد بأسبوع واحد في اليابان وأسبوعين في كندا حتي يحسب الفرد متعطلاً .

3. كيفية التعامل إحصائياً مع الخريجين الجدد ، وكذلك الافراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة .¹

4. تباين مصادر البيانات المستخدمة في قياس معدل البطالة حيث تعتمد بعض الدول على تعداد السكان فيها ، بينما يعتمد بعضها الآخر علي مسح العمل كعينات

¹. مرجع سبق ذكره ، ص 607- 608 .

، ودول أخرى تلجأ إلى إحصائيات مكاتب العمل من خلال إعانات البطالة المقدمة للعاطلين .

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

1- عدم توافر بيانات سليمة لدى الجهات الرسمية التي يستدل منها علي حجم البطالة ، وذلك بسبب عدم وجود إعانات بطالة تحفز الأفراد المتعطلين علي تسجيل أنفسهم هذا من ناحية ، أو لعدم توافر وسائل ملائمة لجمع المعلومات علي نحو يسمح بتكوين قواعد بيانات يمكن الإعتماد عليها بدرجة ثقة معقولة ، من ناحية أخرى .

2- الوزن النسبي لما يسمي بالاقتصاد الخفي أو الاسود أو الموازي غير القانوني أكبر في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة . ولا تدخل أنشطة هذا الاقتصاد في الاحصاءات الرسمية ، ومن ثم ، فإن البيانات المتعلقة بهذا القطاع في الدول النامية تكون أقل من حقيقتها .

3- عدم وجود احصائيات وبيانات دقيقة في القطاع غير المنظم في الدول النامية ، وهو عادة قطاع حضري يضم المشروعات الصغيرة والحرفيين العاملين لحسابهم

الخاص ومحلات الإصلاح والمقاهي ، وما شابه ذلك ، رغم زيادة الوزن النسبي لهذا القطاع في الدول النامية .¹

ثالثاً : يؤخذ علي المقياس الرسمي للبطالة أنه يركز علي البطالة الصريحة (السافرة) فقط - ويهمل كافة الأنواع الأخرى غير السافرة للبطالة ، كما لا يأخذ في حسبانها الافراد الذين توقفوا عن البحث عن العمل بعد أن يئسوا من الحصول عليه .

وعلي الرغم من بساطة هذا المقياس وإتهامه بعدم الدقة إلا أنه أكثر مقاييس سوق العمل إنتشاراً ، وهو المقياس الذي تأخذ به الدول كافة ، وكذلك منظمة العمل الدولية عند المقارنة بين معدلات البطالة فيما بين الدول المختلفة ، وفي داخل الدولة الواحدة علي مدى الفترات الزمنية المختلفة رغم تلك الإنتقادات السابقة عليه .

ثالثاً : 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 غير التضخمي ، بينما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل ، يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي ، ومن هذه الحالة ، يعاني المجتمع من وجود بطالة بالمفهوم

¹ . عبدالرحمن جابر عبدالله ، مشكلة البطالة واثر برنامج الإصلاحالاقتصادي عليها 1983م - 2002م ، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد ، 2008م ، ص 10.

العلمي ويحدث ذلك إما بعدم الإستخدام الكامل لقوة العمل أو بسبب عدم الإستخدام الأمتل لها .

والإستخدام الأمتل لقوة العمل يتطلب ألا تقل إنتاجية العامل عن حد أدنى معين يطلق عليه الإنتاجية المتوسطة المحتملة وتعرف بأنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين قطاعات المجتمع.¹

رابعاً: نظريات البطالة :

يقدم هذا الجزء من البحث عرضاً موجزاً لنظريات البطالة الأكثر شيوعاً في الفكر الاقتصادي بهدف التعرف علي العوامل أو المتغيرات التي تؤدي إلي ظهور البطالة وتفاقمها ، الأمر الذي يكشف عن وجود إختلافات واضحة فيما بين النظريات المختلفة في هذا الصدد . بينما تعترف النظريتان الكلاسيكية والنيو كلاسيكية بالبطالة الإختيارية والإحتكاكية فقط .

نجد أن النظرية الكنزوية تقر بوجود النوعين من البطالة سواءً البطالة الإجبارية أو البطالة الإختيارية - التي ترجع في رأيه إلي قصور الطلب الكلي على السلع والخدمات .

فضلاً عن وجود نظريات أخرى ترجع البطالة وجود أختلالات في سوق العمل .

¹ . عبدالرحمن جابر عبدالله ، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها (1983-2002م) ، 2008م ، ص 11-9 .

في إستعراض النظريات الخاصة بسوق العمل والبطالة ، سوف يتم تقسيمها إلى مجموعتين هما : النظريات التقليدية والنظريات الحديثة .

النظريات التقليدية :

تغطي هذه النظريات الإتجاهات التي تتبني فكرة وجود سوق تنافسي للعمل تتقاطع فيه منحنيات عرض العمل مع منحنيات الطلب علنالعمل على نحو يسمح بتحديد الأجر التوازني ومستوى التشغيل المقترن به ويندرج تحت هذا المنظور التقليدي لسوق العمل والبطالة نظريتان هما:

- النظرية الكلاسيكية .

- النظرية الكنزوية .

- النظرية الكلاسيكية : تقوم النظرية الكلاسيكية علي عدد من الأفتراضات الأساسية أهمها : سيادة ظروف المنافسة الكاملة في كافة الأسواق ، ومرونة الأجر والأسعار ، ويؤمن الفكر الكلاسيكي بسيادة ظروف التوظيف الكامل لعناصر الإنتاج كافة بما فيها عنصر العمل ولم يهتم الكلاسيك بدراسة موضوع البطالة ؛ وإنما ينصب إهتمامهم الأساسي علي كيفية تحقيق التراكم الرأسمالي في الأجل الطويل بوصفه المحدد الأساسي لمستوى أداء النشاط الاقتصادي والنمو فيه .¹

¹ . عبدالرحمنجاير عبدالله، سبق ذكره ، ص 20

وأوضح الفكر الكلاسيكي أنه إذا ترك سوق العمل حر دون تدخل خارجي ، فإن مرونة كل من الأجور والأسعار تضمن التوازن في سوق العمل عند مستوى العمالة الكاملة ؛ بحسبان أن كل فرد قادر على العمل ، ويرغب فيه عند أجر التوازن يجد وظيفة ، وبالتالي ، فإن البطالة تمثل حالة إستثنائية مؤقتة ، تحدث إذا إرتفعت الأجور الحقيقية للعمال عن مستوى أجر التوازن ، مما يقلل من أرباح رجال الأعمال ، ومن ثم تقل الكمية المطلوبة من العمل ، وفي الوقت نفسه ، تزداد الكمية المعروضة منه ، لكن هذا الوضع يمثل حالة مؤقتة ، حيث يترتب عليانبشار البطالة وسط العمال انخفاض الأجور الحقيقية حتي تعود إلى مستوي التوازن المستقر ؛ الذي يضمن التوظيف الكامل ، وبالتالي فإن الأجور الحقيقية تضمن دائماً القضاء على البطالة وفقاً للفكر الكلاسيكي .

وعليه فان المدرسة الكلاسيكية لا تعترف بوجود بطالة إجبارية ، وإن وجدت البطالة فإنها إما أن تكون بطالة إختيارية ، نظراً لرفض المتعطلين من العمل بالأجر السائد في السوق أو بطالة إحتكاكية .

وعليه فإنه وفقاً للنظرية الكلاسيكية ليست هناك ضرورة لتدخل الحكومة بإتخاذ سياسات لمعالجة مشكلة البطالة ، إذ أن وجود البطالة الإجبارية هو وجود مؤقت سرعان ما يترتب عليه تخفيض الأجور الحقيقية ، مما يترتب عليه حدوث التوازن

تقائياً عند مستوي العمالة الكاملة ، وبذلك يلقي الكلاسيك بمسئولية وجود البطالة
لفترات طويلة علي عاتق العمال .¹

- النظرية الكنزوية :ترتب علي الكساد العالمي العظيم إنتشار البطالة علي نطاق
كبير ، وصار من غير المتصور أن يكون معدل البطالة - المرتفعة جداً خلال تلك
الفترة - اختيارياً . ومن ثم كيف يمكن لأعضاء المدرسة الكلاسيكية أو النيو
كلاسيكية أن يوفقوا بين أفكارهم للبطالة الإجبارية وبين الحقيقة التي لا يمكن إنكارها
التي تتمثل في وجود أعداد كبيرة من العاطلين يرغبون في العمل وقادرين عليه ، ولا
يجدون إليه سبيلاً ؟ وقد أرجع كينز ذلك إلأن سوق العمل قد تعرض - أساساً -
لبعض التشوهات بسبب وجود النقابات العمالية ، التي حالت دون حرية إنخفاض
الإجور إلى مستوياتها التنافسية .

ولا يملك العامل سوى قوة عمله كمصدر للحصول علي الدخل ، ويكون عرض
العمل لا نهائي المرونة طالما كان العاطل عاطلاً وذلك وفقاً لكينز ، ومن ثم فإن
مستويات التوظيف لا يتوقف علي جانب العرض بل علي جانب العرض بل جانب
الطلب وبذلك ينفي كينز مسئولية العمال عن البطالة وبلغها علي رجال الأعمال

¹ . عبدالرحمن جابر عبدالله، سبق ذكره ، ص 21.

الذين يتحكمون في جانب الطلب ، بالتالي يقرر أن حجم التوظيف الكامل يتوقف علي الطلب الكلي .¹

النظريات الحديثة :

تناول النظريات السابقة مشكلة البطالة من المنظور التقليدي لسوق العمل ، حيث يوجد إما سوق تنافسي كامل كما هو الوضع عند الكلاسيك أو سوق تنافسي غير كامل كما هو الحال عند كينز . غير أن هذا الإطار التحليلي لم يستطع تفسير وصول البطالة إلى معدلات مرتفعة غير مسبوقه منذ أوائل سبعينات القرن الماضي هذا ، في الوقت الذي إرتفعت فيه معدلات التضخم حيث تعايشت الظاهرتان معاً . لذا فقد ظهرت عدد من النظريات الحديثة تناولت النظريات السابقة بالتطوير والتعديل من خلال إدخال فروض أكثر واقعية حتي تصير أكثر قدرة علي تفسير تلك الظواهر الحديثة ولعل أهم هذه النظريات :²

- نظرية البحث عن عمل .
- نظرية تجزئة سوق العمل .
- نظرية البحث عمل : نشأت هذه النظرية بوصفها نتيجة لمحاولات إستخدام مكونات النظرية الاقتصادية الجزئية لفهم المتغيرات الكلية وتحليلها . وتبني هذه

¹ عبدالرحمن جابر عبدالله، سبق ذكره ، ص 26.

² د. علاء الخواجة ، اوضاع البطالة التشغيل في مصر ، سلسلة اوراق بحثية ، العدد (19) قسم الاقتصاد ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، 2001م ، ص 6 .

النظرية علي أساس إسقاط فرض المعرفة التامة وهو فرض أساسي من فروض النموذج التقليدي لسوق العمل ، ذلك أن هذه النظرية تؤكد صعوبة توفر المعلومات الكاملة عن سوق العمل ، الأمر الذي يترتب عليه زيادة درجة عدم التأكد عند اتخاذ القرارات ، مما يدفع الأفراد إلى السعي للتعرف علي هذه المعلومات ، وتتسم عملية البحث عن هذه المعلومات بسمتين أساسيتين : تتمثل الأولى منهما أنها مكلفة مادياً لكل من العمال والمؤسسات ، حيث تتطلب نفقات تتعلق بالبحث والانتقال من قبل العاملين ، ونفقات إجراء الاختبارات من قبل رجال الأعمال وتتمثل الثانية منهما في أنها عملية تحتاج الي وقت طويل ، والى تفرق من قبل الأفراد لجمع هذه المعلومات وتستند هذه النظرية إلي وجود هاتين السمتين في تفسير وجود كم هائل من المتعطلين جنباً الى جنب مع وجود فرص عمل شاغرة فضلاً عن تفسير تباين الأجور المتعلقة بنفس فئات المهارة .

وطبقاً لهذه النظرية ترجع معدلات البطالة المشاهدة في المجتمع محل الدراسة إلي رغبة الأفراد في ترك وظائفهم والتفرغ من أجل البحث وجمع المعلومات المتعلقة بأفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها . ومن ثم فإنه لهذه النظرية ، فإن البطالة السائدة في الأقتصاد البطالة الاحتكاكية - تعد سلوكاً إختيارياً ، وينتج عن سعي العمال الي الحصول على اجور أعلى وفرص عمل أكثر ملائمة التوزيع الأمثل لقوة العمل فيما بين الأنشطة والإستخدامات المختلفة . ومن ناجية

آخري فان رجال الأعمال يفضلون الإحتفاظ بالوظائف الشاغرة لبعض الوقت بدلا من شغلها بأول المتقدمين ، وذلك بهدف التأكد من العثور علي أفضل العناصر ملائمة لشغل الوظائف الشاغرة لديهم¹.

بالتالي ، فإنه وفقاً لهذه النظرية ، فإن الباحث عن عمل يستفيد من عملية البحث هذه ، حيث أنها تمكنه من الحصول علي الوظيفة والأجر المناسبين . وترتبط عملية البحث بنوعين من التكاليف : الأولى منهما تتمثل في التكاليف المباشرة ، مثل : تكاليف إعلانات البحث عن الوظيفة ورسوم مكاتب التشغيل وتكاليف الانتقالات اما الثانية فهي تكاليف غير المباشرة التي تتحمل في - تكلفة الفرصة البديلة ، الأجر المضحي به خلال فترة التفرغ للبحث عن الوظيفة الملائمة .

وتتوقف فترة البطالة - فترة البحث عن عمل - وفقاً لهذا التحليل على الأجر الذي يتوقع الفرد أن يحصل عليه نتيجة لتحسين معلوماته بأحوال سوق العمل ، وعلى قدر الإعانة التي يصل عليها المتعطل ، وكذلك الظروف الاقتصادية في المجتمع - نظراً لثقة الافراد في وجود عدد كاف من فرص العمل المتاحة - والعكس صحيح .

وخلاصة هذه النظرية، أنها تفسر سبب البطالة بقصور المعلومات وعدم توافرها بدرجة كافية عن سوق العمل ، ولذا فإنها تمثل خطوة متقدمة علي النظريات التقليدية . بالرغم مما أضافته هذه النظرية عن تحليل سبب البطالة وتركزها بين فئات معينة

¹ . علي عبدالوهاب نجا ، مشكلة البطالة واثار برنامج الاصلاح الاقتصادي عليها ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2005م ، ص 55

دون الأخرى ، إلا أن ذلك يظل مشوباً بصير من أوجه القصور ، ويوجه إلى هذه النظرية عدداً من الإنتقادات أهمها :

1. عدم إتفاق النظرية في تفسيرها للبطالة مع الواقع المشاهد ذلك أنها تعزو سبب البطالة إلى رغبة الأفراد في البحث عن عمل أفضل ، ومن ثم ، فإن النظرية ترى أن البطالة إختيارية ، ولكن الواقع العملي يبين أن الجانب الأكبر من البطالة يرجع بالدرجة الأولى للإستغناء عن العمال من قبل رجال الأعمال ، ومن ثم فإن غالبية البطالة تكون إجبارية وليست إختيارية .¹

2.أوضحت العديد من الدراسات - خاصةً في الدول المتقدمة أن الفرد يكون لديه قدرة أكبر في البحث عن فرصة العمل الأفضل حينما يكون موظفاً وليس متعطلاً ، كما توجد حالات إنتقال بين الوظائف المختلفة بدون مرور الفرد بحالة بطالة .

3. من الصعب إرجاع الاتفاع المستمر للبطالة في أي مجتمع مجرد رغبة الأفراد في جمع المعلومات عن سوق العمل .

4. تعجز عن تفسير المحددات الموضوعية (الأساسية) للبطالة ولإستمرارها في الأجل الطويل . وقبل الإنتهاء من هذا العرض الموجز لنظرية البحث عن عمل يمكن الإشارة إلي إستنتاج موداه أن مجال تطبيق هذه النظرية يقتصر علي تفسير

¹ . عبدالرحمن جابر عبدالله ، سبق ذكره ، ص 27 .

ظاهرة البطالة الإحتكاكية ، حيث أن هذه الظاهرة تتعلق بنوع معين من أنواع البطالة الإختيارية .

- نظرة تجزئة سوق العمل :

تبنى هذه النظرية علي أساس إسقاط فرص تجانس وحدات عنصر العمل ، وهو أحد الفروض الأساسية من النظريات التقليدية ، وتهدف هذه النظرية إلى تفسير أسباب إرتفاع معدلات البطالة ، فضلاً عن أسباب تزامن وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجد فيه عجز في القطاعات الأخرى .

وتفترض هذه النظرية وجود نوعين من الأسواق وفقاً لمعيار الإستقرار التي يتمتع بها سوق العمل هما : سوق رئيسي وسوق ثانوي : كما تفترض النظرية إن عنصر العمل لديه القدرة علي الإنتقال والتحرك داخل كل سوق ولا يتحقق له ذلك فيما بين السوقين ، وذلك لإختلاف السوقين من حيث خصائص الأفراد والوظائف بكل منهما .

والنوع الأول أي السوق الرئيسي : فهو سوق المنشآت كبيرة الحجم التي تستخدم فنوناً إنتاجية كثيفة رأس المال بجانب عمالة علي درجة عالية من المهارة ، وتعمل هذه المنشآت علي الإحتفاظ بمهارات العاملين أثناء عملهم ، ومن ثم ، يتميز هذا السوق

بفرض عمل أفضل وأجور أعلى وتتسم ظروف العمل فيه بدرجة عالية من الإستقرار

1 .

أما النوع الثاني وهو السوق الثانوي : فهو سوق المنشآت صغيرة الحجم التي تستخدم أساليباً إنتاجية مكثفة للعمل . ويتسم هذا السوق بإنخفاض الأجور ووجود ظروف غير مؤاتية للعمل فضلاً عن تعرضه لدرجة أكبر من التقلبات وفقاً لظروف النشاط الإقتصادي ، ومن ثم ، يكون العمال في هذا السوق أكثر عرضة للبطالة ، خاصة في ظل الإفتقار إلى التشريعات التي تنظم هذا السوق .

وترجع أسباب هذه التجزئة للأسباب تاريخية تعزى إلى تطور النظام الرأسمالي من التنافس إلى الإحتكار ، إلى التغيرات التقنية ، حيث يتمتع السوق الرئيسي بإستخدام فنون إنتاجية كثيفة رأس المال وعمالة ماهرة ، بينما يستخدم السوق الثانوي أساليب إنتاجية كثيفة إستخدام العمل ، وأكثر عرضة للتقلبات في مستوى النشاط الاقتصادي .

ونود أن نشير إلأن الوزن النسبي لقوة العمل الداخلة في السوق الرئيسي يكون أكثر إرتفاعاً في الدول المتقدمة مقارنةً بالدول النامية ، ومن ثم ، فإن معدل البطالة وطول فترتها عادة ما تكون أقل في الدول المتقدمة ، وأكبر في الدول النامية ، ذلك

¹ . عبدالرحمن جابر عبدالله، سيقذكره، ص 28.

لان في الدول النامية يكون الوزن النسبي لقوة العمل الداخلة إلى السوق الثانوي فيها أكبر مقارنة بنظيره في الدول المتقدمة .

تغطي النظريات التقليدية للبطالة الاتجاهات النظرية التي تتبني فكرة وجود سوق تنافسي للعمل وفقاً للنظرية الكلاسيكية تضمن مرونة كل من الأجور والأسعار وتحقيق التوازن التلقائي في سوق العمل عند مستوي العمالة الكاملة ، ومن ثم لا تعترف بوجود البطالة الإجبارية . إلا أن النظرية الكينزية تعترف بوجود البطالة الإجبارية الناتجة عن قصور الطلب الفعال وقد أضافت النظريات الحديثة للبطالة فروضا أكثر واقعية علي النظريات السابقة كي تستطيع تفسير الظواهر الحديثة في سوق العمل واهم هذه النظريات هي نظرية البحث عن عمل وتفسير سبب البطالة بقصور المعلومات في سوق العمل ، ونظرية تجزئة سوق العمل ¹.

الفصل الثاني

أنواع وملاحم مشكلة البطالة في الاقتصاد السوداني

تمهيد:

من أهم أنواع البطالة في السودان البطالة السافرة وتتمثل في الشكل الواضح لفائض العرض في سوق العمل ويعزى هذا لعدم قدرة الزيادة في عرض العمل على مواجهة هذه الزيادة ويرجع ذلك

¹ . عبدالرحمن جابر عبدالله - مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها ، (1983-2002م) ، سبق ذكره ص 21-29 .

على إعتاد الاقتصاد السودان في نمو موارده على الإنتاج الزراعي جعله عرضه للتذبذبات والتقلبات التي إتسم بها الانتاج الزراعي ومعوقات في القطاع الصناعي والتدهور في التبادل التجاري وارتفاع أسعار المواد البترولية وانخفاض المعونات الدولية وعدم استقرار خطط وبرامج الاستثمار وعوائق اجتماعية مرتبطة بالعادات والتقاليد منها عدم احترام الوقت وعدم احترام العمل وغيرها من العوائق الطبيعية والسياسية.

المبحث الأول: أهم أنواع البطالة في الاقتصاد السوداني:

وَأولاً: البطالة السافرة : تتمثل البطالة السافرة في الشكل الواضح لفائض العرض في سوق العمل ويتزايد حجم هذا النوع من البطالة ومعدله في الدول النامية ومن بينها السودان ويعزي هذا لعدم قدرة الزيادة في العرض العمل على مواجهة الزيادة المستمرة في القوة العاملة نتيجة النمو السكاني السريع والمتزايد ، وذلك الذي قدر معدله في السودان بحوالي 2,4% في السبعينيات في المتوسط سنوياً وارتفع إلى حوالي 2,9% في المتوسط سنوياً خلال التسعينيات ونهاية القرن الماضي وقد ترتب على هذه الزيادة السكانية زيادة حجم القوى العاملة مما يعني زيادة عرض العمل هذا من جانب ومن جانب آخر مدي قدرة الاقتصاد القومي على توفير فرص العمل الكافية محلياً ، ويرجع ذلك إلى إنخفاض معدلات النمو الاقتصادي الناتجة عن عجز الموارد المحلية والأجنبية اللازمة لتمويل الإستثمارات المطلوبة لخلق فرص العمل لكل قادر على العمل وراغب فيه لقد أدت ظروف التخلف في الاقتصاد السوداني إلى إعاقة إمكانيات التوسع في نشاطات القطاع الخاص ، بل قد بدر اتجاه نحو تسريح العمالة الفائضة بسبب إتباع سياستي التحرير الاقتصادي الخصخصة وقد تراجعت كذلك فرص العمل في الخارج .

والبطالة السافرة في السودان لها عدة أشكال هي : البطالة الموسمية وخاصة في القطاع الزراعي ، وبطالة المتعلمين التي تزايدت بصورة كبيرة خاصة بين الخريجين الجدد بعد التوسع في التعلم العالي ، بالإضافة إلى البطالة الهيكلية في القطاعات الحديثة :

أ/البطالة الموسمية : يرجع هذا النوع من البطالة في قصور الطلب على عنصر العمل في موسم دون الآخر وقد عرف الاقتصاد السوداني ذلك النوع من البطالة خاصة في القطاع الزراعي نظراً

لطبيعة هذا القطاع حيث يتسم الطلب على العمل الزراعي بتقلبه من وقت لآخر ، وذلك لأن القطاع الزراعي يمثل المصدر الأساسي في الناتج القومي الأجمالي خصوصاً قبل ظهور البترول كما أنه يستوعب جزءاً كبيراً من العمالة السودانية تراوحت بين 85% إلى 60% في فترة 1956م-1993م.⁽¹⁾

ويعزي ذلك إلى أن الأساليب الإنتاجية المستخدمة في الزراعة كانت وما زالت تعتمد إلى حد كبير على كثافة عالية في العمل ويمكن تخفيض هذا النوع من البطالة ومعدله من خلال التوسع في الأنشطة المرتبطة بالزراعة التي تستطيع امتصاص فائض العمل الزراعي الموسمي ، مثل مشروعات التصنيع الزراعي .

ب/بطالة المتعلمين : قد ظهر هذا الشكل الجديد من البطالة السافرة في ساحة الاقتصاد السوداني ، حيث انتشرت البطالة بين المتعلمين بوجه خاص بين حملة المؤهلات الجامعية وفوق الجامعية . وصارت ظاهرة تستدعي الدراسة والتأمل والتحليل .

لا ينفرد سوق العمل السوداني بهذه الظاهرة المركبة المتمثلة في بطالة شباب متعلمين ، بل ينطبق ذلك بصفة عامة على معظم الدول النامية وهو أن البطالة المرتفعة بين الشباب تزامنت مع بطالة مرتفعة بين المتعلمين الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة .

رغم أن ظاهرة بطالة الخريجين قد ظهرت بصورة واضحة منذ سبعينيات القرن الماضي إلا أن لهذه المشكلة جذورها البعيدة وحالت عوامل عديدة دون ظهورها بشكل سافر من قبل أهمها ، سياسة تعيين الخريجين التي تتبعها الحكومة السودانية منذ الإستقلال ، فضلاً عن زيادة الطلب الداخلي والخارجي على العمل المؤهل خلال فترة الانفتاح الاقتصادي في دول البترول في السبعينيات

وقد تضاعفت في الأعوام الأخيرة أعداد المتعلمين الباحثين عن العمل بصورة حادة حتي بلغت نسبة البطالة في بعض التخصصات معدلات مرتفعه مثل الزراعة والبيطرة أكثر من 90% في

(1) عبد الرحمن جابر عبد الله ، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها (1983 -2002م)، رسالة ماجستير في

الإقتصاد ، السودان : جامعة النيلين، 2008م ص 28.

بعض الأعوام والمفارقة يوصف السودان بأنه سلة غذاء العالم لما يتمتع به من أراضي زراعية واسعة وثروة حيوانية وغيرها من التخصصات .

ووجود بطالة بين المتعلمين خاصة خريجي الجامعات وما في حكمها يعني عدم توافق سياسات التنمية والإستثمار مع السياسات التعليمية الأمر الذي يكشف عن سوء تخصيص الموارد وأهدارها وزيادة تكلفة الفرصة البديلة في هذا المجال إذا ما أخذت الجوانب الاجتماعية والسياسية والنفسية في الحسبان فضلاً عن تكاليف إعادة التأهيل والتدريب لهؤلاء الخريجين في محاولة تحقيق الموازنة بين جانب الطلب على العمل وعرض العمل على المستوى القومي .

ج/ البطالة الهيكلية : هذا النوع من البطالة نتيجة طبيعية للتغيرات الهيكلية التي شهدتها الاقتصاد السوداني خاصة الإتجاه نحو التصنيع وقد صاحب ذلك إستحداث مواصفات خاصة ومهارات لم تكن موجودة في السابق الأمر الذي نتجت عنه بطالة كانت تمتص تدريجياً في المرحلة الأولى مع إكتساب تلك المهارات والمواصفات غير أنه نتيجة لا استمرار الأخذ بأساليب التقدم التكنولوجي والتقني واستخدام الآلات ومعدات حديثة في العمليات الإنتاجية خاصة تلك المكثفة لرأس المال أدى ذلك إلي زيادة حجم هذا النوع ومعدله من البطالة بصورة مستمرة وقد تزايدت هذه المشكلة بسبب تعقد الأساليب الإنتاجية الحديثة وعدم توفر الموارد المالية لإقامة مراكز التدريب الكافية لإعادة تدريب الأفراد وتأهيلهم لممارسة تلك الأساليب فضلاً عن عدم ملائمة مخرجات التعليم لإحتياجات سوق العمل. (1)

ثانياً : البطالة المقنعة :

إن الاقتصاد السوداني عرف ظاهرة البطالة في بأدي الأمر بالريف السوداني ومع زيادة التحضر والتحول في أنماط السلوك الاقتصادي أخذت مواقع البطالة المقنعة تنتقل كذلك إلى المدن عبر قنوات الهجرة الداخلية وقد مثل التعليم أحد هذه القنوات ، بالإضافة إلي النزوح لأطراف المدن الكبيرة بسبب الظروف الأمنية لحالة جنوب السودان وكذلك إلتزام الحكومة بسياسة تعيين الخريجين والمسرحين من القوات النظامية بأجهزة الدولة ومشروعاتها العامة ، وهكذا

(1) عبد الرحمن جابر عبد الله ، رسالة سبق ذكرها ، ص 29-30 .

تضخم حجم العاملين في قطاع الخدمات الحكومية والقطاع العام وظهرت البطالة المقنعة فيها بمعدلات وأحجام كبيرة ويتجلى ذلك وافرًا في المؤسسات التي تمت خصصتها حيث استغنت عن أعداد كبيرة من العاملين مما يعني أن هذه المؤسسات تضم في هياكلها عمالة فائضة . وتكدس هذا الفائض في عدد من القطاعات أهمها الاقتصاد الهامشي وفائض العمالة في القطاع الحكومي والقطاع العام ، تشير تقارير وزارة العمل إلى أن القطاع غير المنظم يستوعب حوالي 65% من القوى العاملة بالحصص من أصل 9 مليون فرد يمثلون إجمالي القوى العاملة يمتهنون مهن هامشية (غير إنتاجية)

وقد تفاقمت مشكلة البطالة المقنعة في الاقتصاد السوداني نتيجة عدم الإستقرار السياسي والاقتصادى والحروب الأهلية - بالإضافة إلى التوسع في التعلم بدون رؤية تموية متكاملة. وقد ترتب على ذلك ، تدني مستويات الإنتاجية في هذه القطاعات كلها بسبب تشغيل أعداد كبيرة تفوق الإحتياجات الفعلية لهذه القطاعات .

ثالثاً :البطالة الاختيارية :

يتمثل هذا النوع من البطالة في الأفراد القادرين على العمل لكنهم لا يرغبون فيه في ظل الأجور السائده أو المتاحة ، رغم توفر فرص عمل لهم . يختار الفرد الفراغ بدلاً عن العمل واكتساب أجر إضافي ليس لأنه حقق دخلاً كبيراً حقق له مستوى معيشي من الدخل يكفي لإشباع حاجاته وتطلعاته بحيث يصبح العزوف عن العمل مفضلاً عن الولوج فيه ويتضح من ذلك أن البطالة الإختيارية ذات طابع غير حضاري حيث تحصر ظروف التخلف تطلعات الفرد في إطار ضيق ومتواضع ، وعندما يتمكن من تحقيقه بعدد محدد من الساعات أو أيام العمل الإسبوعية أو الشهرية فإنه يفضل الراحة وقت الفراغ على العمل . أن ظاهرة البطالة الإختيارية عند مستويات الأجور المنخفضة تفسر العديد من التناقضات : أهمها:

- التناقض بين كبر حجم السكان وحجم القوى العاملة وندرة العمل الزراعي مما أدى إلى إرتفاع معدلات الأجور

- التناقض بين كبر حجم القوى العاملة وإحلال الآلة (رأس المال) محل العامل .

- التناقض بين ارتفاع درجة الفقر والتخلف من ناحية ، وزيادة معدلات الإنجاب من ناحية أخرى ، حيث تكون بيئة التخلف والفقر مسئولة بدرجة كبيرة عن الزيادة الكبيرة في معدلات النمو السكاني بسبب وجود وقت الفراغ الكافي لدى السكان. (1)

المبحث الثاني

ملامح مشكلة البطالة في الاقتصاد السوداني

أولاً : معوقات النمو في القطاع الزراعي :

إن اعتماد الاقتصاد السوداني في نمو موارده على الإنتاج الزراعي جعله عرضة للتذبذبات والتقلبات التي اتسم بها الإنتاج الزراعي طيلة تلك الفترة بسبب اعتماده على مستويات هطول الأمطار وتفشي الآفات الزراعية وتذبذب الإنتاج الزراعي من عام إلى آخر حسب الظروف

(1) عبد الرحمن جابر عبد الله ، رسالة سبق ذكرها ، ص 34-36

وبجانب البطء في نمو القطاع الزراعي رغم أهميته الاقتصادية والاجتماعية للسودان من أهم معوقات ومحددات الإنتاج في القطاع الزراعي ما يأتي :

1. عدم وجود سياسة زراعية واضحة تنظم هذا القطاع وتؤدي إلى هيكلة ورفع الإنتاجية بصورة مستدامة وغياب المرونة في التركيبة المحصولية وعدم القدرة على توفير محاصيل بديلة تتناسب مع الظروف الطبيعية في مناطق المشاريع ومن أهم أسباب تدهور المشاريع المروية الاختيار غير الموفق أو غير المدروس لبعض المحاصيل هذا بجانب عدم التزام المزارعين بتطبيق المواصفات والحزم التقنية للعمليات الزراعية ، وقد تم تخفيض المساحات المزروعة بالقطن في بداية التسعينيات لصالح المحاصيل الغذائية مثل الذرة والقمح . وقد ترتب على سياسات التكتيف والتنويع ارتفاع وتفاقم مشكلة التمويل.

2. مشاكل التمويل : تفاقمت مشكلة التمويل عندما تدنت الإنتاجية في تلك المشاريع نتيجة لأسباب عدة منها مشاكل إدارية واختيار دورات لزراعة محاصيل ضعيفة الإنتاجية عالية التكاليف وتدهور نظم الري وتراكم الأخطاء وتزايد التكاليف الإدارية وارتفاع الأسعار العالمية للمدخلات الزراعية وتدني أداء التسويق للقطن ، ونتيجة لهذه العوامل ارتفعت حاجة المشاريع إلى التمويل مع ارتفاع تكاليف الإنتاج وتدهور للإنتاج وبالتالي نقص العائد المادي للعمليات الزراعية ، عجزت المشاريع عن مقابلة خدمة الديون للتمويل المقدم من محفظة المصارف.

خاصة بعد التحول في علاقات الإنتاج من نظام الحساب المشترك إلى الحساب الفردي حيث عجز عدد كبير من المزارعين المعسرین الديون المستحقة عليهم مما أدى إلى عزوف المصارف التجارية عن تقديم التمويل للمشاريع المروية. (1)

3. المدخلات الزراعية : كان تمويل المدخلات الزراعية في الفترة ما قبل عام 1992م يتم عن طريق وزارة المالية . إما من موارد الميزانية أو عن طريق القروض التي كانت تقدم للدولة من بعض الدول مثل الكويت السعودية واليابان وأمريكا وبعض الدول الغربية إلى جانب المؤسسات المالية الإقليمية والدولية مثل بنك التنمية الأفريقي والبنك الإسلامي للتنمية وبنك التسليف الألماني)

(1) د. عبد الوهاب عثمان شيخ موسي، منهجية الإصلاح الاقتصادي في السودان دراسة تحليلية للتطورات الاقتصادية في السودان خلال الفترة (1970 - 2000) وتصور للرؤية المستقبلية، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، الخرطوم ص 129

(KfW) وهيئة التنمية الدولية ، وبعد تقليص العون الخارجي أصبح السودان يعتمد على نفسه في استيراد وتمويل المدخلات الزراعية . وقامت المصارف التجارية بتوفير التمويل بالعملية المحلية على صيغة السلم ويقوم بنك السودان بتوفير المقابل الأجنبي وعندما بدأ عزوف المصارف التجارية عن تقديم التمويل لجأت المشاريع إلى الحصول على احتياجاتها من المدخلات عن طريق الدفع الآجل من مبيعات القطن إذا أصبح تسويق القطن يرتبط بمتطلبات التمويل فتضطر شركة الأقطان في السودان بيع القطن بالآجل بأسعار متدنية وتكاليف تمويل عالية .

4. تدهور البنيات الأساسية : مع تقليص العون الخارجي الذي كان يستغل في إعادة التعمير للمشاريع المروية وتعمير المعدات والآليات الزراعية توقفت صيانة المعدات ونظم الري وترتب على ذلك تهالك المعدات الزراعية وتكاثر الأخطاء والحشائش في قنوات الري ، مما أدى إلى التدهور في كفاءة الري ، وترتب على ذلك تقليص المساحات المزروعة وتدني الإنتاجية . كما أدى النقص في آليات تسوية الأراضي إلى مزيد من تقليص المساحات التي يمكن زراعتها وذلك لتعرضها للغرق أو الأراضي المرتفعة التي يصعب توصيل المياه إليها تتسبب في عطش المحصول .

5. التسويق : تدني الإنتاجية أدى إلى تراجع مركز القطن في السودان في الأسواق العالمية ، كما أن الأسلوب المتبع في تسويق القطن والارتباط بأسواق محدودة وعدم الانفتاح لأسواق جديدة ومتنوعة وإتباع سياسة بيع الآجل والمرتبطة بتوفيره للعمليات الزراعية.

وتدني مستوى إعداد القطن المعد للتصدير كل ذلك أفقد قطن السودان مكانته وقوته في الأسواق العالمية وبالتالي أفقده الحصول على عائد مجزي للمزارعين مما أدى إلى عزوف المزارعين عن زراعته كمحصول ذي عائد مجزي أما الزراعة المطرية فمن أهم مشاكلها الإنتاجية المتدنية وبالتالي ارتفاع تكاليف الإنتاج مما جعل توفير التمويل أكثر تعقيداً خاصة في حالة التدني في الأسعار العالمية .

أ. وهناك عائق آخر لانطلاق الزراعة المطرية هو عدم وجود سياسة زراعية خاصة بالزراعة المطرية وواضحة في

اختيار أنواع المحاصيل الأساسية المناسبة وادخال جرعات من التقنيات الحديثة في زراعتها.(1)

(1) د . عبد الوهاب عثمان شيخ موسى، مرجع سبق ذكره، ص ص 130-131 و 133.

ب. ففي السودان فإن المشكلة الاقتصادية الزراعية تعزي إلى انخفاض الدخل الفردي الذي يعزي إلى انخفاض في الإنتاجية، وسببها سوء توزيع تلك الموارد بين الاستخدامات الزراعية وثانياً الانتقال على نفس المنحني لدالة الإنتاج الزراعي.⁽¹⁾

ثانياً : معوقات الأداء في القطاع الصناعي :

يعتبر السودان من أكبر الدول الأفريقية من حيث قاعدة الصناعات التحويلية ، ولكن بالرغم من ذلك كانت مساهمة القطاع الصناعي التحويلي في الناتج المحلي متدنياً جداً مقارنة بالقطاعات الرئيسية مثل الزراعة والخدمات إذ لم تتجاوز مساهمة هذا القطاع 9% في الناتج المحلي الإجمالي في أحسن حالاتها وهذا البطء يرجع إلي أسباب عديدة أهمها :

1. تدهور الأداء الاقتصادي طيلة تلك الفترة السابقة خاصة قبل سياسات التحرير الاقتصادي عام 1992م افرز مناخاً غير محفز للاستثمار في المجالات الإنتاجية خاصة في ظل عدم الاستقرار الاقتصادي والتشوّهات في الهياكل الاقتصادية التي أدت إلى تقييد حركة الاقتصاد بالقيود الإدارية ومن أهم تداعيات عدم الاستقرار والمحيط للقطاع الخاص للولوج في الإنتاج الصناعي سياسات التخبط في مجالات تحديد نظام سعر الصرف وتوجيهه إدارياً دون وجود وسائل لاستمرارية النظام مثل الإصلاح المالي والنقدي وإزالة أسباب الضغوط على الطلب الكلي لاحتواء التضخم الذي أصبح الارتفاع في معدلاته سمة رئيسية للتطورات الاقتصادية في السودان
2. انحسار ثقة القطاع الخاص في سياسات الدولة الاقتصادية واستدامتها نتيجة للقيود الادارية التي اتسمت بها ادارة الاقتصاد وتمييز المؤسسات العامة التي أخذت تتوسع في النشاط الاقتصادي جراء التأميم في السبعينيات ومنحت امتياز الاحتكار لعمليات الصادر والاستيراد .
3. نقص النقد الأجنبي أثر سلباً على قدرة هذا القطاع على استيراد المدخلات الصناعية وقطع الغيار مما أدى إلى تراجع الطاقة الإنتاجية إلى حدود دنيا لعدد كبير من المصانع .
4. بعض المصانع شاخت وتجاوزتها التقنيات الحديثة ولم تعد قادرة على منافسة المصانع الحديثة وأن إعادة تعميمها أو إضافة خطوط جديدة والاستفادة من التقنيات الحديثة تكون عالية التكاليف ويتطلب ضخ موارد مالية كبيرة غير متوفرة فتوقفت كلياً .

(1) تأليف أ.د. رحمن حسن الموسري ، الاقتصاد الزراعي ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، الطبعة الأولى 2013م ، ص

5. ضعف البنىات الأساسية خاصة الطاقة الكهربائية والطرق والمجاري والنقل .
6. اعتماد المصانع في تمويل رأسمالها الإنشائي على قروض تجارية قصيرة ومتوسطة المدى من المصارف المحلية أو من المصارف الخارجية ونجم عن ذلك صعوبات في الأوضاع المالية لتلك المصانع خاصة موقف السيولة بها .
7. معظم المصانع في القطاع الخاص مملوكة للأسر أو مسجلة كشراكة أو كشركات خاصة ، لذا فإن الحصول على التمويل التشغيلي عن طريق طرح أسهمها في الأسواق المالية غير متاح .

ثالثاً : العوامل الخارجية :

سبب التدهور في التبادل التجاري جراء ارتفاع أسعار المواد البترولية وانخفاض المعونات الدولية منذ عام 1990 لأسباب سياسة خارجية آثرت سلباً على معدلات النمو الاقتصادي.⁽¹⁾

رابعاً : عدم استقرار خطط وبرامج الاستثمار :

عرف السودان برامج الاستثمار منذ منتصف الأربعينات حيث تم وضع أول برنامج استثماري في الفترة 1946 - 1951 ، أي بعد الحرب العالمية الثانية مباشرة ، ثم تلي ذلك مباشرة برنامج خماسي آخر لفترة 1951م - 1956م وقد تم إنشاء إدارة في مصلحة المالية فيما بعد وزارة المالية تحت اسم (إدارة الإنشاء والتعمير ثم إدارة التخطيط) وأستمر الجهد التنموي تحت مظلة هذه الإدارة حتى عام 1969م حيث تم إنشاء وزارة التخطيط بدلاً من إدارة التخطيط ثم تحويلها إلى مجلس التخطيط القومي ، ثم إلى مفوضية التخطيط في عام 1973م ثم إلى وزارة التخطيط القومي عام 1975م.

وأختص البرنامج الأول بتطوير الخدمات العامة والهياكل الأساسية للدولة بينما أشتمل البرنامج الثاني على تنفيذ 25 مشروعاً في مجالات التنمية الزراعية والمواصلات والخدمات الاجتماعية وأعتمد البرنامجان في تمويل المشروعات على فوائض الميزانية العامة دون اللجوء إلى الاستدانة المحلية أو الخارجية ولم ترتبط هذه المشاريع بأهداف اقتصادية كلية أو اجتماعية بل أن الأسلوب المتبع كان يعتمد على تجميع مشروعات مختلفة دون ربطها بأهداف .

ومن ناحية أخرى كان هذان البرنامجان يمثلان السياسة البريطانية بعد الحرب العالمية الثانية المتعلقة بدعم مستعمراتها .

(1) د. عبد الوهاب عثمان شيخ موسي ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 133 - 134

وكانت أول محاولة هي الخطة العشرية 62/61 - 1971/70م والتي تعتبر أول خطة مبنية على برنامج

وأهداف اقتصادية وانتقلت ببرامج الاقتصادية من مرحلة المشروعات العفوية إلى الخطة المبنية على أهداف كمية ونوعية واضحة، وكانت الخطة متكاملة إذا اشتملت على مشروعات القطاع الخاص إلى جانب المشروعات العامة.

وبقيام ثورة أكتوبر 1964م توقف تنفيذ الخطة بسبب عدم الاستقرار السياسي وغياب رؤية واضحة لسياسات اقتصادية أو تنموية.

مع بداية عهد النظام المايوي في منتصف 1969م بدأت مرحلة جديدة من اتجاهات وطرق التخطيط والاستثمار ، حيث بدء النظام الجديد ، ذو الاتجاه الاشتراكي ، العمل على تغيير النمط الاقتصادي الرأسمالي إلى النهج الاشتراكي ، لذا تم وضع الخطة الخمسية الأولى 1970-1975 على النهج الاشتراكي المعتمد على شمولية الإدارة ومركزية التخطيط والتنفيذ واحتكار المؤسسات العامة على جل النشاط الاستثماري والتجاري ، وربط الاقتصاد باقتصاديات الفكر الاشتراكي عن طريق وكالات حكومية لها حق الاحتكار .⁽¹⁾

وبعد زوال سيطرة الاتجاه الاشتراكي على نظام الحكم تم تعديل الخطة الخمسية بالخطة الخمسية المعدلة ، بإدخال ماسمي ببرامج العمل المرحلية وقد تم مد فترة الخطة إلى 1971/70م 1983/1982م وقد اشتملت الخطتان المعدلة والثانية على أهداف عريضة ، وقد توفرت لها كل المقومات المالية للنجاح خاصة وقد صادفتا فترة الارتفاع الهائل في أرصدة الدول العربية البترولية الفائضة عقب ارتفاع أسعار النفط بعد حرب أكتوبر 1973م وقيام مؤسسات مالية عربية إقليمية وقطرية عديدة لتمويل المشروعات في الدول العربية خاصة والدول النامية بصفة عامة .

وكان السودان أوفر في الحصول على العون المالي من هذه المؤسسات ، حيث تحول اهتمام الدول العربية إلى السودان كسلة الغذاء للأمة العربية ، ولإستغلال الإمكانيات الزراعية الهائلة التي يتمتع بها السودان ولتحقيق هذا الهدف تم وضع برنامج طموح بواسطة الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي بهدف تطوير الإنتاج الزراعي في السودان ، ويتم تنفيذه على

(1) د. عبد الوهاب عثمان شيخ موسي ، مرجع سبق ذكره ، ص 116-117

مرحلتين 1976م - 1985م والثاني 1985م - 2000م ، وتهدف الفترة الأولى إلى تحقيق الاكتفاء الذاتي من الغذاء للسودان وتحقيق فائض في المرحلة الثانية للتصدير ، وقدر حجم الاستثمار عندئذٍ بأكثر من 6 مليار دولار .

وكآلية لتنفيذ هذا البرنامج ، تم إنشاء الهيئة العربية للاستثمار الزراعي ومقرها الخرطوم ، وتم توفير إمكانيات

مالية هائلة لإحداث طفرة إنمائية كبرى إلا أن الخطة لم تسر كما كان مخططاً لها ومؤملاً فيها ، إذ تعثر التنفيذ لضعف تصميم المشروعات والبطء في التنفيذ كما أن المعوقات الهيكلية وعدم الاستقرار الاقتصادي خاصة فيما يتعلق بنظام سعر الصرف وارتفاع معدلات التضخم خلق بيئة غير داعمة للإنتاج وطاردة للاستثمار وبعد عام 1983م - 1984م تدهور الأداء الاقتصادي وتراجعت تدفقات العون الخارجي ، وأنتظم العالم الركود التضخمي (Stag flation) مما أدى إلى تراكم فوائض عائدات البترول وبدأت إعادة تدوير الموارد المالية (RecycLing) تتم عن طريق أسواق الأموال العالمية القصيرة ومتوسطة المدى وتوسعت عمليات الإقراض الخاصة ويديرها المضاربون ، والسودان كغيره من الدول النامية قد وقع في شباكهم مما أدى إلى مزيد من تقاوم الضغوط . (1)

على الحساب الخارجي وعلنه أمام هذه التطورات اضطرت الدولة إلى الرجوع مرة أخرى إلى البرامج الاستثمارية وبالتعاون مع البنك الدولي كانت علاقات السودان مع البنك الدولي ما زالت متصلة حتى ذلك التاريخ وتم وضع عدة برامج ثلاثية متتالية ومتداخلة في إطار برنامج التركيز المالي والإصلاح الاقتصادي ، وكانت مكونات البرنامج تشمل إكمال المشاريع تحت التنفيذ وإعادة تعمير المشاريع القديمة في الزراعة المروية ، وأخيراً توسيع وإعادة تعمير مشاريع البنيات الأساسية ، وأستمر برنامج الاستثمار حتى عام 1989م وفي عام 1988م تم وضع البرنامج الرباعي 1989/1988م - 1992/91م وقبل أن يوضع هذا البرنامج الرباعي موضع التنفيذ تغير نظام الحكم في السودان أثر قيام نظام الإنقاذ الوطني ، وفي أكتوبر 1989م عقد مؤتمر اقتصادي شامل واستناداً على توصيات ومقررات ذلك المؤتمر تم إعداد البرنامج الثلاثي للإنقاذ

(1) د. عبد الوهاب عثمان شيخ موسي، مرجع سبق ذكره، ص ص 117-118

الاقتصادي للأعوام 1990 - 1993 م وفاء لمقررات المؤتمر الاقتصادي وضعت الأهداف العامة التالية .

الأهداف العامة للبرنامج :

1. تحريك جمود الاقتصاد السوداني وتوجيهه نحو الإنتاج .
2. حشد كل الطاقات المتاحة وفتح الباب لكل من يرغب داخلياً وخارجياً في المساهمة في تحقيق أهداف البرنامج وتعديل الهياكل الاقتصادية والمالية والمؤسسية اللازمة لفتح المشاركة للجميع.
3. تحقيق توازن اجتماعي بحيث لا يتم عملية تحريك الاقتصاد والصعبة على حساب الفئات الضعيفة اقتصادياً .

الوسائل العامة للبرنامج :

1. التركيز بصورة كبيرة وأساسية على التنمية الزراعية
2. تحرير الصادر وتقديم الدعم اللازم له
3. توفير موارد داخلية وخارجية حقيقية من العملات المحلية والصعبة .

وللمساعدة في تحقيق أهداف ذلك البرنامج الاعتماد على الآتي :

- ج. موارد المواطنين داخلياً وخارجياً بالدرجة الأولى.
- د. استثمارات القطاع الخاص المحلي والعربي والإسلامي.
- هـ. الحصول على موارد أخرى متاحة خاصة أو رسمية مقبولة سياسياً .
4. إزالة كل العقبات الإدارية والاقتصادية والقانونية التي تقف أمام رجال الأعمال والمستثمرين وكل العاملين في الحقل الاقتصادي. (1)

خامساً : عدم قدرة النظام المالي في مقابلة متطلبات النمو المستدام في الاقتصاد:

من أهم متطلبات تحقيق نمو مستدام في الاقتصاد الوطني وجود نظام مالي سليم ومستقر ، ووجود مؤسسات مالية تملك قدر الوساطة المالية وقادرة على تعبئة الموارد المالية وتوجيهها

(1) د. عبد الوهاب عثمان شيخ موسى، مرجع سبق ذكره، ص 119

لتمويل عمليات الاستثمارات الجديدة بجانب توفير رأس المال التشغيلي للوحدات الإنتاجية وتكاليف تحديثها وتوزيع منتجاتها بالإضافة إلى جانب توفير احتياجات التمويل للخدمات الاقتصادية المساعدة للإنتاج مثل النقل و الاتصال. (1)

سادساً : العوائق الاجتماعية :

هنالك عدة عوائق مرتبطة بالعادات والتقاليد منها ماهو موروث ومنها ماهو مكتسب تقف هذه العوامل أمام الانطلاق وهي :

(1) عدم احترام الوقت : الوقت عبارة عن مورد اقتصادي يجب استغلاله بصورة مثلى لتحقيق الإنتاج

تمارس الدول النامية والسودان عملية ضياع الوقت وعدم الاستفادة منه في تحقيق التنمية حيث يجلسون الساعات الطوال في نقاش غير مجدي وشرب القهوة وكل ذلك وقت الغدو .

(2) عدم احترام العمل: تعاني الدول النامية والسودان من ظاهرة عدم احترام العمل ويرجع ذلك إلى :

أ. عدم المعرفة والجهل بالهدف من العمل .

ب. عدم التدريب الكافي والمناسب للعمال في الأعمال المختلفة .

ج. عدم الرقابة على الموظفين والعاملين ، وكل ذلك يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية مما يعني مزيداً من التخلف

أ. سيادة العلاقات الاجتماعية: تعاني أغلبية دول العالم الثالث من سيادة العلاقات الاجتماعية والتي تتمثل في سيادة الفرد وانخفاض مستوى الوعي لدى الغالبية خاصة النساء في العالم الثالث .

ب. انتشار الأمية: حيث تعاني أقاليم السودان المختلفة من انخفاض مستوى التعليم ويعتبر التعليم من الركائز الأساسية لحدوث التنمية الاقتصادية التي لا يمكن أن تبنى على الجهل لأن تنفيذ مشروعاتها والتفاعل معها يتطلب قدراً من الوعي والتعليم . (2)

(1) مرجع سابق ، ص 137

(2) على أحمد الأمين ، اقتصاديات التخطيط والتنمية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات التجارية، الخرطوم 2013 ،

ص 63-64.

ج. تدني المستوى المعيشي : نتيجة لانخفاض الدخل القومي ونصيب الفرد من ذلك ، فإن الأفراد يعيشون مستوى معيشة منخفضٌ وبعد ذلك من عوائق التنمية وهذا الأمر يؤدي لانخفاض معدلات التعليم والوعي والرعاية الصحية .

د. انتشار الأمراض والأوبئة : تعاني كل دول العالم الثالث من انتشار الأمراض والأوبئة (الملاريا ، الإيدز، الإيبولا) وأدى كل ذلك إلى انخفاض الدخل الذي يمكن استخدامه للعلاج من تلك الأمراض أو الوقاية منها .

سابعاً : العوائق الطبيعية : حيث يقع السودان في منطقة استوائية تمتاز بدرجات مناخ متفاوتة تمثل هذه المناخات أحد معوقات التنمية الاقتصادية.

1. بعض مناطق السودان تهطل فيها الأمطار بكميات كبيرة على مدار العام مما يعني عدم الاستفادة منها في الزراعة وغيرها .

2. بعض المناطق الزراعية يتم جرفها بواسطة السيول والفيضانات مما يؤثر على الإنتاج سلباً .

3. شح الأمطار يخلق مشاكل بصورة مستمرة لأن هناك بعض الخطط تعتمد على الأمطار في تنفيذها خاصة قطاع الزراعة المطرية (القضارف) وقطاع الثروة الحيوانية .

4. ارتفاع درجة الحرارة في السودان (30 – 40°م) في فترة الصيف يؤدي إلى عدم رغبة العامل السوداني في العمل مما يعني انخفاض الإنتاجية الحدية ويكون ذلك أيضاً في فترة الشتاء حيث البرد يجعل العامل في حالة خمول وعدم الرغبة في العمل .

هـ. كما أن ارتفاع وانخفاض درجات الحرارة يؤدي إلى بعض الأمراض التي تصيب الإنسان (السحائي - والنزلات البردية) وكذلك بعض أنواع النبات يصيبها المرض مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية .

ثامناً :- العوائق السياسية :

1. عدم الاستقرار السياسي: فلم يشهد السودان منذ استغلاله فترة من الاستقرار السياسي تكون كافية لتنفيذ الخطط التنموية التي يمكن أن تحدث التنمية، حيث ظل السودان يدور فيما يسمى حلقة السياسة الخبيثة (حكومة ديمقراطية، انتفاضة شعبية، انقلاب عسكري).⁽¹⁾ مما يخلق مناخ غير ملائم لتنفيذ ماتم التخطيط له حيث أن تغيير الحكومات باستمرار يؤدي إلى تغيير الخطط الموضوعة وفي النهاية عدم التنفيذ لهذه الخطط ، وكذلك يؤدي إلى عزوف المنظمات الدولية عن تقديم التمويل والمساعدات اللازمة لإحداث التغيير المطلوب في تلك البلدان.
2. عدم الاستقرار الأمني : ظل السودان في حالة الحروب المستمرة في الجنوب (1955م - 2005م) وفي دارفور وفي شرق السودان مما يعني عدم وجود مشروعات للتنمية لأن الحروب قد كلفت الدولة أموالاً كبيرة كان يمكن أن تتجه لعملية التنمية التي ظلت متوقفة أيام الحروب فضلاً عن نك فإن الحروب تخلق مناخاً طارداً للاستثمارات الأجنبية والوطنية .
3. عدم الديمقراطية وسيادة حكم الفرد : تعاني الدول النامية من فقدان المؤسسة السياسية والديمقراطية في ممارسة العمل السياسي حيث تخضع الأمور لفرد معين وهو صاحب الكلمة الأولي والأخيرة (الديكتاتورية) الأمر الذي يجعل كل القرارات غير مدروسة من ناحية اقتصادية.
4. عدم المؤسسة في الممارسة الحزبية : يلاحظ في دول العالم الثالث انعدام الديمقراطية في ممارسة العمل الحزبي حيث تنحصر السلطات في يد رجل واحد وهذا يجعل الآخرين غير مؤهلين لممارسة هذا العمل لعدم إلمامهم بتفاصيل القضايا السياسية التي ينبغي معرفتها والعمل على معالجتها .
5. عدم تحسين العلاقات مع الدول الخارجية والمنظمات الدولية فمن العوائق السياسية عدم انتظام العلاقات الخارجية للدول الفقيرة مع دول العالم المؤثرة وذات المركز المالي والاقتصادي القوي.

(2)

تاسعاً: العقبات التكنولوجية والتنظيمية:

(1) على أحمد الأمين ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 64 - 65.

(2) مرجع سابق ، ص ص 65-66.

أصبحت التكنولوجيا الحديثة واحدة من وسائل الضغط من الدول المتقدمة إلى الدول النامية. والمقدار المسموح به من التكنولوجيا هي تكنولوجيا الاستهلاك التي تساهم في جعل الدول النامية في حاجة دائمة إلى الدول المتقدمة وبالتالي تكون اقتصاديات الدول النامية رهن إدارة الدول المتقدمة والتقنية الحديثة التي تساهم في إنتاج وفير من القمح أو البذور أو الزراعة عموماً غير مسموح للدول النامية استغلالها استغلالاً يؤدي إلى فك ارتباط اقتصادها بالدول المتقدمة . ومما يحدث في العراق وإيران ما هو إلا تعبير عن نمط التفكير الغربي وتفكير الدول المتقدمة نحو الدول النامية غير مسموح للدول النامية باستخدام التقنية النووية حتى في الأغراض السلمية. (1)

عاشراً : ضعف نمو السكان وتكوين رأس المال :

في ظل اقتصاد بدائي يفتقر إلى رأس المال ، نجد أن إنتاج العالم يعتمد أساساً على كم وطبيعة الأرض ، ومع زيادة عدد السكان تستقل الأرض والموارد الطبيعية الأخرى بطريقة تقترب تدريجياً إلى الاستقلال الكامل وعند بلوغ هذه المرحلة يصبح المجتمع قادراً على تكوين رأس المال .

رؤوس الأموال المطلوبة في الدول النامية .

تحتاج الدول النامية الي رؤوس الأموال ليس فقط للإستثمار في الزراعة والصناعة ولكن كذلك بتمويل مشروعات البنية التحتية مثل الطرق والترع والسكك الحديدية ومحطات الكهرباء والمياه والإستثمارات الاجتماعية لتنمية الموارد البشرية مثل المدارس والجامعات والمستشفيات (2) .

(1) د. طه محمد بامكار ، التخطيط والتنمية الاقتصادية في السودان 1990م - 2010م دار عزة للنشر والتوزيع ، الخرطوم - السودان ، ص64.

(2) محمد عبد العزيز وإيمان عطية ، التنمية الاقتصادية دراسات نظرية وتطبيقية ، قسم الاقتصاد ، كلية التجارة جامعة الإسكندرية (1)

، 2000م ، ص ص 331 - 333.

الفصل الثالث

أسباب البطالة والآثار والحلول

تمهيد:

فمشكلة السودان ليست مشكلة إنفجار سكاني بل هي سوء توزيع على القطاعات الانتاجية المختلفة واستغلالها لاستصلاح الأراضي الزراعي والمورد البشري هو من أهم الموارد الاقتصادية ويمكن ترجمته إلى قوى إنتاجية تتمثل في العمل في السنوات الأخيرة ظهرت في ساحة الاقتصاد السوداني شكل جديد للبطالة ، حيث إنتشرت البطالة بين المتعلمين وبوجه خاص خريجي الجامعات والمعاهد العليا. وهي ظاهر على درجة كبيرة من الخطورة وتستدعي الدراسة والتحليل حيث أن بطالتهم يمثل فقدان للموارد التي أنفقت في سبيل تعليمهم، ويصبح العائد على الاستثمار البشري في هذه الحالة صفرًا، وقد يتحول إلى قيمة سالبة في حالة إذا مثل هؤلاء الأفراد تهديدًا لأمن المجتمع.

المبحث الأول أسباب البطالة في السودان

هنالك أسباب كثيرة أدت إلى تفشي مشكلة البطالة في السودان و نجدها تتمثل في الآتي :

1. ارتفاع معدل النمو السكاني وانخفاض معدل النمو الاقتصادي: إن معدل النمو السكاني في زيادة مضطردة تفوق معدل النمو الاقتصادي وذلك بسبب ضعف الإنتاج وقلة رأس المال وضعف الاستثمار والتقنية المستخدمة.
2. الحروب الأهلية وانحراف الموارد عن المشاريع التنموية : تقشي ظاهرة الحروب التي استمرت لفترة طويلة منذ الاستقلال وحتى العام 2005م بالإضافة إلى الحرب الدائرة في غرب البلاد مما يجعل أن الموارد المالية المخصصة لدعم المشاريع التنموية في البلاد تتجه الى مواقع الحرب لتأمين المواطنين من ويلات تلك الحرب
3. تناقص فرص العمل على المستوى العالمي نتيجة للتطور التقني في المجال الصناعي والحرفي والزراعي الذي يعتمد على الحاسوب وتقنية المعلومات بأقل عدد من العمال مما يؤدي إلى الاستغناء من أعداد كبيرة عن العمل وعدم إتاحة فرص جديدة للذين يبحثون عن العمل .
4. الطلب الكلي المكون من الاستهلاك والاستثمار يقل عن المعروض من السلع والخدمات الاستهلاكية والاستثمارية.
5. السياسات الاقتصادية تقوم بالتأثير في العرض والطلب مما يؤدي إلى ظهور البطالة ، فالمعدلات العالية للضرائب وتحديد مستوي عالي لسعر الفائدة ربما أدى إلى مكافحة التضخم لكنه يقلل الطلب الكلي خصوصاً الاستثمار مما يؤدي إلى البطالة .
6. القوى العاملة لها خصائص لم تكن موجودة في سوق العمل ويرجع هذا إلى نوعية القوى العاملة وتدريبها وهيكلها الاقتصادي وتحولها ويسمى هذا النوع من البطالة بالبطالة البنائية.⁽¹⁾
7. زيادة العمالة الوافدة غير الماهرة أدت إلى زيادة البطالة الوطنية : تزايد العمالة الوافدة التي تقبل العمل بأجور متدنية مما يحد من تشغيل المواطنين ويحرمهم من التدريب وإعادة التأهيل .⁽²⁾
8. عدم تخطيط القوى العاملة : يؤدي إلى عدم التقدير السليم والواضح للمهارات الإنسانية المطلوبة لكل مشروع في الخطة وكذلك تحديد نوع ووقت هذه الاحتياجات وتخطيط القوى العاملة يتضمن

(1) سامية علي أحمد ، سبق ذكره ، ص 63 .

(2) صفاء عبد اللطيف محمد البوني ، أثر العمالة الوافدة علي معدلات البطالة في السودان في الفترة من (1999 - 2008) ، رسالة ماجستير ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، مايو 2010 ، ص 109 .

تقدير مصادر القوى البشرية المتاحة وتقدير الخطوات الضرورية لتنميتها تنمية سليمة والاستخدام الرشيد بهذه المصادر .

9. الهجرة الداخلية : إن الهجرة في الولايات إلى العاصمة أثرها على حجم وطبيعة سوق العمل فهي تؤدي إلى كثير من المشاكل والتضخم الحضري واختلال عمري للسكان ويترتب على الهجرة مشاركة الوافدين سكان العاصمة في الخدمات وانعكاس ذلك في بعض القصور في الخدمات .

10. التنمية الاقتصادية : العلاقة بين التنمية الاقتصادية ومشكلة البطالة هي أن يعمل الاقتصاد أقصى كفاءة لكل عناصره وفي مقدمتها العنصر البشري ويستلزم ذلك حسم لقضايا أساسية مثل غموض وتذبذب موقف الدولة تجاه كل من القطاع العام والخاص وشعار مجانية التعليم في كافة المراحل والعجز عن توفير متطلباته كما أن الالتزام بتشغيل الخريجين وتناقصه مع قدرات الوفاء بالالتزام مما يؤدي إلى بطالة مقنعة في القطاع العام.

11. التخصصية : وهي خفض فرص العمل وتسريح لبعض الأيدي العاملة والسودان واحد من تلك الدول التي قامت بتحويل الملكية العامة إلى القطاع الخاص ولا شك أن هذا التحول له آثاره الاقتصادية والاجتماعية بالإضافة للأثر الكبير على العمالة الذي يواجه برفض شديد فغالبا مايصاحب هذا التحويل تسريح أعداد كبيرة من العمالة وبالتالي سيزيد هذا الأمر من مشكلة البطالة. (1)

المبحث الثاني

أسباب بطالة خريجي الجامعات والمعاهد العليا بالسودان

تعد مشكلة بطالة خريجي الجامعات والمعاهد العليا من أكبر العلل التي يعاني منها الاقتصاد السوداني ، خاصة في الآونة الأخيرة حيث تفاقمت هذه المشكلة ، ونظراً لندرة فرص الاستخدام في القطاعات ذات الإنتاجية العالية فإن الخريجين يضطرون إلى العمل في وظائف لا تتناسب مع مؤهلاتهم وتخصصاتهم مما أدى إلى تشويه هيكل العمالة في القطاع الحضري والذي بدوره يؤثر سلباً على التنمية الاقتصادية والاستقرار الاقتصادي .

(1) إشرافه عبد الله محمد علي ، رسالة ماجستير ، سبق ذكرها ، ص ص 38-39 و41.

والخلل الواسع بين احتياجات العمل والإنتاج من ناحية ومخرجات التعليم من ناحية أخرى لن تتوقف عند هذا الأمر المتمثل في تشغيل الخريجين بل أن الخلل الأساسي يجيء نتيجة للانفصام المتسع دوماً بين الاحتياجات الفعلية والحقيقية لمجتمعاتنا وبين مخرجات التعليم العالي ، ولا شك أن مؤشر البطالة وسط الخريجين دليل على هذه المفارقة بين عالم العمل وعالم التعليم بل أن الارتباط بين الاثنين أصبح ارتباطاً عكسياً بمعنى أن معدلات البطالة تزداد ارتفاعاً مع الصعود على درجات السلم التعليمي مع الملاحظ أن معظم خريجي الكليات النظرية يعملون في أعمال هامشية مما نتج عنه استخدام غير كامل ويرجع ذلك لعدة أسباب وظروف اقتصادية مجتمعة أدت لتبلور وظهور هذه المشكلة والتي سنوضحها فيما يلي :

1. سوء التخطيط التعليمي : أكد الاقتصاديون بمختلف مذاهبهم ، من كلاسيكين إلى اشتراكيين إلى محدثين أن الموارد البشرية تعتبر العامل الأساسي في تحديد المستقبل الاقتصادي للأمم ، وأن التعليم العالي هو استثمار في الموارد البشرية والإنفاق عليه يزيد من الناتج القومي كما اعتبر هؤلاء الاقتصاديون العمالة ضمن رؤوس الأموال الاجتماعية التي في حوزة المجتمع وأن الإنفاق عليها بتعليمهم لرفع قدراتهم الإنتاجية إلى أقصى مستوى إنتاجي بالتعليم يعد استثماراً اقتصادياً بمعناه الحقيقي وقد توصلت العديد من الدراسات إلى وجود ارتباط قوي بين التعليم وزيادة الدخل الفردي بزيادة المستوي التعليمي ويتضح من ذلك أهمية التخطيط للتعليم الجامعي ووفقاً للمتطلبات الاجتماعية ، بحيث يشمل هذا التخطيط تحديد الأعداد التي تقبل في الجامعات للموازنة بين التخصصات المطلوبة والربط بين عمليات الإعداد والخطط الاجتماعية والاقتصادية وأن الدعوة إلى التخطيط وفقاً لمتطلبات التنمية في المجتمع تنال اهتماماً ظاهراً علي جميع المستويات العالمية والمحلية والا أن الدعوة للتعليم الجامعي الحر تتيح الحرية في اختيار نوع التعليم الذي يرغب فيه أفراد المجتمع ، ولكن يجب الأخذ في الاعتبار أن التعليم لم يعد خدمة تقدم للأفراد وفقاً لرغباتهم وأهوائهم الشخصية فحسب ، بل هو عملية استثمارية ينبغي أن تعود على الناتج القومي بعائد أكبر ويتطلب ذلك توجيه التعليم وتخطيطه ، بحيث يخدم المطالب ذات الأولوية وفق الخطة الشاملة للمجتمع ، ولا يتم ذلك إلا من خلال عمليات التوجيه التعليمي في

مراحل التعليم المختلفة ، بحيث توجه قدرات الأفراد وميولهم على ضوء الإطار الاجتماعي ، والتوجيه الاقتصادي ، بوضع سياسات لتحقيق احتياجات المجتمع فحسب إمكانياته وظروفه. (1)

2. ضعف تخطيط القوى العاملة بالسودان :

عموماً نلاحظ أن الخطط لم تهتم خلال مراحلها المختلفة كثيراً بتخطيط القوى العاملة إذا أفقر إعداد المشروعات الاقتصادية والاجتماعية إلى التناقص ولم يكن الاهتمام بجوانب تخطيط القوى العاملة وبالرغم من الاهتمام بالاستثمار في مجالات التعليم والتدريب إلا أن مخرجات هذه البرامج كانت بعيدة عن تحقيق أهداف مشروعات التنمية الاقتصادية والاجتماعية مما أدى إلى خلل واضح في هيكل حجم القوى العاملة المطلوبة . ولا شك أن ذلك يرجع إلى غياب جهاز مركزي لتخطيط القوى العاملة على المستوى القومي في أي مرحلة من مراحل تطور تجربة التخطيط الشامل بالإضافة إلى ندرة البيانات والمعلومات اللازمة لتخطيط القوى العاملة ، والملاحظ ضعف الرابط بين التخطيط التربوي وتخطيط القوى العاملة ويؤكد ذلك الدراسة التي قدمها (د. محمد أدهم علي - 1958م) لمركز البحوث عن فشل تخطيط القوى العاملة بالسودان لغياب التخطيط العلمي للقوى العاملة عند تخطيط التنمية وأيضاً لضعف الأداء لمختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية للبلاد.

وتفشي البطالة نتيجة لعدم التوازن بين الخريجين وتوفير فرص العمل كما أن هناك عدم عدالة في توزيع القوى العاملة وانخفاض في مستوى التدريب حيث نجد أن هناك تضخماً في العمالة في ولاية الخرطوم ونقص في الولايات الأخرى.

3. ضالة معدل النمو الاقتصادي : نجد أن تزايد حجم الاستهلاك والنمو الاقتصادي لا يلتقيان وأن حجم الاستهلاك العام ونفقات الدولة في تزايد مستمر كما أن هنالك نفقات تستهلك قدراً كبيراً من الدخل القومي فرضتها ظروف الحرب مما يؤدي إلى قلة المصادر المالية وانخفاض دخل الفرد دون مقدرته الإنتاجية الشيء الذي أدى إلى هبوط حجم الإنتاج وأثر سلباً على الاستثمار وفرص التنمية الاقتصادية عموماً فإن الصعوبات التي حالت دون تزايد حجم الاستثمار ساعدت على إتساع حجم بطالة الخريجين في البلاد. (2)

(1) اسمهان محبوب عبد الوهاب ، أثر السياسات الاقتصادية والتعليمية علي بطالة الخريجين في السودان ، رسالة ماجستير ، جامعة الخرطوم معهد الدراسات والبحوث الإنمائية ، 2004م ، ص 34-35.

(2) سبق ذكرها ، ص 35-37

4. اختلال وعدم كفاءة سوق العمل :

هناك عدم كفاءة أسواق العمل في الدول النامية وعدم فعاليتها وينعكس عدم كفاءة سوق العمل على العمل، موارد المكملة وعدم العدالة في توزيعها وتدني مستوى التكنولوجيا واختلال التوازن بين العرض والطلب على الخريجين وعدم توفر البيانات الإحصائية وضعف سيطرة مكاتب الترخيم بالإضافة إلى ضمور فرص العمل حيث أن الطلب الكلي يفوق العرض الكلي للوظائف فليس هناك موازنة كاملة بين العرض والطلب على العمل .
ويواجه سوق العمل صعوبة تحقيق التوافق أو المواءمة بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل .

5. سياسة ثورة التعليم التوسعية : خلال السنوات الأخيرة توسعت الدولة في مجال القبول للتعليم العالي وذلك بفتح العديد من الجامعات الجديدة وزيادة فرص القبول في الجامعات القديمة حيث بلغ عدد الجامعات أكثر من 30 جامعة حكومية و30 كلية وجامعة للقطاع الخاص وتضاعف عدد المقبولين 6 مرات وصار الآن الكثير من الطلاب الحاصلين على الشهادة الثانوية يجد فرصته في التعليم العالي وهو اتجاه محمود في ظل ضعف قاعدة التنمية البشرية حيث تبلغ نسبة حملة المؤهلات الجامعية وسط القوى العاملة 5.2% وتهبط إلى 2% وسط السكان لكن هذا التوسع تم عن طريق سياسات تقليدية وموجهة وغير مدروسة تجاه احتياجات سوق العمل ، الأمر الذي نتج عنه كثرة أعداد المتخرجين الغير مهنيين أو من ذوي التخصص وهي الفئة المطلوبة دائماً في كل المجتمعات والتي تعتبر قاطرة الإنتاج والتنمية ، وبالتالي نشأت طبقة من الخريجين يتمتعون بما يمكن أن نطلق عليه الأمية المهنية (الحرفية) تزداد أعدادهم سنوياً ويعملون أيضاً علي زيادة حجم فقاعة البطالة .

كما أن التوسع في التعليم لم يصاحبه زيادة في فرص الاستخدام في القطاعين العام والخاص ومناهج التعليم لم تهئ الخريجين لروح المبادرة الفردية .

تخرج الجامعات السودانية والكليات المختلفة عدداً مقدراً من الخريجين يتجاوز عددهم 80,000 خريج سنوياً وأكبر عدد من الخريجين يتم تخرجه من الجامعات الحكومية التي تساهم بنسبة 80% من هذا العدد. (1)

(1) أسهان محجوب عبد الوهاب ، سبق ذكرها ، ص ص 39 - 41.

6. سياسة التحرير الاقتصادي وعمليات خصخصة القطاع العام : لا يخفي ما أثمرته سياسة التحرير الاقتصادي في بلد نامٍ كالسودان وذلك بتسريح العمالة نتيجة لخصخصة بعض مؤسسات القطاع العام الذي نجمت عنه

ثأراً اقتصادية متمثلة في المسار المتصاعد للأسعار وانخفاض الأجور وتدني مستوى المعيشة مما أدى إلى تزايد الأعباء المعيشية وثقلها وتراجع قدرة محدودي الدخل علي مجاراة تكاليفها المرتفعة بتزايد مضطرد وهذا بدوره ساهم في إزدياد حدة الفقر بالإضافة إلى إعادة الهيكلة بالتخلص من العمالة ، حيث نجد أن نسبة متوسط العمالة المنخفضة نتيجة لعمليات التخصيص في كل وحدة تبلغ حوالي 25% . (1)

7. هجرة العقول هي هجرة ذا الكفاءات إلى الدول المتقدمة وكذلك من خصائص مشكلات البطالة نلاحظ الآتي :

أ. ارتباط مشكلة بطالة الخريجين بالحضر أكثر من الريف وذلك بسبب طبيعة التدريب والتأهيل الجامعية والمرتبطة قليلاً والموجهة أكثر لطبيعة المهن والأعمال في المدن والمراكز الحضرية، كما يوجد في الحضر بطالة مقنعة وفي الريف قلة الاستخدام.
ب. البطالة أعلى وسط خريجي الكليات النظرية مقارنة بالكليات التطبيقية .

ج. ارتفاع معدلات البطالة وسط الخريجين ويرجع ذلك لعوامل ومعوقات ثقافية واجتماعية واقتصادية.

8. التعليم غير المتوازن أي أن هناك طلب اجتماعي متزايد على التعليم دون النظر إلى الحاجة الاقتصادية للبلاد بالإضافة إلى ارتفاع القيمة المضافة .

9. الأطماع الإقليمية والدولية الناتجة عن التجارة العالمية والتي تأتي بعمالة من خارج البلاد وبالتالي تؤدي إلى ظهور العطالة بالنسبة للخريجين داخل السودان .

10. التوسع الكمي والعجز الكيفي : أن التوسع السريع في التعليم العالي أدى إلى التدهور السريع في نوعية التعليم وبالتالي أصبح دور الطالب الجامعي ومازال محصوراً في مجرد تلقي المحاضرات وحفظها وقليلة هي الجامعات التي تجد نسبة كبيرة من طلابها قادرين على البحث

(1) أسهمان محجوب عبد الوهاب ، سبق ذكرها ، ص 41 - 44

الذاتي والمعرفة المستقلة عن المعلومات من خلال الكتب والمكتبات وماتوفر حديثاً من خلال شبكة الإنترنت وبحيث يكون هذا الطالب تواقاً لمعرفة كل جديد ليس فقط في مجال تخصصه بل في مجالات أخرى بما فيها مجال التطور التكنولوجي المتلاحق وإن الجامعة بوضعها الحالي لم تستطيع حتى أن تؤدي مهمة رئيسية بالغة الأهمية ، هي مهمة خلق التفكير العلمي لدى خريجها وأن تكون مكاناً لتدريب الدارسين على حل المشاكل وعلى التفكير بأسلوب علمي في مجالات الحياة المتعددة والمختلفة. (1)

11. عدم توفر معرفة تفصيلية ودقيقة عن مختلف جوانب الظواهر محل الاهتمام وخاصة آليات تغيرها بين التعليم وسوق العمل والتنمية البشرية بالإضافة إلى غياب الإحصائيات الدقيقة والمسوحات لسوق العمل .

12. غياب التخطيط والتنسيق السليم بين مؤسسات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل والإنتاج.

13. ندرة المعلومات والبحوث المعمقة والمقارنة عقبية في ضعف الأساس المعرفي في محيط التعليم وسوق العمل والتنمية البشرية.

14. ضعف القدرة الاستيعابية في القطاع العام والخاص.

15. قلة رأس المال وضعف الطاقة الإنتاجية . (2)

16. مواطن الضعف في نظم التعليم والتدريب واستمرارها في عدم مواكبة لمتطلبات احتياجات سوق العمل المتجددة والمتغيرة.

17. اختلال التركيب المهني والقطاعي الأمر الذي تسبب في حدوث البطالة الهيكلية. (3)

18. انعدام الديمقراطية في البلاد وتركيز الحكم في يد فئة محددة من الناس يؤدي إلى عدم إتاحة الفرص للتشغيل.

(1) سامية علي أحمد ، سبق ذكرها ، ص 44.

(2) سامية علي أحمد ، سبق ذكرها ، ص ص 63 و 46 .

(3) إعداد الأستاذة ثريا أحمد فرح والأستاذة عواطف محمد كامل ، ورقة عمل ، بطالة الشباب ، الخرطوم - قاعة إتحاد عام نقابات عمال السودان ، مارس 2005م ، ص 6

19. الخلل الكبير في السياسات التعليمية وسياسات الاستخدام والتشغيل المتمثل في مخرجات التعليم العالي (الخريجين) طالبي العمل واحتياجات سوق العمل والتشغيل هذا الخلل يؤدي إلى تناقص فرص العمل وبالتالي وجود أعداد كبيرة من الخريجين عاطلين عن العمل.

20. غياب التنمية المتوازنة في البلاد أي أن التنمية في القطاعات الثلاثة الصناعي والزراعي والحرفي غير متوازنة والتركيز على القطاع الحرفي يقلل من التطور الترموي والاستثمار في القطاعين الصناعي والزراعي وبالتالي يتسبب في وجود أعداد كبيرة من الخريجين العاطلين عن العمل.

21. مقايضة الجودة بالتوسع الكمي : وإن رغبة الحكومات في تحقيق مكاسب سياسية من خلال رشوة اجتماعية تتمثل في إنشاء المزيد من الكليات والجامعات وفي توسيع معدلات القبول في الوقت الذي يتم فيه تخصيص موارد مالية ومادية متناقصة للتعليم العالي بل وأكثر نقصاً للتعليم العام الذي تتغذى منه الجامعات هو الذي أدى ومازال يؤدي إلى تدهور خطير في نوعية التعليم حتى بالنسبة للتخصصات التي تمس حياة الإنسان

كالطب والصيدلة والهندسة وفي ظل المصاعب الاقتصادية تراجع آليات الإنفاق على التعليم ما أصبح يعرف بالقبول الخاص حيث تحل القدرة على دفع المصروفات الكبيرة من قبل الفئات ذات الدخل الأعلى محل الجدارة والكفاءة الأمر الذي لا يضر فقط بشرائح المجتمع الأكثر فقراً بل أيضاً بالكفاءة النوعية للتعليم نفسه عندما يتم استبدال الجدارة بالقدرة على الدفع وتحمل التكاليف كما يزيد من اختلال العلاقة بين التعليم والعمل.

22. تتصف الاستثمارات الحديثة بكثافة رأس المال وضعف الطلب على العمالة .

23. سوء تخطيط التعليم حيث أصبحت ثقافة الكم هي المسيطر على التعليم في السودان خاصة التعليم العالي الذي أهمل جانب تخطيط التعليم بحيث يتوافق مع سوق العمل وتلبية الاحتياجات الحقيقية للتنمية الاقتصادية لذلك يسعى سير التعليم إلى الحصول على مؤهل جامعي دون التفكير في مستوى الكفاءة وفرص العمل المتوفرة وقد تدهور التعليم الفني الذي يعتبر مطلباً لتحقيق برامج التنمية الاقتصادية والاحتياجات الحقيقية للاقتصاد السوداني.

24. إن السياسات التعليمية المتبعة تعتبر منبع هام من منابع العطالة وسط المتعلمين بمختلف المراحل وذلك لوجود عيوب كثيرة أهمها :

أ. عدم تلبية التعليم لحاجة الدولة الحقيقية .

- ب. الاهتمام المتزايد بالتعليم النظري مما أوجد عرضاً أكثر لخريجي هذا النوع من التعليم .
ج. تضخم التعليم الأكاديمي .

25. الرغبة الاجتماعية للوظائف لا تتماشى مع الإمكانيات الاقتصادية المتاحة للدولة ولطبيعة سوق العمل وأصبح عدد الجامعيين في ازدياد ففي العام الدراسي 2004 - 2005 كان عدد الطلاب الجامعيين 138581 طالب جامعي وأرتفع عدد الطلاب الجامعيين في العام الدراسي 2005 - 2006 إلى 157688 طالب وواصل هذا العدد في الارتفاع إلى أن وصل حوالي نصف مليون في العام 2009 يمثل طلاب التعليم الأكاديمي 95% بينما يمثل طلاب التعليم التقني 4% فقط بينما في الدول المتقدمة يمثل التعليم التقني النسبة الأكبر حيث بلغت في ألمانيا نسبة التعليم التقني 93% وفي بريطانيا 63% مما يعني اختلال النظام التعليمي في السودان الأمر الذي يؤدي إلى إضافة أعداد كبيرة من البطالة سنوياً⁽¹⁾ .

المبحث الثالث: الآثار الناجمة عن بطالة الخريجين

إن تدني القدرة الاستيعابية في القطاع العام والخاص قاد إلى التصاعد في أعداد الخريجين العاطلين عن العمل في كل المساقات العلمية والتطبيقية والنظرية مما أسهم في زيادة أعداد البطالة وسط الخريجين في الآونة الأخيرة ، وأن التعطل عن العمل مدة طويلة يؤدي إلى عواقب وخيمة ، فالتعطل لا يضر بأفراد المجتمع فحسب بل يضر الكيان الاجتماعي وتختل وظائفه المختلفة وهذا كله مما أدى إلى ظهور الآثار السلبية والتي تمثلت في الآتي :

أولاً : الآثار الاقتصادية :

- تعتبر بطالة الخريجين هدراً للموارد البشرية المؤهلة ذات الكفاءة العالية في لإنتاج والتي تُعد الموارد الرئيسية في الاقتصاد ، وإذا كانت المشكلة الاقتصادية تنبع من ندرة الموارد الرئيسية في الاقتصاد ، فلعن ذلك يُعد كافياً لتوضيح الآثار الاقتصادية للتفريط بمورد نادر بطبيعته ، والمقصود هنا أن جزء من الطاقة اللازمة لإنتاج بعض السلع والخدمات أهدر ، مما أضاع على المجتمع فرصة التمتع بإشباع الحاجات التي كانت توفرها تلك القوة العاملة والراغبة والقدرة على الإنتاج ، إذن هناك جزء محتمل كامن من الناتج فقد بسبب البطالة .

(1) صفاء عبد اللطيف محمد البوني ، رسالة ماجستير ، سبق ذكرها ، ص ص 73 - 74

تؤدي البطالة إلى انخفاض المستوى المعيشي في المجتمع مما يضعف الطلب على السلع ويقل بذلك الطلب الكلي وينعكس ذلك على الاقتصاد القومي الأمر الذي يجعل كثير من أصحاب الأعمال يفقدون أعمالهم ، وبذلك يقال أن البطالة تنتج بطالة حيث يترتب على انتشار البطالة انخفاض في أجور العاملين المشتغلين ، وبذلك يقل استهلاكهم تبعاً لانخفاض الأجور التي تؤدي بدورها إلى انخفاض الإنتاج وارتفاع البطالة. (1)

- التذني في القدرة الإنتاجية يؤدي إلى قلة الإنتاج وعدم مقدرة الدولة في المنافسة العالمية خاصة في سوق السلع والخدمات نتيجة لضعف القطاع الصناعي في السودان مما ينعكس سلباً على النمو الاقتصادي وزيادة الدخل القومي ، وبالتالي انخفاض دخل الفرد والتذني في المستوى المعيشي وزيادة معدل الإعالة لرب الأسرة مما يؤدي إلى ارتفاع معدل الفقر وبالتالي عدم تحقيق الاحتياجات الأساسية والرفاهية . (2)

- هجرة العقول من الفنيين والإداريين والعمال المهرة إلى دول الخليج العربي المنتجة للبتترول ودول الغرب لارتفاع الأجور شكل نقص وسط هذه المهن الهامة لدعم جهودان التنمية بالبلاد. (3)

- إذا كانت البطالة إجبارية فإنها تؤدي لفقدان بعض الأفراد لدخولهم رغم احتياجهم إليها وهذا يؤدي لزيادة حرمانهم وانخفاض مستويات معيشة ذويهم. (4)

- إن التكاليف الاقتصادية للبطالة تتمثل في الفاقد من السلع والخدمات التي ضاعت على المجتمع ولم يتم الاستفادة منها نتيجة لعدم وجود فرص عمل كافية لجميع الأفراد في السن الراغبين فيه والباحثين عنه .

- العنصر البشري هو عنصر الإنتاج الوحيد غير قابل للتخزين وأن البطالة فيه تمثل خسارة حقيقية لا يمكن تعويضها مستقبلاً .

(1) أسهمان محجوب عبد الوهاب ، رسالة ماجستير ، سبق ذكرها ، ص 45

(2) سامية علي أحمد ، رسالة ماجستير ، سبق ذكرها ، ص 71 .

(3) إشراقه عبد الله محمد علي ، رسالة ماجستير ، سبق ذكرها ، ص 49 .

(4) الأستاذ الدكتور عبد القادر محمد عبد القادر والدكتور رمضان محمد أحمد ، النظرية الاقتصادية الكلية ، قسم الاقتصاد - كلية

التجارة جامعة الإسكندرية 2004-2005م ، ص 169 .

- تزايد البطالة يفرض على الدولة أن تقوم بدورها في العناية بهؤلاء العاطلين وأسرههم ويتمثل هذا في إعانات البطالة والخدمات المختلفة التي تقدمها الدولة لمن فقدوا عملهم أو يبحثون عنه ولا يجدونه هذه الإعانة تتطلب إمكانيات مالية قد تعجز الدولة عن توفيرها ، وبطالة الخريجين تعني هدر للموارد المخصصة للإنفاق على التعليم والتي كان من الممكن صرفها علي جوانب أخرى تنموية. (1)

ثانياً : الآثار الاجتماعية :

- لا يوجد شئ أثقل على النفس من تجرع مرارة الحاجة والعوز المادي فهي تنال من كرامة الإنسان ومن نظرتة لنفسه وعلى الخصوص عندما يكون الفرد مسئولاً عن أسرة تعول عليه في تأمين احتياجاتها المعيشية ، وتؤكد الإحصاءات أن هناك عشرات الملايين من العاطلين عن العمل في كل أنحاء العالم من جيل الشباب وبالتالي يعانون من الفقر والحاجة والحرمان وتخلف أوضاعهم الصحية وتأخرهم عن الزواج وإنشاء الأسرة.
- الإحساس بانخفاض قيمة الخريج اجتماعيا وإنهم أقل من أقرانهم الذين يزاولون أعمالا وأنشطة إنتاجية
- البطالة تورث الأمراض الاجتماعية الخطيرة كالرذيلة والسرقه والنصب والاحتيال وتأخر سن الزواج ووجود حاجة غائبة لم يتم إشباعها فكان البحث عن وسائل أخرى للتفريغ والإشباع فكان انتشار "الزواج العرفي"
- لعدم القدرة على الزواج الشرعي وكغطاء للعلاقات المحرمة البعيدة عن القيم والأخلاق. (2)
- يفقد العاطلون عن العمل إلى تقدير الذات ويشعرون بالفشل . (3)
- يرتفع معدل الجريمة والانحراف في أوقات ارتفاع معدلات البطالة مما يهدد الاستقرار الاجتماعي للمجتمع. (4)

(1) دكتور نعمة الله نجيب إبراهيم و إسماعيل حسين ، سبق ذكره ، ص 240

(2) أ. سعيد يحي وآخرون ، الآثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبطالة في الوطن العربي ، جامعة المسيلة - الجزائر ، ص 6.

(3) الأستاذ الدكتور / وليد ناجي الحياي - الأكاديمية العربية المفتوحة ، كلية الإدارة والاقتصاد - الدنمارك - دراسة بحثية حول البطالة ، ص 13.

(4) الأستاذ الدكتور عبد القادر محمد عبد القادر والدكتور رمضان محمد أحمد ، سبق ذكره ، ص 250.

- فقدان القيمة الاجتماعية للفرد والثقة بالنفس وأن التفاوت في الدخل يؤدي إلى التمايز الاجتماعي مما ينعكس سلباً على العلاقات الاجتماعية وتصبح العلاقات الأسرية متفككة ويرتفع معدل الطلاق نتيجة للإعسار ويؤدي ذلك إلى إدمان المخدرات والانحراف في السلوك لإشباع الاحتياجات والرغبة في الانتحار بالنسبة لغير المؤمن .

ثالثاً : الآثار السياسية :

- من الآثار السياسية التي تنتج عن تفشي ظاهرة البطالة وسط الخريجين الإحساس بالغبن الترموي والتحريض ضد سياسة الحكومة وانتشار التكتلات السياسية وعدم مشاركة العاطلة من الخريجين في الانتخابات وبالتالي يضع الحكومة في محك صعب يهدد الأمن السياسي والاقتصادي والاجتماعي في البلاد. (1) ، تفشي المحسوبية والتملق للمسؤولين وأصحاب القرارات وتدني مستوى الخدمات والوعي الصحي نتيجة إلى انعدام الأمن والاستقرار السياسي .

- أكثرية علماء الاجتماع يعتبرون البطالة والفقر سببان رئيسيان في زيادة العنف الاجتماعي بمختلف أشكاله وطرقه ومؤشرات على نهج السياسة التسلطية التي تمارسها الدولة وقيادتها السياسية .

- بعض الفئات العاطلة والتي يكون نغد صبرها ولم تعد تؤمن بالوعد والآمال المعطاة لها وهي ترفع شعار التململ والتمرد ومع ذلك لا يمكن لومها ولكن لا يعني ذلك تشجيعها على المس بممتلكات الدولة وأمنها ولكن لا بد أن نلتمس لهم العذر ، فمقابل مرارة ظروفهم هناك شواهد لفئات منغمسة في ترف المادة ومن الطبيعي أن ينطق لسان حالهم أين العدالة الاجتماعية و الإنصاف ؟ كما أن سياسة العنف المفرط في مقابل حركة العاطلين لا تخلق إلا المزيد من العنف والاضطراب وتفاقم الأزمة.

فهنالك حاجة إلى التعقل وضبط الموقف والنظر إلى القضايا من منظور واسع وبعين تفصي الأسباب في محاولة لتفهم موقف الآخرين ، حيث أن مبدأ إرساء أركان الحكم الصالح والعدالة الاجتماعية تملّي على الجميع تكريس حق إبداء الرأي ورفع رؤية المطالبات بالوسائل السلمية

(1) سامية علي أحمد ، رسالة ماجستير ، سبق ذكرها ، ص 72.

المشروعة ، كما أنها تلزم الأطراف المعنية متمثلة في الحكومة باحترام هذه الحقوق وتوسع الصدر للآراء المختلفة لأن المواطن في نهاية المطاف لا يطالب إلا بحق العيش الكريم .⁽¹⁾

رابعاً : الآثار النفسية :

- نسبة من الخريجين يسيطر عليهم الملل، وأن يقظتهم العقلية والجسمية منخفضة وأن البطالة تعيق عملية النمو النفسي بالنسبة للشباب الذين مازالوا في مرحلة النمو النفسي.
- ويزداد القلق والكآبة وعدم الاستقرار بل ويمتد هذا التأثير علي الزوجات وتتعكس سلباً على العلاقة بالزوجة والأبناء وتزايد المشاكل العائلية وعند الأشخاص الذين يفقدون الوازع الديني ، يقوم البعض منهم بشرب الخمر وتعاطي المخدرات ومنهم الذين يقدمون على الانتحار ونتيجة للتوتر النفسي تزداد نسبة الجريمة كالقتل والاعتداء بالإضافة إلى ضعف الانتماء للوطن ، وكراهية المجتمع وصولاً إلى ممارسة العنف والإرهاب ضده ، وكذلك من ناحية نفسية تسبب اضطرابات نفسية وعصبية.⁽²⁾

المبحث الرابع: دور الدولة في حل مشكلة بطالة الخريجين :

1. سياسة تأمين الاستخدام لكل خريجي التعليم العالي والتي ظلت متبعة منذ 1966م حتى ألغتها الحكومة في الثمانينات لم تترك آثارها السلبية متمثلة في تضخم القطاع الحكومي فحسب بل تعدته إلى قطاع التعليم ، إذ زاد الطلب على التخصصات الأدبية والتعليم غير الفني على حساب التخصصات الأخرى حيث أستمّر التعليم العالي في تخريج أعداد كبيرة من التخصصات الإنسانية والآداب وأعداد قليلة جداً من التخصصات الفنية حيث درس حوالي الثلثين من خريجي الجامعات المختلفة الآداب والعلوم الاجتماعية في الفترة ما بين 1977م - 1979م وذلك نتيجة لاتجاه سياسة الدولة في توفير الاستخدام الكافي للخريجين مما أد إلى آثار سلبية على الاقتصاد ككل . كما أن عملية الاستيعاب تتم دون خلق وظائف جديدة تعتبر حلول وقتية لا تراعي فيها التخصص حيث وضع خريجي كلية التجارة في وظيفة تناسب خريج كلية الآداب ، أما خريجي الكليات النظرية فمن الصعب دخولهم سوق العمل في حقول غير تخصصاتهم وهذا يعتبر

(1) الآثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبطالة في الوطن العربي، ورقة علمية ، سبق ذكرها ، ص 5.

(2) إعداد د. عبد العظيم سليمان المهمل و د. خالد حسن البيبي ، الاقتصاد الكلي ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - مركز التعليم

استخدام غير كامل للكفاءات الاقتصادية والحل الوحيد لهذه المشكلة هو التخطيط طويل المدى المرتبط بخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية مع وضع سياسة استخدام يشترك فيها القطاع الخاص بجانب القطاع العام وعليه لابد من إعادة النظر في الهيكل التعليمي وتنسيقه بحيث يتماشى مع التنمية الاقتصادية وحتى لا تصرف الدولة أموالاً هي في الحاجة إليها في تخريج كوادر لا يمكن أن يدخلوا سوق العمل كمنتجين ولا يمكن الاستفادة منهم .

2. مشروع الاستخدام الذاتي للخريجين :

يقصد بالاستخدام الذاتي تمويل الخريج غير العامل ببعض المال من اجل استثماره أو توظيف الخريج نفسه بنفسه.

وتم تشكيل لجنة قومية عليا لتسيير مشروعات الاستخدام الذاتي للخريجين متمثلة في لجنة مكونة من ممثلين لوزارة المالية، العمل، مصرف الادخار، مؤسسة التنمية الاجتماعية ومشروع الترقية الحضرية وقد اتفق أن يتم التمويل من وزارة المالية والتنفيذ المباشر عن طريق مصرف الادخار.

أهداف المشروع :

- أ. تغيير النمط التقليدي للاستخدام
- ب. إيجاد فرص العمل للخريجين وتقليل نسبة البطالة في المجتمع
- ج. تفعيل الطاقات المعطلة للاستفادة منها في دورات الاقتصاد القومي .
- د. الاستفادة من القدرات العلمية وصقلها من خلال التجربة وتوجيه الاستثمار إلى الاحتياجات الفعلية للمجتمع. (1)

- هـ. تحريك سوق العمل من خلال الحد من جانب العرض .
 - و. إتاحة الفرص والمجال لأعمال محدودة في الناتج القومي .
- بدأ تنفيذ المشروعات في عام 1999 م حيث قامت الدولة برصد مبلغ 30 دينار وكذلك تم رصد نفس المبلغ للعام 2000م أما بالنسبة للعام 2001م فقد تم توفير 120 مليون دينار ولكن جملة المبلغ المستلم من وزارة المالية لم تتجاوز 12,500 ألف دينار .
- ومن خلال الإحصائيات المقدمة يتضح أن هنالك خللاً في التنفيذ خاصة إذا وضعنا في الاعتبار أن التقديم للمشروعات قد بدأ في ولاية الخرطوم في مايو 1999م ولم يفتح مرة أخرى

(1) أسهان محجوب عبد الوهاب ، رسالة ماجستير ، سبق ذكرها ، ص ص 51 - 53

حتى مايو 2002م و أن عدد الخريجين المستفيدين لم يتجاوز 400 خريج من أصل 40 ألف خريج حسب خطة هذه السياسة والسبب الأساسي هو عدم انسياب التمويل من وزارة المالية كما أن ضعف متابعة المشروعات للتعرف على مشاكلها وحلها في أوقات مبكرة أدى إلي ضعف التنفيذ بالإضافة لعدم التركيز علي زيادة نسبة استرداد المبالغ المستحقة والعمل على إعادة قرضها وتنفيذ المشروع في ولاية الخرطوم والجزيرة برأس مال قدره 12 مليون دينار سوداني تمثلت في مشاريع زراعية وصناعية وخدمية وتم تنفيذ (274) مشروعاً بطاقة استيعابية 401 خريجاً بولاية الخرطوم 52 مشروع بولاية الجزيرة وبعدها صدر عدد من القرارات منها قرار مجلس الوزراء بتكوين مجلس قومي إشرافي برئاسة وزير مجلس الوزراء وتكوين لجنة عليا لتنفيذ المشروع برئاسة وزير الرعاية والتنمية الاجتماعية وأن تشكيل الوزارة أمانة عامة لهذه اللجنة ، وقد واجه المشروع عدد من الصعوبات متمثلة في تعثر انسياب التمويل من وزارة المالية وتعقد الإجراءات ، وارتفاع الضرائب ، والرسوم للحصول على الرخص والتصديقات ، وصعوبة الحصول على المواقع المناسبة وتضرر الجهاز المصرفي من تمويل مثل هذه المشروعات.(1)

3. مشروع التدريب التحويلي :

يقصد به انتقال أو تحول العامل من وظيفة إلى أخرى مغايرة للأولى من حيث المهارات المطلوبة لها وذلك بعد تدريبه على هذه الوظيفة الجديدة ويعني هذا بالمفهوم الإداري مطابقة المؤهل للمسمي الوظيفي ويعمل هذا المشروع على إكساب الخريجين مهارات جديدة ومنحصصة أبعاد وأعمق من المهارات التقليدية المكتسبة عن طريق التعليم ويهدف إلى تطوير المهارات وزيادة الكفاءات للخريجين لتمكينهم من المنافسة في سوق العمل بالإضافة إلى إزالة عدم التطابق بين احتياجات سوق العمل وقدرات الخريجين .

ومثال لذلك تدريب الخريجين من الكليات المختلفة وتحويلهم إلى تخصصات جديدة مثل اختصاصي تسويق وترويج وتكمن أهمية التدريب التحويلي في تدريب القوى العاملة كرفع كفاءات الأداء في المجالات الفنية ويتطلب ذلك توفير الكوادر المدربة وتزويد أجهزة التدريب بأحدث الوسائل بالإضافة إلى المتابعة المباشرة في البرامج التدريبية فيكون بذلك عاملاً لنجاح هذه البرامج.

(1) سبق ذكرها ، ص 54.

ويتضح ضعف هذه العملية لمعالجة الفائض المتزايد للخريجين ، وذلك لعدم وجود وظائف كما أنه يتطلب توفير كوادر ومكانية وتكلفة عالية للتدريب لا تتوفر في بلد نام كالسودان أما مشاريع الاستيعاب فقد قامت وزارة الرعاية والتنمية الاجتماعية بواحد منها بالتنسيق مع وزارة الإحصاء ، وذلك للاستفادة من الخريجين في بعض الإحصاءات في ولاية الخرطوم لمدة شهر واحد فقط ولم يتم التنفيذ بالصورة المطلوبة وذلك لعدم وجود دعاية واعلام كافية للمشروع مما أدى إلى حصرها في عدد معين من الخريجين. (1)

4. ضرورة التنسيق بين خطط التعليم العالي وخطط الموارد البشرية وربطها بالخطة القومية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والربط بين التعليم والعمل المنتج.

5. إجراء التعديلات المناسبة في المناهج بالجامعات والمعاهد العليا بحيث تركز على الجوانب التطبيقية وذلك بغرض التعليم من أجل العمل .

6. تنظيم برامج التأهيل والتدريب مثل معهد الدراسات الإضافية ومركز البحوث والاستشارات الصناعية لإعداد الخريجين غير المستوعبين للانخراط في مشروعات الترخيم الذاتي والتعاوني

7. التنسيق بين وزارة العمل والخارجية للاتصال بسفاراتنا بالخارج لضمان وصول إعلانات الوظائف الشاغرة بالمنظمات الدولية والإقليمية في الوقت المناسب بحيث تتاح فرصة كافية للتقديم لهذه الوظائف والتأكد من استنفاد الحصص المقررة للسودان في هذه المنظمات .

8. تشكيل لجنة مصغرة دائمة لمتابعة مشكلة الخريجين وما تتوصل إليه الدولة بشأنها.

9. تسجيل الخريجين الراغبين في الحصول على دبلوم التربية العالي للمساهمة في تخريج عدد كبير من المعلمين لسد احتياجات وزارة التربية وتأهيل الخريجين للعمل بالخارج.

10. إنشاء صندوق يقوم بتوفير الضمانات اللازمة للراغبين في الهجرة ووضع أسس الاسترداد لهذه الأموال تحت إشراف وزارة العمل. (2)

11. توجيه الخريجين لدخول سوق العمل الحر واعلاء القيم الإنتاجية .

12. توسيع دائرة الشراكة مع القطاع الخاص والمجتمع المدني والمؤسسات التمويلية الحكومية في النهوض بدور المشروع وتطوير أدائه .

(1) أسهان محجوب عبد الوهاب ، رسالة ماجستير ، سبق ذكره ، ص 54 - 55

(2) سامية علي أحمد ، رسالة ماجستير ، سبق ذكرها ، ص 57 - 58.

13. تطوير وتشجيع السياسات الداعمة للمشروعات الصغيرة للخريجين وتفعيل دورها في الاستثمار وتفعيل دور الاستثمار في خلق فرص العمل للخريجين مثل مشروع التمويل الأصغر .
14. تطوير نظام رصد المعلومات للخريجين ومعالجة استيعاب الخريجين سنوياً بخطة مسبقة لاستيعابهم قبل تخرجهم سنوياً .
15. توجيه مشروع الخريجين في مجال التدريب التحويلي نحو التدريب المهني والتعليم التقني
16. توجيه مشروعات التشغيل نحو القطاعات المنتجة وزيادة الإنتاج والمشروعات التي تزيد من قدرة البلاد في مجال زيادة الصادرات .

مهام الصندوق القومي لتشغيل الخريجين :

- وضع السياسات العامة والتخطيط والإشراف والمتابعة والتقييم للأداء في معالجة مشاكل بطالة الخريجين وفقاً للإستراتيجيات المجازة من الدولة وترسيخ ثقافة العمل الحر بينهم ونشرها إعلامياً عن طريق الإعلام والوسائط الإعلامية .
- المساهمة في وضع السياسات والخطط الكلية والقطاعات المتعلقة بتشغيل الخريجين التي تهدف إلى الموازنة بين مخرجات التعليم العالي والتقني والتقاني واحتياجات سوق العمل بالتنسيق مع مؤسسات التعليم العالي
- الاهتمام بالمشروعات الصغيرة للخريجين وتطويرها وتوسيع القاعدة المستفيدة منها .
- إعداد واقتراح المشروعات الداعمة لتشغيل الخريجين .
- إعداد قاعدة بيانات أساسية عن الخريجين .

رؤية مهام الصندوق القومي لتشغيل الخريجين :

خلق وبدائل لتشغيل الخريجين بالإضافة إلى بناء وتأهيل مؤسسات تهتم بمشاكل الخريجين وفق مفاهيم على المؤسسية تمثلها الرؤية "فرص عمل حرة وحياة كريمة لكل خريج وخريجة لتحقيق مجتمع العدل والكفاية".

رسالة الصندوق القومي لتشغيل الخريجين:

الصندوق القومي لتشغيل الخريجين مؤسسة قومية مستقلة تعمل وفق برامج علمية منهجية مستلزمه في إطارها العام بالسياسات الكلية للدولة يعمل المشروع وفق رسالة واضحة المعالم متجانسة ومتوافقة مع الإستراتيجية الوطنية ربع القرنية في توجهاتها ومحاورها الاقتصادية والاجتماعية .

الهيكل الإداري للصندوق :

يتكون الصندوق من أمانة عامة قومية على رأسها أمين عام وعدد من الإدارات المتخصصة ومكاتب تنفيذية بالولايات تتبع للأمانة العامة وفق هيكل وظيفي وراتبي ويعمل وفق قانون يتم إجازته من مجلس الوزراء والمجلس الوطني .

خطة الصندوق القومي لتشغيل الخريجين :

- إكمال حصر الخريجين بجميع الولايات .
 - تنفيذ تشغيل حوالي (33,000) خريج يتم توزيعهم على ولايات السودان.
 - مشروع التدريب بأجر (50,000) بالتعاون مع إتحاد أصحاب العمل .
 - التدريب والتدريب التحويلي.
 - تشغيل الخريجين في مناطق التعدين بالتعاون مع وزارة المعادن وفي المجال الصحي والطبي عبر مشروعات وطنية نموذجية بالتعاون مع وزارة الصحة .
 - تشغيل الخريجين في المشروعات القومية مثل (محو الأمية - مشروع وتدريب القابلات - مشروع الخدمة الوطنية) . بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم والصحة والخدمة الوطنية .
 - التشغيل في القطاع غير الرسمي (الأعمال الصغيرة والمتوسطة) . (1)
- استخدام التقدم العلمي والتكنولوجي واستخدام منجزات العلم في الأنشطة الاقتصادية.

(1) ملتقى وزراء ومسؤولي الموارد البشرية والعمل بالولايات وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل - نبذة تعريفية عن تشغيل الخريجين يناير 2013م ، ص 16 - 18.

الحد من عملية العمالة الوافدة بمراقبة الحدود والتفتيش المستمر في المنشآت الخاصة . (1)

الفصل الرابع

تحليل البيانات ومناقشة الفرضيات

تمهيد:

(1) الدكتور / محمود حسين الوادي وآخرون ، الاقتصاد الكلي (تحليل نظري وتطبيقي) - دار المسيرة للنشر والتوزيع - عمان -
الطبعة الأولى 2007 - 1427 هـ ، ص 148

وللتعرف على تطور حجم البطالة في السودان ومعدلاتها لابد من توافر البيانات الخاصة بها. ولذا سوف يتم الإشارة إلى مصادر تلك البيانات أولاً ومن ثم دراسة اتجاهات البطالة في الاقتصاد السوداني على مستوى الخريجين.

المبحث الأول: تحليل البيانات:

جدول رقم (5/1/1) ملخص إحصائية خريجي التعليم العالي الحكومي والأهلي للفترة من 2005 حتى 2012.

نوع التعليم	المصاح	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
بكالوريوس حكومي	29439	28247	32823	38214	52513	54296	62037	67233	
دبلوم حكومي	14340	14256	11609	15031	16732	17880	17316	18254	
المجموع الكلي لخريجي التعليم الحكومي	43779	42503	33992	53245	69245	72175	79353	85487	
خريجي التعليم الأهلي بكالوريوس + دبلوم	11707	11610	13064	14177	14122	13884	13659	14782	
المجموع الكلي لخريجي التعليم العالي الحكومي والأهلي	55486	54113	47056	67422	83367	86059	93012	100269	

المصدر : وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الفترة من (2005 - 2012) الإدارة العامة للتخطيط .

من خلال تحليل الجدول (5/1/1) بالإختبار t الإحصائي أتضح أن أدنى عدد من خريجي البكالوريوس 28247 في عام 2006م وأعلى عدد لخريجي البكالوريوس هو 67233 في عام 2012م وإجمالي عدد الخريجين لنفس الأعوام بالنسبة للبكالوريوس 364802 ومتوسط عدد الخريجين للبكالوريوس لنفس الأعوام 45600. وبالنسبة للدبلوم أدنى عدد لخريجي الدبلوم هو

11609 في عام (2007) وأعلى عدد لخريجي الدبلوم هو 18254 في عام (2012) وإجمالي الخريجين للدبلوم 125418 ومتوسط عدد الخريجين لنفس الأعوام 15677 .

ومتوسط الخريجين من البكالوريوس والدبلوم 29923 وقيمة t الإحصائية للدبلوم والبكالوريوس 6,325 ومستوى المعنوية 000 فهي معنوية للبكالوريوس والدبلوم قيمة t بالنسبة للبكالوريوس
t= 8,422

ومستوي المعنوية 000 معنوية بالنسبة للبكالوريوس.

قيمة t بالنسبة للدبلوم 19,535 ومستوي المعنوية 000 معنوية بالنسبة للدبلوم.

وأن أدنى عدد من خريجي التعليم الأهلي البكالوريوس + الدبلوم للأعوام من 2005 وحتى 2012 هو 11610 في عام (2006) وأعلى عدد من خريجي البكالوريوس والدبلوم من التعليم الأهلي لنفس الأعوام 14782 وذلك في عام (2012م) ، وإجمالي عدد الخريجين للتعليم الأهلي لنفس الأعوام 107005 ومتوسط عدد الخريجين من التعليم الأهلي البكالوريوس والدبلوم لنفس الأعوام
t=32,45 وقيمة

بمستوي معنوية 000 معنوية بالنسبة للبكالوريوس والدبلوم من التعليم الأهلي .

جدول رقم (5/1/2) إحصائية المسجلين من الخريجين بلجنة الاختيار

من 2005 حتى 2012م

2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	العام التخصص
5559	9627	5229	7839	9373	11314	3610	8974	الكليات التطبيقية والعلمية
7317	10619	3819	10135	1829	1920	3172	3161	الكليات النظرية
1622	963	1067	179	991	2520	763	2020	دبلوم نظام ثلاثة سنوات
14498	21209	10115	18143	12193	15754	7545	14155	المجموع الكلي

المصدر: لجنة الاختيار للخدمة العامة المدنية

من خلال تحليل الجدول (5/1/2) بإختبار t إتضح الأتي أدنى عدد للمسجلين من خريجي الكليات التطبيقية والعلمية للفترة من 2005 - 2012م 3610 وذلك في عام (2006) وأعلى عدد للمسجلين من خريجي الكليات التطبيقية والعلمية 11314 وكان ذلك في عام 2007.

ومتوسط المسجلين من الخريجين للكليات التطبيقية والعلمية لنفس الأعوام 7690 وقيمة t
t=8,253

ومستوي المعنوية 000 معنوية بالنسبة للكليات التطبيقية والعلمية.

وأن أدنى عدد للمسجلين من خريجي الكليات النظرية للفترة من 2005-2012 هو 1829 وكان ذلك في عام (2008) ، وأعلى عدد للمسجلين من خريجي الكليات النظرية لنفس الفترة 10619 وكان ذلك في عام (2011) ومتوسط المسجلين من الخريجين للكليات النظرية لنفس الأعوام 5246 وقيمة t= 4,127 ومستوي المعنوية 004 معنوي بالنسبة للكليات النظرية.

وأن أدنى عدد للمسجلين من خريجي الدبلومات نظام ثلاث سنوات لنفس الفترة 179 وكان ذلك في عام 2009 ، وأعلى عدد للمسجلين من خريجي الكليات النظرية لنفس الفترة 2520 وكان ذلك في عام (2007) ، ومتوسط المسجلين من خريجي الدبلوم نظام ثلاث سنوات 1265 وقيمة t= 4,790 ومستوي معنوية 002 .

جدول رقم (5/1/3) تسجيل وإستيعاب خريجي الجامعات للأعوام

من 2005 حتى 2012

العام	التسجيل للخريجين	الإستيعاب للخريجين	نسبة المشتغلين	نسبة البطالة
2005	1455	4096	%28,9	%71,1
2006	7545	3678	%48,7	%51,3
2007	15754	5158	%32,7	%67,3
2008	12193	2713	%22,3	%77,7
2009	18143	5499	%30,3	%69,7
2010	10115	4987	%49,3	%50,7
2011	21209	5883	%27,7	%72,3
2012	14498	6077	%41,9	%58,1

المصدر : لجنة الأختيار للخدمة العامة المدنية.

من خلال الجدول رقم (5/1/3) بالملاحظة إتضح الأتي أن المسجلين في عام 2005 (14155) والإستيعاب منهم 4906 والمتعطلين من المسجلين 10059 نسبة المشتغلين %28,9 ونسبة البطالة %71,1 وأن المسجلين في عام 2006 (7545) والإستيعاب منهم 3678 والمتعطلين من المسجلين 3867 ، نسبة المشتغلين %48,7 ونسبة البطالة %51,3 وفي العام 2007م أن المسجلين 15754 والمستوعبون منهم 5158 والمتعطلين 10596 ونسبة المشتغلين %32,7 ونسبة البطالة %67,3 ، وفي العام 2008م أن المسجلين 12193 والمستوعبون منهم 2713 والمتعطلين من المسجلين 9480 ، ونسبة المشتغلين %22,3 ونسبة البطالة %77,7 ، وفي العام 2009م أن المسجلون 18143 والمستوعبون 5499 والمتعطلين من المسجلين 12644 ونسبة المشتغلين %30,3 ونسبة البطالة %69,7 .

في العام 2010م المسجلون 10115 والمستوعبون منهم 4987 والمتعطلين من المسجلون 5128 ، ونسبة المشتغلين %49,3 ونسبة البطالة %50,7 .

وفي العام 2011م المسجلون 21209 والمستوعبون منهم 5883 والمتعطلين من المسجلون 15326 نسبة المشتغلين 27,7% ونسبة البطالة 72,3% .

في العام 2012م المسجلون 14498 المستوعبون منهم 6077 والمتعطلين من المسجلون 8412 نسبة المشتغلين 41,9% ونسبة البطالة 58,1% .

جدول رقم (5/1/4) متوسط الخريجين المسجلين والمستوعبين

للفترة من 2012-2005م

العام	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
الخريجون	55486	54113	47056	67422	83367	86059	93012	100269
المسجلون	14155	7545	15754	12193	18143	10115	21209	14498
الخريجون	55486	54113	47056	67422	83367	86059	93012	100269
المستوعبون	4096	3678	5158	2713	5499	4987	5883	6077
المسجلون	14155	7545	15754	12193	18143	10115	21209	14498
المستوعبون	4096	3678	5158	2713	5499	4987	5883	6077

المصدر : وزارة التعليم العالي - لجنة الأختيار للخدمة العامة المدنية.

من خلال اختبار هذا الجدول اتضح الأتي : أن متوسط الخريجين في الفترة من 2005 وحتى 2012 بلغ 73384 وأن نسبة بطالة الخريجين 93% في القطاع الحكومي وانه لاتوجد فروقات معنوية في متوسط معدل البطالة بين الجنسين الا أن سجلات لجنة الأختيار للخدمة المدنية القومية تشير الى إرتفاع متوسط الإناث على الذكور فيما يتعلق بالطلاب المسجلين ، وقد يرجع ذلك الى زيادة فرص الذكور للبحث عن وظائف في القطاع غير المنظم أو السفر خارج البلاد وأن متوسط المسجلين لنفس الفترة بلغ 14201 وأن نسبة المسجلين من الخريجين 19% أي أن

هنالك أعداد كبيرة من الخريجين لا يقبلون على التسجيل للحصول على الوظيفة العامة وهو ما يؤكد النتيجة التي توصلت اليها الدراسة اليها توجد فروقات معنوية بين متوسط معدلات الطلاب الخريجين والمسجلين مما يشير الي أن إزدياد أعداد الخريجين مقارنة مع اعداد المستوعبين مما يدل علي أن هنالك اعداداً كبيرة من العاطلين عن العمل وأن متوسط المستوعبين لنفس الفترة بلغ 4761 وأن نسبة المستوعبين من الخريجين 33,5% أيضاً يشير التحليل الي وجود فروقات معنوية بين متوسط الخريجين المسجلين والمستوعبين منهم ،مما يؤكد الإزدياد الكبير في اعداد الطلاب المسجلين مقارنة مع المستوعبين منهم ، وهذا يدل علي زيادة العاطلين عن العمل في أوساط المسجلين لنفس الفترة بصورة كبيرة ، وهذا الامر قد يعود الي تراجع دور الدولة في إيجاد فرص عمل بالمؤسسات العامة والوحدات الحكومية لاتباعها لسياسة الخصخصة حيث اشارت تقارير اللجنة الفنية للتصرف في مرافق القطاع العام للأعوام 2002 و 2003 الي أن حوالي 58 مؤسسة عامة قد تمت خصصتها وأن هنالك إنخفاض في مستوى العمالة بعد الخصخصة .

المبحث الثاني: مناقشة الفرضيات

الفرضية الأولى :

توجد علاقة سلبية بين معدلات بطالة الخريجين وآثارها الاقتصادية :
ثبتت صحة هذه الفرضية بأن مسار التعليم الأكاديمي من خلال الجامعات والكليات النظرية يُعد الشباب من ناحية نظرية بحتة ويزج بهم في سوق العمل وحينها يصعب على الخريجين تطبيق ما أكتسبه من معلومات نظرية على الواقع العملي ، كما أن إحتياجات المهنة التي أعد الطلاب لها تختلف تماماً عما درسه حتى ولو كان عملياً كما أن التوسع في التعليم العالي لم يصاحبه زيادة في فرص الإستخدام في القطاعين العام والخاص ومناهج التعليم لم تهئ الخريجين لروح المبادرة الفردية تخرج الجامعات الحكومية والأهلية والكليات المختلفة عدداً مقدراً من الخريجين للفترة من 2005 وحتى 2012م بلغ عددها (586784) ألف خريج الذين تم إستيعابهم (38019) خريج نسبة إستيعاب 6,5% وبلغت نسبة العاطلين في القطاع الحكومي 93,5% وأن متوسط الخريجين لنفس الفترة بلغ 73348 وأن نسبة بطالة الخريجين في القطاع الحكومي 93% وأن متوسط المسجلين من الخريجين 19% وأن هناك أعداد كبيرة من الخريجين لا يقبلون على

التسجيل للحصول على الوظيفة العامة لقلّة فرص العمل وانخفاض الأجور ومستويات المعيشة والحاجة الى الأيدي العاملة في الدول المستقبلية للمهاجرين .

وأن متوسط المستوعبين لنفس الفترة بلغ 4761 وأن نسبة المستوعبين من الخريجين 33,5% ويشير هذا التحليل الى وجود فروقات معنوية بين متوسط الخريجين المسجلين والمستوعبين منهم مما يؤكد الأزدىاد الكبير في أعداد الطلاب المسجلين مقارنة مع المستوعبين منهم وهذا يدل على زيادة العاطلين عن العمل في أوساط المسجلين لنفس الفترة بصورة كبيرة وهذا الأمر يعود الى تراجع الدولة في إيجاد فرص عمل بالمؤسسات العامة والوحدات الحكومية لإتباعها لسياسات الخصخصة وسيطرة ثقافة الكم على التعليم دون النوع الذي أهمل جانب التخطيط واحتياجات سوق العمل وترتفع البطالة وسط خريجي الكليات النظرية وأن حوالي 84% منهم عاطلون عن العمل ومع ذلك نسبة القبول بالكليات النظرية نسبة 25% مقارنة بـ 7% بالكليات التطبيقية . رغم عدم حوجة سوقا العمل لهذا الكم الهائل وافتقارهم للكبير للمهارات التي يطلبها سوق العمل مثل إيجادة اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي .

في العام 2004 الى 2005 وصل عدد الخريجين الى 55486 خريجاً وفي العام 2007-2008 بلغ عدد الخريجين 67422 خريجاً منهم 38214 بكالوريوس و 15031 دبلوم وخريجي التعليم الأهلي 14177 الملاحظ إرتفاع عدد الخريجين .

الفرضية الثانية :

توجد علاقة سلبية بين معدلات بطالة الخريجين وآثارها الاجتماعية :
ثبتت صحة هذه الفرضية من خلال الإقبال المهول على الدراسة في الجامعة دون النظر الى الحصول على المؤهل الجامعي ودون التفكير في مستوى الكفاءة وفرص العمل المتوفرة.
ونتيجة لعدم تناغم السياسات التعليمية للتعليم العالي مع متطلبات النمو الاقتصادي .
وانتشار التعليم الكلاسيكي النظري وضعف الأقبال علي الدراسات المهنية والفنية التي تركز عليها العمليات الإنتاجية.
سوء التخطيط والتوجيه التربوي والتعليمي يعدان البيئة المثالية لإنتشار ظاهرة البطالة وهي من مقومات نموها في المجتمع.

للآثار الإجتماعية هي الهجرة من الريف الى الحضر ومن السودان الى الخارج وبعد الرجوع الى أهل الأختصاص سألنا السؤال الآتي : هل التعليم من أجل التعلم أم من أجل العمل ؟ فكانت الإجابة من أجل التعليم

وحسب التعداد السكاني 2008 م سؤال بعض العاطلين من الخريجين فكان جواب شريحة منهم يأسوا من العمل (محبطين) وأن التبطل يؤدي الى زيادة معدلات الفقر وتراجع القيمة الإجتماعية للتعليم وللعمل المنتج .

وانتشار قيم المعيارية كالمحسوبية والوساطة والتزكية السياسية والقبيلة والطائفية للحصول على الوظيفة

ومن الآثار كذلك إلتحاق أغلب الخريجين بقطاعات خدمية وإستهلاكية غير منتجة وانتشار الأنشطة الهامشية فمن المحتمل أن الخريج الفقير يزداد فقراً لأن حظوظه في التعليم والعمل متدنية.

بطالة الخريجين تؤدي الى تجمع الشباب وعدم إستثمار طاقتهم قد يؤدي الى إنتشار الجريمة في المجتمع لأن الشباب عبارة عن طاقات متدفقة فإن أحسن إستخدامها أدت الى بناء وسد ثغرات يعجز القطاع الحكومي والأهلي عن سدها .

وفي حالة كثرة الخريجين تؤدي الى الفقرحيث أن تضخم العاطلين يقلل من القوة الشرائية والعطالة تفقد الفرد هذه القوة الشرائية وعند دُ زداد الفقراء مما يؤدي الى إضطرابات إجتماعية تؤدي الى درجة عدم الإستقرار السياسي السائد في المجتمع .

الخاتمة وعرض النتائج والتوصيات

أولاً : النتائج:

1. اهدار الموارد البشرية التي هي من أهم الموارد التي تقدم الدولة اقتصادياً .
2. التوسع في التعليم العالي أسهم في إرتفاع معدل بطالة الخريجين .
3. عدم التناغم بين السياسات التعليمية وسياسات الإستخدام .
4. غياب التخطيط للقطاع التعليمي العالي .
5. صعوبة التنبؤ بإحتياجات سوق العمل والإنتاج .
6. ضعف مساهمة القطاع الخاص في إستيعاب الخريجين .
7. أنتشار التعليم الكلاسيكي النظري وضعف الأقبال على الدراسات المهنية والفنية .
8. عدم مواكبة المناهج التعليمية للتطورات التكنولوجية .

9. تراجع الدولة في إيجاد فرص عمل بالمؤسسات والوحدات العامة والوحدات الحكومية لإتباعها لسياسات الخصخصة .
10. إفتقار خريجي الكليات النظرية للمهارات التي يطلبها سوق العمل كإجادة اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي .
11. شريحة من الخريجين يأسوا من العمل (محبطين) مما يؤدي الى تناول المخدرات والخمر وانتشار الجريمة والعنف و تأخر سن الزواج وكذلك الإنتماء للجماعات المتطرفة والمسلحة.
12. البطالة سبب رئيسي في زيادة العنف الإجتماعي بمختلف أشكاله وطرقه .
13. البطالة تؤدي الى حالة من الشعور بالرفض والعداء تجاه المجتمع وعدم الإيمان بشرعية أنظمتها والأمثال لها مما يؤدي الى الانحراف والسلوك الإجرامي .
14. تزايد سنوات البطالة بعد التخرج وسوء تشغيل الخريجين أفقدهم العديد من المعارف التي أكتسبها في سنوات دراستهم الجامعية بل عمل مظاهر لا أخلاقية من أنتشار الأتكالية والثراء السريع بدون جهد وتراجع القيمة الإجتماعية للتعليم وللعمل المنتج .
15. كثرة بطالة الخريجين تؤدي الى زيادة الفقر وتؤدي الى التضخم وتقلل من القوة الشرائية والعطالة وتفقد الفرد القوة الشرائية ويزداد الفقر مما يؤدي الى اضطرابات إجتماعية تؤدي الى درجة عدم الإستقرار السياسي السائد في المجتمع.
16. تعدد أنواع بطلة الخريجين بشقيها الصريحة والمقنعة.
17. سوء التخطيط والتوجيه التربوي والتعليمي.
18. الإقبال المهول علي الدراسة في الجامعة دون النظر الى الحصول على المؤهل ومستوي الكفاءة وفرص العمل المتوفرة .

ثانياً: التوصيات:

1. العمل الجاد في مواجهة هذه المشكلة خاصة وسط المؤسسات التي تسهم في حلها أو التخفيف من حدتها بكل أبعادها في إطار شامل لإتخاذ سياسات بعيدة عن الحلول المؤقتة.
2. التنسيق بين سياسات التعليم العالي وسياسات الإستخدام .
3. المراجعة الشاملة للسياسات التعليمية وسياسات الإستخدام وتحليل المعلومات وسياسات سوق العمل والإنتاج والهجرة الي الخارج لأكتساب الخبرة والمهارة والقدرة الإبداعية في العمل .
4. خفض التعليم النظري وتحويله إلي الدراسات المهنية والفنية.
5. إنشاء هيئة وطنية لتنمية المهارات والقدرات البشرية والمعرفية والتقنية للخريجين لتهيئتهم لمواجهة التغيرات الهيكلية والتحولات التي طرأت على طلب اليد العاملة في سوق العمل محلياً وإقليمياً ودولياً .

6. العمل على تطوير القطاع الخاص حتي يتمكن من المساهمة في معالجة مشكلة بطالة الخريجين
7. صياغة إستراتيجية متكاملة للتنمية الاقتصادية والإجتماعية تضع في الإعتبار مشكلة بطالة الخريجين وربطها بكل الوزارات لحلها .
8. بناء قاعدة بيانات دقيقة عن الخريجين ومؤهلاتهم وخبراتهم وتحديثها بصفة دورية .
9. تقديم الدعم المالي والفني والإداري لأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة لكي يكونوا من المنتجين خاصة وسط الخريجين لا من المستهلكين .
10. ترسيخ ثقافة العمل الحر للخريج ونشرها في المجتمع عن طريق الإعلام .
11. إعادة تأهيل المشروعات القومية وزيادة طاقتها الإنتاجية وخاصة المشاريع الزراعية مثل مشروع الجزيرة والرهدة وحلها وغيرها حتي تسهم في حل المشكلة .
12. الإهتمام بتنمية الريف من خلال إنشاء مشاريع تنمية ضخمة .
13. علي الدولة أن تعتبر التعليم العالي قطاع إستثماري وليس قطاعاً خديماً وضرورة تخصيص دعم مالي محدد وسريع لإعادة تأهيل مؤسسات التعليم العالي .
14. تحسين شروط الخدمة للعاملين في هيئات التدريس في جميع مؤسسات التعليم العالي وذلك لتقليل أثر هجرة العقول والكفاءات التي تؤهل الخريج .
15. وضع خطة قومية وسياسية موحدة لربط البحث العلمي والتدريب وضرورة توفير الموارد المالية والبشرية للبحث العلمي وذلك لتحديد ميزانية في كل مؤسسة من مؤسسات الدولة وتوجيهه لحل المشكلات الواقعية للتنمية الاقتصادية والإجتماعية.

ثالثاً: دراسات مستقبلية:

1. زيادة الدراسات والبحوث في المستقبل حول موضوع بطالة الخريجين وأثارها لإيجاد الحلول الناجعة لها ونقترح منها :
 - أ. دور الدولة في حل مشكلة بطالة الخريجين من خلال القرارات المختلفة.
 - ب. الإنعكاسات النفسية لمشكلة بطالة الخريجين على المتبطلين.

قائمة المصادر والمراجع :

أولاً : القرآن الكريم ، سورة يوسف .

ثانياً : الكتب :

1. زيد بن محمد الرماني ، البطالة - العمالة - العمارة من منظور الاقتصاد الإسلامي ، دار طويق للنشر والتوزيع ، المملكة العربية السعودية ، ط¹ ، 1422 هـ - 2001 م .
2. نزار سعد الدين العيسى ، مبادئ الاقتصاد الكلي وكيف يعمل الاقتصاد في النظرية والتطبيق ، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2001م.

3. نعمة الله نجيب وإسماعيل حسين ، أسس الاقتصاد الكلي ، قسم الاقتصاد كلية التجارة ، جامعة الأسكندرية ، 1998م .
4. عبد المطلب عبد الحميد ومحمد شبانة ، أساسيات في الموارد الاقتصادية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2004-2005م .
5. أحمد فريد مصطفى ، الموارد الاقتصادية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ، 2006م .
6. عبد الوهاب عثمان شيخ موسى ، منهجية الاصلاح الاقتصادي في السودان دراسة تحليلية للتطورات الاقتصادية في السودان خلال الفترة (1970 - 2000م) وتصور للرؤية المستقبلية ، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة ، الخرطوم .
7. رحمن حسن الموسري ، الاقتصاد الزراعي ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، ط¹ ، 2013م .
8. على أحمد الأمين ، اقتصاديات التخطيط والتنمية ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - كلية الدراسات التجارية ، الخرطوم ، 2013م .
9. محمد عبد العزيز عجمية وإيمان عطية ناصف ، التنمية الاقتصادية دراسات نظرية وتطبيقية ، قسم الاقتصاد ، كلية التجارة جامعة الاسكندرية ، 2000م .
10. أحمد عبد الرحيم زردق ، الموارد الاقتصادية ، كلية التجارة بنها ، جامعة الزقازيق ، ط² ، 1997م
11. السيدة إبراهيم مصطفى وآخرون ، اقتصاديات الموارد والبيئة ، الدار الجامعية ، كلية التجارة - جامعة الاسكندرية ، 2007م .
12. طارق فاروق الحصري ، التحليل الاقتصادي الكلي نظرة معاصرة ، المكتبة العربية للنشر والتوزيع ، المنصورة ، ط¹ ، 2007م .
13. طه محمد بامكار ، التخطيط والتنمية الاقتصادية في السودان (1990 - 2010م) ، دار عزة للنشر والتوزيع ، الخرطوم - السودان ، بدون تاريخ .

ثالثاً : الرسائل الجامعية :

14. إشراف عبد الله محمد ، مشكلة البطالة في السودان وآثارها الاقتصادية والاجتماعية في الفترة (1970-2004م) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، السودان :جامعة النيلين ، 2005م.
15. عبد الرحمن جابر عبد الله ، مشكلة البطالة وأثر برنامج الاصلاح الاقتصادي عليها (1983- 2002م) رسالة ماجستير غير منشورة ، السودان : جامعة النيلين ، 2008م .
16. سامية علي أحمد ، سياسات التعليم العالي وبطالة الخريجين في السودان (1990 - 2003م) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، السودان : جامعة الخرطوم - معهد الدراسات والبحوث الإنمائية ، 2004م.
17. أسهان محجوب عبد الوهاب ، أثر السياسات الاقتصادية والتعليمية على بطالة الخريجين في السودان ، رسالة ماجستير غير منشورة ، السودان : جامعة الخرطوم - معهد الدراسات والبحوث الإنمائية ، 2004م.
18. صفاء عبد اللطيف محمد البوني ، أثر العمالة الوافدة علي معدلات البطالة في السودان في الفترة من (1999 - 2008م) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، السودان : جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2010م

رابعاً : الأوراق العلمية وورش العمل :

19. وليد ناجي الحياضي ، دراسة بحثية حول البطالة مقدمة الى الاكاديمية العربية المفتوحة ، كلية الادارة والاقتصاد ، الدنمارك ، بدون تاريخ.
20. سعيد يحي وآخرون ، الآثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبطالة في الوطن العربي ، جامعة المسيلة ، الجزائر ، بدون تاريخ .
21. ثريا حمد فرح وعواطف محمد كامل ، ورقة عمل حول بطالة الشباب ، الخرطوم ، قاعة إتحاد عام نقابات عمال السودان ، 2005م .
22. ورقة عمل ، تنمية الموارد البشرية ، وزارة الحكم الاتحادي بالتعاون مع وزارة العمل والخدمة العامة وتنمية الموارد البشرية ، قاعة صندوق دعم الولايات ، 21 يونيو 2007م.
23. ملتقي وزراء ومسئولي الموارد البشرية والعمل بالولايات ، نبذة تعريفية عن تشغيل الخريجين ، وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل ، يناير 2013م.
24. مصطفى فضل المولى ، ملخص دراسات تحليلية عن العطالة في السودان ، أغسطس 1996م.
25. توصيات ، لجنة دراسات مستقبل التعليم العالي .

خامساً: المقابلات :

26. أحمد عثمان ، مدير مكتب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، 2014/12/27م .

27. نجوى إبراهيم ، وزارة العمل وتنمية الموارد البشرية ، 2014/12/23م.