

أسرار في السودان: البطالة، العمالة الأجنبية والهجرة

1

د. امجد محمد إدريس

الأسئلة المحيرة

- هل هناك ما يجعل الصورة الكلية غير مفهومة حينما ننظر بعمق حول العلاقة بين البطالة، العمالة الأجنبية والهجرة في السودان؟
- هل للسوداني المنتج دور في هذه المعضلة، أم أنها مشكلة الدولة أم الحكومة؟ أم من هو المسؤول؟
- السؤال الكبير هو ما هو الخطأ في كل هذا؟

لطالما كانت هناك أشياء غير مفهومة البتة بالنسبة لي علي أقل تقدير فيما يلي سوق العمل في السودان. كنت دائماً أجدني مشتتاً ومحتاراً بين الأرقام التي نقرأها في الصحف ومواقع الإنترنت حول مستوى البطالة في السودان وكيف أنها مرتفعة، لكن في ذات الوقت تطل علينا ذات الصحف وذات المواقع في اليوم التالي لتخبرنا عن مستوى الوجود الأجنبي في السودان ممثل في العمالة الأجنبية بمختلف أشكالها وجنسياتها، ثم تطل علينا ذات الوسائل حول الأعداد الموهلة للسودانيين الذي غادروا بالفعل أرض الوطن بحثاً عن سبل العيش. العصي والمثير في الأمر ليس فقط الأرقام، لكن العصي في الأمر بالفعل هو فهم ميكانيكية التفاعل بين هذه المحاور الثلاث فيما بينها. البحث في العديد من مصادر المعلومات حول هذه القضايا يساعد فعلاً علي فهم المزيد حولها، وهناك الكثير من الصحف وكذلك الأبحاث التي تناولت هذه القضايا، ناهيك عن المنابر المختلفة في الشبكة العنكبوتية وغيرها من المنابر الفكرية. لكن ما أخفقت هذه المصادر المختلفة في تحليله بصورة واضحة هو شكل العلاقة بين هذه القضايا وكيفية تأثير كل منها علي الآخر وماهية الأسباب والعوامل التي تنتج من كل جانب وتأثر علي الجوانب الأخرى. هذه المعضلة كانت، وأقر بأنها مازالت، تمثل بالنسبة لي لغز كبير.



سنحاول في هذا الفصل مناقشة عوامل بعينها أظن أن غالبية الدراسات التحليلية في هذه المجال أغفلت ذكرها أو لم تضعها بعين الاعتبار حين قامت بتحليل هذه القضايا الإستراتيجية في مسيرة السودان. المهم في هذا الجانب التحليلي أننا لن نتناول الأبعاد الاقتصادية المتعلقة بالموارد البشرية وتفاعلات سوق العمل، ولن نتناول كذلك الآثار السالبة لوجود العمالة الأجنبية في البلاد، فالبرغم من أهمية هذه الجوانب وغيرها، إلا أنها بالفعل قد قتلت بحثاً وهي بادية وظاهرة للعيان، لذا قد تكون هناك بعض الإشارة الضمنية لها في سياق التحليل لكننا لن نركز عليها، بل سنركز علي محاور تتعلق بالجانب البشري من تفاعلات هذه القضايا.

2

الهجرة والعمالة والبطالة في أرقام

سنقوم في هذا الجانب بعرض بعض المؤشرات التي تعطينا فكرة مسبقة حول ما نتحدث عنه في هذا الفصل. تجدر الإشارة هنا إلي أن هذه الأرقام جميعها قد تم إستخلاصها من مواقع متفرعة علي شبكة الإنترنت وذلك لقدرة الكاتب المحدودة في الحصول علي معلومات من مصادر المعلومات بصورة مباشرة لأسباب تتعلق بعدم وجوده داخل السودان في وقت إجراء هذا التحليل. وبالرغم من أن الكاتب تحري جمع البيانات من مواقع ذات مصداقية ما أمكن، إلا أننا نعي جيداً القصور في هذا النهج وما له من تبعات من موثوقية هذه البيانات. وهذا ما يظهر بinnاً في تضارب الإحصاءات في بعض المؤشرات والاحصائيات خاصة تلك المرتبطة بالعمالة الأجنبية والوجود الأجنبي في السودان.

المؤشر	العدد أو النسبة	الفترة	المصدر
أعداد المهاجرين السودانيين	500,000	شكل كلي	تقديرات بحثية
أعداد المهاجرين من السودان	94,230	2012 (فقط)	وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل
نسبة المهاجرين في المملكة العربية السعودية من إجمالي عدد المهاجرين	91%	2007 - 2012	جهاز شئون السودانيين العاملين بالخارج
أعداد الفنيين الذين هاجروا إلى المملكة العربية السعودية	11,226	2012 (فقط)	وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل
نسبة الكوادر الطبية المهاجرة من إجمالي الكوادر الطبية المسجلة في السودان	55%	1990 - 2012	تقديرات وزارة الصحة
عدد الأطباء الذين يعملون في المملكة العربية السعودية	15,000	2012	تقديرات سفارة السودان في السعودية
حجم القوى العاملة في السودان حسب التعداد السكاني الخامس	8 ملايين	2008-2012	وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل
حجم العاطلين عن العمل	ملليون ونصف تقريباً	2008-2012	وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل
نسبة البطالة بين الخريجين والشباب	26%	2012	تقديرات بحثية
معدل نمو المشتغلين	0.9%	2008 - 2012	وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل
معدل نمو العاطلين	4.1%	2008 - 2012	وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل
إجمالي فرص العمل التي توفرت خلال الفترة 2005-2010	337,615	2005 - 2010	وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل
	هجرة خارجية	فرص محلية للسودانيين	فرص محلية للأجانب
	151,254	97,839	88,522
نسبة حملة المؤهلات العلمية	5%	1990	وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل
	11%	2012	
إجمالي عدد الخريجين في الفترة 2007 - 2009	76,888	الفترة 2007 - 2009	لجنة الاختيار للخدمة القومية المدنية
الخريجين المستوعبين في الخدمة العامة	13,831	الفترة 2007 - 2009	لجنة الاختيار للخدمة القومية المدنية
نسبة القوة العاملة في القطاع الزراعي من إجمالي العمالة	60%	1990	وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل
	47%	2012	
نسبة البطالة الكلية وسط السكان	17%	2008	التعداد السكاني 2008
نسبة البطالة في الفئة العمرية من 15 الي 24 عاماً	37%	2012	وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل
نسبة البطالة في الفئة العمرية من 15 الي 24 عاماً	49%	2012	الاتحاد الوطني للشباب السوداني

عدد الوافدين الأجانب إلى السودان (متسللين)	4 مليون شخص	2012	تقديرات دراسة لمركز دراسات المجتمع
عدد الوافدين الأجانب إلى السودان (متسللين)	3 مليون شخص	2012	تقديرات وزارة الداخلية
عدد اللاجئين المسجلين والمقيمين في السودان	162,097	2013	وزارة الداخلية
عدد اللاجئين المسجلين والمقيمين في السودان	869,828	2012	تقديرات لمركز التنوير المعرفي
عدد الأجانب المقيمين في السودان بصورة قانونية	64,000	2012	تقديرات دراسة لمركز دراسات المجتمع
عدد الأجانب المقيمين في السودان بصورة قانونية	53,000	2012	المجلس القومي للتخطيط الاستراتيجي - الخرطوم
عدد الأجانب المقيمين في السودان بصورة قانونية	33,822	2012	وزارة الداخلية
عدد الأجانب المقيمين في السودان بدون أوراق ثبوتية	600,000	2012	تقديرات دراسة لمركز دراسات المجتمع
نسبة الفئة العمرية (21 - 40 سنة) من إجمالي العاملة الأجنبية	86%	2012	المجلس القومي للتخطيط الاستراتيجي - الخرطوم
نسبة الوافدين الأجانب إلى إجمالي نسبة السكان	20%	2012 - 1990	تقديرات دراسة لمركز التنوير المعرفي

في هذا الجزء من هذا الفصل نود أن نقدم لمحة سريعة عما يمكن أن يدور في عقلية المهاجرين، العاطلين عن العمل والوافدين للعمل في السودان. هذا الجانب يحاول أن يفهم جزء من المشكلة من وجه نظر من هم الأشخاص الأساسيين في هذه المعضلة.

سياحة في عقلية مهاجر أو مغترب:



الهجرة ظاهرة عالمية وكل يوم نري ونسمع عن العدد المتزايد من قوارب الموت التي تغرق بركابها من المهاجرين في مياه المحيطات. دعونا نتأمل حول الأفكار الأساسية التي تدور في خلد المهاجر إلي خارج السودان. هذا التحليل قد لا ينطبق علي الكل، فكل حالة لديها ظروفها المنفصلة التي قد لا تنطبق علي بقية الحالات.

- الكثير من المهاجرين يسعى للوصول إلي أهداف مادية وشخصية يهتم بها الغالب الأعم من الشباب وهي (1) تحسين وضع الأسرة والوضع الشخصي، (2) الزواج، (3) حياة مريحة بكل تفاصيلها، (4) ضمان مستقبل الأبناء.
- العديد ممن يعملون في السودان يتزعمون بسبب المرتبات التي لا تفي بالاحتياجات الأساسية، مع الوضع في الاعتبار مقارنة المرتب في السودان مع أضعافه في دول المهجر.
- البعض يهاجر نتيجة للاحساس بالظلم في العمل أو في المجتمع (العدالة الاجتماعية).

- البعض يهاجر لعدم إحساسه بالتقدير وسط بلده ووسط الجهات التي يعمل لديها، أو لإنعدام الرضا عن المجتمع الذي ينتمي له.
- حلم الكثير من الشباب هو الهجرة إلى أمريكا أو بعض دول أوروبا للإرتباط الذهني لهذه الدول لدى الكثير من الشباب بالحرية الشخصية وتوفير الفرص.
- ضبابية المستقبل أمام الشباب الذين ينتمون للمهن الفنية مثل الطب، الهندسة، وغيرها، وذلك أن مع إنعدام فرص التدريب وتدهور بيئة العمل وانعدام الأجهزة والمعدات المتطورة، نجد أن هذا يهدد مستقبل تطور الشخص علي المدى البعيد.
- عدم توفر المشاريع الجاذبة التي تثير إهتمام الشباب أو تمثل أحلامهم المستقبلية لطبيعة العمل.
- البعض يهاجر لأسباب سياسية مرتبطة بالتوجه أو الخط السياسي للشخص.

بالرغم من كل ما سبق سنجد علي المقابل أفكاراً أخرى تدور في أذهان هؤلاء:

- سنجد أن العديد من المهاجرين أو المغتربين يتوقون للعودة للسودان ويفضلون العمل في السودان وسط الأهل والأصحاب ومع البيئة الجميلة للحياة الإجتماعية في السودان عن العمل في كثير من الدول.
- بالرغم من النقطة السابقة، فإنه وفي الفترة الأخيرة، ما أن يبدأ أحد المغتربين خارج السودان بطرح فكرة عودته أو الرغبة في ذلك إلا ويتم نصحه بعدم المجازفة والعودة لسوء الاحوال في السودان، "يا زول مالك ومال البلد الفقير دي". وهذه خلاصة نقاش في الغالب يقف كدليل علي بقاء غالبية الأسباب التي من أجلها هاجر أو ترك الوطن.
- بعض الشباب المهاجر أو المغترب يتمنى أن يفيد المجتمع السوداني والبلد ويتمنى أن تتاح له الفرصة في تقديم جزء من دين البلد الذي عليه، لكن مع إنعدام الروح الوطنية الكلية وإنعدام ثقافة الإنتماء، سنجد أن هذا التفكير محدود عدداً وتطلعاً. هذه الأمر نجده جلياً في لغة الكثير من الشباب حيث يرد بعضهم بأن "هي أصلا البلد عملت لنا شنو؟".

لذا سنجد أن المهاجر أو المغترب السوداني تقوده الكثير من العوامل والأسباب، أو قد تدفعه دفعاً، لإتخاذ قرار العمل خارج السودان، لكن في ذات الوقت سنجد أن الأسباب التي تدفع أحدهم إلي العودة الطوعية تظل قليلة معدومة في الوقت الحالي. لذا يمكننا أن ندرك ما هي الأفكار التي تدور في فكر المهاجر أو المغترب والبعد النفسي الذي يحس به أغلبية الشباب السوداني.

7

عدد السودانيين خارج السودان هو عدد مقدر بالطبع، وأنا أكتب هذه الكلمات وأنا خارج السودان منذ ما يقارب الستة أشهر، لكن لدي الطموح أن أعود يوماً إلي بلدي قريباً وأعمل فيه. ومع هذا الوضع وهذا الحال أجدني أتسأل هل السودان بالفعل طارد لهذه الدرجة؟ هل كل هؤلاء السودانيين لم يجدوا مبتغاهم في البلد، وما دمنا نحن سنخرج جميعاً فمن سنترك في البلد ليطورها، هل نتركها لأبناء الجنسيات الأخرى لينعموا فيها ونتغرب نحن؟ هذا سؤال محير لا شك.

سياحة في عقلية العاطل عن العمل:



مشكلة البطالة مشكلة عالمية وليست حصراً علي السودان فقط. وتحسب نسبة البطالة علي انها نسبة الاشخاص الذين ليس لديهم وظيفة ثابتة او اجر ثابت الي العدد الكلي من الاشخاص المؤهلين للعمل. وهو مؤشر اساسي من مؤشرات الاقتصاد. فالمتابع لنشرات الاخبار والنشرات الاقتصادية، سيجد أن هذا الجانب من المواضيع الاساسية في قراءة مؤشرات الاقتصاد في اي بلد. خاصة ان الدخل الذي ينتجه الشخص الواحد يدخل في دورة كبيرة في الاقتصاد فما بالك باعداد كبيرة من الناس الذي يسهمون في بناء الاقتصاد، بل سنجد أن ايجاد عمل لهؤلاء الشباب العاطلين عن العمل هو في اساسيات تحريك

وتنمية الاقتصاد. فالبطالة والعمالة لهما ارتباط كبير ببعضهما البعض وبالاقتصاد الكلي للدولة، ولا نود الخوض في هذا الجانب وندعه لأهل الاختصاص.

دعونا في هذا الجانب نطوف قليلاً في عقلية العاطل عن العمل:

8

- عندما يفقد الشخص دخله أو لا يحصل على دخل منذ بداية دخوله إلى سوق العمل فإن ذلك يفقده قدراً كبيراً من الثقة في نفسه وينمي فيه روح عدم الانتماء إلى المجتمع فتزداد داخله يوماً بعد يوم نظرة سلبية تجاه مجتمعه وعندما تطول فترة البطالة فإن كل ذلك الشعور السلبي قد يتحول إلى جرائم إجتماعية يرتكبها هذا الفرد في نفسه وفي محيط أسرته ومجتمعه ومنها السرقة والنهب وممارسة الرذيلة وتعاطي الممنوعات واللجوء إلى الشللية
- إحساس بعض العاطلين عن العمل بالدونية تجاه أنفسهم مقارنةً مع أقرانهم من نفس الفئة العمرية أو المهنية الذين يعملون وهذا يعزز إنعزال البعض منهم ويزيد من السلبية الكلية لنظرة العاطل عن العمل.
- تؤثر البطالة سلباً على الترابط الإجتماعي والاستقرار الأسري للعاطل عن العمل من حيث الزواج وبناء الأسر وذلك لعدم القدرة على توفير متطلبات الرباط الإجتماعي التي تبنى في العادة على قواعد إجتماعية معينة ترتبط بالمقدرة المادية للشخص.
- تؤدي العطالة عن العمل بالشخص المتأثر إلي التذمر من السياسات الحكومية السائدة وبالتالي تساعد علي عدم الاستقرار، كما أنها تؤدي إلى بروز النزوع نحو المعارضة الظرفية – أي غير السياسية - لكل ما يمثل الحكومة وسياساتها. في ذات الوقت سنجد أن الكثير من العاطلين عن العمل يرون الحكومة كجهة أساسية مسئولة عن عدم توظيفهم سواء أن كان ذلك في القطاع العام أو الخاص.
- الكثير من الشباب العاطل ينأى بنفسه عن تحمل مسؤولية عدم العمل أو عدم الإلتحاق بأي نوع من أنواع العمل. وهذا بالتالي يخلق روح عدم تحمل المسؤولية الفردية للشخص تجاه حياته ومستقبله، ويجد الشخص نفسه في إنتظار ذلك المنقذ لكي يوفر له وظيفة مناسبة له. ذلك المنقذ في كثير من الأحيان يكون هو "الواسطة" وينسى الكثيرين أن لا واسطة مع الله مقدر الأرزاق ومجري الأمور.

- الكثير من العاطلين عن العمل يعتقدون أن البطالة خير من العمل في وظائف مستوى دخلها ضعيف "ما جايبة حقها".
- العديد من العاطلين عن العمل يمرون بتجربة صعبة مرتبطة بالحالة النفسية للعاطل الناتجة عن الضغوط التي تمارس عليه من قبل أفراد الأسرة وأهل الحي.
- في سياق الوضع في السودان، فإن عدم توفر فرص العمل للسودانيين في حين يحصل عليها الوافدين الأجانب يؤدي بالضرورة إلى عدم تقبل الكثير من السودانيين، وخاصةً من يؤثر عليهم واقع ارتفاع نسبة البطالة، إلى النظرة والسلوك السلبي تجاه العمالة الوافدة، والأمثلة الفعلية علي هذا الأمر كثيرة.

هذه الأفكار والأحاسيس المختلفة التي تمر في عقلية العاطل عن العمل تجعل إتخاذ القرارات حول الخروج من مأزق العطالة عملية صعبة جداً للشخص العاطل قبل المجتمع والدولة. وبالتالي في العادة تكون الخيارات محدودة لدى هذا الشخص. لكن في ذات الوقت، وكما أشرنا سابقاً، يظل السؤال قائماً حول العلاقة بين مقدرة الأجانب علي إيجاد عمل في السودان وفي ذات الوقت يصبح هذا أمراً عصياً علي السودانيين. لماذا يعمل هؤلاء في وظائف يرفضها أو لا يعمل بها السودانيين؟، ولماذا يفضل السوداني أن يجلس عاطلاً عن العمل علي أن يعمل في مثل هذه الوظائف؟. نحن هنا لا نتحدث عن الدخل ومقداره، فهذا موضوع آخر، لكن المهم هنا أن نطرح سؤالاً مهماً للغاية ألا وهو هل لدى السودانيين بشكل كلي وعام أنفة تمنعهم من العمل في هذه الوظائف الموجودة بالفعل ويفضلون أن يعملوا في مجالات أخرى؟ وهذا بالطبع هذا جانب أساسي في هذا التحليل.



كما إطلعنا علي بعض الأرقام في الجدول السابق سنجد أن بعض التقديرات تشير إلي وجود 3 مليون وافد أجنبي في السودان – أو أكثر ربما - يتوزعون علي مختلف المناطق في السودان. لكننا في هذا الجزء سنتناول بشئ من التحليل محورين، الأول هو العوامل المرتبطة بواقع تشغيل الوافدين الأجانب بدلاً عن السودانيين، والثاني سنورد فيه بعض الحقائق حول بعض الخصائص لهذه الشريحة التي باتت تمثل جزء مقدر من النسيج المجتمعي السوداني.

يرى الكثير من محلي إدارة الموارد البشرية أن السبب الرئيسي وراء اللجوء إلى العمالة الأجنبية هو الضعف البين في مستوى أداء العمالة السودانية وتدني الكفاءة وإنعدام القدرة على تحمل المسؤولية وضعف الهمة والحماس للعمل وعدم تقدير وإحترام العمل، إضافة إلي التكلفة الأقل نسبياً لتشغيل العمالة الأجنبية. كما يرى البعض أن مبادرة القطاع الخاص السوداني بكافة مؤسساته باللجوء إلى العمالة الأجنبية لم يأتي إلا إضطراراً. فمؤسسات القطاع الخاص تدفع رواتب ومزايا وفوائد للعاملين السودانيين بمستويات، قد تختلف في تحديد قيمتها الحقيقية، ولكنها رغم ذلك تحصل في المقابل على مستويات أداء وإنتاجية ضعيفة للغاية فلم يكن أمامها غير اللجوء للعمالة الأجنبية لسد هذا الفراغ في الإنتاجية. ويرى البعض أن الفرق بين العامل السوداني والأجنبي هو أن الأول بالرغم من فقره وحاجته للمال إلا أنه يحتقر العمل ولا يحترمه، بينما ينتفي هذا الوضع حين نتحدث عن الموظف أو العامل الأجنبي، وقد تصح هذه الأقوال أو قد يجانبها الصواب، وقد تكون عامة أو قد لا تنطبق علي المجتمع ككل، إلا أنها بلا شك جزء من واقع العمالة والتشغيل في سوق العمل السوداني.

ومن ما يثير الإهتمام بالفعل هو التناسب العكسي الكبير بين الأعداد التقديرية للوافدين الأجانب من الدول الحدودية مع السودان وبين إجمالي الناتج المحلي للفرد في هذه الدول (وهو مؤشر إقتصادي ينتج عن قسمة الناتج الكلي للدخل القومي علي عدد السكان، مع الاخذ بعين الاعتبار عوامل عدة، وهو ليس بالضرورة الدخل الفعلي للشخص). الجدول أدناه يوضح هذه المقارنة للعام 2012.

11

الدولة	GDP per capita (الناتج الإجمالي المحلي للفرد)*	النسبة التقديرية للوافدين من كل دولة مقارنة بالعدد الكلي للوافدين*
السودان	1,838	-
مصر	3,115	4%
تشاد	1,201	17%
جنوب السودان	928	18%
أرتريا	507	11%
أفريقيا الوسطى	483	11%
أثيوبيا	354	31%

* تحليل تقارير البنك الدولي وتقارير وزارة الداخلية.

بالطبع لا يمكن أن نتجاهل حقيقة أن الكثير من العمالة الوافدة يتلقون بالطبع أجوراً تعتبر متدنية نسبياً مع طبيعة الأعمال التي يشغلونها مقابل تلك التي قد يحصل عليها السوداني. لكن أجدني أميل إلي أن عزوف السودانيين عن العمل في هذه الوظائف، مقروناً بالقدرة الإنتاجية للفرد السوداني بالإضافة إلي وجود البديل الخارجي، كل هذه عوامل تؤدي بالطبع إلي الصورة التي نراها. السوداني إما عاطل عن العمل أو يفكر في الخروج من السودان والأجنبي يعمل لأنه خرج من بلده بغرض العمل أو أنا يحتاج أن يكون شخصاً منتج حتى وإن كان يعمل في وظائف أو أشغال يمكن أن يطلق عليها "هامشية".

من المراجع المهمة جداً في فهم تركيبة العمالة الوافدة أو الأجنبية في السودان، قام د. عبداللطيف محمد سعيد، وهو باحث في جامعة القرآن الكريم، بإجراء دراسة بعنوان "أثر العمالة الأجنبية على مستقبل السودان: الآثار السياسية والاقتصادية والاجتماعية". هذه الدراسة ناقشت عدد من المحاور المرتبطة بالعمالة الأجنبية في السودان، كما أنها قامت بإستقصاء بعض البيانات الأساسية حول هذه العمالة في

السودان. الدراسة قدمت عدد من النتائج، وقد قمنا بإختيار عدد من المؤشرات التي نراها ضرورية في فهم تركيبة هذه الشريحة الكبيرة في السودان في سياق هذا التحليل.

جدول يوضح المستوى التعليمي

الفئة التعليمية	النسبة
اساس	64%
ثانوي	22%
فوق الثانوي	14%

جدول يوضح تقدير الدخل الشهري

فئة الدخل	النسبة
أقل من 100 دولار شهرياً	78%
من 100-300	10%
أكثر من 300	12%

جدول يوضح الرضى عن مستوى الدخل

الفئة	النسبة
نعم	80%
لا	6%
إلى حد ما	14%

هذا التحليل يوضح بصورة جلية أن الغالبية العظمى من الوافدين ليس لديهم مؤهلات تعليمية وأن الغالبية منهم يتقاضون رواتب قليلة نسبياً لكن في ذات الوقت فهناك نسبة رضا عالية جداً حول مستوى الدخل. هذه المؤشرات تدل إلى الوظائف التي يشغلها هؤلاء الوافدين قد تكون بالفعل متناسبة وقدراتهم، لكن في ذات الوقت توفر قدر من الرضا عن الحال وهو ما يجعلهم يستمرين في أداء هذه الوظائف وبدرجة عالية من الإلتزام والإتقان "راضين بالقسمة"، وهذا يعضد الفرضية التي تبنيها حول الفرق بين العمالة الوافدة وبين العمالة المحلية.

بالإضافة لما بينه الجدول الذي قمنا بتقديمه في مطلع هذا المقال وما أوضحه من معلومات، فقد أظهرت الأرقام وفق إحصائيات التعداد السكاني الأخير أن إجمالي عدد السكان في سن العمل حوالي 26 مليون شخص ويمثلون 67% من إجمالي السكان، بينما بلغ حجم القوى العاملة حوالي 12 مليون شخص، وبمعدل بطالة بلغ 16% من إجمالي عدد السكان في سن العمل.

يقول الكثيرون بأن سوق العمل في السودان ليس عادلاً، علي الأقل من جانب الإحصائيات، حيال تشغيل الشباب خاصة من حاملي الشهادات الجامعية أكثر من بقية الشباب. بالطبع تنتشر البطالة وفق الدراسات المختلفة وسط الشباب من غير حاملي الشهادات الجامعية والأميين (وهم من حيث العدد أكثر من حاملي الشهادات)، لكن تبقى نسبة الشباب العاطل عن العمل أكبر ضمن حملة الشهادات الجامعية. هذا الأمر هو المحير في كل هذه الأرقام وي طرح نفسه بقوة في تحليل هذا الواقع.

العديد من التقارير التحليلية ترى أن هنالك أسباباً عدة أدت إلى تفاقم مشكلة البطالة خاصة وسط الشباب، أهمها تراجع قدرة القطاع العام على تشغيل الأيدي العاملة مع الارتفاع المستمر في أعداد الداخلين الجدد لأسواق العمل نسبة لزيادة عدد السكان مقروناً بالنسبة العالية لعدد السكان في الفئة العمرية المنتجة (18-60 سنة). غير أن الملاحظ للوضع في السودان يجب أن يعي أنه ومنذ العام 1992م، أي مع بدايات إدخال حزم الإصلاح الإقتصادي، والدولة بالفعل قامت بتقليص أعداد الذين تقوم بتوظيفهم في القطاع العام، وهو ما ظل مستمراً منذ تلك الفترة. لذا نميل للإعتقاد أن هذا ليس سبباً أساسياً في هذا الجانب.

لكن قبل الولوج بالتفصيل في التحليل الذي نود طرحه في هذا المقام، سنجد أن هناك عدد من الأسئلة الملحة التي لا بد أن توضع بعين الاعتبار حين ننظر إلي سوق العمل في السودان.

1. لماذا لا يجد خريجي الجامعات فرص عمل في سوق عمل السودان؟

2. لماذا لا تتوافق الوظائف المتاحة في سوق العمل مع حاملي الشهادات الجامعية (ما أشارت الإحصائيات)؟

3. هل مهارات الخريجين لا تتوافق مع متطلبات السوق؟

4. أم هل أن الخريجين هم من لا يرغبون فيما يقدمه لهم سوق العمل؟

5. لماذا يجد الوافدين من خارج السودان وظائف في سوق العمل السوداني (والذين هم عدد مقدر) في حين ترصد الدراسات عدد مقدر من العاطلين عن العمل وسط الشباب السوداني؟

6. والعديد العديد من الأسئلة النوعية والتي تتناول الجانب النوعي من حركة أو ديناميكية سوق العمل.

سوق العمل في السودان سوق محير بالفعل، فمع إرتفاع نسبة البطالة يطرح السؤال نفسه حول إحتياج سوق العمل وإذا ما كان السودانيون العاطلين عن العمل لا يتوافقوا مع إحتياجات هذا السوق من حيث القدرات أو "الرغبات" أم أن السوق غير موجود من حيث الأساس (أو علي أقل تقدير عدد الوظائف بالفعل محدود). لكن ليس هذا هو السر. السؤال هو لماذا نجد أن سوق العمل الموجود "بكل مشاكله" غير جاذب للسودانيين وجاذب لغيرهم من الدول المجاورة. لماذا نجد المصريين والأثيوبيين والأرترين والتشاديين وغيرهم، مع إحترامنا للجميع، يعملون في السودان، ولا يعمل أبناء السودان في السودان؟ هذا سؤال محير للغاية. بالتأكيد سنجد أن لكل من أبناء الجنسيات التي ذكرناها أسبابهم المنطقية للوجود في السودان سواء أن كانت هذه الأسباب سياسية أو إقتصادية، وصحيح أننا بدأنا نشهد أعداد أقل من المصريين وبعض الجنسيات الأخرى في السودان، لكن ما زال السودان قبله لكثير من غير الأجانب الذين يعملون بالفعل فيه. فمن النادر جداً أن تجد أجنبياً من هذه الجنسيات وهو لا يعمل، فالكل يعمل أيا كانت المهنة أو طبيعة العمل. صحيح أيضاً أن أغلب الوظائف هي وظائف عمالية أو حرفية لكنها في نهاية المطاف تعد في خانة الوظائف المنتجة والحقيقية. نود أن نضيف سؤالان هنا لقائمة الأسئلة السابقة، لماذا يعمل هؤلاء في وظائف يرفضها أو لا يعمل بها السودانيون؟، ولماذا يفضل السوداني أن يجلس عاطلاً عن العمل علي أن يعمل في مثل هذه الوظائف؟. نحن هنا لا نتحدث عن الدخل ومقداره، فهذا موضوع آخر، لكن الهام هنا أن نطرح سؤالاً مهم جداً هل لدى السودانيون بشكل كلي وعام أنفة تمنعهم من العمل في هذه الوظائف الموجودة بالفعل ويفضلون أن يعملوا في مجالات أخرى غيرها أو أن يتخذوا قرار الهجرة خارج السودان؟. أضف إلي ذلك أنني أتذكر موقفاً مر بي، إذ كنت أتحدث أنا وأحد أصدقائي

عن أحوال صديق لنا ثالث وعن "أمورو ماشة كيف"، وتحدثنا عن كيف أنه عمل موظفاً بإحدى الشركات، لكن اللافت للنظر أن صديقي علق قائلاً "المشكلة انو فلان دا مركب مكنة مدير وداير يبقى مدير طوالي ما داير ينتظر". ثم كان النقاش بعد ذلك أن هذه أصبحت سمة عامة بين الكثير من الشباب اليوم، وأن الكثير منهم يريد أن يقفز قفزاً بين عشية وضحاها إلي وضع معين سواء من الناحية المادية أو المهنية. ويبدو لي أن "تركيب المكنة" هو بالفعل أحد الأسباب والأسرار التي تؤدي إلي هذا المستوى من البطالة، هذا بالطبع وسط أسباب أخرى.

مما لا شك فيه أن عدم مواكبة معاهد ومؤسسات التعليم المختلفة مع إحتياجات سوق العمل نتج عنه فجوة تزيد إتساعاً مع زيادة حركة النمو مما أدى إلى معضلة بين ما هو متاح من الكوادر الفنية و بين الإحتياجات الفعلية لسوق العمل. لكن هناك سؤال مفصلي وفلسفي في ذات الوقت في هذا الجانب. ماهو المنظور الموضوعي لهذه المشكلة : هل يجب أن توفق مؤسسات التعليم مخرجاتها لتتلاءم مع سوق العمل؟ أم يوفق سوق العمل أوضاعه ليستوعب مخرجات التعليم؟ هل مؤسسات التعليم تهدف إلى تخريج موظفين أم إلي حملة علم وشهادة علمية؟.

سنتناول بشئ من التفصيل الجوانب المتعلقة بالتعليم في السودان ودوره في واقع وحال السودان اليوم في مقال اخر منفصل، لكن في هذا الجانب سنركز أكثر علي دور النظام التعليمي في السودان ومخرجات هذا النظام في المشاكل والتحديات المرتبطة بالبطالة والهجرة في السودان. سنطرح هذا الدور في شكل نقاط محددة تركز كل واحدة علي جانب محدد:

- يرى الكثيرون أن إنعدام التخصصية المهنية في العملية التربوية في السودان ساهمت بشكل بعيد في الوضع الحالي. حيث أن التعليم العام لا يساعد الشخص علي تنمية قدرات أو مهارات محددة تعينه في إتخاذ مسار تخصصي واضح في مستقبل حياته. هذا الأمر مقروناً بالطبع بواقع التعليم العالي في الجامعات والمؤسسات الأكاديمية الأخرى، حيث يغيب مجدداً مبدأ التخصصية التي تساعد في إخراج شباب لديه مهارات محددة تُسهل عليه عملية الإلتحاق بسوق العمل بسرعة. هذا الأمر يحدو بالكثير من الشباب إلي السعي نحو سد النقص في مهاراته عبر التدريب بعد الجامعي المتمثل في الدورات القصيرة في مراكز التدريب الذي يحاولون به زيادة قدراتهم

التخصصية. هذا الإتجاه شئ مرغوب فيه ومطلوب، لكن في كثير من الأحيان نجد أن هذا التدريب ليس متاحاً للجميع مما يحد من إمكانيات الكثير من الشباب. لذا نجد القدرة التنافسية للشباب السوداني متواضعة جداً سواء أن كان ذلك في سوق العمل الداخلي أو الخارجي.

● الراسد للنظام التعليمي في السودان سيجد أنه يفتقر إلى التركيز على المناهج التعليمية المتعلقة بالجوانب الفنية والمهنية التي يحتاجها النشاط الاقتصادي في أسواق العمل، ويركز أكثر علي دراسة العلوم الأكاديمية البحتة. هذا الأمر يؤدي إلى تدنى مخرجات التدريب المهني، هذا إن وجد.

● تترافق النقطة السابقة مع واقع يتمثل في غياب التخطيط والشراكة بين قطاع التعليم بشكل كلي مع قطاع الإنتاج أو بالاحرى المؤسسات المهنية التي تمثل قطاع الإنتاج. وأشرنا مسبقاً لنقطة جوهرية حول ما إذا كان علي مؤسسات التعليم أن ترتب مخرجاتها لتتلاءم مع سوق العمل ؟ أم يوفق سوق العمل أوضاعه ليستوعب مخرجات التعليم ؟. لكن يجب أن لا يكون هذا هو الهم الآن، إذا يجب علينا من حيث المبدأ أن نرى أن القضية هي قضية شراكة بين القطاعين يخرج فيها الجميع رابحاً خاصة الشباب السوداني.

● البعض يرى أن التعليم العام والعالي في السودان، خاصةً فيما يتعلق بالقيم التي تزرع في الطلاب، لا يؤدي إلي خلق إنساناً منتج ومبدع، أو علي أقل تقدير فإن المنهجية القائمة لا تنمي ولا تحفز علي عقلية الإنتاج والإبداع. نتج عن هذا، مصحوباً بعوامل إجتماعي و إقتصادية اخرى، إلي فقدان قيم إحترام العمل وأصبح الشباب يعتقد أن الإجتهداد في العمل والحماس له والحرص على زيادة الإنتاج وتحسين الأداء هي أو هام لأنها لن تؤدي به إلى النجاح في الحياة العملية.

الأرقام والحقائق تشير إلي أن مخرجات التعليم قد تكون بالفعل هي أحد أهم الأسباب التي نتج عنها الوضع الحالي. سنجد أن هناك نقصاً واضحاً في أعداد خريجي التعليم التقني والمهني في السودان والذي ترافق في ذات الوقت مع عدم نمو القطاعات الانتاجية في السودان، حيث أصبح هذا الجانب المهم في دورة الإقتصاد، أصبح غير جاذب البتة لمن لم يتم تهيئتهم للعمل في هذه القطاعات. فمع عدم تطور هذه القطاعات ومع إحجام المؤسسات التعليمية عن التركيز علي التعليم التقني والمهني، سنجد أن الكثير من

الشباب يتجه بالفعل نحو التعليم الأكاديمي، مما يحدث تكديساً واضحاً في المنتظرين للدخول في سوق العمل. فيما يلي نعطي لمحة من العجز البين في سوق العمل السوداني لعل القارئ ينتبه إلى الأعداد الكبيرة التي أوضحتها دراسة هامة جداً قام بها د. عثمان حسن عثمان بعنوان "قراءة في كرامة العمالة الأجنبية في السودان" والتي قُدمت في العام 2011م. فبالرغم من أن الورقة تناولت العمالة الأجنبية في السودان، كان لا بد لها من تناول حوجة سوق العمل في السودان. وقد تناولت الورقة عدد من القطاعات الأساسية في التنمية في البلاد وهي قطاعات البيطرة، الهندسة، الزراعة والصحة. فيما يلي نورد هذه الإحصاءات التي أصدرها المجلس القومي للتعليم الفني والتقني في السودان.

القطاع البيطري

المسمى	مسمى الوظيفة	العدد المطلوب	العدد الموجود	نسبة العجز (غير متوفر)
مهني	طبيب بيطري	13,000	4,000	53%
تقني/فني/عامل	تقني + مساعد	65,000	397	99%

القطاع الهندسي

المسمى	مسمى الوظيفة	العدد المطلوب	العدد الموجود	نسبة العجز (غير متوفر)
تقني	تقني	40,000	6142	84%
فني/عامل	فني	130,000	7,590	98%

القطاع الزراعي – حسب الأراضي الزراعية المتوفرة

المسمى	مسمى الوظيفة	العدد المطلوب	العدد الموجود	نسبة العجز (غير متوفر)
مهني	مهندس زراعي	20,000	16,039	20%
تقني/فني	تقني + فني	140,000	784	99%

القطاع الصحي

المسمى	مسمى الوظيفة	العدد المطلوب	العدد الموجود	نسبة العجز (غير متوفر)
مهني	طبيب	11,778	17,778	فائض (51%)
فني	تقني + مساعد	237,950	68,877	72%

مما سبق من تحليل للبيانات، تتضح لنا بصورة جلية أن الكثير من الشباب يحجم عن دراسة المجالات الحقيقية التي توجد فيها فجوة واضحة من حيث الأعداد المطلوبة، ولكن ذلك لا يترافق مع واقع أنه لا يوجد عرض لهذه الوظائف أي لم تخلق المؤسسات المعنية بهذه القطاعات سواء كان في القطاع العام أو الخاص هذه الوظائف المطلوبة في سوق العمل لكي يكون هناك إقبال عليها. لكن في ذات الوقت سنجد أنه من المؤسف أن سوق العمل السوداني غير منظم والباحث عن عمل فيه لا يجد البيانات الكافية لتحليل جوانبه المختلفة وبالتالي إتخاذ القرارات المناسبة له علي الصعيد الشخص والتي تسهم في ذات الوقت في حل الكثير من مشاكل الهجرة و البطالة.

ثم ماذا بعد؟

لا يمكننا أن نفصل الوضع الاجتماعي في السودان بشكل عام عن المشاكل والتحديات المتعلقة بقضايا سوق العمل وإفرازاته في السودان، حيث يوجد في المجتمع للأسف طبقتين أحدهما قليلة العدد كثيرة الثروات وأخرى كبيرة العدد معدومة الثروة مع إختفاء الطبقة المتوسطة في المجتمع. للأسف صارت الطبقة الغنية هي النموذج الوحيد في المجتمع الذي نظر إليه أبناء الطبقة الفقيرة. هذا النموذج مبني علي المادة بشكل أساسي والتي تتكون من "بيت وعربية وحساب في البنك". هذا النموذج بالتأكيد لا يمكن تحقيقه من خلال الأعمال والوظائف الصغيرة، وبالتالي أصبح نموذج السوداني الذي أشرنا إليه هو الهدف لغالبية أبناء الطبقة الفقيرة في المجتمع والتي تمثل 95% من المجتمع. في أي مجتمع وجود الطبقة المتوسطة هو عامل أساسي لخلق مجتمع متوازن قائم علي توزيع للثروة بين مكونات هذا المجتمع وهذه أبسط أساسيات العدالة الاجتماعية المرتبطة بالعديد من العوامل مثل القدرات، الفرص المتاحة والجهود التي تبذل. لكن غياب هذه الطبقة في السودان حرم الكثير من أبناء السودان من وجود نموذج أو قدوة أخرى إلي جانب النموذج الغني لتمثل مسار طبيعي لتطور الإنسان في خلال مسيرة حياته العملية. لكن بالتأكيد هناك إستثناءات، فأحد أقاربي الشباب وبالرغم من أنه يحمل مؤهل جامعي محترم إلا أن قبل العمل في وظيفة عمالية في أحد المصانع. بالطبع سنجد أن الظروف قد جبرته علي ذلك، إلا أن الشاهد يشير إلي أنه كان بمقدوره أن يختار أما خيار الهجرة خارج السودان أو الجلوس في البيت عاطلاً عن العمل بانتظار الوساطة، لكنه أختار أن يعمل وأن يكون واقعياً وهو كما قلت إستثناءً. هذا

الخيار الذي إختاره هذا الشاب هو بالطبع إختيار موفق له وللمجتمع، فقد أختار أن يكون شخصاً منتجاً لنفسه وللمجتمع ككل للإسهام في تطور الإقتصاد.



لكن من المهم جداً في هذا الإطار أن لا نفصل بين هذا الوضع الذي يمر به شباب الأمة وبين الخيارات الإقتصادية التي تتخذها الحكومة. فإحجام الحكومة عن المشاريع الإنتاجية - مثل المشاريع الزراعية والصناعية ذات العوائد المادية - حدا بالكثيرين أن لا يجدوا أبواباً تفتح لهم لإيجاد وظائف، أي أن خيار الوظائف العمالية أو الحرفية في حد ذاته أصبح غير موجود. هذا الوضع حدا بالكثيرين أن يتجهوا نحو التجارة حتى أصبح الكثيرين يرتبط مفهوم العمل لديه بالعمل في التجارة. والتجارة التي نتحدث عنها للأسف ليست هي التجارة التي تقيد الإقتصاد وبالتالي سوق العمل، لا بل التجارة في أشكال غريبة، أعرف الكثير من الشباب الذي يعول أسراً في الوقت الحالي وهو يعتمد علي عمل قوامه أنه يسافر إلي "مدينة دبي" لجلب أجهزة الهاتف الجوال "الموبايل" ويعود ليبيعه في السودان. نحن هنا لا نقول أن هذا خطأ، فلابد من أن يقوم شخصاً ما بهذا العمل، لكن هناك عدة جوانب ترينا كيف يدور إقتصاد هذا البلد. فهذا الشخص "عشان تغطي معاها" يجب عليه أن يبيع هذه البضاعة بأسعار غير حقيقية وبأسعار تزيد من أسعار السوق وبالتالي سنجد أن هذا الأمر يعود علي الإقتصاد بالضرر (نحن هنا نقوم فقط بتبسيط الأمر). صحيح أن هذا الشخص قد وجد "عملاً" وعال أسرته، لكن في ذات الوقت سنجد أنه يضر في المجتمع ويضر في نفسه دون أن يدري بذلك في الغالب الأعم. مثال علي ذلك هو ما شهدناه إبان أزمة أسعار الدولار الأمريكي وبقية العملات الأجنبية في السودان والتي يعلمها الجميع في الفترة ما بين عامي 2011 و2012م، حيث أن العديد من الشباب إختار - أو ربما لم يكن لديه الخيار - أن يعمل في مهام قائمة علي أن يقوم شخص ما بتمويله بحيث يسافر إلي "القاهرة" أو "دبي" أو غيرهم ليعود بعد يوم أو أحياناً في ذات اليوم محملاً بحفنة من الدولارات التي تمنح له عند سفره لتعود هذه

الدولارات لتباع في السوق الموازي "الأسود"، والأمثلة غير ذلك كثيرة. التجارة في السودان بالتأكد هي تجارة وهمية للأسف قائمة علي الإستيراد بشكل أساسي. أنظر من حولك في البقالة التي قرب منزلك أو في أكبر السوبرماركت في الخرطوم، كم نسبة الأشياء المصنعة والمزروعة في السودان بأيادي سودانيين أمام الكم الهائل من البضائع والأصناف المستوردة من الخارج. نحن نخلق في إقتصاد وهمي لا إنتاج ولا منتج فيه، بل نخلق في إقتصاد يدفع بنا نحو هاوية ضياع الشباب وضبابية الرؤية أمامهم حول مستقبلهم. أحد أصدقائي كتب علي صفحته في موقع الفيسبوك "ويظل أجمل مكان في السودان هو صالة المغادرة في مطار الخرطوم"، والحال يغني عن السؤال.

إن وقف استعمال العملة الأجنبية "غير الفنية" في السودان- حتى لا تزداد معدلات البطالة وترتفع معدلات الفقر مما يزيد من رغبة الشباب السوداني في الهجرة الخارجية أو إتخاذ قرار "عدم العمل" - هو أمر لابد من التفكير فيه بجدية. فبالرغم من التعقيدات التي تحيط بهذا الأمر، لكنه قرار إستراتيجي لابد من التفكير فيه في ظل التفاعلات الحادثة في وقتنا الحالي في سوق العمل السوداني. بالطبع هذا الإتجاه وإتخاذ قرارات صحيحة فيه ليس بالأمر الهين والبسيط، ولكن البدء في معالجة القضية ككل وبشكل ممنهج ستساعد متخذي القرار من إتخاذ القرارات الصحيحة والمناسبة.

الحوار حول كيفية إتساق مخرجات التعليم العام والعالي في السودان مع الإحتياجات الفعلية لسوق العمل يجب أن يتم كأولوية قصوى لمتخذي القرار المعنيين بهذا الأمر. الحوار يجب أن يخرج من دائرة ورش العمل والإجتماعات إلي شئ ملموس. لكن الأهم من وسائل الحوار هو أن يكون الشباب في وسط هذا الحوار بإعتبارهم المستفيد الأول والأساسي من مخرجات هذا الحوار. يجب أن يعي متخذي القرار ما يدور في عقول هؤلاء الشباب، ما هي تطلعاتهم لما يجب أن يدرسون، ما هي وظائف أحلامهم، وكيف يحصلون عليها، وغير ذلك من الأسئلة التي يجب أن يستمع لإجابتها متخذي القرار من قبل الأشخاص المعنيين. في العادة يكون هذا الحوار في طاولات الإجتماعات وبين متخصصين فنيين في مجالات معينة، لكن من يغيب عن طولة الحوار في العادة هم المتأثرين والمستفيدين الأساسيين من نتائج هذا الحوار.



إن تقوية روح التوظيف الذاتي ونبذ ظاهرة التوظيف المكتبي في سوق العمل في السودان، سيكون إتجاهاً أساسياً في الفترة القادمة. بالرغم من أن عدد الشباب الذين ينخرطون في الأنشطة التجارية وغيرها التي تقوم بالأساس علي فكرة التوظيف الذاتي، لكن يجب أن نعي ما يدور في عقلية الكثير من الشباب العاطل من العمل والذي ينتظر أن يقوم أحدهم بتشغيله في وظيفة ما أو يقوم أحد ما بمساعدته علي ذلك. بالطبع يجب أن نكون واقعيين هنا حول التوقعات حول كيفية دفع روح التوظيف الذاتي في ظل سوق عمل وإقتصاد راكد. وقد بدأنا بالفعل نرى بعض المبادرات المتمثلة في مشاريع تشغيل الخريجين وكذلك عبر تمويل الصناعات الصغيرة والحرفية (التمويل الأصغر) وغيرها، وبالرغم من كل اللغط الذي يدور حول هذه المشاريع، إلا أنها بالتأكيد خطوة في الإتجاه الصحيح.

في خلاصة هذا التحليل

يجب أن نعي أن إجابة السؤال حول ما هي الخطة الفعلية لتوفير وتشغيل العمالة المناسبة، والتي في ذات الوقت- أي الخطة، تقلل من مستويات الهجرة والبطالة وتدفع كذلك إلي تقليل أعداد العمالة الخارجية في السودان، ستكون إجابة معقدة جداً ولكن في ذات الوقت يجب أن نضع هذا الخطة ونشرع فعلياً في تنفيذها..... فالوضع الراهن لا يمكن غض الطرف عنه.

إنتهى المقال

د. امجد محمد إدريس