

السياسة القومية للعطالة

مقدمة

ظاهرة عطالة الخريجين قضية استحوذت على إهتمام كل دول العالم والسودان ليس استثناءً من ذلك لكن بروز الظاهرة بهذا الحجم الكبير وتفاقم اثارها السالبة مطلع الالفية الثالثة جعل وضع المعالجات السريعة النافذة من الواجبات الملحة للدولة وهو ما تحاول الاضطلاع به وزارة الرعاية والتنمية الاجتماعية من خلال مشروع الاستخدام المنتج وتشغيل الخريجين.

هذا التقرير يهدف الى بيان أسباب وحجم مشكلة العطالة مع التركيز على عطالة الخريجين واقتراح معالجات تركز على التشخيص الدقيق والصحيح للمشكلة وقراءة المتغيرات الاقتصادية المحلية والاقليمية والعالمية واستصحاب التجارب المختلفة (المحلية والخارجية) ومن ثم وضع توصيات عملية لمحاربة العطالة مبنية على القراءة الصحيحة لسوق العمل معتمدة على تدخلات الدولة لمعالجة الاختلالات الهيكلية في سوق العمل ومستفيدة من العون الدولي والاقليمى لاجراء الدراسات والبحوث وتصميم البرامج العملية.

العطالة وتدابير معالجتها

أ. تعريف العطالة :

هنالك عدة انماط للعطالة مثل العطالة السافرة، التشغيل المنقوص. العطالة السافرة قد تكون احتكاكية وقد تكون هيكلية. وتعتبر العطالة طويلة الاجل اذا تجاوزت مدة التبطل اكثر من عام متصل. والعطالة طويلة الاجل هي اخطر انواع العطالة حيث تقود الى الكثير من الظواهر الاجتماعية السالبة.

وهناك ثلاثة اوجه للتشغيل المنقوص : نقص في توظيف الوقت، عدم كفاية الدخل و عدم الاستخدام الامثل للمهارات. ويشير النوع الاخير بعدم الموائمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.

لأغراض هذا الموضوع نحن نستهدف العطالة الصريحة التي تعرف بأنها (وجود فرد يرغب في العمل وقادر عليه ويبحث عنه في فترة معينة ولا يجده سواء عمل سابقاً أو لم يعمل).

ب. أسباب تفشي العطالة :

هنالك عدة أسباب ساهمت في تفاقم ظاهرة عطالة الخريجين وساعدت علي بروزها بهذا الحجم نذكر منها .:

1. تحولات الاقتصاد العالمي.:

بدأ الاقتصاد العالمي يتجه نحو الجدارة العالية والتكنولوجيا المتقدمة، ويتطلب ذلك إعادة الهيكلة والتخلص من التعقيد والروتين وتقليل تكاليف الانتاج لاتاحة القدرة علي المنافسة. فلا مجال للمنافسة دون التجويد وهذا يفسر سعي المؤسسات لنيل شهادة الجودة العالمية . أدت هذه التحولات عالمياً الى خفض فرص العمل وتسريح للايدي العاملة. وبالتالي تفاقمت العطالة عالمياً ففي المانيا مثلاً وفي قطاع الصناعة وحده وخلال ثلاث سنوات فقدت مليون فرصة عمل. وحسب التقارير العالمية فان نسبة 20% فقط من عدد العاملين الحالي سيكفي في القرن الحادي والعشرين لتسيير نشاط الاقتصاد العالمي وحتى قطاع الحاسوب الذي يتدافع الطلاب لدراسته الان يري الخبراء ان العمل البشري في هذا القطاع ظاهرة مؤقتة لأن التوسع في انتاج البرامج الجاهزة والتقدم في انتاج لغات جديدة سيخفض الحاجة للعمل البشري ومشغل واحد سيتمكن في المستقبل القريب من تأدية ما ينجزه اليوم مائة من زملائه.

2. سوق العمل المحلي:-

1. يتصف سوق العمل المحلي بتزامن ظاهرتي الفائض والعجز، فرغم ارتفاع نسب البطالة في معظم المهن يوجد طلب أكثر من العرض في بعضها .
 2. تدنى انتاجية العامل المحلي المترتب على ضعف المهارة و كفاية التدريب و سلوك العمل .
 3. ضعف البنىات التحتية والمؤسسية في الريف مما يقلل من فرص العمل في الاقتصاد الريفي الأمر الذى يساعد على الهجرة من الريف الى المدن .
 4. ضعف توليد فرص العمل فى القطاع المدنى الحديث (الصناعى،الخدمى) مما ادى الى بروز ونمو القطاع غير الرسمى .
 5. نمو القوى العاملة بمعدل (4%) يفوق معدل النمو السكانى (2.6%)
 6. ولوج المرأة لسوق العمل.
 7. ضعف العلاقة بين فرص الاستثمار وفرص توليد العمل .
 8. تتصف الاستثمارات الحديثة بكثافة رأس المال وضعف الطلب على العمالة.
- ### 3. التعليم العالى وسياساته :

كان مخططاً وفق الاستراتيجية القومية الشاملة (1992 -2002م) حدوث نمو كبير فى قطاعات الاقتصاد المختلفة يستوعب عدداً أكبر من الايدى العاملة المدربة. حيث مثل ذلك المرتكز الاساسى الذى بنيت عليه سياسات التعليم العالى التوسعية، بالاضافة لتلبية الطلب الاجتماعى على التعليم العالى المتمثل فى وجود عدد كبير من المتقدمين للتعليم العالى والمؤهلين له 104851 طالب وطالبة عام 2002 - 2003م . وقد كانت الاماكن المتاحة للقبول 55799 مقعدا للبيكالوريوس فى عام 2003م أى بنسبة 53% فقط من المؤهلين. تسارع خطى التوسع فى التعليم العالى وتجاوز التوسع الذى حدث فى القطاعات الاخرى. وتزايد عدد مؤسسات التعليم العالى بشكل مطرد. وفى زمن وجيز فزاد عدد الجامعات من 7 جامعات ومؤسسات تعليمية عليا حكومية واهلية عام 1989م الى 28 جامعة حكومية و46مؤسسة أهلية. وتضاعف عدد الخريجين حتى بلغ 43477 خريج فى عام 2003م.

هذا النمو الكبير فى التعليم العالى رغم انه أظهر فائضاً فى العرض واخل بالتوازن فى سوق العمل وولد عدد كبير من المتعطلين الباحثين عن وظائف لأول مرة إلا انه وفر رصيذاً بشرياً كبيراً يمثل مرتكزاً للنمو والتطور فى السودان .

* جدول رقم (2) يبين النسبة المئوية للزيادة بين عام 95/94 - 2003/2002م حسب التخصص :-

الرقم	التخصص	عدد الخريجين عام 95/94	عدد الخريجين عام 2004/2002	الزيادة %	النسبة %
1	التربوية	2741	7269	4528	166
2	الدراسات الانسانية والفنون	3930	6412	2482	64
3	العلوم الاجتماعية والاعمال التجارية والقانون	10371	12591	2220	22
4	العلوم	846	3894	3048	361
5	الهندسة والصناعات الانتاجية والبناء	1659	4545	2886	174
6	الزراعة	1058	4553	3495	331
7	الصحة والخدمات الاجتماعية	973	4036	3063	315
8	برامج الخدمات	-	177	177	177
	الجملة	21578	43476	21899	102

اهم الملاحظات :-

* تزايد الاعداد الكلية للخريجين بصورة متطرده حيث كان العدد الكلى للخريجين عام 95/94 (21578) خريج خلال الفترة من 95/94-2003/2002م وبلغ (43477) خريج فى عام 2002-2003م اى بمعدل نمو 11%.

* نلاحظ انه بالرغم من الزيادة الكبيرة التى حدثت فى القبول للكليات التطبيقية والتي بلغت نسبتها 300% فى المتوسط الا ان عدد خريجي تلك الكليات مازال ضعيفاً بالمقارنة مع العدد الكلى للخريجين حيث بلغت النسبة 26% من العدد الكلى للخريجين عام 95/94 و40% من العدد الكلى من الخريجين عام 2003/2002م .

* بعض الكليات تعاني من عدم استكمال الفرص المتاحة للقبول نسبة لعدم رغبة الطلاب مثل كليات التربية وبرامج الدبلوم التقنى لعزوف الطلاب عن التقديم لكليات التربية وبرامج الدبلوم التقنى.

4. إنكماش مفهوم العمل :

إنكماش مفهوم العمل وقصوره علنا العمل بأجر فى القطاعين العام والخاص يعتبر من أكبر السلبيات التى خلفها النظام التعليمى السابق. فقد كان التعليم مصمماً لسد حاجة الدولة من العمالة المدربة. لذلك عندما زاد عدد الخريجين واختل التوازن بين العرض وحاجة سوق العمل لم يسع عدد كبير من الخريجين لممارسة العمل للحساب الخاص (الاستخدام الذاتى).

ج. نتائج وآثار السياسات الاقتصادية والقطاعية على توظيف الخريجين :-

السياسات الاقتصادية الكلية والقطاعية التى تم إتباعها خلال الفترة من 1999 – 2003م نجحت فى تحقيق كثيراً من المؤشرات الاقتصادية تمثلت فى :-

- 1- تحقيق معدل نمو إيجابى بلغ فى المتوسط 6.5% .
 - 2- خفض معدلات التضخم من 130% عام 1996م الى 7.7% عام 2003م .
 - 3- إستقرار سعر الصرف للعملة الوطنية.
- رغم النتائج الاقتصادية الجيدة لتطبيق هذه السياسات فان نجاحها فى توليد فرص عمل جديدة لإستيعاب كل الراغبين يعتبر نجاحاً متواضعاً.

أداء القطاع الانتاجية الرئيسية:

تجدر الإشارة الى ان حوالى 53% من قوة العمل السودانية تشتغل بالزراعة وان حوالى 47% بالانشطة غير الزراعية و فيما يلى نلقى الضوء على القطاعات الانتاجية الرئيسية :-

أ. القطاع الزراعي:

بالرغم من الامكانيات الكبيرة التى يتمتع بها القطاع الزراعى بشقيه النباتى والحيوانى من حيث الموارد الطبيعية والبشرية، الا أن ضعف التمويل المتاح لهذا القطاع، والمشاكل الهيكلية التى يعانى منها، وضعف بنيته التحتية .أدى الى ضعف قدرته على استيعاب الخريجين حيث لم تتعدى نسبة خريجي كليات الزراعة المستوعبين فى القطاع الحكومى خلال الثمان سنوات الماضية 6.7% من جملة الخريجين. وتوقف الاستيعاب التلقائى لخريجي الكليات الزراعية الذى كان سائداً حتى بداية الثمانينات فى هذا القطاع ولم تقترح السياسات المتبعة اى بدائل لتوقف الاستيعاب الذاتى لخريجي كليات الزراعة باستثناء فكرة الجمعيات التعاونية الزراعية التى فقدت منذ البداية عوامل النجاح اللازمة مثل توفير التمويل الكافى ورأس المال التشغيلي بالاضافة لقلّة التدريب والمتابعة.

أهم أسباب ضعف استيعاب الخريجين في القطاع الزراعي :-

- ضعف الانفاق العام والخاص في البنيات المؤسسية الزراعية كالأبحاث ونقل التقنية والإرشاد.
- حصر مفهوم الوظيفة الزراعية في الانتاج بالحقل .
- ضعف فرص التدريب العملي أثناء الدراسة مما أدى الى عزوف القطاع الخاص عن استخدام الخريجين الجدد .
- عدم ربط خطط التنمية والتوسع الزراعي بسياسات التوظيف.
- التوقف عن مبدأ الاستخدام التلقائي المضمون للخريجين.
- ضعف التمويل الزراعي وانحيازه للمستثمر الكبير.
- ضعف الاهتمام بالصناعات التحويلية.
- تحويل التعليم التقني الى تعليم اكايمي وعدم ربطه بخطط ومتطلبات تنمية القطاع الزراعي .

ب.. القطاع الصناعي :-

يساهم القطاع الصناعي بمعناه العريض (الصناعات التحويلية ، البناء والتشييد ، توليد الكهرباء و الغاز ، البترول ، التعدين والتحجير... الخ) بحوالي 21.6% من الناتج المحلي الإجمالي بمتوسط نمو سنوي قدره 5.8%. كما يساهم القطاع الصناعي بحوالي 13% من الصادرات. ويستوعب 70% من الاستثمارات الصناعية من مجمل الاستثمارات غير البترولية.

تجدر الإشارة للملاحظات الآتية في هذا القطاع:

□ لم تتجاوز نسبة العاملين في كل من الصناعة والنقل 5-6% من القوى العاملة بينما استخدام قطاع البناء والتشييد أقل من 3%.

□ غياب سياسة صناعية شاملة والاعتماد على سياسة انتقائية لبعض القطاعات شملت قطاعات السكر وأخيراً قطاع النسيج والذي يعاني من مشكلتي إرتفاع كلف الانتاج والمنافسة من السلع المستوردة فضلاً عن عدم توفر المهارات اللازمة للارتقاء بهذا القطاع .

□ معظم الصناعات التحويلية تعمل دون طاقتها خاصة صناعة الصابون والزيوت .

ج. القطاعات الاقتصادية الأخرى :

يتوقف نمو القطاعات الاقتصادية الأخرى كالخدمات ، التجارة ، المعلومات والصحة على حركة ونمو القطاعات الانتاجية كالصناعة والزراعة بما يزيد فرص الاستخدام والإرتقاء بنوعية رأس المال البشرى فى تلك القطاعات متى ما تم الإصلاح الهيكلى وأزيلت التشوهات .

□ يعتبر قطاع النقل قطاع مزدهر وقطاعات الاتصالات والمعلومات والسياحة قطاعات واعدة لتوليد فرص عمل .حيث أن منظمة التجارة الدولية قد حددت أكثر من 150 قطاع خدمى لقطاعات النقل ، الاتصالات ، المعلومات والسياحة .

□ ومن ناحية اخرى قطاع التعليم يستخدم ما لايقبل عن نسبة 20% من مخرجاته. وبرغم ذلك برزت ظاهرة حديثة لبطالة خريجي الطب ، مما يعكس بعض التشوهات الاجرائية.

اهداف سياسات الاستخدام

يعتبر التشغيل قضية حية ومطروحة فى جميع دول العالم وذلك لانتشار ظاهرة البطالة بمختلف أنواعها السافرة والموسمية والهيكلية ... الخ ، إضافة الى الإستخدام الناقص من حيث عدم كفاية الدخل ، والعمل المتدنى الإنتاجية إزدياد عدد العاملين الفقراء الذين لاتكفيهم أجورهم لمقابلة إحتياجاتهم المعيشية الأساسية .

إن مقدرة الاقتصاد الوطنى والمؤسسات الإنتاجية على المنافسة تعتمد أساساً على قدرتها على التكيف مع متغيرات السوق، والأخذ بأسباب التقنيات المتطورة الحديثة . فبالرغم من زيادة إجمالى معدل المشاركة فى النشاط الإقتصادى للسكان من 15 سنة فأكثر . إلا أن هنالك إرتفاع فى معدلات البطالة وزيادة حدتها بين الفئات الأكثر تعليماً كخريجي الجامعات والمعاهد العليا .

يعتبر العنصر البشرى من عوامل الإنتاج الرئيسية ، حيث ان الموارد الإقتصادية تعتمد فى إستغلالها على العنصر البشرى . وقد أكد بعض الإقتصاديين أن أبلغ أنواع رأس المال هو رأس المال البشرى ، أى الذى يستثمر فى الانسان . وكذلك فإن التقدم الإقتصادى و الإجتماعى فى أى مجتمع يعتمد إلى درجة كبيرة على الإستخدام الفعال للقوى البشرية المتوفرة لديه .

ويطلب الإستخدام الأمثل والفعال للقوى البشرية رسم سياسات للإستخدام فى الإطار التخطيطى لإستراتيجية التنمية الشاملة . وعلى وجه التحديد فإن العقبة الأساسية تتمثل فى كيفية تحويل النمو السكانى السريع الى قوى عاملة فعالة ومستهلكين حقيقيين . بمعنى آخر تهدف سياسات الإستخدام فى المدى الطويل إلى تحقيق العمالة الكاملة ، ونقصد بالعمالة الكاملة توفير فرص العمل الكافية لكل قادر عليه . بمعنى وجود وظائف جيدة لجميع المهنيين للعمل ، و أن يكون العمل منتجاً ويتم إختياره بحرية ، ويستخدم الفرد فيه مهاراته ويحقق إمكانات النمو وذلك فى توافق كامل مع الكرامة الإنسانية ، وأن يكون الدخل أو العائد من العمل كافياً لتفادى الفقر و التدهور ، ويسعى لتحسين توزيع الدخل ورفع الروح المعنوية لدى أفراد المجتمع . بالنسبة لسياسات الاستخدام فإنها تستند على أن العمل حق والعمل واجب . عليه يمكن تعريف سياسات الاستخدام بأنها مجموعة القرارات والمواقف والإجراءات التى تتبناها الدولة من أجل تحقيق العمالة الكاملة كهدف إستراتيجى مسلحاً بسياسة سكانية وسياسة تعليم وتدريب مدروسة وإختيار للتكنولوجيا المناسبة والسياسات المتعلقة برعاية الفئات الخاصة من الشباب والمرأة والمعوقين ... الخ ، وتأمين لحق العمل أو التعويض عنه

ويستلزم الأمر أن يكون لسياسات الاستخدام أهداف أهمها :-

- ◆ مراقبة ومراجعة وضع العمالة .
 - ◆ تقدير الإحتياجات من العمالة المنتجة والتى ينبغى توليدها على مدى فترة محددة لإمتصاص الزيادة المتوقعة فى القوى العاملة ولتخفيف معدلات البطالة السائدة .
 - ◆ ملاحظة التغيرات والاشارات فى طاقة الإقتصاد فى إمتصاص العمالة والإحتياجات على المستوى القطاعى والذى يمكن تضمينه فى الأطار الكلى والاسراتيجية القطاعية .
 - ◆ تقديم مقترحات تهدف الى التوسع فى العمالة المنتجة فى المدى القصير و المتوسط و الطويل .
- على انه يجب أن يكون واضحاً و جلياً أن الأجهزة المسئولة عن رسم سياسات الإستخدام لن يتأتى لها تحقيق تلك الأهداف إلا من خلال التخطيط الشامل لسياسات العمالة . و هذا الأمر لن يتأتى إلا من خلال :

1. توفير البيانات عن السكان والقوى العاملة ، إذ أنه عن طريق توفر معلومات و بيانات عن طبيعة الأنشطة الإقتصادية وتطورها وأساليب الإنتاج المستخدمة ، وكذلك معرفة حجم

- وطبيعة المعروض من قوة العمل وتقدير الطلب عليها مما يمكن من تقدير إحتياجات الأنشطة الإقتصادية المختلفة من مختلف فئات المهن.
2. وجود كفاءات فنية فى مجال تخطيط القوى العاملة والتي يمكن عن طريقها تنمية الموارد البشرية ورفع الكفاءة الإنتاجية بما يعمل على تحقيق التنمية المطلوبة .
 3. إنشاء جهاز مركزى للقيام بعملية التخطيط ورسم سياسة الإستخدام عن طريق دراسة حجم القوى العاملة فى المستقبل والوقوف على خصائصها وتوزيعها وإقتراح السياسات التعليمية والتدريبية اللازمة لتحقيق التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة فى المستقبل .
 4. التنسيق الكامل والمحكم بين الأجهزة المسؤولة عن سياسات الإستخدام والسياسات القطاعية و الإقتصادية الأخرى .

تجربة السودان فى مواجهة البطالة

للسودان تجربة فى مواجهة توظيف الخريجين وغيرهم من الفئات الأخرى بدأت منذ الستينات (بند محاربة البطالة) بتخصيص بند فى ميزانية الحكومة لاستيعاب الخريجين وبالرغم من

مساهمة التجربة فى تخفيف آثار العطالة وسط الخريجين إلا انها لم تراعى حاجة العمل الحقيقى الفعلى فى دواوين الحكومه .

من التجارب الاخرى فى الثمانينات تجربة الجمعيات التعاونية للزراعيين والتي فشلت لعدة اسباب منها النزاعات حول الارض ، عدم التزام الدولة بالتمويل الكافى ، ضعف القدرات الادارية للخريجين حديثى التخرج إضافة لبعض المشاكل الفنية مثل عدم ربط الانتاج بحاجة السوق مما أدى إلى تحول الخريجين إلى اعمال أخرى .

بالرغم من وجود خطط وبرامج للتنمية فإن التفكير الاستراتيجي فى السودان بدأ عام 1975م. لكن لم يتبلور كاملاً إلا فى الإستراتيجية القومية الشاملة ويمكن رصد المراحل التالية لهذه الخطط :
- فى عام 1975م أعد تقرير بعثة الإستخدام الدولية المسمى الإستخدام والعدالة والنمو وهى إستراتيجية شاملة للنمو والإستخدام وعدالة التوزيع أعد بالتعاون مع منظمة العمل الدولية وقد ورد فى تلك الوثيقة الإشارة إلى دور القطاع غير المنظم ، غير أن ما واجه تلك الإستراتيجية انها لم تحظ بالإهتمام السياسى المطلوب لإنفاذها .

- تلى ذلك تقرير منظمة العمل الدولية عام 1985م للسودان والذى أورد برنامجاً عملياً لتعزيز إستراتيجية البقاء للسكان المتأثرين بكارثة الجفاف والتصحر حينها والذى ركز على المشروعات فى مجالات :

- تطوير البنيات الأساسية .
- التنمية الريفية وحزمة البرامج الخاصة بصغار الحرفيين .
- مشروعات توليد الدخل للمرأة الريفية .

- التنمية البشرية بالتدريب المهنى وتعزيز القدرات فى مجال إدارة التنمية المحلية.

تلتها إستراتيجية التنمية والإصلاح الإقتصادى التى تم إعدادها بالتعاون مع منظمة العمل الدولية فى عام 1986م وتمثلت أهم نتائجها ومخرجاتها فى توجيه الإقتصاد القومى للتحويل نحو إتجاه إقتصاد السوق مع انتهاج العقد الإجتماعى كآلية لتحديد الأعباء والمهام والتكاليف بين الشركاء الثلاثة. ونتيجة لتلك الإستراتيجيات تم تنفيذ مشروعات العمالة المكثفة والمناطق المختارة وعدد من مراكز التدريب المهنى والتى رغم تحقيقها لكثير من النجاحات إلا أن عدم تنفيذ تلك المشروعات فى شكل حزمة متكاملة أفرز كثير من أوجه القصور .

- المرحلة قبل الاخيرة تمثلت فى الإستراتيجية القومية الشاملة والتى ظلت حتى العام 1996م هى المرجعية الأساسية لكل سياسات وبرامج الدولة فى المجالات المختلفة والتى كان الاستخدام وسياسته إحداها . اما برنامج إستكمال البناء فهو احدث ما أختط من سياسات وبرامج والذى أرتكز على الإستمرار فى سياسات التحرير الإقتصادى والنهوض بالمناطق الأقل نمواً وإقامة التنمية المتوازنة التى تسهم فى توفير قدر معتبر من فرص العمل المنتج بشكل متنامى ليسهم فى إعادة توطين العائدين والنازحين .

مقترحات لتخفيف حدة العطالة وسط الخريجين

يمكن تلخيص المقترحات التى تساهم فى تخفيف مشكلة العطالة وسط الخريجين فى الاتى :

أولاً : السياسات :

أ. محور السياسات الكلية والقطاعية .:

1. توسيع النموذج الاقتصادى الكلى ليتضمن مؤشرات البطالة كهدف ضمن السياسات الكلية بما يفضى الى ترجمة النمو الى توفير مزيد من فرص العمل .
2. اهمية تناغم السياسات الكلية والقطاعية مع سياسات الاستخدام والتشغيل بما يترد إيجاباً على مشكلة العطالة .
3. تبنى اساليب التقانة الحديثة بما يزيد من كفاءة الاقتصاد ويستوعب الكفاءات العلمية والمهنية المتوفرة والمطلوبة ويزيد فرص التوظيف للخريجين.
4. اعادة تاهيل البنيات التحتية واستكمالها بما يوسع القاعدة الانتاجية وفرص العمل للقطاعات كافة.
5. إعادة تأهيل الطاقات المتعطلة فى القطاعات الانتاجية المختلفة كالزراعة والصناعة .
6. التناغم بين سياسات التعليم واحتياجات التنمية وسوق العمل من خلال تبادل إشارات سوق العمل .
7. تطوير نظام معلومات يمكن من رصد ومتابعة الخريجين فى سوق العمل .

ب. محور سياسات الاستثمار :

1. ان تهئ السياسات المطبقة فى مجال الاستثمار البيئة الملائمة لخلق فرص و مجالات عمل أكثر.
2. أن يرتبط تمتع المشروع الاستثمارى بالميزات والتسهيلات الممنوحة بموجب قانون الاستثمار بتمسكه واستمراريته فى تحقيق أهدافه التى من بينها خلق فرص العمل .
3. إعداد دراسات لمعرفة مدى الاستفادة من إمتيازات قانون الاستثمار فى مجال توفير فرص العمل بالسودان .

ج. محور سياسات التعليم :

1. استمرار التوسع فى التعليم وتجويده مع مراعاة مرونة البرامج التعليمية وبنائها على حاجة السوق وحركة الاقتصاد .
2. التوسع فى التعليم الفنى والتقنى لبلوغ النسب القياسية العالمية (6 تقنى : 1 مهنى) .
3. إتباع سياسات محفزة فى مجال التعليم التقنى والفنى كالدراسة المجانية والرعاية أثناء الدراسة وتوفير فرص قبول أكبر للتقنيين .

4. غرس روح الاعتماد على الذات والابداع وسط المتعلمين وذلك من خلال برامج تعليمية ونظم تدريب تعد الخريج وتكسبه قدرات تنظيم المشاريع الخاصة وإدارتها ،وتعلى من قيمة العمل الحر .

د. محور سياسات الاستخدام:

1. البدء الفوري فى تخطيط استراتيجية للعمالة والتخديم بما يتوافق والتوجهات الاقتصادية الكلية ويستوعب المتغيرات الاقليمية والدولية.
2. العمل على المعالجة الهيكلية وما يتعلق بالمساواة فى سوق العمل بما يكفل عدالة توزيع الفرص ، الاستقرار والرضى الوظيفى .
3. أن تستوعب سياسات الاستخدام مشاكل النمو والتنمية فى القطاعات المختلفة وافرازاتها على سوق العمالة بالتركيز على دعم قدرات القطاع الخاص لاستيعاب الشق الاكبر من العمالة .
4. تطوير مفاهيم العمل لاطلاق الجهود الفردية والجماعية من خلال انكاء روح التنافس المشروع بتشجيع المبادرات الذاتية والابداع.
5. تطوير مناهج واساليب التدريب أثناء الخدمة لاكتساب المهارات الحديثة و المتجددة.
6. زيادة كفاءة سوق العمل فى سياق تدعيم تنافسية الاسواق وضبط نشاطها فى اطار من سيادة القانون .

هـ : محور المنظمات الدولية والاقليمية والقطرية والتعاون الثنائى :

1. عمل الشراكة بين المنظمات العالمية واتحاد اصحاب الصناعات الصغيرة للمساعدة فى الدراسات الفنية وبناء قدرات مؤسسات الصناعات الصغيرة على مستوى وزارة الصناعة والولايات.
2. استقطاب العون الاجنبى من خلال برامج مدروسة لدعم المراكز التدريبية الموجودة وانشاء مراكز ومؤسسات تدريبية جديدة تهتم بالتدريب وتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة ورفع قدرات ومهارات الخريجين التنافسية لتلبية طلب العمالة فى السوق المحلى والخارجى.
3. تشجيع مشروعات التنمية كثيفة العمالة لخلق فرص استخدام للخريجين.

ثانياً : التدخلات المباشرة :

بناءً على مقترحات الاستراتيجية ربع القرنية التي تبدأ من عام 2004م فإن القطاع الخاص سيشكل 75% من حركة الاقتصاد الكلى فى السودان وهذا يعنى أن الجزء الأكبر من الجهود المطلوبة لخلق فرص عمل حر أو وظيفى للخريجين ستتركز فى القطاع الخاص. لذلك لابد من تطبيق حزمة من التدابير التى تجعل القطاع الخاص يقوم بالدور المنوط به فى توفير فرص العمل الحر والوظيفى للخريجين ونقترح التدخلات التالية :

أ. قانون الاستثمار :

1. منح امتيازات اضافية للمشروع فى حالة زيادة توظيف الخريجين المحدد فيه.
2. ازالة التمييز ضد المشروعات الصغيرة والمتوسطة فيما يتعلق بالاعفاءات و الامتيازات.

ب. التدريب (التحويلى / الريادى) :-

أدت التحولات الاقتصادية آنفة الذكر بالاضافة الى العولمة والانفتاح الاقتصادى الى ظهور نظم انتاجية جديدة تستدعى اكتساب مهارات متخصصة ومدعومة بالشهادات والرخص كشرط جديد للمنافسة المحلية والعالمية . ويعمل التدريب (التحويلى ، الريادى) على اكساب الخريجين الجدد مهارات جديدة ومتخصصة ابعد واعمق من المهارات التقليدية المكتسبة عن طريق التعليم

ويمكن أن يسهم بالآتى :-

- 1- تطوير المهارات المختلفة لزيادة الكفاءة والفاعلية للخريجين لتمكينهم من المنافسة والانخراط فى سوق العمل .
- 2- إزالة عدم التوازن بين الطلب فى سوق العمل ومهارات وقدرات الخريجين.

ج. قانون العمل :-

استمرار الحوار الثلاثى بين الدولة واصحاب العمل والعمال وصياغة قانون العمل بحيث يستجيب لاحتياجات اطراف الحوار الثلاث.

د. التوظيف المؤقت :-

تفعيل التوظيف المؤقت فى المؤسسات العامة والقطاع الخاص ذلك استناداً على القرار الوزارى رقم 42 الداعى لتقويم التجربة السابقة والعمل على تعميمها (مشروع امل فى الخطوط البحرية- سوداىل).

ثالثاً: المشروعات الصغيرة و المتوسطة: -

تتميز الصناعات الصغيرة بخصائص أكثر ملائمة لمتطلبات الدول النامية بجانب انخفاض التكلفة فى هذا النوع من المشروعات وايضاً توفيرها لكثير من فرص العمل فهى :-

1.تستخدم تكنولوجيا سهلة ووسيلة تتصف بانها ذات تكلفة أقل وإحتياجها للتدريب محدود ويمكن تعلمها. وإستيعابها ببسر وفى فترة زمنية قصيرة .

2.اعتمادها على خامات محلية .

3.سهولة التوظيف مما يؤدي الى انتشارها جغرافياً.

لا بد من دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بعدة تدابير منها .:

أ. توفير الدعم المادى لها عن طريق البنوك ومؤسسات التمويل المحلية والعالمية.

ب. اصدار التشريعات اللازمة لدعم المشروعات الصغيرة وتشجيعها .

ج . معالجة مشاكل المشروعات الصغيرة والمتوسطة المتعلقة بالتنوع والكفاءة الانتاجية والمنافسة الخارجية .

د. تشجيع الصناعات الصغيرة والمتوسطة وتمكينها من الوصول للائتمان والاصول بما فى ذلك الارض والحضانات (مواقع ممارسة العمل) .

هـ. توفير ودعم أسواق المدخلات والمخرجات للأنشطة الصغيرة .

و. تنظيم صغار المنتجين فى مجموعات ائتمانية تسويقية و انتاجية للاستفادة من اقتصاديات الحجم والاهلية للتمويل .

ز. ولوج سوق الصادر وربط المنتج الصغير بالمنتج الكبير .

ومن امثلة المشروعات المقترحة:-

1.المشروعات الانتاجية:

تصميم مشروعات تنمية بعلاقات تمويل وشراكات مختلفة وانماط ادارة متطورة تستجيب لاحتياجات التنمية فى الولايات وتستوعب اعداد كبيرة من الخريجين (المشروعات الزراعية الكبرى - المشروعات السياحية - مجمعات الصناعات الصغيرة).

2. مشروعات حضانات الأعمال:

الحضانات هى المكان الذى تتوفر فيه للراغبين فى اقامة مشروعات جديدة حزمة متكاملة من المساعدات تتمثل فى :

1- المكان المناسب لبدء المشروع.

2- تقديم الدعم الفنى والادارى عند بدء النشاط واثناء المزاولة ويشمل ذلك:-

أ. التدريب على الادارة.

ب. المتابعة والتقييم.

ج. التسويق

3. مراكز الخدمات المشتركة :

معظم المشروعات الصغيرة تواجه مشكلة زيادة التكلفة التشغيلية. كما تواجه مشاكل التسويق. ولتخفيف ذلك نقترح اقامة مراكز خدمات مشتركة يتم من خلالها معاونة المشروعات الصغيرة وصغار المنتجين على تسويق منتجاتهم من خلال اتاحة الفرصة للمشاركة فى المعارض المحلية والعالمية. ومن المتوقع أن تساهم هذه المراكز فى تطوير العديد من المنتجات مع خفض تكلفة الانتاج كما يمكن اعداد برامج تدريبية وفنية وادارية وتقديم الخدمات الاستشارية.

الخاتمة

لقد أكدنا فى بداية التقرير الى أن مشكلة العطالة عميقة الجذور ولايمكن حلها الا من خلال برنامج استراتيجى متعدد الأبعاد وحزمة من السياسات المتكاملة .
نقترح لذلك انشاء مؤسسة وطنية تنفيذية تضم كل الجهات ذات الاختصاص لتشجيع توسيع فرص تشغيل الخريجين مدعومة بلجنة من الخبراء والمهتمين .
كما نرى تعزيز ومضاعفة الانفاق الحكومى على البنيات الاساسية والمشروعات كثيفة العمالة لتوفير فرص العمل .

