



The Ninth International Scientific Academic Conference
Under the Title "Contemporary trends in social, human, and natural sciences"

المؤتمر العلمي الاكاديمي الدولي التاسع

تحت عنوان "الاتجاهات المعاصرة في العلوم الاجتماعية، الانسانية، والطبيعية"

17 - 18 يوليو - تموز 2018 - اسطنبول-تركيا

<http://kmshare.net/isac2018/>

الآثار الاجتماعية والاقتصادية لمشروع فائض العمالة بهيئة السكة حديد
مدينة عطبرة كحالة دراسية خاصة

د. أماني أحمد حسن علي

أستاذ مساعد قسم الجغرافيا، جامعة البحر الأحمر، كلية التربية، السودان

الملخص

تتوقف احتمالات التنمية علي المدى الطويل في السودان كغيره من الأقطار النامية علي موارده البشرية، مما يتعين المقدره علي تنمية وترشيد استخدام الموارد البشرية، وتوسيع نطاقاتها وجعلها أكثر



صلة بالتممية، مع تنجب فقد هذه الموارد نتيجة لعدم استخدام قوة العمل بشكل كافٍ من حيث ملائمة التخصصات مع المهام الوظيفية أو الاستنزاف للعامل الماهرة.

إن نمط استخدام القوة العاملة في السودان يعتمد علي القطاع العام المخدم الأساسي، وقد شهد هذا القطاع التضخم والترهل بسبب السياسات الخاطئة والإهمال المستمر كما أن بنية القوى العاملة السودانية شهدت تغيراً ملحوظاً في السنوات الأخيرة بسبب التقنيات وبسبب الهجرة والنزوح وتغيير مواقع العمل، وكل ذلك أدى إلي خلل في هيكل الخدمة العامة بكافة قطاعاتها الاقتصادية والاجتماعية والإنتاجية والخدمية.

وقد هدفت الدراسة إلي التعرف علي الآثار الاجتماعية والاقتصادية لمشروع فائض العمالة بهيئة السكة حديد (مدينة عطبرة حالة دراسية خاصة).

لقد استخدم هذا البحث المنهج الوصفي والمسحي لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين بهيئة السكك الحديدية بالسودان باعتبارها من اكبر مؤسسات القطاع العام بالسودان، وتم اختيار عينة عشوائية من العاملين بالسكك الحديدية بمدينة عطبرة.

وتوصلت الدراسة إلي النتائج التالية:

ولقد أشارت نتائج الدراسة إلي تدني في الأحوال المعيشية للشريحة التي تقدمت للمشروع، وذلك بسبب الدخل وعدم كفاية متطلبات الأسرة بجانب ضيق فرص العمل بالمدينة مما أدى إلي انخراط حالات فائض العمالة في أنشطة القطاع غير المنظم. وقد فكرت شريحة من العينة في النزوح لولايات أخرى يكون الوضع المعيشي فيها أحسن حالاً بل التفكير في الهجرة خرج البلاد.



أما بالنسبة للسكة الحديد بالرغم من الخطوات الجادة التي اتبعت لرفع كفاءة الأداء والعمل علي أسس تجارية وانتعاش الهيئة إلا أن الهيئة فقدت الكثير من الخبرات الغنية مما استدعى إعادة تعيين بعض من تحتاج إليهم في مواصلة مسيرة التنمية والانتعاش.

Abstract

The long-term prospects for development in Sudan are dependent on the human resources of the developing countries, which should be able to develop and rationalize the use of human resources, expand their scope and make them more relevant to development, and result in the loss of these resources due to the lack of adequate use of the labor force Functional tasks or attrition of the skilled worker.

The pattern of the use of the labor force in Sudan depends on the public sector, the main employer. This sector has witnessed inflation and slackness due to the wrong policies and constant neglect. The structure of the Sudanese labor force has undergone a remarkable change in recent years due to technologies, migration, displacement and change of workplaces. Disruption in the structure of the public service in all its economic, social, productive and service sectors.

The study aimed to identify the social and economic effects of the surplus labor project in the railway authority (Atbara city special case study).

This study used the descriptive and survey method to collect data. The study community is one of the employees of the Sudan Railways Organization as one of the largest public sector institutions in Sudan. A random sample of railway workers was selected in Atbara.

The study reached the following results:

The results of the study indicate a decline in the living conditions of the sector that submitted the project, due to income, insufficient family requirements, and narrow employment opportunities in the city, which led to the involvement of surplus labor in informal sector activities. A segment of the sample has thought of emigration to other states where the living situation is better, but the country has been thinking about emigration.



As for the railway, despite the serious steps taken to raise the efficiency of performance and work on commercial bases and the recovery of the Commission, however, the Commission lost a lot of rich experience, which necessitated the re-appointment of some of those who need them to continue the process of development and recovery.

1/ مقدمة :

كان لدخول السكة حديد في السودان الدور العظيم في تطوير نواحي الحياة فيه ، حيث ربطت مواقع الانتاج بمناطق المواد الخام ومناطق الاستهلاك والتصدير . ولا شك في أن هذا الأداء ساعد على رفع الاقتصاد القومي ، حيث ساهمت الهيئة في توفير الأموال اللازمة لسد الفجوة المالية في بعض المؤسسات الأخرى .

ومنذ السبعينات من هذا القرن بدأت آثار شح النقد الأجنبي وأصبحت الهيئة غير قادرة على توفير احتياجاتها من قطع الغيار اللازمة ، وبذلك تدنت كفاءة التشغيل وانخفضت الإيرادات وأصبحت الهيئة عبأً ثقیلاً على الميزانية العامة للدولة . وعليه سعت الدولة لإيجاد حل لهذا الوضع المتدهور الذي وصلت إليه الهيئة والعودة تدريجياً لما كانت عليه في السابق .

ولتحقيق ذلك وقعت الدولة عام 1989 عقداً أطرافه الدولة وادارة السكة حديد والبنك الدولي وعدد من الجهات الأجنبية على تنفيذ برنامج يرمي إلى إعادة تأهيل الهيئة ، وأشتمل البرنامج على محاور للإصلاح ، ومن ضمن هذه المحاور وأهمها هو مشروع تخفيض العمالة ، واشترط أن يكون على أساس اختياري من جانب العاملين . وأعدت دراسة لهذا المشروع تم تمويلها من العون الأمريكي ، ونتيجة لتطبيق هذا المشروع ظهرت بعض الآثار السلبية على السكان في مدينة عطبرة باعتبارها المركز الرئيسي لهيئة سكك حديد السودان وأن معظم الفائض في العمالة يتمركز في الرئاسة أي في مدينة عطبرة . وتعنى هذه الدراسة بتناول الآثار الاجتماعية والاقتصادية المترتبة على تنفيذ مشروع فائض العمالة على السكان في مدينة عطبرة .

2/ أهمية الدراسة:



تتبع أهمية الدراسة من الدور الذي تقوم به السكة حديد في دعم وتطوير الاقتصاد الوطني وتوفير فرص عمل لشريحة كبيرة من السكان ، إذ تناولت الدراسة تحليل الخيارات المطروحة للنهوض بهذا المرفق من خلال مؤشرات الاصلاح لرفع معدلات الطاقة الانتاجية وتخفيض تكلفة التشغيل ، وما يترتب عليها من تقليص في الهيكل الوظيفي وانعكاسات ذلك على وضع السكان في مدينة عطبرة .

3/ أهداف الدراسة:

° التعرف على التركيبة السكانية والخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية لسكان مدينة عطبرة .

° إبراز السياسات وما اتخذ من تدابير واجراءات اصلاحية لرفع معدلات التشغيل وخفض تكلفة الانتاج بالهيئة .

° دراسة الآثار الاجتماعية والاقتصادية المترتبة على تقليص الهيكل الوظيفي علي سكان مدينة عطبرة

4/ فروض الدراسة :

- ° أن خيار دفع التعويض المالي الذي قدم للعاملين لترك العمل لم يكن مجزياً .
- ° انخفاض دخل المتقدمين للمشروع ، وتقشي العطالة بين بعضهم أدى إلى الفقر والنزوح والهجرة .
- ° تدني المستوى المعيشي لحالات فائض العمالة يؤدي إلى انخراط الأبناء في أنشطة مدرة للدخل الأمر الذي يعيق مسيرتهم التعليمية .
- ° انخراط فائض العمالة في أنشطة القطاع غير المنظم بمدينة عطبرة يؤدي إلى فقدان المهارات التي اكتسبوها من الهيئة وفقدان ما أنفق على تدريبهم وتعليمهم .

5/ منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المناهج التالية:

- ° المنهج التاريخي : استخدم الباحثة هذا المنهج لتوضيح الماضي حتى يسهل التحليل والتعليل والتفسير والربط والمقارنة لما هو موجود اليوم ، وهذه هي الجغرافيا لدراسة أي مشكلة .



° المنهج التحليلي الوصفي : اعتمدت الدراسة على مصادر المعومات والبيانات الأولية المتمثلة في العمل الميداني عن طريق المسوحات الميدانية والمعايشة الميدانية والمقابلات المباشرة ° المنهج التحليلي الاحصائي : اتبعت الباحثة عدة وسائل احصائية لتحليل البيانات /6 خصائص منطقة الدراسة:
1-6 نمو مدينة عطبرة :

تمثل قرية الداخلة النواة الأولى للمدينة الحالية والتي أختيرت لتصبح موقعاً حربياً استراتيجياً بعد سقوط الحاميات العسكرية في كل من أبو حمد وبربر في عام 1898 . وبدأت تظهر أهمية القرية عند وصول الخط الحديدي لها من الشمال في منتصف عام 1898 ، وقد أقيمت قنطرة على النيل خاصة بعد اكتمال الخط الحديدي الذي يصل عطبرة بمدينة بورتسودان في عام 1905 (, HELL 1964)

وقد أصبح اسم مدينة عطبرة معروفاً لأول مرة عند قيام مباني رئاسة السكة حديد في الفترة بين عامي 1902 - 1906 . حيث قامت المكاتب الادارية ثم شيدت بعد ذلك محطة السكة حديد وكانت توجد بها إلى جانب تلك المباني بعض الورش ومنازل موظفي السكة حديد اضافة إلى حي السيادة والداخلة شمال وهما نواة المدينة . (العبادي ، 1974)
2-6 موقع مدينة عطبرة :

تقع مدينة عطبرة بين دائرتي العرض 40 - 17 شمالاً وعلى خط الطول 23 شرقاً أما بالنسبة للموضع نجد أن المدينة تقع على ملتقى نهر النيل برافده العطرأوي . وبذلك تمثل موقع جغرافي ممتاز وبدأت تنمو بها المجمعات السكنية إلى جانب توفر مياه الشرب مما ساعد على زراعة الأرض واستقرار السكان .

وتعتبر المركز الرئيسي لمواصلات السكك الحديدية في السودان ومن مزايا الموقع بالنسبة لها اقتراب النيل من البحر الأحمر عند وقوعها عند اقتران نهر عطبرة بالنيل وأن توزيع الجنادل التي لها خطرهما على الملاحة جعلها تسفيد من الخط شرقاً إلى بورتسودان وجنوباً إلى الخرطوم ، وبالتالي



أصبحت عطبرة مدينة موصلات من بالدرجة الأولى وتلعب دوراً هاماً ي ربط أجزاء القطر
باخطوط الحديدية . (أدريس ، 1978)

تقع المدينة على المحور النيلي من ولاية نهر النيل ، وتعتبر المنطقة جغرافياً بيئة طارده للسكان لا
تستطيع بضوابطها البشرية أن تستوعب الأعداد المتزايدة من السكان ، وليس أمام الزيادة المستمرة
إلا الهجرة إلى المستوطنات البشرية على المحور النيلي ، وبذلك أصبحت مدينة عطبرة احدى
المستقرات البشرية الكبرى التي تجذب السكان إليها بحكم أنها مدينة موصلات ، حيث يوجد بها
ورش وصيانة العربات والقاطرات ومكاتب رئاسة السكك الحديدية التي تستوعب أعداد كبيرة من
الأيدي العاملة أغلبهم من مرفق السكة حديد . (أدريس ، 1978)

7 / الخصائص الديموغرافية لسكان مدينة عطبرة :

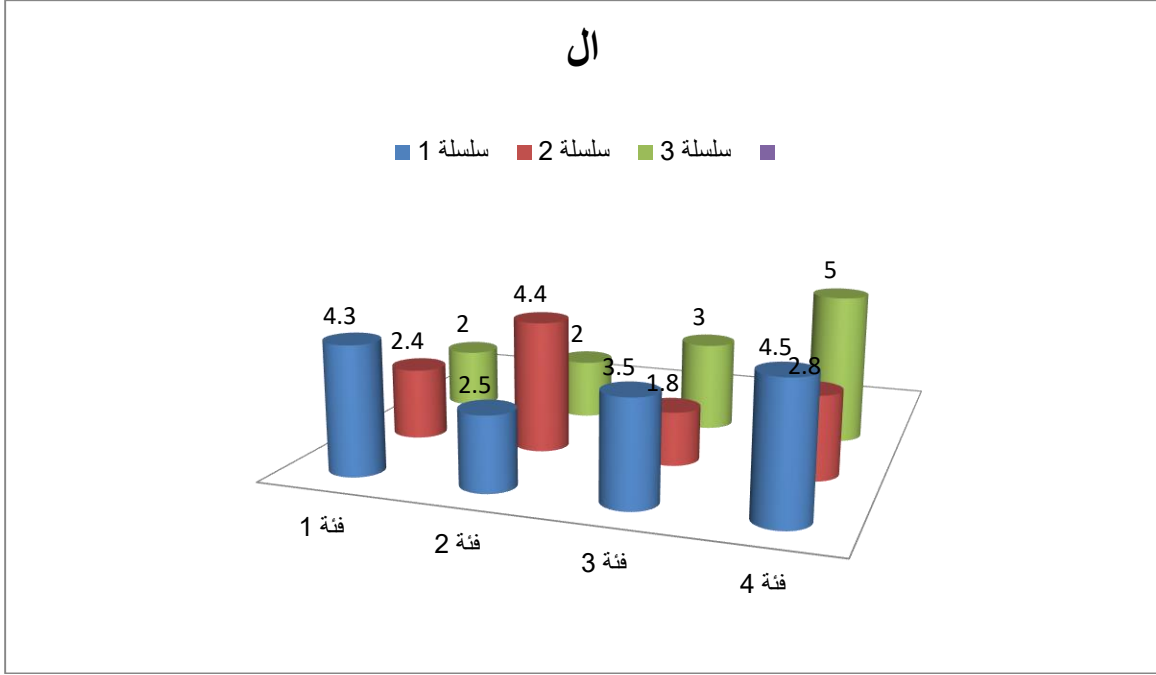
1-7 التركيبة النوعية والعمرية :

بلغ عدد سكان مدينة عطبرة حسب تعداد 1993 حوالي 93.710 نسمة ، حيث نجد أن نسبة
الأطفال دون سن المدرسة وكبار السن حوالي 15.5 وأن حوالي 84.5 من السكان في مرحلة
التعليم والتدريب والعمل وهي نسبة مرتفعة مقارنة بموارد المدينة المحدودة . أما فيما يخص بالنوع
نجد أن نسبة الذكور حوالي 51.19 بينما الاناث حوالي 48.81 ، لكن نسبة الذكور في النشاط
الاقتصادي 31.9 من المجموع الكلي للسكان مقارنة مع 31 من الاناث

2-7 نمو السكان :

تحافظ مدينة عطبرة على نموالسكان ، ففي عام 1955 بلغ عدد السكان حوالي 36298 نسمة .
وفي عام 1966 بلغ عدد السكان حوالي 48250 نسمة ، بينما زاد عدد السكان في عام 1973 إلى
66116 نسمة ، أما عام 1993 وصل العدد إلى 93.710 نسمة .(شكل رقم 1)

الشكل رقم (1) يوضح نمو السكان في مدينة عطبرة



المصدر ، العمل الميداني ، 2015

ومن الملاحظ تضاعف عدد سكان مدينة عطبرة ، وهذه الزيادة ليست طبيعية وانما لعامل الهجرة أثر واضح في ذلك ، ومعروف أن المدينة ليست من مناطق الجذب السكاني باعتبارها جزء من الولاية الشمالية سابقاً والتي تعتبر من المناطق الطاردة للسكان ، ولكن نمت وتطورت باعتبارها مدينة مواصلات . ولهذا نجد أن السكان هاجروا إليها من المناطق المجاورة للعمل بهيئة السكة حديد .

3-7 أصول السكان :

اتفق معظم المؤرخين على قدم الهجرات العربية ، والتي تمت بعد الفتح الاسلامي ودخلت قبائل عربية عن طريق المدخل الشمالي إلى وسط السودان ، فكان لها تأثير قوي على القبائل التي كانت تقيم على الشريط النيلي شمال الخرطوم ، مما أدى في النهاية إلى تكوين مجموعة الجعليين والتي امتدت أوطانها من دنقلا شمالاً إلى أرض الدينكا جنوباً. (جلال الدين ، 1974)



ومنذ أن تم اختيار مدينة عطبرة منطقة موصلات بعد وصول الخط الحديدي لها وإنشاء الورش ومكاتب الإدارة وفد إلى المدينة كل من قبائل المحس الدناقلة والشايقية وغيرهم من قبائل السودان . وقد عرفت المدينة بإسم عطبرة منذ عام 1902 ، حيث تم إتخاذها مقراً لإدارة السكك الحديدية في السودان ، وبذلك صارت المدينة مدينة موصلات من الدرجة الأولى نظراً لأهميتها في خدمة السكة حديد ثم أثرت هذه الوظيفة على نمو وتركيب المدينة السكاني

8/ التركيب الوظيفية للمدينة :

أن دراسة التركيب الوظيفي تعد ذات أهمية لما تعكسه من خصائص عن وضع المدينة وتركيبها الوظيفي ولاستخدام الأرض وبالتالي فهي تمثل تفاعل العوامل البشرية والطبيعية وهناك آراء مختلفة في هذا الشأن (الأمين ، 1976)

يرى هارولد HAROLD .M أن الدارسين لجغرافية المدن عليهم أن يدرسوا المدن من خلال التركيب المورفولوجي ، أي يدرسوا التخطيط والبناء باعتبارهما مفاهيم عن الأصل والنمو والوظيفة . وذكر ديكسون DICKINSON . R أن دراسة جغرافية المدن تهتم أولاً بالظروف الطبيعية والثقافية المرتبطة بأصل النواة ، وثانياً بإنعكاسات ذلك على النواة في نموها وتطورها الوظيفي والمورفولوجي ، وتعد نواة معظم هذه المدن أساس النمو الحضري .

أما أسميلز SMAILES فقد أوضح أن المدينة تنمو بتقدم نواتها حول المنطقة في شكل إمتداداتها الخارجية فالنمو الخارجي يكون في شكل تغيير في المباني القديمة بأخرى جديدة على أن يتضمن التغيير ملائمة المباني القديمة التركيب الوظيفي على استخدام الأرض ، ويتضح من دراسة شارلس CHARLES . C COLBY أن المدينة تنمو نتيجة حركة عمليات متصلة مستمرة ومن ثم تأثر نمو المدينة وتركيبها الوظيفي بقوتين متقابلتين الأولى القوة الطاردة المركزية والتي تدفع بالنمو وبعض وظائف المنطقة الوسطى التي تمثل قلب المدينة إلى أطراف المنطقة المبنية ، والقوة الثانية قوة الجذب المركزية والتي تشمل وتجذب النمو والتركيب الوظيفي إلى المنطقة الوسطى من المدينة .



وإذا حاولنا تطبيق هذه الظاهرة الأخيرة على مدينة عطبرة نجد أن قلب المدينة في نهاية من القرن الحالى أصبح واقعاً في وسطها وهوامشها تقع على جنوب منطقة الداخله والسكة حديد .

9/ أهمية العنصر البشري :

يعتبر العنصر البشري من عوامل الانتاج الرئيسية ، إذ أن له أهمية خاصة دون سواه من عناصر الانتاج الأخرى ، حيث أن الموارد الاقتصادية تعتمد في استغلالها على العنصر البشري ، وقد أكد بعض الاقتصاديين على أن القدرات المكتسبة والنافعة لدى سائر الناس تعتبر ركناً أساسياً في مفهوم رأس المال الثابت وأن أبلغ أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال البشري أي الذي يستثمر في الانسان . فالعنصر البشري لازم لتعبئة رأس المال المادي ، واستغلال الموارد الطبيعية وخلق الأسواق ، والقيام بالتجارة وبناء الاقتصاد القومي . وثروة أي أمة وما لديها من امكانيات النمو الاجتماعي والاقتصادي تتبع من قدرتها على تنمية الاستعدادات الفطرية لمواطنيها واستخدامهم بصورة مثمرة (العناني، 1981)

أن حاجة الدول المتخلفة إلى القوة البشرية العالية المستوى لا تقل أهمية عن حاجتها إلى رأس المال ، فإذا لم تستطع هذه الدول أن تنمي الموارد البشرية الاستراتيجية اللازمة فإنها لن تستطيع امتصاص رأس المال بصورة جيدة ، كما أن خلق المواهب العالية يتطلب وقت أطول مما يتطلبه خلق غيرها من الموارد اللازمة للتطور الاقتصادي غير أن وجود مثل هذه القوة البشرية ضروري لتحقيق النمو النمو الذاتي للبلاد . أن التقدم الاقتصادي والاجتماعي في أي مجتمع من المجتمعات يعتمد إلى درجة كبيرة على الاستخدام الفعال للقوة البشرية المتوفرة لديه ، وإذا كانت الدول المتقدمة تولي أمر ترشيد استخدام القوة البشرية إهتماماً خاصاً ، فإن الدول النامية يجب أن تضاعف من إهتمامها لزيادة سرعة عملية التنمية بها ، فالدافع للتقدم والتنمية الاقتصادية في هذه المجتمعات يخلق الظروف التي تجعل وجود قوة بشرية على درجة كبيرة من الكفاءة ومدربة تدريباً سليماً بمثابة مفتاح التطور بها ، فالانتاجية أصبحت تعتمد في المقام الأول على أداء الفرد أكثر من الآلات والمعدات



الخاصة في المشروعات التي ما زال العنصر البشري يمثل أهمية خاصة بالنسبة له (الفاضل ،
1985)

وأهمية العنصر البشري لا تقل أهمية في الوقت الحاضر نتيجة للتطورات العلمية الحديثة ودخول
الألة في حقل الإنتاج ، بل زادت أهمية هذا العنصر ، إذ أن وسائل الإنتاج الحديثة تحتاج
لتخصصات للتطور مع استمرار الاختراعات الجديدة واستخدام الأساليب الحديثة . ونتيجة لهذا التقدم
العلمي والتطور التكنولوجي لم ينقص الطلب على العنصر البشري ، ولكن تغيير طبيعة الطلب على
القوة العاملة زاد من ناحية على المهارات الفنية والادارية ونقص من ناحية أخرى على العمالة
الماهرة . ومما يزيد من أهمية المنصر البشري في التنمية ما نراه اليوم في بعض الدول المتقدمة مثل
اليابان ، فبالرغم من قلة الموارد الطبيعية الموجودة بها ، فإنها وصلت إلى ما وصلت إليه الآن
بفضل القوة العاملة المدربة والمؤهلة والتي تتميز بالمهارات العالمية . ونسبة لأهمية العنصر البشري
وخاصة في تلك المرحلة التي تقوم فيها الدولة بالتخطيط العلمي السليم ، وتوفير العمالة المدربة
والمؤهلة ، إلى جانب توفر الأحصائيات والبيانات الضرورية عن العمالة ودراسة ما يعترض مسيرتها
من مشكلات ومعوقات والعمل على حلها حتى يمكن الانطلاق إلى أفاق التنمية وتحقيق الأهداف
المرجوة (أبو بكر ، 1984)

10/ كيفية تحديد الاحتياجات الفعلية من القوة العاملة :

يعتبر تخطيط تطوير الموارد البشرية - بطريقة علمية مدروسة - إحدى المتطلبات الأساسية
للتخطيط الشامل ، إذ أن في غيابه يمكن أن تحدث اختلالات وارتباكات في الأداء التنظيمي ، وقد
يؤدي لارتفاع تكلفة العمل وتبديد الموارد الشحيحة . وينطوي تخطيط القوة العاملة على الآتي :

(أدهم ، 1992)

1/ نخطيط احتياجات الوحدات من القوة العاملة من حيث الكم والكيف .

2/ تصميم البرامج الوظيفية والتدريبية للقوة العاملة .

ولتقدير احتياجات منظمة ما من القوة العاملة لابد من معرفة الآتي :



- 1/ تقدير القوة العاملة الحالية .
 - 2/ تقدير حجم القوة العاملة المنتظر أن يتركوا العمل خلال فترة التقدير بسبب الاحالة للتقاعد .
 - 3/ تقدير حجم القوة العاملة المنتظر أن يتركوا العمل بسبب الاستقالة أو النقل أو الوفاة أو الفصل .
 - 4/ تقدير التوسعات المتوقعة في الأنشطة وتأثيرها على حجم القوة العاملة .
 - 5/ تقدير التغييرات التكنولوجية والتغييرات التنظيمية .
- وتطبيق سياسة الاصلاح الاقتصادي لإعادة هيكلة مؤسسات القطاع العام يقود لفقدان شريحة كبيرة من القوة العاملة لوظائفها مما يضرب للفائض المتراكم . والسودان كغيره من الدول النامية يعاني من بعض الاختلالات في التوازن بين العرض والطلب للقوة العاملة في مختلف المهن ، وذلك لعدة اعتبارات يعود بعضها إلى عدم كفاءة القطاع التعليمي لملاءمة مخرجاته لاحتياجات التنمية ، أي قصور سياسي التعليم والتدريب وعدم ربطها بسياسة القوة العاملة . ويرجع البعض الآخر إلى سياسات الاستخدام التي أدت إلى تشغيل بعض الأفراد دون حاجة حقيقية لهم ، ونعني بها سياسة توزيع الخريجين ، وتبع ذلك خلل في كفاءة تشغيل القوة العاملة ونقص في احتياجاتها ، مما تسبب في كثير من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ذات الآثار المتبادلة مثل القصور في الانتاج الزراع والصناعي وسياسة الاعتماد بدرجة كبيرة على الواردات والتي أدت بدورها إلى زيادة العجز في ميزان المدفوعات وسياسة الاقتراض من الخارج . كما أن الزيادة في النمو السكاني والذي يتبعه بالضرورة زيادة القوة العاملة يتطلب توفير فرص عمل جديدة للداخلين الجدد في سوق العمل ، وها يتطلب دراسة شاملة للقوة العاملة في السودان وتطورها خلال الفترات القادمة ووضع التخطيط السليم الذي يستند على بيانات وأسس واضحة وسليمة لتحقيق التوازن بين العرض والطلب . والسودان أحوج لهذا لأنه يمر بمرحلة اقتصادية مهمة للانتقال من الأساليب الانتاجية التقليدية إلى

الأساليب العلمية الحديثة . (أدهم ، 1987)

11/ نشأة وأهمية المؤسسات العامة :



يهدف تعريف المؤسسة العامة إلى تحديد المميزات التي يلزم توفرها لكي يمكن اطلاق اسم المؤسسة العامة على أي منظمة , وقد توصل اجتماع الخبراء الذي عقد في مدينة طنجة بالمغرب عام 1980 إلى أن المؤسسة العامة تتميز بأن لها بعدين ، البعد التجاري والمتمثل في ضرورة استخدام الحسابات التجارية والأخذ بمفهوم الاستثمار والعائد المالي ومبدأ الربح والخسارة . (سيد أحمد ، 1997)

12/ أسباب تدهور القطاع العام وأثرها على الاقتصاد القومي :

شهدت فترة الستينات والسبعينات انتشاراً واسعاً في مؤسسات القطاع العام ، إلا أن فترة الثمانينات شهدت محاولات جادة من الدولة لتحجيم دور الحكومة في الاقتصاد الوطني ، وذلك بسبب عدم كفاءة هذه المؤسسات الأمر الذي أدى إلى عجز كبير ومتزايد في الميزانية العامة ، وإلى ديون أجنبية كبيرة . ونتيجة لذلك تدهورت الأحوال الاقتصادية في معظم الدول النامية ، كما أن العدالة التوزيعية - والتي كانت أحد الأهداف التي من أجلها تم إنشاء مؤسسات القطاع العام - لم تتحقق بالصورة المطلوبة . (أنو النور ، 1997)

ويمكن حصر أسباب التدهور في الآتي :

1/ يرى (WALLE 1989) مع بعض الاستثناءات المهمة أن أداء مؤسسات القطاع العام غير مقنع في معظم دول العالم ، حيث نجدها لم تحقق الأرباح المتوقعة كما أن كثيراً منها ظل يعاني من خسائر مالية كبيرة بالرغم من تمتع مؤسسات القطاع بالحماية الحكومية من المنافسة المحلية والأجنبية والدعم الحكومي وامتيازات الحصول على التمويل اللازم .

عدم وضوح وتضارب أهداف مؤسسات القطاع العام .

- تمركز عملية صنع القرار .

- عدم توفير التمويل اللازم .

- ارتفاع تكلفة العاملين ومعدل دورات العمالة .



2/ أما (HOMENY AND MANSOOR) يروا أن تدخل السياسيين في أداء مؤسسات القطاع العام وعدم التحفيز الكافي للداريين ، كما أن اتحادات العمال تتمتع بقوة خاصة . وعموماً هذه الأسباب تؤدي إلي تقليل كفاءة المنتج والتكلفة والتي بدوره يؤدي إلى اللجوء إلى الدعم والمساعدات الحكومية ، بالإضافة إلى ذلك نجد أن مؤسسات القطاع العام لم تحقق الكفاءة التوزيعية المرجوة منها . وعليه نجد في السنين الأخيرة قد نفذ صبر الحكومات لمل ألت إليه الأوضاع الاقتصادية المتدهورت . لهذا نجد أن عدد من المبررات قد ظهرت لصالح عملية التصرف في القطاع العام .

13/ تاريخ المؤسسات العامة في السودان :

مع الاستقلال اكتسب السودان عدد من المؤسسات العامة مثل السكة حديد ، ومشروع الجزيرة ، الخطوط الجوية السودانية ، والهيئة القومية للكهرباء . وفي عام 1960 وضعت الخطة العشرية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والتي نادى بملكية الحكومة المباشرة للمنشآت والأعمال التي لاتجذب القطاع الخاص ، لذلك تم إنشاء تسع مصانع تمتلكها الحكومة في قطاعات السكر، واللحوم، والفاكهة والحضروات . وفي عام 1970 تم تأمين ومصادرة العديد من المنشآت التابعة للقطاع الخاص والأجنبي ، وذلك حتى تتم السيطرة للقطاع العام على معظم الأنشطة الاقتصادية في الدولة . (الطيب ، 1997)

14/ مشكلات القطاع العام في السودان:

تتميز المنشآت العامة في السودان بالأداء الضعف ، والتدهور المستمر وعجز بعضها عن تحقيق أي أرباح أو حتى الاعتماد على مواردها في بعض الأحيان . وتتلخص المشكلات الأساسية في الأتي : (وزارة المالية ، 1990)

- ضعف أجهزة الإدارة العامة والرقابة المالية .



- تضارب القوانين واللوائح المنظمة لأنشطة المؤسسات العامة ، مما أضعف رقابة وزارة المالية على نشاطات واشتثمارات هذه المؤسسات .
- ضعف الانتاجية لكثير من المنشآت .
- العمالة الفائضة وتضخم هياكل الأجور والمرتبات .
- ضعف دور مجالس الادارات خاصة فيما يتعلق بمتابعة الأداء والتوجيه في الوقت المناسب .
- ضعف موارد التمويل الأجنبي .
- ضعف في البنيات الأساسية .
- ضعف في العمالة المدربة .
- تكلفة الانتاج عالية ضعف في دراسات الجودة .

15/ سياسة التحرير الاقتصادي :

اعتمدت الاستراتيجية القومية الشاملة سياسة التحرير الاقتصادي في جانبي الانتاج والاستهلاك ، وأيضاً تم النظر في تقليص حجم القطاع العام من أجل خفض العجز في الموازنة العامة وزيادة الكفاءة الانتاجية وتشغيل الوحدات الانتاجية والخدمية باقصى طاقة ممكنه ، لذا لزم هذا التوجيه أن تتحول ملكية مؤسسات القطاع العام إلى شكل من أشكال الملكيات الجديدة سواء خاصة أو مختلطة محلية وأجنبية أو مساهمة عامة على أن يكون جزءاً أو كل النشاط يعمل على أسس تجارية . وقد تكونت لجنة لمراجعة إداء مؤسسات القطاع العام عام 1992 لم تعتمد هذه اللجنة على الربحية على أنها معيار للتخلص من مرافق القطاع العام وانما اعتمدت الموجهات التالية :



- التنافس بمعنى أن الغرض من الاستخصاص هو خلق المنافسة في جميع القطاعات وعدم الاحتكار سواء كان ذلك بواسطة القطاع العام أو الخاص .
- - العدالة وتعني توفير أوسع للفرص لتمليك أكبر قطاع من المواطنين أصول و منشآت القطاع العام .
- العامل الزمني ويعني الإسراع بعملية الاستخصاص ولكن في اطار متوازن بين الرغبة في الاسراع في تنفيذ برامج الاستخصاص ومبدأ العدالة .

16/ مشروع فائض العمالة الاختياري بهيئة السكه حديد :

1-16 فائض العمالة :

والمقصود منه إذا كان العاملون في مرفق ما يزيدون عن حوجة المرفق بالحجم الذي يشكل وجودهم عائناً لأداء العمل ، وهنا يمكن القول بأن هنالك فائض في العمالة يؤثر في أداء الآخرين بحيث تدنى الانتاجية وهذا لابد من تقاديه ومعالجته . ولتحديد فائض العمالة يتطلب ذلك أولاً معرفة الحوجة الفعلية للعاملين الذين يحتاجهم المرفق للقيام بأداء واجباتهم ، وهذا يتم عن طريق وضع الهياكل التنظيمية والوظيفية المناسبة ، ويلي لك تقديم وترتيب تلك الوظائف التي تحدد بموجبات واجبات ومسؤوليات ومواصفات شاغليها ، ومن ثم تحديد العدد اللازم من العاملين كما وكيفاً . (أدهم ، 1992)

بناء على الدراسة التي أعدت بواسطة البنك الدولي اتضح بأن هنالك فائض في العمالة بهيئة سكك حديد السودان ، كان لابد من تخفيض العمالة من 34 ألف عامل إلى 23 ألف . وحتى يتسني معالجة هذا الفائض من العمالة ، اتخذت بعض التدابير لايقاف أي زيادة في الفائض . وقد تمثلت التدابير في الآتي :

1/ عدم مد سن المعاش للعاملين بالهيئة .



- 2/ عدم التصديق بأعادة تعيين من تم فصله من الخدمة .
- 3/ ايقاف التعيين غير الضروري .
- لقد كانت من ضمن المعالجات التي اتخذت لتخفيض العمالة والتخلص من الفائض تحفيز عدد 6 ألف عامل لترك الخدمة وتخفيض القوات النظامية (شرطة السكة حديد) وبدأ المشروع في العام المالي 90 - 1991 حيث تم تخفيض العمالة من 34 ألف إلى 31 ألف كمرحلة أولى يمنح الفرد الواحد الذي تنتهي خدماته تعويض بين (30- 60) الف جنيه سوداني زائداً حقوقه . (مركز فائض العمالة ، 1992)
- أن مشروع إعادة التأهيل بالهيئة هوأحد المحاولات الجادة التي قادتھا الدولة لأعادة هيئة السكة حديد السودان إلى وضعھا الرائد ، وذلك بتوفير قطع الغيار اللازمة للتشييد واصلاح الوابورات المعطلة ، وشراء مزيد من الوابورات وتدريب الكوادر العاملة حتى تواكب التطور في صناعة النقل . وقد أسهم هذا المشروع في رفع العمل بالهيئة إلى الأمام
- 17/ أهداف مشروع إعادة التأهيل بالهيئة : (COPPER & LEPRAND)
- 1/ ايقاف التدني والتدهور بالهيئة .
- 2/ تحسين استغلال الموارد والطاقة الترحيلية المتاحة .
- 3/ تقوية ومراجعة وضع الهيئة التنظيمي لتمكنها أداء دورھا الكامل .
- ويمكن تحقيق هذه الأهداف بالآتي :
- المساعدات الفنية على المستويين العملي والاستشاري .
 - التدريب والدراسات .
 - جلب قطع الغيار وبعض المعدات للورش الأساسية .



- تخفيض أو إعادة استخدام فائض العمالة المقدر بحوالي 9 الف عامل على مدى ثلاثة سنوات.

ويتم التخفيض بالطرق الآتية :

- التقاعد الاختياري .
- ادخال نظام المعاش الاختياري للعاملين وإغرائهم عليه .
- إعادة الاستخدام .

وقد تكونت لجنة للعمل في مشروع تخفيض العمالة بالهيئة متعدد التخصصات والبدء في تقييم أربعة خيارات كأدوات لتشجيع العاملين لترك الخدمة وهي : (هيئة السكة حديد ، 1994)

- 1/ تحسين المعاش .
- 2/ دفع تعويض مالي .
- 3/ إقامة مشاريع تعاونية تجارية .
- 4/ اعطاء أليات أو فترات تدريبية .

وقد تمت دراسة هذه الخيارات وفقاً للآتي :

- موضوعية الخيار : وقيست من حيث التكلفة ، والحاجة لمزيد من البحث والتمحيص قبل التطبيق ، سهولة التطبيق ، الأثر الاقتصادي والاجتماعي ، المحددات القانونية ، ومدى القناعة والجب للعاملين بالهيئة .

- القبول لكل الأطراف بالنسبة للعمال ، والحكومة ، والممولين ، والسكة حديد .

ونلاحظ أن تطبيق أي خيار خلاف دفع المبالغ النقدية بوصفها تعويض يحتاج لمزيد من الدراسة على الأقل مدة لا تقل عن خمس سنوات . وخيار المشاريع التعاونية يحتاج إلى اكمال دراسات



جدوى تفصيلية . أما خيار المعاش المحسن يوجد له اطار عمل اداري ، ولكن الثلاث خيارات الأخرى تحتاج إلى اجراءات جديدة حتى تستكمل ، وتحتاج إلى تدريب حتى تطبق . وعموماً كل هذه الخيارات تحتاج إلى عمل اضافي من جانب السكة حديد من حيث الاستشارة وعملية التنفيذ . ومن خلال هذه الدراسة وضح أن أفضل خيار للهيئة هو دفع التعويض المالي . (هيئة السكة حديد ، 1994)

18/التبعات الاجتماعية والاقتصادية لكل خيار :

أن الاستغناء عن عدد كبير من العمال عن الخدمة بالهيئة لابد أن يكون له الأثر الواضح على حياة الناس ، إذ أن وجود كمية كبيرة من النقود في أيدي العمال يؤدي إلى زيادة الطلب على السلع الاستهلاكية على حساب الادخار والاستثمار ، مما يؤدي إلى سرعة استهلاك الموارد الفردية التي تؤدي إلى الفقر . لذلك يجب أن تتخذ الخطوات اللازمة لتقليل مخاطر الفشل في ميزانية الأسرة والادخار (PLLOTPROGECT , 1992)

وقد خضعت هذه الخيارات لأراء ومناقشت جهات عديدة منها نقابة العمال ، ووزارة المالية ، وقسم المعاشات والتأمين الاجتماعي ، ونقابة الموظفين ، وادارة السكة حديد . وعموماً يمكن تلخيص التأييد في الأتي : (هيئة السكة حديد ، 1994)

1/ المعاش المحسن لم يلق تأييد من غالبية الأطراف ، وذلك بفعل معدلات التضخم والانخفاض المتوقع في القوة الشرائية ، لذلك يصعب تقييم فائدته .

2/ دفع المبالغ النقدية اذا طبق على أنه خيار وحيد وجد تأييد قليلاً من أغلب الأطراف ، وذلك لعدم حسن ادارة توظيف هذه الأموال . ولكن اذا وضعت هذه الأموال ضمن مشروع أو آلة في هذه الحالة تكون النقود مشجعة ويكون الخيار كذلك مشجع .

3/ خيار المشاريع التعاونية قبل من كل الأطراف ، ولكن ادارة السكة حديد وضعت في اعتبارها الصعوبات الادارية لتطبيقه وعدم استطاعتها تحمل المسؤولية ، كذلك هناك صعوبة في توجيه مصلحة الفرد لخدمة الجماعة خاصة فيما يتعلق بالفوائد المالية والأرباح .



4/ إعطاء أليات أو فترة تدريبية ، هذه وجد التأييد من كل الأطراف ، وأهم عوامل قبوله الملكية الفردية للمشروع ، ولكن وجدت بعض الصعوبات في توفير الأليات والتكاليف الادارية . وكان المتطلب الأساسي لأي خيار أمثل الوقت وسرعة التنفيذ ، وذلك لحماية الهيئة من التدهور . وعليه فقد اتفقت كل الأطراف على سرعة التنفيذ ، وأن خيار دفع التعويض المالي هو أنسب الخيارات لتحقيق هدف تخفيض العمالة على أسس تجارية في أقصر وقت ممكن ، وأن هذا الخيار يمكن الفرد من استغلال أمواله وفقاً لما يراه مناسباً وكذلك أسهل الحلول بالنسبة لإدارة السكة حديد .

19/ الآثار الاجتماعية والاقتصادية للمشروع علي سكان مدينة عطبرة

1-19 الحالة الاجتماعية وحجم الأسرة :

من خلال دراسة الحالة الاجتماعية لعينة الدراسة نجد أن نسبة المتزوجين كبيرة حيث بلغت 85% . كما نلاحظ من نتائج الدراسة أن نسبة الاناث وسط هذه الفئة التي تم الغاء وظائفها تبلغ حوالي 32% ، وهذه دلالة واضحة على مشاركة المرأة في القطاع العام .

جدول رقم (1) يوضح التركيبة النوعية والعمرية لأفراد العينة

العمر	عدد الذكور	%	عدد الاناث	%
(30 - 40)	8	8%	14	14%
(41 - 50)	30	30%	15	15%
(51 - 60)	30	30%	3	3%

المصدر ، العمل الميداني ، 2015

ونلاحظ من الجدول رقم (1) أن حوالي 67% من عينة الدراسة تقع في الفئة العمرية (30 - 50) ، مما يشير إلى أن فائض العمالة يشمل شريحة سكانية كبيرة في سن العطاء ، بالرغم من أن وضع المدينة غير مساعد في خلق فرص عمل لهم بعد ترك الخدمة في الهيئة ، ولكن هناك دوافع قوية أدت إلى تركهم العمل والاسراع في التقديم للمشروع بوصفها فائض عمالة ويتضح من الجدول رقم



(2) أن حوالي 40% من عينة الدراسة كان دافعها للتقديم هو الحافز المادي باعتبار أن هذا الحافز سوف يساعد في حل كثير من الأزمات المالية التي تعاني منها هذه الشريحة . أما الذين تقدموا للمشروع ولديهم الرغبة في اكمال المدة المعاشية حوالي 15% ، بينما كانت هناك فئة وهي 13% تطمع في التحويل لمرافق أخرى يكون الوضع المادي فيها أحسن حالاً ، ينما نجد أن حوالي 32% ليس لديهم أسباب محددة غير أن الوضع في الهيئة أصبح غير مرضي وبيئة العمل غير مشجعة .

جدول رقم (2) يوضح دوافع التقديم للمشروع وسط أفراد العينة

الدوافع	العدد	%
حافز مالي	40	40%
اكمال المدة المعاشية	15	15%
التحويل إلى جهة أخرى	13	13%
بيئة العمل غير مرضية	32	32%

المصدر، العمل الميداني 2015

وبالنظر للتوزيع العمري لأسر أفراد العينة تشير نتائج الدراسة جدول رقم (3) إلى أن 5.55% في سن المراحل التعليمية المختلفة اضافة إلى أن 4% خارج سن العمل ، وهذا يدل على ارتفاع معدل الاعالة بينما الشريحة في سن العمل تمثل 40.5%

جدول رقم (3) يوضح التوزيع العمري لأسر أفراد العينة

العمر	العدد	%
(1 - 6)	102	22.9%
(7 - 15)	145	32.6%
(16 - 55)	180	40.5%
أكثر من 55	18	4%



المصدر، العمل الميداني ، 2015

19-2 المستوى التعليمي لأفراد العينة :

يلعب التعليم دوراً كبيراً في التنمية بشقيها الاجتماعي والاقتصادي ، ونلاحظ أن نسبة المتعلمين مرتفعة ، وهذا ينطبق مع الوضع العام للتعليم بالمدينة حيث تتمتع المدينة بوجود طبقة مستنيرة .

جدول رقم (4) يوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة

المرحلة التعليمية	الذكور	%	الاناث	%
الابتدائية	9	9%	2	2%
الوسطي	20	20%	9	9%
الثانوية	28	28%	15	15%
الجامعية	11	11%	6	6%

المصدر ، العمل الميداني ، 2015

بالرغم من تمتع أفراد العينة بمستوى تعليمي مرتفع ، إلا أن ذلك لم يوفر لهم العمل المناسب وخصوصاً في مدينة عطبرة ، لأن فرص العمل بها محدودة وأن السكة حديد هي المخدم الرئيسي بالمدينة ، اضافة إلى أن السياسات الجديدة التي اتبعت تجاه القطاع العام وهي التقليل والتقليل من هيمنة القطاع العام .

19-3 النشاط الحالي لحالات فائض العمالة:

تشير نتائج التعداد السكاني لعام 1993 لمدينة عطبرة إلى أن 37.4% من القوة العاملة تعمل في قطاع الخدمات ، ويليهما قطاع المواصلات والتخزين ب 24.3% ، ثم التجارة ب 13% بينما يأتي التصنيع في المرتبة الرابعة ب 10% . أما القطاع الزراعي فانه يستقطب 3.1% فقط من القوة العاملة .

19-4 فائض العمالة وأنشطة القطاع غير المنظم :



كما أشارت الدراسة إلى أن المدينة يهيمن عليها القطاع الخدمي بواسطة السكة حديد المخدم الرئيسي بالمدينة ، إضافة إلى أن أعمال الحرف والصناعات اليدوية لا تلعب دوراً رئيسياً في الحياة الاقتصادية ، كما أن لطبيعة مناخ المنطقة الصحراوي فإن النشاط الزراعي بشقيه النباتي والحيواني محدود ولا تزخر المنطقة بموارد زراعية غنية . ونتاج طبيعي لذلك فقد انخرطت حالات فائض العمالة في أنشطة القطاع الهامشي .

نجد أن النشاطات التي توفرت لأفراد العينة (الذكور) نشاطات ضئيلة ولا علاقة لها بالخبرات والمهارات التي يحملوها ، ونجد أن 16.2% امتهنوا الزراعة ، 44.4% منهم حملة المؤهل الابتدائي وهذا طبيعي لأن النشاط الزراعي لا يحتاج إلى تقنيات عالية ، أما ذوي المؤهل المتوسط فقد بلغت نسبتهم حوالي 20% بينما قلت النسبة بين حملة المؤهل الثانوي إلى 10.7% وانعدمت بين ذوي المؤهل الجامعي .

أما الأعمال الخدمية فقد بلغت نسبة الذين يعملون بها حوالي 13.2% موزعين بين ذوي المؤهل الثانوي بنسبة 14.4% وذوي المؤهل الجامعي بنسبة 45.5% .

والأعمال الحرفية فقد بلغت نسبة الذين يعملون بها حوالي 2.9% من العينة ، وقد انحصرت فقط على حملة المؤهل المتوسط بنسبة 10% . ونجد أن نشاط التجارة انحصرت في مجالات معينة لا تتميز بمعدلات ربح مرتفعة وبلغت النسبة حوالي 13.5% من العينة الذكور وتشمل مجالات الدكاكين الصغيرة بنسبة 4.7% والباعة المتجولون والطبالي 2.9% وبائعي الخضار 5.9% .

أما الذين يعملون في البناء باعتبارهم عمال يومية فقد بلغت نسبتهم حوالي 2.9% . والكشاشة (بائعي علف الحيوانات) حوالي 4.4% والترزية حوالي 2.9% والذين يملكون كاروا (حمار وخرج) حوالي 8.8% .

أما نشاطات الإناث فقد انحصرت في الأعمال الخدمية ومهنة الحياكة ، باعتبار أن هذه الأنشطة هي أنسب الأنشطة المتوفرة لطبيعة المرأة . ونجد أن حوالي 53% من الإناث المتقدمات للمشروع لم يجدن العمل المناسب وفضلن التفرغ لأسرهن



19-5 مصادر الدخل لأفراد العينة :

جدول رقم (5) يوضح حجم العمالة الفائضة بالأقسام

القسم	الدرجات	الوظيفية	مجموع الفائض
	الموظفين (4-110)	العمال (11-18)	
المدني	26	1296	1322
الميكانيكي	410	1111	1521
الحركة	468	1044	1521
المجموع	904 (21%)	3451 (79%)	4355 (100%)

المصدر ، هيئة السكة حديد ، 1990

من الجدول (5) نلاحظ أن المتقدمين للمشروع من فئة الوظائف العمالية (79%) ، وهي الفئة التي تحتاج إلى العون والمساعدة . ونجد أن هذه الفئة قد عانت كثيراً خلال الفترات التاريخية المتعاقبة وخصوصاً في مدينة عطبرة . وعموماً نجد أن المتقدمين للمشروع قد تضرروا كثيراً من عدم توفر العمل ، وحتى الذين توفر لهم نجد أن الدخل المتحصل منه منخفض مقارنة بمتطلبات الأسرة اليومية ، ونجد أن دخل 96% من عينة الدراسة لا يفي مستلزمات الأسرة مما أدى إلى عدم توازن ما بين الدخل والمنصرف . وهناك بعض التدابير (جدول رقم 7) يتبعها أفراد العينة لتوفير دخل اضافي لتغطية تكاليف ومستلزمات الأسرة .

جدول رقم (6) يوضح الطرق التي اتبعها بعض أفراد العينة لزيادة الدخل

الطريقة	العدد	%
طلب سلفية	12	14.1
العمل الاضافي	31	36.5
بيع الممتلكات	8	9.4



20	17	الاستدانة من الأهل
5.9	5	ايقاف تعليم الأبناء
14.1	12	تقليل وجبات الطعام

المصدر ، العمل الميداني ، 2015

نجد أن المتقدمين للمشروع قد تضرروا كثيراً من عدم توفر العمل وحتى الذين توفر لهم نجد أن الدخل المتحصل منه منخفض مقارنة بمتطلبات المعيشة .وهناك فجوة كبيرة ما بين الدخل والمنصرف ، وعليه نجد أن المشروع قد أثر بصورة كبيرة على أفراد العينة ، إذ نجد أن حوالي 68% منهم تركوا أبنائهم ينخرطون في أعمال هامشية مدرة للدخل ولكنها لا تتناسب مع أعمارهم ، حيث نجد أن 40% من الأبناء يعملون في مجال البيع بالطبالي ، بينما نجد حوالي 33.3% يعملون من داخل السوق في مجال بيع الخضروات والفاكهة . وحوالي 11.1% انخرطوا في العمل بالمطاعم والمقاهي ، وحوالي 15.6% يعملون كباعة متجولين . ومن الملاحظ أن هذه الأعمال قد تشغل هؤلاء الأبناء عن التحصيل الأكاديمي ، وربما يؤدي ذلك إلى تسربهم من الدراسة . (جدول رقم 8)

جدول رقم (7) يوضح الأعمال التي انخرط فيها الأبناء لزيادة الدخل

نوع العمل	العدد	%
عمال طبالي	18	40
بيع خضر وفاكهة	15	33.4
العمل في المطاعم والمقاهي	5	11.1
باعة متجولين	7	15.6

المصدر ، العمل الميداني 2015

19-5 الحالات السكنية لأفراد العينة :

جدول رقم (9) يوضح نوعية السكن لأفراد العينة



نوع السكن	العدد	%
ورثة	38	38
ايجار	22	22
خطة سكنية	12	12
شراء	10	10
مع الأقارب	18	18
عشوائي	-	-

المصدر ، العمل الميداني 2015

من الجدول رقم (9) تشير البيانات إلى أن 22% فقط من العينة تمتلك منازل وهذه النسبة الضئيلة تعزى إلى أنهم من ذوى الدخل المحدود ، والافتراض القائم إلى أن هذه الملكية تمت في السابق (أي قبل التقديم للمشروع) لكن الغالبية العظمى 38% تقطن مساكن وورثة .

19-6 خصائص المسكن :

جدول رقم (10) يوضح الدرجات السكنية لأفراد العينة

درجة السكن	العدد	%
الدرجة الأولى	15	15
الدرجة الثانية	35	35
الدرجة الثالثة	50	50

المصدر ، العمل الميداني 2015

نلاحظ من الجدول رقم (10) أن نصف أفراد العينة يقطنون في أحياء من الدرجة الثالثة . وأن أغلبية هذه المساكن تفتقر لأبسط مقومات البيئة السكنية السليمة حسب مقترحات الأمم المتحدة (أن البيئة السكنية السليمة هي التي تحتوي على مسكن سليم في هيكله)



19-7 فائض العمالة والرغبة في النزوح والهجرة للخارج:

أن السبب الأساسي الذي دفع بمجموعة كبيرة للنزوح إلى مدينة عطبرة في السابق قد تضاعف وهو العمل بالسكة حديد (نتيجة للتدهور العام بالهيئة) نجد أن هناك شريحة من أفراد العينة كما في الجدول رقم (11) لديها الرغبة في النزوح إلى ولايات أخرى قد بلغت نسبتهم 38% ومن أهم الأسباب البحث عن عمل حوالي 37% ، وقلة الدخل حوالي 33.3% ، أما الذين ، يرغبون في النزوح بسبب ضيق الظروف المعيشية .

جدول رقم (11) يوضح الرغبة في النزوح لولايات أخرى

سبب النزوح	العدد	%
البحث عن عمل	10	37%
قلة الدخل	9	33.3
عدم توفر الخدمات الأساسية	-	-
ضيق الظروف المعاشية	8	29.8

المصدر ، العمل الميداني ، 2015

أما فيما يختص بالهجرة نجد أن طبيعة المدينة ووقوعها في نطاق الطرد السكاني ، وعدم وجود عوامل الجذب إليها فقد شهدت المدينة في الأونة الأخيرة هجرات مستمرة ، وكانت هذه الهجرات هدفها الأساسي هو البحث عن تحسين الأوضاع المعيشية والحياة الأفضل . (جدول رقم (12)

جدول رقم 1(12) يوضح أسباب الهجرة لخارج السودان

سبب الهجرة	العدد	%
البحث عن عمل	24	21.8
توفير مال لتجهيز السكن	1	15.5
توفير مال لتعليم الأبناء	16	14.5



24.6	27	ضيق الظروف المعيشية
10.9	12	توفير مال لشراء عقار
4.5	5	توفير مال للزواج
8.2	9	توفير مال لمشروع انتاجي

المصدر ، العمل الميداني ، 2015

من جدول رقم (12) يتضح أن حوالي 66% من العينة لديهم الرغبة في الهجرة للخارج لأسباب مختلفة ، حيث نجد أن حوالي 24.6% يرغبون في الهجرة بسبب ضيق الظروف المعيشية ، وحوالي 21.8% للبحث عن عمل ، وحوالي 15.5% بسبب توفير مال لتجهيز مسكن ملائم ، وحوالي 14.5% يسعون للهجرة لتوفير مال لتعليم الأبناء ، بينما قلت نسبة الذين يرغبون في الهجرة لشراء عقار ، وحوالي 10.9% منهم 8.4% فقط لعمل مشروع استثماري منتج وفي هذا دلالة على عدم نضوج الوعي الاستثماري وسط عينة الدراسة .

بالرغم من هذه الأسباب القوية التي دفعت لشريحة كبيرة من العينة للتفكير الجاد في الهجرة للخارج، نجد أن هناك 34% أجبرتها ظروفها الأسرية لعدم التفكير في الهجرة .

ونخلص من كل ذلك إلي أن تنفيذ مشروع فائض العمالة الاختياري بهيئة سلك حديد السودان قد أثر بصورة كبيرة على السكان في مدينة عطبرة باعتبارها مدينة عمالية وأن السكة حديد هي المخدم الرئيسي بالمدينة . وعليه فقد تدنت الأحوال المعيشية نتيجة لقلّة الدخل الذي لا يفي بالالتزامات والمتطلبات الأساسية من مأكّل وملبس ومسكن وتعليم وصحة ، مما أدى إلى الفقر . ونتيجة لذلك فقد انخرط الأبناء في أعمال هامشية لزيادة دخل الأسرة ، مما كان له الأثر الواضح في مسيرتهم التعليمية . ونجد أن حالات فائض العمالة لم يتوفر لها العمل المناسب بمدينة عطبرة ، مما أدى إلي انخراطهم في أنشطة القطاع الغير منظم ، وهناك مجموعة نزحت من المدينة بينما أخرى فكرة في الهجرة للخارج ،



20/ النتائج:

قد توصلت الباحث لعدد من النتائج ، ويمكن اثباتها التأكد من صحتها من خلال الفروض التي اقترحت في الدراسة .

- اشارت نتائج الدراسة إلى أن خيار دفع التعويض المالي الذي قدم على أنه تحفيز للعاملين لترك العمل لم يكن مجزياً، إذ أنه ساعد في التخلص من الفائض بالهيئة في فترة وجيزة ، مما كان له مردود ايجاني على الأداء وسهل مهمة الأجهزة الادارية ، أما المتقدمين للمشروع فقد كان له مردود سلبي خصوصاً على مستوى الادخار ومن ثم أدى إلى الفقر .

- أن التدني في مستوى المعيشة وانخفاض الدخل أدى إلى انخراط الأبناء حالات فائض العمالة في أعمال هامشية مدرة للدخل ولكنها لا تناسب أعمارهم ، وربما يعزى ذلك إلى آثار سالبة وانشغال هؤلاء الأبناء عن التحصيل الأكاديمي .

- اشارة نتائج الدراسة إلي انخراط حالات فائض العمالة في أنشطة القطاع غير المنظم .

21/ التوصيات :

- التنمية الاقتصادية لا يمكن أن تحدث إلا إذا رافقتها تنمية اجتماعية ، فعليه لابد من الاهتمام بالجانب البشري ومعالجة المشكلات التي تتعلق بالقوة العاملة باعتبار أن لها دوراً كبيراً في التنمية بالبلاد .

- العمل على تبني نظام الحوافز المادية والمعنوية لرفع معدلات الانتاجية مع ضرورة تحسين بيئة العمل بالهيئة

- ضرورة التفكير الجاد في تحويل التعويض المادي إلي رأس مال استثماري ويكون ذلك تحت اشراف الدولة والنقابات في اطار التعاون بحيث يتم توظيف هذه الأموال في برامج ومشاريع تنموية



مدرسة ومضمونة النتائج وتستوعب شريحة من العاملين وفقاً لمسيرة التنمية الاجتماعية والاقتصادية. .

المراجع:

1. العبادي عبد الله (1974): تخطيط المدن في السودان بين الحاضر والمستقبل، مطبعة التمدن الخرطوم
2. إدريس محمد أحمد (1987) مدينة عطبرة دراسة في جغرافية المدن، جامعة القاهرة، دراسة ماجستير.
3. جلال الدين محمد العوض (1974) بعض قضايا السكان والتنمية في السودان والعالم الثالث مركز دراسات والبحوث الإنمائية، دار طباعة جماعة الخرطوم.
4. الأمين أبشر الأمام (1976) حوض نهر النيل دراسة أقليمية ، جامعة القاهرة.
5. الفاضل، بدر الدين بابكر (1985) تخطيط القوة العاملة والتعليم المخطط الخيار الحتمي للخروج من أزمة التخلف، معهد التخطيط القومي للبحوث القاهرة.
6. أبوبكر أحمد ، (1984) سياسة القوى العاملة في السودان، معهد التخطيط القومي للبحوث، القاهرة
7. أدهم، محمد علي (1992) فائض العمالة الأسباب والحلول، مركز فائض العملة، شركة مطابع السودان ، الخرطوم.
8. أدهم محمد علي (1987) توجيهات الطلاب في التعليم العالي مشكلات الاستخدام في السودان، ترجمة مطابع السودان، الخرطوم



9. سيد أحمد ياسر ياسين، (1997) المعوقات التي تواجه عملية التصرف في مرافق القطاع العام في السودان، الخرطوم.

10. أبو النور أبو القاسم (1997) ، تجربة الاستخصاص في السودان بتركيز خاص علي مشكلة العمالة، المركز القومي للبحوث، الخرطوم

11. الطيب محمد عبد الله (1997) تجربة الاستخصاص في السودان، دراسة حالة الشركة السودانية للاتصالات، المركز القومي للبحوث.

Hell. R . (1964) Sudan transport

Wall. N. V (1989) privatization in developing country , a review of the issue whorled developing . vol 17no 5