

الفصل السادس: الاستثمار في رأس المال

البشري

1. عموميات حول الاستثمار في رأس المال البشري:

يعرف الاستثمار على أنه تكلفة يتحملها المستثمر بهدف تحقيق عائد يزيد عليها في المستقبل وهناك نوعين من الاستثمار أولاً: الاستثمار في رأس المال المادي وهو الاستثمار المعروف بحيث تقوم به المؤسسات في القطاع الخاص أو ما تقوم أيضاً به الحكومات في البنية التحتية .

ثانياً : الاستثمار في رأس المال البشري وهو الاستثمار في الإنسان , إما في التعليم والتدريب أو صحته , لذا الاستثمار في رأس المال البشري له جانبين مهمين جانب التعليم وجانب الصحة ويأخذ الاستثمار في رأس المال البشري يأخذ ثلاثة

أنواع: - الاستثمار في التعليم والتدريب , الاستثمار في الهجرة بين الأسواق , الاستثمار في البحث عن عمل

- النوع الأول وهو الاستثمار في التعليم والتدريب بحيث ان الفرد يلتحق ببرنامج تعليمي أو تدريبي سواء مرحلي مثل مرحلة التعليم العام أو التعليم الجامعي أو الدراسات العليا أو تدريبي تكون فتراته قصيرة جدا .

- النوع الثاني وهو الاستثمار في الهجرة بين الأسواق بمعنى أن العامل يبحث وينتقل من سوق إلى سوق آخر بحثاً عن فرصة عمل أو فرصة عمل أفضل.

- النوع الثالث وهو الاستثمار في البحث عن عمل , هذا أكثر دقة من النوع الثاني بمعنى انك تبحث عن عمل بغض النظر عن مكان العمل .

ما هو العائد على رأس المال البشري ؟

عائد الاستثمار في رأس المال البشري أيا كان نوع هذا الاستثمار أو شكله ما هو إلا الزيادة في الدخل والزيادة في مستوى الإشباع (المنفعة) لذا الإنفاق على الاستثمار في رأس المال أو تكلفة الاستثمار في رأس المال البشري يقسمها الاقصاديون إلى ثلاثة أقسام :

النوع الأول : الإنفاق المباشر:

الإنفاق المباشر يشمل تكاليف الدراسة والانتقال إذا كانت الهجرة من مكان لمكان داخل البلد أو من بلد إلى بلد أو تكاليف البحث عن العمل والتنقل وخلافة. اي كل ما يتكبده الفرد عندما يقوم بأحد أشكال الاستثمار في رأس المال البشري.

النوع الثاني : الدخل الضائع :

ويقصد بذلك إن الفرد عندما يلتحق ببرنامج دراسي أو دورة دراسية مثلاً فإنه في الحالة هذه يضحي بما يسمى بتكلفة الفرصة البديلة ، أي انه خصص هذا الوقت للتعليم أو للتدريب ولم يخصصه للعمل بمعنى انه ضحي بدخل كان من الممكن أن يحصل عليه لو لم يلتحق بالبرنامج التعليمي .

النوع الثالث : الضغوط النفسية :

نعرف أن الإنسان يتعرض خلال مثلاً دراسته إلى ضغوط أو خلال انتقاله أو الهجرة وهذه الظروف لها تكاليف قد يمرض نتيجة لها أو تشكل عبءاً عليه وقد يحتاج أن يزور طبيب وخلافة لذا هي تكبده بعض التكاليف. وهذه بطبيعة الحال لا نستطيع قياسها مباشرة وإنما تقاس بطرق غير مباشرة.

2. التحليل الاقتصادي للطلب على التعليم :

✓ إن الأفراد الذين يفضلون استهلاك الحاضر على الاستهلاك في المستقبل فانهم يعتقدون انهم ما ينفقه الآن يعطيه منفعة أعلى مما ينفقه مستقبلاً أو المال الذي يملكه اليوم أفضل من المال الذي يكسبه في المستقبل وبالتالي فإنه يفضل ألا يستثمر في التعليم ولن يلتحق في برنامج تعليمي .

✓ كلما تم تخفيض تكاليف التعليم كلما زاد عدد الطلاب في الجامعة أي هناك علاقة عكسية ما بين تكاليف التعليم الجامعي وما بين عدد الطلاب في الجامعة .

✓ انه كلما زاد الفرق بين دخل خريج الجامعة ودخل خريج الثانوية ، بمعنى انه خريج الثانوي يحصل على دخل اقل و خريج الجامعة يحصل على دخل أعلى سنلاحظ ازدياد الطلب على التعليم الجامعي .

3. العلاقة بين رأس المال البشري و النمو الاقتصادي :

نظرية الإستثمار في رأس المال البشري لم تتبلور كنظرية إلا بأبحاث (schultz 1961) و فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلق الإنتشار الواسع إلا بظهور هذه النظرية.

نظرية شولتز schultz

تعتبر أبحاث شولتز من الأبحاث الرائدة في مجال قياس العائد الاقتصادي للتعليم، وقد بنى نظريته على ثلاث فروض أساسية:

✓ أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية، يمكن تفسيره بالمخزون المتراكم لرأس المال البشري.

✓ يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً للاختلاف في مقدار رأس المال البشري المستثمر في البشر.

✓ يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال المادي.

صنف شولتز أشكال الاستثمار في رأس المال البشري إلى خمس مجموعات كبرى هي الصحة، التدريب والتكوين أثناء العمل، التعليم الرسمي، تعليم الكبار وأخيراً الهجرة والتنقل من أجل الاستفادة من فرص عمل أفضل. وركز شولتز في تحليله على التعليم الرسمي باعتباره شكلاً من أشكال رأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية، ويعتبر أهم شكل من أشكال الاستثمار في رأس المال البشري، بل هو رأس المال البشري ذاته لأنه يمكن أن يفسر الجانب الأكبر من التغيرات والاختلافات في دخل الفرد والمجتمع.

كما يرى شولتز أن التحليل الاقتصادي للتعليم يجب أن يأخذ في الحسبان نوعين من الموارد:

- كل الموارد الضرورية واللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها واكتساب المعارف والكفاءات
- كل مداخيل وإيرادات فرص العمل الضائعة على الفرد، والتي كان يمكنه الحصول عليها لو أنه استغلها ولم يلتحق بالتعليم

إسهامات بيكر:

يعد بيكر واحداً من أهم الباحثين الذين أدوا بإسهاماتهم وأبحاثهم إلى تطوير نظرية رأس المال البشري حيث بدأ بالاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري من تعليم وهجرة ورعاية صحية، مع تركيز محور أبحاثه بصفة خاصة على التدريب. ويعد هذا الأخير من أكثر جوانب الاستثمار البشري فعالية في توضيح تأثير رأس المال البشري على الإيرادات والعمالة وعلى المتغيرات الاقتصادية الأخرى. وفي محاولة لتحليل الجانب الاقتصادي للتدريب، فرق بين نوعين من التدريب هما التدريب العام والتدريب المتخصص

ويتضح من خلال تحليلات بيكر، قيمة إسهاماته في تطوير مفهوم الاستثمار البشري، فبينما قام شولتز بتقديم نظرية الاستثمار في رأس المال البشري، جاءت أبحاث بيكر مكتملة له حيث أنه أوضح بطريقة عملية كيفية استخدام هذه المفاهيم النظرية كأداة للتحليل في الاستثمار في الموارد البشرية، حيث أنه أدخل في تحليله بعض العوامل المؤثرة على التدريب وتكلفته والإيرادات المتحققة منه.

وبالرغم من محاولة عدد من الباحثين إثبات نظرية رأس المال البشري إلا أنه وجه لها بعض الانتقادات والتي تمثلت فيما يلي :

- افتراض كمال السوق وهي ليست كذلك سواء من حيث المنافسة أو الأجور المركبة.
- افتراض أن التعليم يرفع الإنتاجية.
- عدم قدرة متغيرات رأس المال البشري (التعليم والتدريب) على تفسير متغيرات الدخل بشكل مرض إلا جزئيا.
- اختلاف الدخول حسب العرق والجنس والخلفية العائلية ومنصب العمل.
- اختلاف النتائج باختلاف النماذج والبيانات المستعملة ووجود أهداف أخرى للتعليم غير اقتصادية مما دفع إلى بروز نظريات أو تفسيرات أخرى لفوارق الأجر بين العاملين.

قنوات تأثير التعليم ايجابيا على النمو الاقتصادي :

(1) التأثير المباشر:

إن الفرد الذي يحصل على مزيد من التعليم يحصل على فرص ووظائف أفضل وبالتالي يحصل على عائد اقتصادي أعلى من الذين يحصلون على سنوات تعليم أقل .

عندئذ فان التوسع في التعليم يؤدي الى زيادة عدد أفراد المجتمع الذين يحصلون على فرصة وظيفة أفضل هذا يعكس في نفس الوقت زيادة عدد المتعلمين ذوي إنتاجية العمل الأعلى وأيضا القادرين على التعامل مع عوامل الإنتاج الأخرى واستيعاب التغيير التكنولوجي والمعرفة الجديدة مما يؤدي في المحصلة النهائية إلى زيادة الإنتاجية الاقتصادية الكلية على مستوى الاقتصاد الوطني ومن ثم يزداد معدل النمو الاقتصادي لهذا المجتمع.

التأثيرات الخارجية للتعليم (externalités) :

• تأثير التعليم على المستوى الصحي :

كلما زاد عدد الافراد المتعلمين في المجتمع كلما زاد المستوى الصحي للقوى العاملة المتعلمة لان الافراد المتعلمين يكونون أكثر حرصا على صحتهم من خلال المتابعة الصحية المستمرة والاستعمال المناسب للأدوية واتباع الحمية المناسبة

(النظام الغذائي الصحي) ومن ثم فان زيادة العمر المتوقع للقوى العاملة المتعلمة يؤدي الى زيادة انتاجية العمل وزيادة النمو الاقتصادي.

• تأثير التعليم على التوظيف :

يؤثر التعليم ايجابيا على التنوع من فرص التوظيف وتنوع البنية المهنية وخلق وظائف في القطاعات الصناعية المتحضرة ذات الانتاجية والعوائد المرتفعة خارج القطاع الزراعي فالزيادة في عدد الأفراد المتعلمين في المجتمع سوف يؤدي الى تحريك القوى العاملة المتعلمة من المهن ذات الانتاجية والعوائد المنخفضة في القطاع الزراعي التقليدي الى الوظائف ذات الانتاجية والعوائد المرتفعة في القطاعات المتحضرة مما يؤدي الى زيادة الثروة الاقتصادية مما يؤدي في المحصلة الى زيادة نصيب الفرد الواحد من الناتج القومي الاجمالي وبالتالي زيادة معدل النمو الاقتصادي

• تأثير التعليم على البطالة :

التوسع في التعليم يقلل من احتمالات البطالة ومدتها الى حد ما ونظرا لان الافراد المتعلمين يصعب استخدامهم وفصلهم من العمل وبما انهم مدربون ويمتلكون مهارات في التخصصات التي تحتاجها المؤسسات فاننا نتوقع ان لا يصبحوا متعطلين عن العمل كما أنه في الحالة التي يصبحون فيها عاطلين عن العمل فان الفترة التي يقضونها بدون عمل لن تكون مساوية لتلك التي يمضيها الافراد الذين يقل مستواهم التعليمي عنهم.

كما أكدت العديد من الدراسات الحديثة على أهمية دور رأس المال البشري في المساهمة بإحداث النمو والتنمية فمناصب الشغل الواجب إيجادها تعتمد بالأساس على نوعية وطبيعة رأس المال البشري المتاح في البلد .

دراسة دينسون :

أجريت هذه الدراسة على الاقتصاد الأمريكي خلال الفترة 1950-1960 بهدف قياس مساهمة التعليم في النمو الاقتصادي وتوصلت الدراسة الى تقدير أهمية التعليم كعامل من عوامل النمو الاقتصادي خلال فترة الدراسة حيث توصلت هذه الدراسة الى ان الاستثمار في التعليم قد ساهم في حوالي 23 % من معدل الزيادة في الناتج القومي في أمريكا خلال الفترة.

دراسة هكس :

هدفت هذه الدراسة إلى إثبات وجود علاقة إيجابية بين التوسع في التعليم المعبر عنه بمعدل الإلمام بالقراءة والكتابة والنمو الاقتصادي في الدول النامية خلال 1960-1977 وتوصلت هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي و معدل الإلمام بالقراءة والكتابة في الدول النامية حيث أكدت الدراسة أن الدول التي حققت أعلى معدلات نمو اقتصادي كانت تتمتع ب أعلى معدلات الالتحاق بالتعليم .

دراسة Barro & Lee

تم دراسة محددات النمو الاقتصادي في عدد كبير من دول العالم للفترة بين 1960 و1995 أن من محددات النمو المهمة مخزون رأس المال البشري في البلدان وخصائص سكانها. بينت هذه الدراسة ان النمو مرتبط ايجابيا بمتوسط سنوات التحصيل المدرسي من الثانوي والعالي للذكور البالغين ولا يلعب التعليم الابتدائي دورا معنويا في النمو الا أنه مطلب لابد منه للعبور على السلم التعليمي الى المراحل الاعلى ذات المردود التنموي

نظرية الإشارة و المؤشرات:

كان سبنس و أرو (1974) من الاقتصاديين و الأكاديميين الأوائل غير المقتنعين بنتائج أصحاب نظرية رأس المال البشري و التي ترى بأن التعليم يرفع مستوى الإنتاجية.

وبدلا من ذلك، اعتبر الباحثين أن التعليم على أنه امتحان يمكن التحقق منه رسميا لاختبار القدرات الفكرية المتأصلة لدى الباحث عن عمل، واعتقدا بأن سعي الباحثين عن عمل للتعليم هو بمثابة إشارة يرسلونها لأصحاب العمل بانهم يتمتعون بتلك القدرات المتأصلة ولكنة لا يشكل رافعة لقدراتهم الإنتاجية

نموذج الداخلين و الخارجين:

نعني بالداخلين كل العمّال الذين يشاركون في العملية الإنتاجية داخل المؤسسة، بينما نعني بالخارجين كل البطالين بشكل عام. فيبين هذا التوجه أن الداخلين هم الذين يساهمون مباشرة في رسم السياسة الأجرية بالمؤسسة من خلال جلوسهم إلى طاولة المفاوضات، حيث المؤسسة و من منطلق التواجد تتفاوض مع العمّال وليس مع البطالين الذين يفتقدون إلى أي تأثير.

و منه فمحاولة المؤسسة تخفيض أجور عمّالها تحت وعيد البطالة لا يكون فعالا على الإطلاق لسببين:

يتمثل الأول في أنه يستطيع العمال المهتدّون الاستسلام للاقتطاع من الأجر مقابل التفاعل السلبي معه من خلال اللامبالاة ثم تخفيض المجهود المبذول في العملية الانتاجية .

أما الثاني فيتمثل في أن مغادرة العمال الحاليين لمناصبهم، سيجعل المؤسسة تلجأ لتوظيف عمال كانوا في عداد البطالين بأجور أقلّ ، ليصبحوا بعد ذلك داخليين، ومنه سيبدون لا محالة مقاومة لعملية تخفيض الأجور. لذا فعلى المؤسسة أن تحافظ على الداخليين الأوائل بأجور أعلى، وخبرة وكفاءة وإنتاجية أكبر من خارجيين يصبحون داخليين جدد بأجور دنيا وكفاءات أقل.

نظرية البحث عن العمل :

جاءت نظرية البحث عن العمل من طرف الاقتصادي G-Stigler عام 1962 the information in the labour market مع بداية الستينات لتفسر وجود بطالة إحتكاكية في سوق العمل وذلك بادخال عنصر جديد في التحليل الا وهو نقص المعلومات « information imparfaite حول سوق العمل .

تركز هذه النظرية على صعوبة توفر معلومات كافية عن سوق العمل مما يرفع من درجة عدم اليقين في اتخاذ القرارات الامر الذي يدفع اصحاب العمل وكذلك المنتمين لقوة العمل ان يحصلوا على هذه المعلومات وتتسم عملية البحث عن هذه المعلومات بسمتين أساسيتين :

الاولى : أنها عملية مكلفة ماديا لكل من العمال والمؤسسات حيث تتطلب نفقات تتعلق بالبحث والانتقال من قبل العاملين ونفقات إجراء الاختبارات من قبل رجال الاعمال .

الثانية : أنها عملية تحتاج الى وقت طويل والى تفرغ من قبل الافراد لجمع هذه المعلومات ,

وتستند هذه النظرية الى هاتين السمتين في تفسير وجود كم هائل من المتعطلين جنبا الى جنب مع وجود فرص عمل شاغرة .

وطبقا لهذه النظرية ترجع معدلات البطالة المشاهدة في المجتمع الى رغبة الافراد في ترك وظائفهم والتفرغ من أجل البحث وجمع المعلومات المتعلقة بأفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الاجور المقترن بها

وفقا لهذه النظرية فان البطالة السائدة في الاقتصاد -البطالة الاحتكاكية-

نظرية تجزئة سوق العمل :

سوق رئيسي : وهو سوق المؤسسات كبيرة الحجم التي تستخدم إنتاجية كثيفة رأس المال بجانب عمالة على درجة عالية من المهارة ويتميز هذا السوق بفرص عمل أفضل وأجور اعلى وتتسم ظروف العمل فيه بدرجة عالية من الاستقرار والربحية

سوق ثانوي : يتكون من وحدات إنتاج صغيرة الحجم أو ان تكون وحدات كبيرة الحجم لكنها قليلة الربحية وتعجز عن المنافسة وتستخدم أساليب إنتاجية بسيطة كثيفة العمل ويتسم هذا السوق بانخفاض الأجور وسوء ظروف العمل فضلا عن ذلك فهو يتأثر بالتقلبات الاقتصادية وتحتاج تلك الوحدات الى العمالة التي لا تتمتع بالحقوق السائدة في السوق حيث يمكن الاستغناء عنهم في أي وقت وهو ما يعني ان العمال يكونوا أكثر عرضة للبطالة خاصة في ظل الافتقار الى التشريعات التي تنظم السوق