

العدد الثالث والعشرون - 02 / يوليو 2017

الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لقياس العائد الاقتصادي في ليبيا - دراسة حالة
منطقة طبرق

*محمود أحمد حسين ، ** فرج عبد الواحد سعيد

(كلية الاقتصاد - جامعة طبرق - ليبيا)



العدد الثالث والعشرون – 02 / يوليو 2017

المخلص:

تعد التنمية الاقتصادية من أحد أهم الأهداف التي تسعى دول العالم لتحقيقها، فهي أساس تقدم المجتمعات ومقياس الرفاهية، وإلا يأتي ذلك من خلال وجود عنصر مهم ألا وهو المورد البشري الذي يعد ركيزة في الاقتصاد، حيث أصبحت الإستراتيجية التنافسية المعاصرة مبنية على العقول البشرية المفكرة، ويتصف الاقتصاد الليبي بأنه يتوفر فيه قاعدة من الموارد المهمة والمتنوعة، وعلى الرغم من هذه الوفرة فإن معدل النمو مازال يعاني من عدم الاستقرار، ويعود ذلك إلى عدم الاستخدام الكفؤ للموارد وعناصر الإنتاج ولاسيما الموارد البشرية (رأس المال البشري)، ويهدف هذا البحث هو دراسة العائد المتوقع من تنمية رأس المال البشري في ليبيا، ولتحقيق هذا الهدف صممت استمارة استبيان وزعت هذه الاستمارة على عينة في جميع القطاعات الاقتصادية وتم استردادها بالكامل، وبناءً على بياناتها تم تقدير العائد المتوقع من تلك الشرائح المختلفة كنطاق أو عينة الدراسة، ولهذا كانت النتائج التي توصل إليها البحث هو تقدير معدلات العائد من تنمية رأس المال البشري، ويمكن تفسير ذلك بمجموعة من الاستنتاجات أهمها:- سجل معدل العائد على التعليم عند العامل الليبي (8.8%) في مقابل (6.4%) للعامل غير الليبي، وقد يكون ذلك بفعل إن تركّز العاملون الليبيون في النشاطات التابعة للقطاع العام.

Abstract.

The economic development is considered as one of the most important goals that most countries seek to achieve. Basically, the economic development is seen as the basis for advancing the nations and the measure of welfare. However, the economic development is enhanced by the human resources, which are the bases for the economy and the competitive strategy. In the Libyan case, although the current conditions imply that there is a diversified and important base of skilled human resources; this base has not relived the instability in the economic growth rates. This is because that there is an inefficiency in exploiting the production factors, especially the human factor, that is human capital. This research is aimed to study the expected returns of developing human capital in Libya. Questionnaires were distributed among workers in the Libyan economic sectors, and all questionnaires were returned. The main result is that there is a potential for estimating the returns of human capital development, specifically, the results indicate that the return of high education rate for the Libyan worker is 88%, while for the non-Libyan worker is 6.4%. This result can be explained by saying that the focus of the Libyan workers in the public sectors.

العدد الثالث والعشرون - 02 / يوليو 2017

المقدمة:

إن أهمية دور العنصر البشري في التنمية معترف به منذ القدم، وهذا بطبيعة الحال واضح لدى الجميع. فالإنسان هو منبع الأفكار والريادة والابتكار والاختراع. حيث يتفق معظم المفكرين على أن قوة العمل أو قدرة العمل هي جملة القدرات العقلية والروحية والذهنية التي يتمتع بها الجسم، الشخصية الحية للإنسان والتي يبذلها كل مرة ينتج فيها قيم استهلاكية، وينطوي تحت هذا التعريف ذلك القسم من السكان الذي يستطيع بفضل قدراته المتنوعة أن يعمل ويقوم بوظيفة المحددة في عملية الإنتاج الاجتماعي، وبهذا المعنى فإن الأيدي العاملة التي تشكل مجموع من القوى العاملة وهي ليست مفهوماً كمياً بسيطاً بل مقولة اجتماعية اقتصادية معقدة ومتعددة الجوانب.

إن نوعية العنصر البشري تفسّر وبدرجة كبيرة التباين بين مستويات التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي حققتها الدول المتشابهة الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وهنا لا بد من الإشارة لأهمية التأكيد على تنمية العنصر البشري في تحقيق أهداف التنمية.

ومن هذا المنطلق تصبح تنمية الموارد البشرية بوجه عام الجسر الذي يربط بين جناحي التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك لأهمية الاستثمار البشري والذي يؤدي إلى زيادة معدلات الإنتاج في كافة المجالات، بالإضافة إلى ذلك فإن الموارد البشرية تعتبر من أهم العوامل إن لم تكن أهمها على الإطلاق التي تساهم في الإسراع بعملية التنمية الاقتصادية.

وإن مقياس التقدم والتطور الحضاري والتقني لم يكن يعتمد في أي وقت من الأوقات على حجم ما تملكه الدول من ثروات طبيعية وما تسخره من إمكانيات مادية فقط، وإنما يعتمد أساساً على رصيدها من الثروة البشرية العاملة، حيث إن استخدام الأسلوب العلمي في البناء والتطوير وتطبيق النظريات العلمية وتطويع التكنولوجيا لا يمكن له أن يتم ويترجم على أرض الواقع إلا بالقدرة البشرية والمؤهلة والمعدة لهذا الغرض، ومن هنا ندرك إن نجاح برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية يتوقف حقيقة على مدى التوفر الكمي والنوعي للطاقات البشرية العاملة في مجالي الإنتاج والخدمات.

يتصف الاقتصاد الليبي بأنه اقتصاد يتوفر على قاعدة من الموارد متعددة ومتنوعة ومن أهم عناصر هذه القاعدة الموارد الطبيعية والموارد البشرية، وعلى الرغم من هذه الوفرة فإن معدل النمو الاقتصادي مازال يعني من عدم الاضطراد وعدم الاستقرار ويعود ذلك عدم الاستخدام الكفؤ للموارد وعناصر الإنتاج (محددات النمو الاقتصادي) ولا سيما الموارد الاقتصادية رأس المال البشري وعنصر العمل، ومن البديهي وفي ظل الانفتاح الاقتصادي التأكيد على مسألة النوعية لعنصر العمل والمقاسة بسنوات التعلم كمقياس أولى وليس نهائي، وتشير الدراسات أن قوة العمل من الناحية النوعية ترتبط بعلاقة طردية بمعدل النمو الاقتصادي وهو ما يشير إليه بعلاقة بين الإنتاج رأس المال البشري.

مشكلة الدراسة:

أن الاستثمار في رأس المال البشري حسب ما تقدم يظهر في المدى البعيد ألا أن الافتقار إلى أسلوب كمي لقياس العائد ، كما أن الدراسة تركز على دور تنمية رأس المال البشري من خلال التعليم والمساهمة في رفع من المستوى دخل الفرد وكيفية قياس عوائد الاستثمار البشري والعمل على زيادة نسبة مساهمة التعليم في النمو الاقتصادي في ليبيا.

فرضيات الدراسة:

العدد الثالث والعشرون – 02/ يوليو 2017

وجود علاقة إيجابية بين رأس المال البشري المتراكم بفضل الاستثمارات التعليمية في النمو الاقتصادي في، وتكون تلك العلاقة أوضح في القطاع العام مما هي في القطاع الخاص، كما تحتل الاستثمارات التعليمية في رأس المال البشري في ليبيا مكانة متميزة .

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على كيفية بناء عنصر رأس المال البشري ومحاولة تفسير العائد المتوقع من خلال التعرف على أسهام التعليم العالي في رفع مستوى العائد دخل الأفراد في المستوى البعيد، وذلك من خلال عينة واسعة من العاملين في ذلك الاقتصاد، وبقطاعاته المختلفة.

منهجية الدراسة:

اعتمد البحث علي عرض وتحليل الدراسات السابقة المرتبطة بمجال الدراسة، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي وذلك للتعامل مع الإطار النظري للموضوع من خلال الاطلاع على بعض الكتب والتقارير الدولية والدراسات السابقة، وكذلك الاعتماد على الأسلوب القياسي في إثبات مدى صحة فروض البحث، وأخيرا تم استعراض النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

أولاً: بعض الدراسات الحديثة لقياس عائد رأس المال البشري:

دراسة والش (Walsh) للقيمة الاقتصادية المتوقعة من رأس المال البشري: (أحمد، 2000)

ينظر العديد من الاقتصاديين إلى الإنسان على إنه رأس مال ثابت، تنفق من أجله التكاليف للحصول على عائد وربح في المستقبل، وإن كل النفقات التي تنفق على التعليم والتربية والتنشئة تعتبر من تكاليف التعليم، إلا إنه نظر إلى نفقات التعليم على إنها استثمار فقط عندما يهدف التعليم والتدريب تعليم الفرد مهنة معينة أو بغرض الحصول على الربح مثل الإنفاق على المصانع والماكينات.

ويرى أن بعض أنواع التعليم لا يقصد منه الحصول على الربح، فالتدريب الذي يتلقاه الأطفال حتى نهاية التعليم الثانوي لا يقصد من وجهة نظر والش تنمية مهارات معينة، بل تقصد منه الدولة وكذلك الآباء تنشئة اجتماعية وحضارية، ورغم اقتناعه بأن فترة التعليم والتدريب هذه ذات قيمة اقتصادية يتم تنميتها في هذه المرحلة إلا أنه ليس الهدف الأساسي من التعليم، بل أن التعليم الذي يعتبر استثماراً مقصوداً والذي يجب أن يحسب عوائده هو التعليم الجامعي فقط.

حيث يرى أن الهدف الأساسي من التعليم يظهر بصورة واضحة في مرحلة التعليم الجامعي، والذي يقع عبئه بصورة كبيرة على الآباء وليس على الدولة، فعلى الرغم من أن الآباء قد يرسلون أبناءهم إلى الجامعة إلا أنهم يفكرون في العائد الذي يحصل عليه الأبناء بعد تخرجهم ويقارنون ذلك بما يتكبدونه من نفقات، أما عن الطالب في مرحلة التعليم قبل الجامعي فإنه ينفق القليل جداً في حين لا يكون لديه سوى وقته ومجهوده والذات لا يساويان الكثير في تلك المرحلة في سوق العمل (خاصة في البلاد المتقدمة)، ولكن في مرحلة التعليم الجامعي يصبح لمجهوده ووقته قيمة اقتصادية عالية وإن استمراره في التعليم الجامعي يعني حرمانه من العمل والكسب، ويزداد الحرمان والخسارة بالنسبة للطالب كلما زادت سنوات التعليم ولذلك يجب أن يحسب الدخل، الضائع على الطالب كنوع من نفقات التعليم، ولذلك فهو يرى أنه كلما زادت فترة التعليم كلما كان الغرض منه مهنيًا، واعتبر الإنفاق استثماراً كلما أصبح الغرض منه الحصول على ربح اقتصادي.

العدد الثالث والعشرون - 02 / يوليو 2017

قد قام والش (Walsh) بحساب العائد الاقتصادي من التعليم الجامعي، وذلك بالخطوات التالية:

- 1 - احتساب الدخل لمستويات تعليمية مختلفة.
 - 2 - قام بحساب تكلفة أنواع التعليم المختلفة، ولقد اعتبر أنها تتكون من:
 - أ- المصروفات الدراسية.
 - ب - نفقات المعيشة وأجرة المسكن.
 - ج - تكاليف الكتب وما إليها.
 - د - النفقات الشخصية مثل الملابس والترفيه ومصاريف الانتقال.
 - هـ - الدخل المفقود، أو الدخل الذي كان الطالب يستطيع الحصول عليه لو لم يستمر في الدراسة، مع خصم الدخل الذي يحصل عليه الطالب من عمله خلال الدراسة وفي الإجازات.
 - 3- قام بمقابلة التكلفة بالعائد، ولاكتشاف ما إذا كانا متعادلين.
- ولقد كانت النتائج التي توصل إليها والش (Walsh) تتلخص فيما يلي:
- 3 - أن القدرات التي يتم الحصول عليها من التعليم العالي والإعداد المهني تعتبر نوعاً من رأس المال، وتعطي ربحاً في معظم الحالات.
 - 4 - أن هذا النوع من رأس المال عرضة، مثل غيره من أنواع الاستثمار لتأثير عوامل السوق. فهو يتحدد بالعرض والطلب، وهذا يؤثر بدوره على الإقبال على المهن أو الأعراض عنها.
 - 5 - عند حساب أي ثروة قومية فإن القوى البشرية المدربة تدريباً عالياً يجب أن تعتبر من رأس المال القومي ومن الخطأ اعتبارها غير ذلك.

دراسة المقدسي 1985 في الكويت: (القدسي، 23، 1985)

وتعتبر دراسة المقدسي من أوائل الدراسات التي طبقت منهجية دالة الكسب في المنطقة العربية على دولة الكويت حيث استخدم قاعدة بيانات 1973/1972 ، واقتصرت الدراسة على عينة مكونة من 721 فرد 448 من غير الكويتيين و 273 من الكويتيين اختبرت العينة بحيث كان دخل الفرد فيها يعتمد على العمل بمعنى على الأجور، وتوصلت دراسته إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:

إن متوسط دخل العامل الكويتي يعادل حوالي (1.2) مرة متوسط دخل العامل غير الكويتي. أن متوسط مستوى التعليم بلغ 3 سنوات للكويتيين مقابل 7 سنوات لغير الكويتيين وبمتوسط إجمالي للعمالة يبلغ 507 سنة.

أن توزيع الدخل بين الكويتيين بدرجة أعلى من عدالة توزيع الدخل حسب معامل (GiniIndex) لقياس العدالة بالتوزيع (0.24) بينما يتسم توزيع الدخل بين غير الكويتيين بدرجة مرتفعة نسبياً من عدم العدالة بلغ (0.39) .

وكانت دالة الكسب للكويتيين هي:

$$\ln W = 6.803 + 0.090S - 0.003S^2 + 0.031 - 0.0005X^2$$

العدد الثالث والعشرون - 02 / يوليو 2017

$$R2 = 0.31$$

$$(3.6) \quad (-2.0) \quad (3.1) \quad (-2.6)$$

أما دالة الكسب عند غير الكويتيين هي :

$$\ln W = 6.224 + 0.046S - 0.002S^2 + 0.030 - 0.0004X^2$$

$$R2 = 0.53$$

$$(3.1) \quad (2.96) \quad (2.52) \quad (-1.46)$$

ينخفض معدل العائد على التعليم للكويتيين بازدياد سنوات الدراسة، بينما يرتفع ذلك المعدل لغير الكويتيين بازدياد سنوات الدراسة.

دراسة راجي أسعد (1997) في مصر: (أسعد، 1997، 18)

قدر أسعد دالة العائد في مصر في محاولة لقياس تأثير تشغيل الخريجين وسياسة الأجور في القطاع العام على سوق العمل المصري، واستخدم معلومات مسح القوة العمل 1988، وقد اختار عينة حجمها (21706) مفردة تتكون من (5917) من الذكور و(15789) من الإناث، وقد عرف المتغير التابع على أنه لوغاريتم متوسط الأجر/ الساعة، من خلال تقسيمه للدخل النقدية الصافية على عدد ساعات العمل في السنة، وتوصل إلى النتائج التالية:

تدني معدلات العائد على التعليم الأولى في مصر تتراوح بين (2.3%) للذكور كحد أدنى، و(8%) للإناث كحد أعلى، إن معدلات العائد على التعليم الجامعي (8.2% للذكور، 20.6 للإناث) هي أعلى من معدلات العائد على التعليم الثانوي (6.2% للذكور، 7.8% للإناث)، هي أعلى من معدلات العائد على التعليم الأولى، ويلاحظ اتفاق نتائج دراسة أسعد مع النتائج التي توصل إليها الفرجاني.

دراسة منى الشرقاوي وآخرون (2002) في المغرب: (الشرقاوي وآخرون، 2002)

قامت منى الشرقاوي وآخرون (2002) بتقدير معدل العائد من التعليم في المغرب بالاستناد على مسح شامل للأسر المغربية (1999)، وفصلت الدراسة في جوانب معدلات العائد إذا تم تقدير 32 معادلة انحدار اختارت الدراسة كعينة من المسح الشامل واستخدمت 5184 أسرة من مختلف أنحاء المغرب واستخدمت دالة العائد المنسرية لتقدير معدل العائد الخاص وجاءت النتائج كما يلي:

معدل العائد حسب المستويات الثلاثة للابتدائي 15% والثانوي 8% والتعليم العالي 50% وأيضا العائد من التعليم للإناث أعلى من العائد للذكور، أما العائد من حيث المنطقة فإنه يزيد في الحضر عنه في الريف وذلك بسبب توفر فرص أكبر للعمل في المدن، ومن حيث القطاع العمل فإن العائد في قطاع الإدارة هو الأعلى مقارنة بباقي القطاعات، وأخيرا أظهرت النتائج أن العائد أقل بالنسبة للذين تخرجوا عام 1991 وان الفرد الذي يقرأ ويكتب العربية فقط يحصل على أجر أقل من زميله الذي يتقن الفرنسية.

ومما لا شك فيه إن الدخل هو أهم حافز للعامل لزيادة إنتاجيته، في حين اهتمت أغلب الدراسات في هذا المجال بالفوارق الداخلية كأساس لقياس التفاوت في توزيع الدخل، واهتم آخرون بتوزيع الثروة (الأصول) وبيان تأثيره على توزيع الدخل، إلا أن هناك القليل

العدد الثالث والعشرون - 02 / يوليو 2017

نسبياً من الدراسات التي تربط الفوارق التعليمية بالفوارق الداخلية، وتتمثل الأهمية الجوهرية لعلاقة التعليم بالفوارق الداخلية بحقيقة مهمة وهي أن القطاع العائلي يساهم في العملية الإنتاجية ويكتسب الدخل من خلال عرض العمل المحدد بشكل أو بآخر بتراكم رأس المال البشري من خلال التعليم، من هنا تأتي أهمية التعليم في تعزيز قدرة القطاع العائلي على اكتساب الدخل، ومن ثم الحد من الفوارق الداخلية بين مالكي الأصول العينية من جهة وبين مالكي الأصول البشرية (العمل) من الجهة الثانية. (الكواز، 24، 2002).

ثانياً: مفهوم الاستثمار في العنصر البشري:

تعددت التعريفات التي تناولت هذا المفهوم بتعدد الاقتصاديين الذين اهتموا بهذا الموضوع وتناولوه بالدراسة والتحليل، نظراً لتعدد أبعاده الاقتصادية وغير الاقتصادية واختلاف وجهه النظر فيها.

فقد عرفه المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة (ECSOCO) (بأنه " عبارة عن عملية تنمية مهارات ومعارف وقدرات أفراد الجنس البشري، الذين يساهمون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلد ما، أو يمكنهم أن يساهموا. على ألا يقتصر هؤلاء الأفراد على السكان العاملين بل يمتد إلى الاشتراك الفعلي أو المنتظر، أو الذي يمكن الحصول عليه من الأشخاص الآخرين في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية". (الفيل، 2001)

كما رأينا سابقاً، لقد أشار الاقتصاديون، منذ زمن طويل إلى وجود علاقة بين مستوى التعليم والدخل على المستوى الفردي، وتعدد محاولات تطبيق مفهوم الاستثمار وعوائده على تعليم الفرد. (موسى، 1977)

وأن أثر نظرية الاستثمار التي طورها أرفنغ فيشر Irving Fisher كان كبيراً على اقتصاديات التعليم ليس فقط بسبب الفرضية الواسعة الانتشار التي وفقها تكون زيادة الإنتاجية في الأنشطة السوقية هي الهدف الرئيسي من الإنفاق، وإنما أيضاً بسبب السهولة النسبية في تطبيق هذه النظرية بالقياس إلى نظرية الاستهلاك وأن المنفعة الفردية والاجتماعية من التعليم هي إذا رفع الإنتاجية وبالتالي العائد ويطبق النيوكلاسيكيون في نظرتين: (شيخان، 1975)

1. نظرية الإنتاجية الحدية التي تركز على بحث رب العمل عن تعظيم ربحه عند تحديد طلب على العمل.

2. نظرية عرض العمل التي وفقها يعظم بدوره، منفعته من خلال الاستثمار في رأس المال البشري (طول مدة التعليم، خيارات الاختصاص....) ومن الخيار بين العمل وساعات الفراغ.

أنه الطالب (أو أسرته) يستثمر في التعليم إلى الحد الذي يكون فيه الإنفاق الحدي لا يتجاوز الدخل الحدي الذي هو دالة الوضعية الفردية ووضعية السوق، وعندما يصل الفرد إلى مفارق منظومة التعليم يختار بين نوعين من التدفقات النقدية: أولهما فوري ولكن أقل كبر أو ينجم عن دخوله المباشر في سوق العمل، والآخر مستقبلي يتأجل هذا الدخل في سوق العمل واستمرار التعليم إلى المرحلة التعليمية الأعلى وبالتالي تحقيق تدفق كسب لأحق أكثر ارتفاعاً حتى مع تكبد نفقات وتكاليف طيلة مدة التكوين. ولكي تصبح المقارنة ممكنة وذات معنى فإن هذا الفرد يأخذ بعين الاعتبار "العامل النفي" باستعمال القيمة الحالية في حساباته لهذين النمطين من التدفقات طيلة الحياة والتكلفة المباشرة التي تترافق مع السلسلة الثانية من التدفقات.

العدد الثالث والعشرون – 02/ يوليو 2017

فالتعليم أذن هو استثمار في تكوين " رأس المال البشري" يمكن حساب معدلات العائد من على المستوى الفردي والاجتماعي، وتم حساب هذه المعدلات في عدد من البلدان العالم، وقد سادت هذه الأطروحة اقتصاد التعليم في سنوات الخمسينات والستينات واستندت على سلسلة هامة من البحوث التي تركزت وجود علاقة إيجابية بين مستوى التعليم " رأس المال البشري" والعائد، ولكن تحليل هذه العلاقة لم يبقى مجالاً خاصاً محصوراً بالتقليديين الجدد أذا أن الماركسيين الجدد هم أيضاً أشاروا إلى وجود هذه العلاقة لكن الاختلاف كان بشكل أساسي في تفسير الارتباط المشاهد (وفي بعض الأحيان في الانتقادات المتعلقة بقياس هذه العلاقة وعلاقتها بالإنتاجية) والمسألة الأساسية هي معرفة لماذا يدفع أرباب العمل أكثر إلى الأشخاص الذين حصلوا على تعليم أعلى، ويختلف من مدرسة إلى أخرى. ويرى بلوغها في ثلاث تفسيرات: (عابدين، 1976)

1. التعليم يؤمن مؤهلات مفيدة مهنيًا وهي نادرة في سوق العمل.
 2. ينشئ التعليم بعض القيم الاجتماعية وبذلك يمكن من الدخول إلى النخبة الحاكمة في المجتمع.
 3. التعليم هو المصفاة التي تنقي العناصر الأكثر قدرة من أجل أفضل الأعمال.
- بينما يركز المؤلفون الراديكاليون علي ذاتية سوق العمل وتجزئها.

أن الانتقادات الموجهة إلى نظرية رأس المال البشري النظري أو التطبيقي معروفة بشكل واسع، وحتى أنصارها يجدون صعوبة في تفسير عدم التوافق بين النماذج والنتائج والوقائع التجريبية ويستخلص (Garboua1973) أن النظرية رأس المال البشري تعطي نتائج مرضية أذا أخذ المرء نظرة أجمالية للموضوع. ويظهر حدود النظرية الحاجة إلى رؤية أكثر دقة للأسواق، ويضيف أن الفروق في الدخل تفسر في جزء كبير منها بالتعليم ولكن هذا يختلف من فرد إلى الآخر وفق خصائص أخرى (عرق، أصل اجتماعي، نمط السوق.....) (موسى، 1977)

أن دوال المستخدمة التي تم أنشاؤها بإدخال متغيرات مفسرة (أكثر تنوعاً من رأس البشري) مازالت تتعدد أكثر فأكثر وتتناول الخصائص الفردية النوعية الوراثية ومستوى الذكاء، الاستثمار في رأس المال البشري والبيئة الاقتصادية الاجتماعية للفرد (العائلة، والمحيط الاجتماعي) وسوق العمل (حجم المشروع وهيكله، وضعية السوق، المهنة، فرع النشاط). وإذا كان قد أثبت أن التعليم والسن يمثلان غالباً المتغيرات الأكثر أهمية في تحديد الأجور فإن هذه المتغيرات (وعديد غيرها أيضاً ليست مستقلة عن بعضها) لم تستطع أن تفسر الأجزاء "كبير أو صغر" من الفروق بين الكسوبات الفردية. وحتى بالنسبة لبلد واحد كالولايات المتحدة فإن النتائج غالباً ما كانت تختلف من مؤلف إلى آخر لأن قياس هذه المتغيرات يختلف من دراسة للأخرى كما يتغير الأساس النظري للنموذج المستعمل وتظهر سلسلة من الدراسات أهمية الأصل الاقتصادي والاجتماعي للفرد في تحديد نجاحه الاقتصادي والمهني وقد أثير الجدل في الأدبيات عن دور الخلفية الاقتصادية والاجتماعية ووجد (Card, Krueger1992) أنه بأخذ نوعية التعليم ثابتة فلا يوجد أي دليل أن دخل الأب أو تعليمه يؤثر على مستوى العائد من التعليم، لكن نيومان (Newman91) مستعملاً بيانات إسرائيل وجد أن عوائد التمدرس هي أعلى بالنسبة لأولئك القادمين من خلفيات اقتصادية – اجتماعية أفضل، كما ركز فيزي (Vaizey) على عدم اكتمال السوق المفترض أنها تنافسية ويعترف أنه لاشي يثبت أن التوزيع

العدد الثالث والعشرون - 02/ يوليو 2017

الحالي للدخول يمكن أن يعتبر كنتيجة لعرض المواهب والجدارة أو النوعية الطبيعية ويستخلص أن منظومة الأجور هي في الواقع منظومة أسعار إدارية وليست منظومة أسعار السوق، كما أن الإنتاجية المفترضة مرتبطة بالتعليم يمكن أن تكون مرتبطة بالمنصب أكثر من ارتباطها بالتعليم. فقد وجد (Silvester1971) أن خصائص جهاز الإنتاج وخيار توفيقه الإنتاج والفروق في الفاعلية الإجمالية بين الصناعات هي التي تسمح بفهم هيكل الأجور"، وأن التكنولوجيا يمكن أن تحدد الإنتاجية وهي نفسها تنتج عن سيرورة إعادة أنتاج العلاقات الاجتماعية للإنتاج، كما أشار إلى ذلك (Carony Carter-1975) بقولهما "أن أولئك الذين دخلهم ومكانتهم على الحافظ على السيطرة على عملية الإنتاج يكونون مهتمين فقط بالتغيرات التكنولوجية التي تبقى على سيطرتهم على الإنتاج. (بوكلاء، 2003)

1. أهداف الاستثمار في العنصر البشري:

تتعدد الأهداف المبتغاة من استثمار العنصر البشري إلى أهداف اقتصادية واجتماعية وسياسية تتداخل هذه الأهداف بعضها مع البعض الآخر ولا يمكن فصلها عن بعضها، ولذلك يرى بعض الاقتصاديين أن الأنفاق على الإنسان هو إنفاق استثماري بحث من حيث مساعدته في زيادة الإنتاج وغير ذلك من أهداف. وحيث إننا نتكلم عن الاستثمار في العنصر البشري من حيث ارتباطه بتمويل التنمية، فإننا سوف نتناول أهم الأهداف الاقتصادية التي تساعد على تحقيق التنمية، وسوف نقسمها إلى أهداف مباشرة وغير مباشرة.

أ- الأهداف المباشرة:

- هدف زيادة الإنتاج: تعد زيادة الإنتاج أحد الأهداف المباشرة للاستثمار في العنصر البشري، ويربط الاقتصاديون بين التعليم وزيادة الإنتاج حيث يؤدي التعليم إلى زيادة الإنتاجية للأفراد، وذلك من خلال خلق طبقة من الفنيين في المجالات العلمية الفنية التكنولوجية التي تزيد من الإنتاج وتعمل على تطويره ليتلاءم وظروف التقدم، إن التعليم يجب أن يتجه إلى خلق المهندسين والعلماء الفنيين باعتبار العمود الفقري للإنتاج العصري وزيادته القائم على التكنولوجية الحديثة. (نامق، 1978)
- هدف تحقيق العدالة في توزيع الدخل: ويعد هذا الهدف أحد الأهداف الهامة للاستثمار في العنصر البشري، إذا أنه يقارب بين الطبقات الغنية والطبقات الفقيرة، ويعد التعليم والرعاية الصحية من الأدوات التي تساعد في تخفيف حدة الفروق بين دخول الأفراد، وإن كان للأدوات الأخرى مثل الإعانات التي تمنح للفقراء وغيرها من النفقات إضافة إلى الضرائب لها دور كبير في إعادة توزيع الدخل بين الأفراد. (نامق، 1978).
- هدف تحقيق التوظيف: وهذا الهدف يقع على رأس الأهداف التي توليها الدول أهمية كبرى وتدرجها في سياستها الاقتصادية والاجتماعية إضافة إلى سياستها المالية والنقدية، وهذا الهدف يتمثل في إيجاد فرص عمل مناسبة للأفراد ويكون ذلك عن طريق الملائمة بين رغبات أصحاب الأعمال وما يحتاجونه من المهارات وكفاءات ويمكن تزويدهم للأفراد عن طريق الاستثمار في العنصر البشري سواء عن طريق التعليم أو التدريب أو غيره، وبالتالي تكون العمالة المطلوبة في السوق على قدر كبير من المهارة فتزداد الإنتاجية. (الفيل، 2007)
- هدف تحقيق المساواة الاجتماعية: وأخيراً فالاستثمار في العنصر البشري، وخاصة عن طريق التعليم، يساعد على تحقيق المساواة الاجتماعية، وذلك بمساعدة الطبقات الفقيرة المحرومة ونشر مبادئ التعاون بين الأفراد. (نوفل، 1995)

العدد الثالث والعشرون - 02 / يوليو 2017

ب- الأهداف غير المباشرة:

وهذه الأهداف وإن كانت لا تؤدي إلى زيادة الإنتاج والإنتاجية بطريقة مباشرة إلا أنها تحقق ذلك بطريقة غير مباشرة، ومن أهم هذه الأهداف ما يلي:-

- هدف بناء الدوافع الاقتصادية لدى الأفراد: من المعروف أن السلوك الاقتصادي للإنسان يتأثر بدوافعه الاقتصادية، ويهدف الاستثمار في العنصر البشري إلى خلق الصفات الاقتصادية البناءة التي يقتضيها طبيعة العمل، فالرغبة في إتقان العمل، والرغبة في الاستقرار في العمل واحترام المواعيد وإطاعة الرؤساء وغير ذلك من الدوافع لها دور كبير في زيادة الإنتاجية وتحقيق التنمية الاقتصادية. (الفيل، 2007)
- هدف إحداث التغيير الاجتماعي اللازم لعملية التنمية: يعد هدف إحداث التغيير الاجتماعي في المجتمع من الأهداف غير المباشرة اللازمة لتحقيق عملية التنمية، ذلك أن مصدر التغيير لا يوجد في الأنظمة والقوانين فقط بقدر ما يوجد في الأفراد، فعليهم يقع عبء التغيير في الأنظمة والمؤسسات والعلاقات، فالمجتمعات النامية يسودها تفكير تقليدي، وتحكمها قيم جامدة، تقف عقبة في سبيل التغيير وتعرض مجراه، ومن ثم فإنه عن طريق تعليم العنصر البشري يمكن العمل على إزالة المعوقات الثقافية، وخلق اتجاهات علمية تساعد على الانتقال بالمجتمعات التقليدية إلى مستوى العصر (الجمل، 2007).
- هدف توفير مناخ البحث العلمي في المجتمع: ويعد هذا الهدف من أهم الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها الاستثمارات البشرية، إذ أن المجتمع الذي يريد أن ينمو ويتقدم في حاجة إلى مزيد من أدوات البحث العلمي من الباحثين المتخصصين في فروع العلوم المختلفة، ومؤسسات البحث العلمي المجهزة بأحدث أجهزة البحث العلمي التي تساعد الباحثين على أداء عملهم على أفضل وجه مما يدفع عملية التنمية إلى الأمام. (الجمل، 2007).
- هدف تحسين المناخ السياسي: إن تحسين المناخ السياسي لها تأثير كبير على الاستثمار في العنصر البشري، ويتضح هذا جلياً عند وضع السياسات العامة للدول، ذلك أنه عند منح الأفراد قدراً كبيراً من الحرية، يؤدي إلى مزيد من الإنتاج، كما يمكن أن تؤدي الاستثمارات البشرية إلى تحسين كفاءة الجهاز الحكومي عن طريق ثورة إدارية تقوم على العلم والمعرفة وتلغي السلبات التي تعوق خطط التنمية وتوفر المناخ الملائم للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع. (الفيل، 2007)

1. آثار الاستثمار في العنصر البشري:

لا شك أن الاستثمار في العنصر البشري له آثار كثيرة على التنمية والمجتمع ذلك أن الاستثمار يؤدي من الناحية الاقتصادية إلى زيادة الإنتاج ومن ثم زيادة الدخل، كما يؤثر على زيادة فرص العمل أمام الأفراد، ويؤثر أيضاً على زيادة الحركة عنصر العمل، ونوضح ذلك فيما يلي:

- الأثر على زيادة الإنتاج والإنتاجية "زيادة الدخل": يظهر أثر الاستثمار في العنصر البشري على زيادة إنتاجية العامل، من خلال زيادة معرفته بالخصائص المختلفة للعناصر الإنتاجية، ومن ثم زيادة قدرته على تحليلها والاستفادة منها، كما يظهر أثر الاستثمارات البشرية في زيادة إنتاجية عنصر العمل من خلال تزويد الأفراد بالمهارات التي تساعدهم على أداء عملهم على أحسن وجه. كما يظهر أثر الاستثمار في العنصر البشري في زيادة الدخل القومي والفردي فالنسبة للدخل القومي فقد حاولت بعض الدراسات الاقتصادية للوصول إلى مقدار مساهمة الاستثمار في الإنسان في زيادة الدخل القومي، وكان من أشهر الاقتصاديين الذين قاموا بذلك هو

العدد الثالث والعشرون - 02/ يوليو 2017

"شولتز" ، وقد أشارت النتائج التي توصل إليها أن ثلاثة أخماس الزيادة في الدخل القومي في الولايات المتحدة الأمريكية في الفترة 1929 إلى 1956 لا يمكن إرجاعها إلى مصادر الاستثمار التقليدية ويمكن تقدير إسهام التعليم في هذه الزيادة بما يتراوح بين (10/3) وأكثر من (10/5) وترجع التقديرات ذاتها ما يتراوح بين (36% إلى 70%) من الزيادة في الدخل العمال (التي لا تعرف سببها) إلى عائد زيادة تعليم هؤلاء العمال. وبالنسبة لأثر الاستثمار في العنصر البشري على زيادة الدخل الفردي، ففي دراسة قام بها "ميللر" عام 1958م قدر الفروق بين عائد كلا من التعليم الابتدائي والثانوي والعالي وخرج بنتيجة مؤداها أن كل سنة تعليمية زائدة تضيف عائداً يعتبر بحوالي أربعمئة ألف دولار. (نوفل، 1995)

● الأثر على زيادة فرص العمل لدى الأفراد: يرى "وايزبرود" أن فرص العمل تتسع أمام الأفراد المتعلمين بمعدلات أكبر من الأفراد غير المتعلمين، كما أن هذه الفرص تختلف باختلاف التعليمية التي ينتهي منها الفرد. وقد أكدت الإحصائيات أن النسبة المئوية لمعدل البطالة في المتوسط للعديد من السنوات خلال الستينات في كندا قد بلغت نسبته (18,7%) للأفراد الذين لم يكملوا الدراسة الابتدائية، في حين وصلت هذه النسبة إلى (2,7%) للأفراد الذين أنهوا المرحلة الثانوية. وتشير هذه الإحصائيات أنه في خلال نفس الفترة في الولايات المتحدة الأمريكية قد بلغ معدل البطالة للأفراد الذين تلقوا تعليماً لمدة 8 سنوات حوالي (7,2%) في حين بلغ هذا المعدل 1,5% للأفراد الذين أكملوا 18 عام من الدراسة وتشير دراسات المتابعة التي أجريت على الأفراد المتدربين في الولايات المتحدة خلال نفس الفترة إلى أن (75%) من أفراد العينة التي بلغ عددها 510 متدرباً قد حصلوا على عمل، كما أن (40%) منهم قد وجدوا مثل هذا العمل بعد أن قضاوا 15 أسبوعاً دون أن يحصلوا عليه، وبناء عليه فقد تبين أن الأفراد الذين أنهوا فترة التدريب قد علموا لفترة بلغت في المتوسط 7,6 أشهر من الفترة الزمنية للعمل التي تقدر بحوالي 12 شهراً، في حين عمل الأفراد غير المتدربين حوالي 4,7 شهر في المتوسط. (الجمال، 2007)

● الأثر على زيادة حركية العمل: يؤدي الاستثمار في العنصر البشري إلى زيادة حركية عنصر العمل فبمجرد أن يحصل الفرد على علومه ومعارفه حتى يشعر في نفسه بالرغبة القوية في ترك العمل الحاضر والبحث عن عمل آخر يتميز عنه، كما يفكر في ترك القطاع الذي يتصف بالإنتاجية المتدهورة إلى القطاع الذي يتوفر فيه فرص العمل المناسبة. ويلعب التعليم دوراً هاماً في ذلك فكلما ازدادت درجة تعليم الفرد كانت فرصته في الالتحاق بالأعمال التي تحتاج إلى الفكر الذهني أكثر، أما الذين لم يحصلوا على قدر كبير من التعليم فإن فرصهم تتضاءل في هذا المجال وتنصرف إلى الأعمال الشاقة تحتاج إلى المجهود العضلي. (نوفل، 1995)

جملة القول أن الاستثمار في العنصر البشري هو ضرورة تملئها تطورات الحياة وظروف وخطط التنمية وأنه يجب الاهتمام بتعليمه ورعايته صحياً واجتماعياً وتوفير السكن المناسب له وإعالتة هو وأسرته كما يجب إعطاؤه الأولوية في خطط السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة.

بعض النظريات المفسرة لقياس العائد البشري:

اتفقت جميع النظريات بأن متغير التعليم له التأثير الأول والأهم في تغيرات الدخل، وإن العلاقة بينهما طردية قوية، ولكنها اختلفت في تفسير تلك العلاقة كل حسب المدخل التحليلي

العدد الثالث والعشرون - 02 / يوليو 2017

الذي يؤمن به، وهنا سيتم استعراض ملخص للافتراضات الذي جاء بها أنصار أبرز النظريات تلك، وكما يلي:

1. افتراضات النظرية الاقتصادية النيوكلاسيكية:

افتراض أنصار النظرية التقليدية المحدثون بأن العامل راشد في تصرفاته، لأنه يختار مستوى التعليم ومدته، وانطلاقاً من العقلانية التي يتسم بها فإنه يقارن بين القيمة الحاضرة للدخل وبين الدخل المستقبلي المتوقع بعد التعليم، وفي الجانب المقابل تقوم الوحدات الإنتاجية بتعظيم أرباحها وذلك باختيار عدد العمال المناسب أخذاً مستوى الأجر كمتغير معطى من السوق التنافسية، وإن النظرية النيوكلاسيكية كعادتها ركزت على جانب العرض فقط لتفسير التفاوت الواضح في الأجر وتوزيع الدخل، وفي تفسيرها لمعدلات البطالة (عبد القادر، 1998).

2. افتراضات نظرية أسواق العمل المجزأة:

ينتقد أنصار نظرية أسواق العمل المجزأة افتراضات النظرية الكلاسيكية في أنه لا يوجد ارتباط مباشر بين القدرات الإنتاجية للعمال ومستوى الأجور وتخصيص العمال للوظائف والمهن. حيث يرون بأن أهم العوامل المؤثرة في تركيبة الوظائف في سوق العمل وفي تخصيص العمال وتوزيعهم على المهن تتمثل في طبيعة التنظيم الصناعي، والظروف السائدة في سوق السلع، والمستوى التقني للإنتاج، والترتيبات الإدارية للشركات المنتجة وأنظمة التحكم في سوق العمل وتنظيمه، وكل هذه العوامل مؤسسية تؤدي دورها على جانب الطلب وليس جانب العرض، كما يرى أنصار نظرية أسواق العمل المجزأة (على خلاف النظرية النيوكلاسيكية)، بأن سوق العمل ليست سوقاً تنافسية واحدة، وإنما تتكون من عدد من الأسواق الجزئية المعزولة عن بعضها البعض، حيث تختلف مستويات الأجور حسب سهولة أو صعوبة المعوقات المؤسسية لانتقال العمال من عمل لآخر ومن سوق لأخرى، كما أن معدل العائد على التعليم يمثل الزيادة النسبية في دخل الفرد المتأتي من العمل في سوق تنافسي للعمل، نتيجة لزيادة سنوات الدراسة بسنة واحدة. (عبد القادر، 1998).

3. نظرية رأس المال البشري:

يعود الفضل في تطوير نظرية رأس المال البشري والمستخدم لقياس معدل العائد على رأس المال البشري إلى الاقتصادي مينسر في عام 1958م ومنذ ذلك الوقت تزايدت الأدبيات والدراسات التطبيقية في هذا المجال على يد مينسر نفسه في عام 1970، وشولتز في عام 1988، وكارد في عام 1998م ومن الجدير بالذكر إن جميع هذه الدراسات كانت قد افترضت توفر السلوك الاقتصادي الرشيد للأفراد كأساس للتحليل وإن الافتراضات الأساسية التي اعتمدها مينسر لنموذجه هي: (عبد القادر، 2002).

أ. إن طول فترة التعليم (أو التدريب) هو المتغير المستقل الأكثر تأثيراً في دخول العمال، من خلال دوره المهم في زيادة إنتاجية العامل (وتفترض النظرية بأن الإنتاجية تختص بالعمل فقط).

ب. يتوقع الأفراد عند اتخاذهم لقرار التعليم (أو التدريب) الحصول على دخول مستقبلية أكبر تعوّض تكاليف التدريب وإن تكاليف التدريب هذه (كما يفترضها النموذج) هي فقط التكاليف البديلة أو الدخل الذي كان سيحصل عليه الفرد إذا لم يلتحق بمؤسسات التدريب.

ج. يفترض النموذج أن لا يتخذ الأفراد قرار التعليم في المستقبل بعد انتهاء فترة التعليم الأولى، وأن يظل تدفق الدخل المستقبلي بعد نهاية هذه الفترة ثابتاً خلال الفترة العملية للفرد.

العدد الثالث والعشرون – 02 / يوليو 2017

د. ثبات سعر الفائدة الذي يستخدمه الأفراد في حسم التدفقات المستقبلية.

لقد أشار الاقتصاديون، منذ زمن طويل إلى وجود علاقة بين مستوى التعليم والدخل على المستوى الفردي، وتعدد محاولات تطبيق مفهوم الاستثمار وعوائده على تعليم الفرد، وأن أثر نظرية الاستثمار التي طورها أرفنغ فيشر Irving Fisher كان كبيراً على اقتصاديات التعليم ليس فقط بسبب الفرضية الواسعة الانتشار التي وفقها تكون زيادة الإنتاجية في الأنشطة السوقية هي الهدف الرئيسي من الإنفاق، وإنما أيضاً بسبب السهولة النسبية في تطبيق هذه النظرية بالقياس إلى نظرية الاستهلاك وأن المنفعة الفردية والاجتماعية من التعليم هي إذا رفع الإنتاجية وبالتالي العائد. ويطبق النيوكلاسيكيون في نظرتين. (شيخان، 1975)

1. نظرية الإنتاجية الحدية التي تركز على بحث رب العمل عن تعظيم ربحه عند تحديد طلب على العمل.

2. نظرية عرض العمل التي وفقها يعظم بدوره، منفعته من خلال الاستثمار في رأس المال البشري (طول مدة التعليم، خيارات الاختصاص....) ومن الخيار بين العمل وساعات الفراغ.

وحسب نموذج مينسر فإن دالة العائد هي:

$$\ln y_s = \ln y_o + rs$$

حيث إن:

y_s : الدخل المكتسب من العمل بعد انتهاء فترة التعليم.

y_o : الدخل المكتسب من العمل بدون تعليم.

s : عدد سنوات الدراسة.

r : معدل العائد على التعليم.

وكان مينسر قد طوّر في عام 1970 نظريته، حيث أدخل عليها سنوات الخبرة، وأصبح شكل الدالة التقديرية كما يلي:

$$\ln y = \alpha + \beta s + \theta x - \delta x^2$$

حيث إن (x) هي سنوات الخبرة، وهي تساوي العمر ناقصاً سنوات التعليم ناقص سبعة سنوات. وكان من نتائج هذا التعديل لدالة العائد التمكن من احتساب معدل العائد على مختلف مستويات التعليم (k) ، وذلك باستخدام عوامل دمية لهذه المستويات (D) ، بحيث تأخذ الشكل التالي:

$$\ln y = \alpha + \sum \beta_k \cdot D_k + \alpha x - \delta x^2$$

ومن الصيغة في أعلاه يمكن حساب معدل العائد على مستوى تعليمي معين بقسمة معامل تقدير الدمية لمستوى تعليمي معين ناقصاً معامل تقدير متغير الدمية للمستوى التعليمي (السابق) على عدد سنوات الدراسة للمستوى التعليمي المعين، أي إن:

$$rk = \frac{\beta_k - \beta(k-1)}{sk}$$

حيث إن (sk) : هي عدد سنوات الدراسة للمستوى المعين (k) .

العدد الثالث والعشرون – 02/ يوليو 2017

وقد رافق القصور نظرية رأس المال البشري في عدد من الجوانب، ومنها: (الكويت، 2004، ص 25)

- أ. الافتراض بكمال السوق، وهي ليست كذلك سواء من حيث المنافسة أو الأجور أو الآلية.
- ب. الافتراض بأن التعليم يزيد من الإنتاجية وأن الإنتاجية تنحصر بالقوة العاملة.
- ج. عدم قدرة متغيرات رأس المال البشري (التعليم والخبرة) على تفسير متغيرات الدخل بشكل مرض (إلا جزئياً).
- د. اختلاف الدخل بحسب العرق والجنس والخلفية العائلية ومنصب العمل... الخ.
- هـ. اختلاف النتائج باختلاف النموذج والبيانات المستعملة.
- و. وجود أهداف أخرى للتعليم غير اقتصادية.

ز. وعلى الرغم من فائدة وسهولة قياس متوسط السنوات الدراسية على فإنه لا يشمل المهارات والخبرات التي تحصل عليها الفرد خارج المدرسة أو حتى داخل المدرسة، إذ يقيس عدد السنوات الدراسية التي يمتلكها الفرد بغض النظر عن محتواها ونوعيتها ومدى قدم الحصول عليها (اهتلاك رأس المال البشري)، مما دفع إلى بروز نظريات أو تفسيرات أخرى لفوارق الأجر بين العاملين، ومن أهمها نظرية المصفاة، نظرية الإشارات والمؤشرات، ونظرية التنافس على العمل ولكن ظلت نظرية رأس المال البشري لـ (مينسر) هي الأكثر استخداماً خصوصاً بعد إدخال التطويرات والإضافات عليها من قبل العديد من الاقتصاديين من أمثال شولتز وكارد. (عبد القادر، 2001)

تقدير العائد الاقتصادي لرأس المال البشري (عينة الدراسة):

1. تقدير العائد لإجمالي عينة الدراسة:

قبل اعتماد الدالة التقديرية للعامل في عينة الدراسة، تم إدخال المتغيرات المفسرة، متغيراً بعد آخر، للتأكد من معنوية تلك المتغيرات ومقدار تأثيرها في الدخل المتوقع للعامل، حيث تم أولاً إدخال متغير سنوات الدراسة (S) كمتغير مستقل وحيد مؤثر على لوغاريتم الدخل المتوقع للعامل (lnY)، وكانت الدالة التقديرية، هي:

$$\ln Y = 4.545 + 0.081 S \dots\dots\dots (1)$$
$$R^2 = 0.209$$

$$(53.053) (13.592)$$

$$F = 184.738$$

$$D.W = 1.217$$

$$r_{\ln Y \cdot S} = 0.457$$

يتم استبدال متغير سنوات الدراسة (S) بمتغير سنوات الخبرة (X)، وتصبح الدالة:

$$\ln Y = 5.430 + 0.022 X \dots\dots\dots (2)$$
$$R^2 = 0.094$$

العدد الثالث والعشرون – 02 / يوليو 2017

$$(149.826) (8.502)$$

$$F = 72.288$$

$$D.W = 1.458$$

$$r_{\ln y \cdot x} = 0.306$$

يتم إضافة المتغيران (سنوات الدراسة وسنوات الخبرة) معاً، ظهرت في الدالة بالصيغة التالية:

$$\ln Y = 3.819 + 0.106 S + 0.034 X \dots\dots\dots (3)$$

$$R^2 = 0.420$$

$$(44.152) (19.782) (15.896)$$

$$F = 252.009$$

$$D.W = 1.347$$

$$r_{\ln y \cdot s \cdot x} = 0.648$$

واستناداً إلى دالة "مينسر" المطوّرة، كانت العوائد الكلية المقدرّة للعامل في عينة الدراسة، وحسب اختلاف المتغيرات المفسرة هي:

$$\ln Y = 3.767 + 0.103 S + 0.054 X - 0.001 X^2 \dots (4)$$

$$R^2 = 0.434$$

$$(43.615) (19.157) (10.443) (- 4.169)$$

$$F = 177.747$$

$$D.W = 1.368$$

$$r_{\ln y \cdot X^2} = 0.201$$

$$r_{\ln y, s \cdot x} = 0.648$$

$$r_{\ln y \cdot s \cdot x \cdot X^2} = 0.659$$

ومن دالة كسب العامل في عينة الدراسة المقدرّة في أعلاه أمكن التوصل إلى ما يلي:

1. ضمت العينة جميع من شاركوا في الإجابة على أسئلة الاستبيان، وعددهم (200) مفردة.
2. بلغ معامل التحديد (R²) (0.094) في حالة تقدير الدالة بافتراض أن سنوات الخبرة هو المفسر الوحيد، ارتفع إلى (0.209) بافتراض أن سنوات الدراسة هو المفسر الوحيد، ثم إلى (0.420) عند إدخال المتغيرين المذكورين معاً كمتغيرين مفسرين في الدالة، وأخيراً إلى (0.434) عند إضافة متغير مفسر ثالث إلى الدالة وهو مربع سنوات الخبرة (X²) ومن هنا يمكن الاستنتاج بأن سنوات الدراسة (التعليم) هو المتغير المفسر الأكثر أهمية كمحدد للعائد مقارنة بمستويات الخبرة.

وعند النظر إلى قيم اختبار معنوية المعلمات (اختبار t)، واختبار المعنوية الكلية للنموذج (اختبار F)، يتبين أن هذه المعنوية تزداد عند إدخال سنوات الدراسة كمتغير مفسر إضافي لسنوات الخبرة، أما عند إدخال المتغيرات الثلاثة المفسرة (سنوات التعليم، سنوات الخبرة، مربع سنوات الخبرة) معاً، فيلاحظ تأكيد معنوية المعلمات، وانخفاض طفيف في المعنوية

العدد الثالث والعشرون - 02 / يوليو 2017

الكلية، أما قيم اختبار الارتباط الذاتي (D.W) فيتبين من أعلاه، أنها شبه ثابتة في جميع الحالات لا تتأثر كثيراً بإدخال أو إخراج أي من المتغيرات المفسرة في النموذج.

توضح الدالة التقديرية الأخيرة، بأن معدل العائد على رأس المال البشري في ليبيا قد بلغ حوالي (5.04%) (حيث متوسط $S=368.27$ ، $X=11.20$) لكل سنة إضافية يقضيها العامل في الدراسة. وهذا يعني أن عائد رأس المال البشري في ليبيا مرتفع إذا ما قورن بمثيلاته في بعض الدول العربية الأخرى، فعلى سبيل المثال في عام 1985 بلغ في كل من الأردن (2.9%)، سوريا (4.7%)، العراق (4.8%) (فرجاني، 1998، 31).

تناسب جميع المتغيرات المستقلة طردياً مع المتغير التابع ما عدا مربع الخبرة (وهي نتيجة متطابقة مع الدراسات السابقة العالمية منها والعربية)، ويرجع سبب هذا إلى أن إنتاجية العامل تبدأ بالانخفاض التدريجي كلما اقترب من سن التقاعد بسبب انخفاض قدراته الجسمية والبدنية مقارنة بالفئات متوسطة العمر، ومن هنا فإن دخول الفئة الأعلى عمراً تبدأ بالتناقص، ويتضح ذلك خصوصاً في القطاع الخاص، كما ويلاحظ من معاملات الارتباط الجزئية بين المتغيرات المستقلة بأن هناك علاقة عكسية بين عدد سنوات التعليم وبين عدد سنوات الخبرة، وهذه مسألة طبيعية لأن طول فترة التعليم يكون على حساب العمل على امتداد فترة التعليم.

أن متوسط سنوات التعليم للعامل حسب عينة الدراسة هو (13.88) تقريباً (14) سنة، كما يظهر في الجدول (1)، وهو أعلى من المتوسط العالمي (8.7) سنة، كما يتبين في الجدول (2)

جدول (1)

حسب مرحلة التعليم وسنوات الخبرة

مرحلة التعليم / سنة	عدد سنوات الخبرة في سوق العمل						
	30	25	20	15	12	9	6
0	88.9	89.3	85.4	77.6	71.6	64.9	57.7
الابتدائية	164.8	165.7	158.4	144.0	132.8	120.3	107.0
الإعدادية	224.5	225.7	215.7	196.2	180.9	163.9	145.8
الثانوية	339.0	340.7	325.7	296.2	273.1	247.4	220.1
معهد عالي	416.5	418.6	400.2	363.9	335.6	304.0	270.4
جامعية	511.8	514.4	491.8	447.2	412.4	373.5	332.3
ماجستير	697.1	700.6	669.8	609.1	561.7	508.8	452.6
دكتوراه	949.6	954.3	912.3	829.6	765.1	693.0	616.5

المصدر: احتسبت القيم من قبل الباحث اعتماداً على دالة العائد المقدره للعامل في الاقتصاد الليبي وفق الدالة 4.

جدول (2): معدل العائد على رأس المال البشري للعامل في عينة الدراسة حسب مرحلة التعليم وسنوات الخبرة

مرحلة التعليم / سنة	مدة الخبرة مع سابقتها	عدد سنوات الخبرة في سوق العمل						
		30	25	20	15	12	9	6

العدد الثالث والعشرون – 02/ يوليو 2017

4.487	4.492	4.447	4.352	4.271	4.172	4.055	0	0
5.105	5.11	5.065	4.97	4.889	4.79	4.673	6	الابتدائية 6
5.414	5.419	5.374	5.279	5.198	5.099	4.982	9	الإعدادية 3
5.826	5.831	5.786	5.691	5.61	5.511	5.394	13	الثانوية 4
6.032	6.037	5.992	5.897	5.816	5.717	5.6	15	معهد عالي 2
6.238	6.243	6.198	6.103	6.022	5.923	5.806	17	جامعية 4
6.547	6.552	6.507	6.412	6.331	6.232	6.115	20	ماجستير 3
6.856	6.861	6.816	6.721	6.64	6.541	6.424	23	دكتوراه 3

المصدر احتسبت القيم من قبل الباحث اعتماداً على دالة العائد المقدر للعامل في الاقتصاد الليبي وفق الدالة 4

**جدول (3): متوسط العائد السنوي في ليبيا
ونسبة التغير لكل مرحلة دراسية بالنسبة للمرحلة السابقة لها**

متوسط العائد السنوي %	المرحلة الدراسية
4.33	0
4.94	الابتدائية
5.25	الإعدادية
5.66	الثانوية
5.87	المعهد العالي
6.08	الشهادة الجامعية
6.39	الماجستير
6.69	الدكتوراه

المصدر: المصدر: احتسبت القيم من قبل الباحث اعتماداً على قيم الجدول (2).

ثانياً: تقدير العوائد حسب الجنسية:

دالة العائد الليبيون:

$$\ln Y = 4.021 + 0.063 S + 0.090 X - 0.002 X^2 \dots\dots\dots (5)$$

$$R^2 = 0.489$$

العدد الثالث والعشرون – 02 / يوليو 2017

(16.916) (4.770) (4.553) (- 2.681)
F= 19.467
D.W= 1.849

Correlations (Pearson)

	In Y	S	X
S	0.266		
X	0.475	- 0.445	
X ²	0.495	- 0.451	0.919

دالة العائد لغير الليبيين:

$$\ln Y = 3.851 + 0.122 S + 0.031 X - 0.001 X^2 \dots\dots (6)$$

$$R^2=0.598$$

(17.659) (11.234) (1.595) (0.640)
F =58.638
D.W= 1.66

Correlations (Pearson)

	In Y	S	X
S	0.695		
X	0.408	- 0.010	
X ²	0.402	- 0.015	0.947

وعند إجراء المقارنة بين كل من دالتي العائد العمال الليبيين وغير الليبيين المقدرين في أعلاه التوصل إلى:

- أ - اشتملت العينة على (123) ليبي، و(77) غير ليبي.
ب- بلغ متوسط سنوات التعليم لليبيين (13.50) سنة، ولغير الليبيين المقيمين (15.65) سنة.
ج- بلغ متوسط الدخل لليبيين (282.11) دينار، ولغير الليبيين المقيمين (772.4) دينار.

العدد الثالث والعشرون – 02/ يوليو 2017

د- بلغ متوسط سنوات الخبرة لليبيين (11.20) سنة، ولغير الليبيين المقيمين (14.22) سنة.

ه- إن معدل العائد من التعليم عند الليبيين هو (3.15%) لكل سنة إضافية، وذلك بتطبيق الدالة (5) أعلاه، بينما عند غيرهم بلغ (4.588%)، وذلك بتطبيق الدالة (6) أعلاه، ويمكن عزو تلك النتيجة إلى اشتغال العديد من غير الليبيين في القطاع الخاص يمكن أن يقلل دور التحصيل العلمي في تحديد الدخل في هذا القطاع لأن المهنة العملية وإنتاجية الفرد العامل هنا هي التي تلعب الدور الأكبر في تحديد أجره وليست سنوات تعليمه كما هو الحال في القطاع العام.

إن القوة التفسيرية لدالة رأس المال البشري لغير الليبيين أكبر منها لليبيين، وذلك حسب ما تبينه قيمتي (R2) (0.489 < 0.598)، الأمر الذي يفسر بأن سوق العمل لغير الليبيين أكثر تنافسية بسبب أنهم يتوزعون بشكل أكثر انتشاراً على القطاعين العام والخاص، في حين تتركز النسبة الأكبر من العمال الليبيين في القطاع العام الذي تتوزع في الأجور بشكل مقيد ارتفاعاً وانخفاضاً حسب سلم الدرجات الوظيفية.

ثالثاً: تقدير العائد حسب الجنس:

واحتسبت دالة العائد للإناث والذكور العاملين حسب عينة الدراسة، وكما يلي:

1. دالة العائد للإناث:

$$\ln Y = 3.149 + 0.146 S + 0.040 X - 0.000 X^2 \dots\dots (7)$$

$$R^2 = 0.511$$

$$(19.205)$$

$$(14.433)$$

$$(4.067)$$

$$(0.042)$$

$$F = 87.393$$

$$D.W = 1.565$$

Correlations (Pearson)

	In Y	S	X
S	0.563		
X	0.317	0.203	
X2	0.262	0.229	0.915

2. دالة العائد للذكور:

$$\ln Y = 3.968 + 0.088 S + 0.058 X - 0.001 X^2 \dots\dots (8)$$

$$R^2 = 0.419$$

العدد الثالث والعشرون – 02 / يوليو 2017

(39.432) (13.873) (9.295) (- 4.706)
F = 105.863
D.W = 1.531

Correlations (Pearson)

	In Y	S	X
S	0.184		
X	0.314	0.283	
X2	0.491	0.322	0.924

- و عند إجراء المقارنات بين كل من الذكور والإناث العاملين في الاقتصاد الليبي حسب النتائج التي توصل إليها البحث في دالتي العائد المقدرتين لكلا الجنسين، يتبين ما يأتي:
- أ- اشتملت العينة على (97) أنثى، و(103) ذكر.
- ب- إن متوسط سنوات التعليم بالنسبة للإناث (14.3) سنة هو أكبر بقليل مما هو عليه للذكور (13.3) سنة. وفي هذا المجال تجدر الملاحظة أن نسبة الإناث في التعليم العالي في ليبيا في العام الدراسي 2000/1999 هي (48.62%) وهي نسبة جيدة إذا ما قورنت بمثيلاتها في الدول العربية الأخرى.
- ج- بلغ متوسط العائد للإناث (375.51) دينار، وللذكور (364.115) دينار، لليبيين وغيرهم.
- د- بلغ متوسط سنوات الخبرة للإناث (9.153) سنة، وللذكور (12.371) سنة، لليبيين وغيرهم.
- هـ- إن معدل العائد من التعليم بالنسبة للإناث (4.066%) والذي تم حسابه من الدالة (7) هو أكبر مما هو عليه عند الذكور (3.599%) والذي تم حسابه من الدالة (8) في أعلاه، وهذه النتيجة مؤداها إلى أن الإناث يعملن غالباً في القطاع العام، بينما الذكور يتوزعون بشكل أكبر انتشاراً بين القطاعين العام والخاص، وبالتالي فإن مدى دخول الإناث ترتبط ارتباطاً وثيقاً بسلم الدرجات الوظيفية المعمول به في القطاع العام الذي يعطي التحصيل العلمي للموظف أهمية واضحة في تحديد المرتب، وفي الوقت الذي يكون للإنتاجية في القطاع الخاص دوراً أكبر من التحصيل العلمي في تحديد الأجور.
- و- تشير جميع الاختبارات الإحصائية للدالتين بالنسبة للإناث والذكور بأن كل من النموذجين ذي ثقة عالية، وكما يتبين من اختبارات (T Test)، و(F)، و(R2)، و(D.W) وكذلك قيمة معامل الارتباط.
- ز- الجدول التالي يبين بعض المؤشرات عن بعض الدول العربية فيما يتعلق بسنوات التعليم حسب الجنس.

جدول رقم (4): بعض المؤشرات عن بعض الدول العربية فيما يتعلق بسنوات التعليم حسب الجنس

العدد الثالث والعشرون – 02 / يوليو 2017

الدولة	متوسط سنوات التعليم للذكور	متوسط سنوات التعليم للإناث
الأردن	8.34	6.35
البحرين	6.27	5.81
سوريا	7.12	4.38
الجزائر	5.74	3.70
السودان	2.47	1.35
تونس	5.14	3.26
مصر	6.32	3.76
المتوسط للدول العربية	5.61	3.46

المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، "تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003"، 2003، ص 192.

رابعاً: تقدير الدالة العائد حسب النشاط الاقتصادي:

تم احتساب دالة العائد للعاملين في كلا القطاعين (العام والخاص) لعينة الدراسة، وكما يلي:

1. دالة العمال في القطاع العام:

$$\ln Y = 3.659 + 0.111 S + 0.050 X - 0.001 X^2 \dots\dots\dots (9)$$

$$R^2 = 0.447 \quad (36.294) \quad (17.698) \quad (8.810) \quad (- 3.502)$$

$$F = 147.398$$

$$D.W = 1.427$$

Correlations (Pearson)

	ln Y	S	X
S	0.487		
X	0.301	0.261	
X2	0.201	0.297	0.922

2. دالة العمال في القطاع الخاص:

$$\ln Y = 3.781 + 0.101 S + 0.065 X - 0.001 X^2 \dots\dots\dots (10)$$

$$R^2 = 0.435$$

العدد الثالث والعشرون – 02 / يوليو 2017

(20.785) (8.712) (5.528) (- 1.828)
F = 36.984
D.W = 1.609

Correlations (Pearson)

	In Y	S	X
S	0.371		
X	0.305	0.456	
X2	0.193	0.478	0.913

وعند إجراء المقارنات بين كل من عمال القطاعين العام والخاص في الاقتصاد الليبي حسب النتائج التي توصل إليها البحث في الدالتين المقدرتين لكل منهما، يتبين الآتي:

- أ- اشتملت العينة على (152) عامل في القطاع العام، و(48) عامل في القطاع الخاص.
- ب- كان متوسط سنوات الدراسة للعاملين في القطاع العام هو (14.18) سنة، والعاملين في القطاع الخاص هو (12.78) سنة.
- ج- بلغ متوسط العائد للعاملين في القطاع العام (373.721) دينار، والعاملين في القطاع الخاص هو (347.919) دينار.
- د- بلغ متوسط سنوات الخبرة للعاملين في القطاع العام (11.598) سنة، والعاملين في القطاع الخاص هو (9.710) سنة.
- هـ- إن معدل العائد من التعليم في القطاع العام هو (3.820%)، في حين نجده في القطاع الخاص (3.675%) فقط، والسبب في حصول هذه النتيجة إن أجور العامل في القطاع العام تتبع نظام السلم الوظيفي الذي يهتم بالتحصيل العلمي ويجعله عاملاً مهماً في تحديد الأجور، كما إن الحاصلين على شهادات علمية أعلى هم عادة يفضلون القطاع العام على الخاص لأنه الأكثر ضمانة واستقراراً مهنيًا، إلا أن هناك توجه نحو العمل في القطاع الخاص في الوقت الحالي، مما رفع معدل العائد من التعليم فيه، بشكل ملحوظ.
- و- إن القوة التفسيرية لدالة رأس المال البشري للقطاع العام تعادل ثلاثة أضعاف مما للقطاع الخاص، وذلك حسب ما تبينه قيمتي (R2)، الأمر الذي يفسر بأن سوق العمل في القطاع العام أكثر استقراراً وتوفيراً للفرص من القطاع الخاص، وهذا يدل على هيمنة القطاع العام على النشاط الاقتصادي في ليبيا ومحدودية دور النشاط الاقتصادي للقطاع الخاص فيها.

خامساً: المقارنات بين عمال الحضر وعمال الريف:

احتسبت دالتي العوائد للعاملين في كل من الحضر والريف في ليبيا، وكما يلي:

1. دالة العائد للعمال الحضر:

$$\ln Y = 3.791 + 0.103 S + 0.052 X - 0.001 X2 \dots\dots\dots (11)$$

العدد الثالث والعشرون – 02 / يوليو 2017

(39.180) (17.178) (9.098) (- 3.581)

$R^2 = 0.438$

$F = 141.614$

$D.W = 1.416$

Correlations (Pearson)

	In Y	S	X
S	0.467		
X	0.305	0.282	
X2	0.200	0.318	0.919

2. دالة العائد للعمال في الريف:

$$\ln Y = 3.679 + 0.097 S + 0.072 X - 0.001 X^2 \dots\dots (11)$$

$R^2 = 0.430$

(19.290) (8.214) (5.364) (- 2.725)

$F = 37.018$. $D.W = 1.64$

Correlations (Pearson)

	In Y	S	X
S	0.422		
X	0.307	0.330	
X2	0.191	0.373	0.936

وعند إجراء المقارنات بين كل من العمال في الحضر والعمال في الريف لعينة الدراسة حسب النتائج التي توصل إليها البحث في الدالتين المقدرتين لكل منهما، يتضح ما يلي:

أ- اشتملت العينة على (149) عامل في الحضر، و(51) عامل في الريف.

ب- كان متوسط سنوات الدراسة لعمال الحضر هو (13.88) سنة، وعمال الريف هو (13.89) سنة، ويبدو أنهما متقاربان، حسب عينة البحث.

ج- بلغ متوسط الدخل لعمال الحضر (382.885) دينار، وعمال الريف هو (315.113) دينار.

د- بلغ متوسط سنوات الخبرة لعمال الحضر (11.344) سنة، وعمال الريف هو (10.67) سنة.

العدد الثالث والعشرون - 02 / يوليو 2017

هـ- إن معدل العائد من التعليم عند عمال الحضر هو (3.776%)، بينما عند عمال الريف هو (3.555%) فقط. ويمكن إرجاع تلك النتيجة إلى أن طبيعة الأعمال في الحضر تهتم بالتحصيل العلمي وتجعله مؤشر مهم في تحديد الأجور، إن توفر فرص العمل الأكثر ربحية في الحضر واتساع الأسواق وانفتاحها تتيح للعامل المتعلم احتمالات أفضل من حيث الحصول على أجور أعلى مما في الريف.

و- إن القوة التفسيرية لدالة رأس المال البشري لعمال الحضر أكبر منها لعمال الريف، وذلك حسب ما تبينه قيمتي (R2)، الأمر الذي يفسر بأن سوق العمل في الحضر أكثر تنافسية بسبب اتساع نطاق فرص العمل وتنوعها، في حين تتركز النسبة الأكبر من العمل في الريف في أعمال ذات نطاق أضيق من فرص العمل كمأ ونوعاً.

النتائج:

من خلال التقديرات الكمية التي توصلت إليها الدراسة يمكن تقسيم الاستنتاجات إلى عدة مستويات وكما يلي:

1. إن أفضل توصيف لدالة العائد الكلية المقدرّة للعامل في الاقتصاد الليبي (سواء للاقتصاد الليبي عموماً أو لأسواق العمل المجزأة) هي نفسها دالة مينسر المطورة التالية:

$$\ln Y = \alpha + \beta S + \theta X + \delta X^2$$

وهي التي تبين اعتماد العائد للعامل على ثلاثة متغيرات مستقلة؛ وهي سنوات التعليم (S)، سنوات الخبرة (X)، ومربع سنوات الخبرة (X2).

2. تبين الاختبارات للنماذج المقدرّة بأن سنوات التعليم هو المتغير المفسر الأكثر أهمية كمحدد للكسب مقارنة بسنوات الخبرة، وهذه النتيجة مطابقة للعديد من الدراسات التي أجريت في الدول العربية ولكنها تخالف دراسة الفرجاني 12 في مصر عام 1998.

3. تشير تقديرات الدراسة إلى ارتفاع معدل العائد على التعليم للعامل في الاقتصاد الليبي مقارنة بمثيله في العديد من الدول العربية الأخرى (يتجاوز في بعض الحالات ضعف المعدل كما في كل من سوريا والكويت والجزائر على سبيل المثال)، حيث بلغ حوالي (6.8%) لكل سنة إضافية يقضيها العامل في الدراسة، أما بالنسبة لمعدل العائد على التعليم حسب الأسواق المجزأة للعمل في ليبيا فيمكن تقسيمها إلى عدة مستويات، وكما يلي:

أ. مستوى المقارنة بين الجنسيات: سجّل معدل العائد على التعليم عند العامل الليبي نسبة مقدارها (8.8%) في مقابل (6.4%) للعامل غير الليبي، وقد يكون ذلك بفعل إن تركّز العاملون الليبيون في النشاطات التابعة للقطاع العام مثل الخدمات العامة والاجتماعية والثقافية والصحية (بنسبة 55.3%) هو أكبر من تركّز غير الليبيين في نفس النشاطات (33.3%) حيث اعتماد نظام سلم الدرجات الوظيفية في تحديد المرتبات، فكلما زاد التحصيل العلمي زاد المرتب.

ب. مستوى المقارنة بين الجنسين: بلغ معدل العائد على التعليم للإناث المشتغلات في الاقتصاد الليبي (10.9%)، في حين اكتفى الذكور بمعدل (6.5%). وهذا الفارق لا يحتاج إلى تفسير كبير إذا ما عرفنا بأن النسبة الأكبر من الإناث (84.8% من الليبيات، و82.8% من غير الليبيات) يعملن في نشاطات الخدمات العامة والخدمات

العدد الثالث والعشرون - 02/ يوليو 2017

الاجتماعية والثقافية، أي إنهن يتركزن في أعمال متشابهة، بينما يعمل الذكور بشكل أكثر انتشاراً على جميع النشاطات الاقتصادية.

ج. مستوى المقارنة حسب النشاط الاقتصادي: يزداد التفاوت اتساعاً في معدل العائد على التعليم بين كل من القطاعين العام والخاص في ليبيا، حيث حقق في القطاع الأول (12%) وفي الثاني (5.05%). وتفسير هذا التفاوت في النقطتين سابقتي الذكر.

د. مستوى المقارنة حسب مكان العمل: يتسم العامل في المناطق الحضرية بارتفاع معدل عانده من التعليم (10%) في مقابل انخفاض شديد لمعدل عائد نظيره العامل في المناطق الريفية (4.01%). وسبب هذا التفاوت بالإضافة لضخامة مؤسسات القطاع العام في المدن مقارنة في الريف، إلى إنه في الريف قد يضعف التركيز على التحصيل العلمي وتقوى المطالبة بإنتاجية العامل الفعلية، خصوصاً في الأعمال الزراعية والرعوية، التي لا تتطلب شهادات عليا وتعليم جيد بل العكس هو المطلوب.

4. أظهرت الدراسة ارتفاع متوسط سنوات التعليم (13 سنة للعامل في الاقتصاد الليبي حسب عينة الدراسة) عن المتوسط العالمي الذي بلغ (8.7 سنة) فقط، وتبين التفاصيل، ما يلي:

أ. مستوى المقارنة بين الجنسيات: يتسم متوسط سنوات التعليم للعمال الليبيين بالارتفاع الشديد حيث بلغ (14) سنة، ولغير الليبيين المقيمين هو (11.2) سنة، وقد يرجع ارتفاع المتوسط لدى الفئة الأولى إلى إن الحصول على الشهادة في المجتمع الليبي هو مطلب اجتماعي أكثر من كونه مطلباً اقتصادياً (لتطوير المهارات والخبرات وبالتالي إمكانية الحصول على عمل أكثر دخلاً)، أو ذاتياً (لغرض الاستمتاع بالعلم والمعرفة بذاتها). في حين إن ارتفاع متوسط سنوات التعليم لدى غير الليبيين يعود إلى تواجد نسبة لا بأس بها من الأساتذة والأطباء والمهندسين العرب والأجانب ضمن سوق العمل الليبي، الأمر الذي يزيد من ذلك المتوسط.

ب. مستوى المقارنة بين الجنسين: إن متوسط سنوات التعليم بالنسبة للإناث (13.2) سنة هو أكبر بقليل مما هو عليه للذكور (13.0) سنة. ويشير الرقم المرتفع للإناث إلى حقيقة مفادها إن الإناث في ليبيا (المواطنات وغير المواطنات) يتمتعن بالدعم والتشجيع في شتى المجالات ومنها التعليم، حيث تعد نسبة الإناث من إجمالي الطلاب في ليبيا من بين أفضل النسب المثيلة لها في الدول العربية الأخرى حسب ما تشير إليه التقارير العربية والعالمية.

ج. مستوى المقارنة حسب النشاط الاقتصادي: يزيد متوسط سنوات الدراسة للعاملين في القطاع العام والبالغ (14.3) سنة عن مثيله للعاملين في القطاع الخاص (11.6) سنة، وهذه النتيجة تتسجم مع ما هو متوقع، لأن حملة الشهادات في الدول العربية (ومنها ليبيا) يفضلون العمل في القطاع العام حيث الدخل المستمر والمضمون خصوصاً لحملة الشهادات العليا، بسبب تطبيق نظام الدرجات الوظيفية. في حين إن العمل في القطاع الخاص قد لا يحتاج إلى شهادات عليا كما في المهن اليدوية والفنية والزراعية والتجارية.

د. مستوى المقارنة حسب مكان العمل: سجّل متوسط سنوات الدراسة لعمال الحضر رقماً مقداره (14.2) سنة، وعمال الريف هو (12.1) سنة.

العدد الثالث والعشرون - 02 / يوليو 2017

التوصيات:

1. توسيع قاعدة الملكية شكلاً ومضموناً، وذلك بأن يكون المعيار الاقتصادي لهذا التوسيع بعيد النظر، من خلال بيع الشركات (غير الإستراتيجية) الناجحة اقتصادياً أو التي تكون فرص نجاحها عالية وليس الشركات الفاشلة أو التي تمثل عبئاً على ميزانية الدولة. وذلك لأن الشركات الأخيرة إذا ما تم تصفيتها وبيعها للمنتجين فإنها عاجلاً أم آجلاً مصيرها الفشل، وبالتالي سيتم إعادة بيعها وتحويلها إلى أصحاب رؤوس الأموال، وستتركز رؤوس الأموال شيئاً فشيئاً بأيدي الفئة القليلة من الشعب، وتكون النتيجة النهائية تقليص قاعدة الملكية وليس توسيعها.
2. المطالبة بتقوية سيادة القطاع العام من خلال العمل على زيادة فاعلية سياساته الاقتصادية الموجهة للاقتصاد الوطني، وأن تكون ذراع ذلك القطاع هي الطولي في عملية التنمية من خلال الاهتمام بالتخطيط الاقتصادي والانتباه من مخاطر الانزلاق في مطحنة اقتصاد السوق، لأنه في ليبيا حالياً لا المجتمع ولا الاقتصاد مهينان لتقبل آلياته الباردة. وفي هذا الإطار تجدر الإشارة إلى إن الخلل إن وجد سابقاً في الاقتصاد الوطني لم يكن هيكلياً بل هو موجود إما في طبيعة السياسات الاقتصادية المتخذة وتفاصيلها في أحيان أو في التنفيذ الخاطئ لها في أحيان أخرى، ويمكن معالجة ذلك الخلل ليس بأسلوب بتر القطاع العام من الأساس والبدء بحفر أساس جديد لاقتصاد السوق، وإنما بتشخيص نقاط الضعف وإيجاد الحلول الناجعة لها أين ما وجدت. ففي الاقتصاد لا يوجد لونان فقط (الأبيض والأسود) وإنما الطيف الكامل منها.
3. العمل على تقوية نظام الدعم السلعي وتفعيل إدارته والقضاء على المشاكل التي يواجهها، لأن البديل المطروح حالياً في بعض أروقة المناقشات (الدعم النقدي) ما هو إلا هروباً من مشكلة اقتصادية واحدة وهي (زيادة الإنفاق الحكومي) للوقوع في مشاكل اقتصادية واجتماعية عديدة، إن نظام الدعم السلعي الحالي يمثل كابحاً هاماً وفعالاً لارتفاع الأسعار، وإذا أزيل هذا الكابح فإن ارتفاع الأسعار سوف لن يقتصر فقط على السلع المدعومة حالياً بل سيزحف بشكل سرطاني على جميع السلع والخدمات الأخرى بدءاً من السلع والخدمات ذات العلاقة المباشرة معها، فالسلع ذات العلاقة غير المباشرة، وبالتالي يدخل الاقتصاد في حلقة مفرغة من التضخم، ذلك التضخم الذي سيضغط بقوة على الطبقتين المتوسطة والمنخفضة الدخل معاً (مما سيخلق جيشاً من الفقراء) هاتين الطبقتين اللتان تعدان وسيلة الإنتاج الوطني للتطوير والنهوض.
4. إعادة النظر بمعايير التوظيف والأجور، من خلال ربط التوظيف بالكفاءة والخبرة، وربط الأجور بالإنتاجية. والاهتمام بنظام المكافآت الفردية للعمال المتميزين الذي يعمل على إذكاء المنافسة فيما بين العمال أنفسهم لزيادة وتحسين الإنتاج، والمناداة بأن تكون أعلى الأجور لمن هم في منتصف العمر وليس للأقدم دائماً (أسوة بالكثير من الدول خصوصاً المتقدمة منها) وذلك بسبب إن الفئة الوسطى من العمر تتصف بالعطاء الأكبر مقارنة بالفئتين الأخرين (الأصغر والأكبر) لأنها تمتلك القوة ومقدار كاف من الخبرة، وهي الفئة التي يعول عليها لزيادة الإنتاج كماً وتحسينه نوعاً.
5. الاهتمام برعاية المتقاعدين وزيادة مرتباتهم وتحسين النظام الشامل للتأمين الاجتماعي المعمول به حالياً، لأن زيادة تلك المرتبات تضيء نوراً في نهاية النفق المظلم للموظف.

العدد الثالث والعشرون – 02/ يوليو 2017

ففي هذا المجال لو شعر العامل الحالي بأن مستقبله عند التقاعد مكفول سيكون هذا بمثابة حافز له للإخلاص في عمله ومشجّع على زيادة إنتاجيته وتحسينها.

6. إبراز دور النشاطات التدريبية والتجارب في المناهج التعليمية بما يخدم الطلاب بربط معارفهم ومعلوماتهم بالحياة والبيئة المحلية، وأن تكون لعلوم الحاسب الآلي وتطبيقاته الواسعة مكانة متميزة ضمن مفردات تلك المناهج، لما لهذا الجهاز من منافع يمكن استغلالها ليس فقط على مستوى المجتمع ككل كالحاق بالعلم والتكنولوجيا وزيادة الإنتاج، بل لها منافع أخرى على الصعيد الفردي كزيادة المهارات والخبرات التي تؤهل مستخدم هذا الجهاز لأن يكون مطلوباً للعمل لا عارضاً له.

7. توظيف المعلومات والخبرات المتحصّلة في التعليم بالشكل الأمثل والكفاء من خلال الربط بين مستوى تعلم وكفاءة الشخص المتقدم للوظيفة من جهة بنوع العمل المناط به (أي تطبيق مبدأ الشخص المناسب في العمل المناسب)، لأن جوهر مفهوم التعليم هو ثبات معارف الإنسان التي يحتاجها في زمانه ومكانه وليس في تراكم المعلومات والبيانات لديه، وهذا بدوره جوهر ماهية التنمية الحقيقية القادرة على النهوض بمجتمعها ودفعه إلى التأثير الفاعل استجابة لواقعه وظروفه وحاجاته.

المراجع:

1. أحمد، إسراء عبد الباسط، 2000، اقتصاديات التعليم الصناعي في مصر، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، ص12.
2. الجمل، هشام مصطفى، 2007، دور الموارد البشرية في تمويل التنمية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، الطبعة الأولى، ص 196 .

العدد الثالث والعشرون - 02/ يوليو 2017

3. اسعد، راجي، 1997. أثار التوظيف وسياسات الدخول في القطاع العام على سوق العمل المصري. مجلة البنك الدولي للاستعراض الاقتصادي، ص18.
4. الشرقاوي، منى، وآخرون، 2002. العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري في المغرب. المعهد العربي للتخطيط الكويت، أكتوبر، ص 35-36.
5. الرشدان، عبد الله زاهي، 2005. "في اقتصاديات التعليم". دار وائل للطباعة والنشر، عمان، ص 16.
6. الفرجاني، نادر، 1998. رأس المال البشري والتنمية الاقتصادية في مصر. دار المشكاة القاهرة، ص23.
7. الفيل، أسامة أحمد، 2001. نظرة إلى المستقبل، الاستثمار في الإنسان، جامعة الإسكندرية، ص89.
8. القدسي، سليمان، 1985. "اختلاف الكسب في أسواق العمل بدول الخليج لعربية حالة الكويت". مجلة اقتصاديات التنمية، ص23.
9. النوري، عبد الغني، 1989. اتجاهات جديدة في اقتصاديات التعليم، دار الثقافة قطر، ص5.
10. الكواز، أحمد، 2002. السياسات الاقتصادية ورأس المال البشري. المعهد العربي للتخطيط الكويت، أكتوبر، ص 24.
11. بوكلاء، عبد الله باقر، 2003، اقتصاديات التكلفة والعائد في قطاع التعليم، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ص69-70.
12. ساخاروبولس، جورج، 1994. العائد على الاستثمار في التعليم تحديث معلومات على المستوى العالمي. مجلة التنمية في العالم، ص 5-8.
13. شيخان، أحمد سامي، 1975. "مقدمة في العلوم التربوية". المؤسسة الثقافية العالمية القاهرة، ص75.
14. عابدين، محمود عباس، 1976، بحث عن إستراتيجية جديدة للتخطيط التربوي في العالم العربي، الكتاب السنوي للتربية وعلم النفس، ص 205.
15. عبد الدائم، عبد الله، 1966. "تخطيط التربوي وأصوله وأساليبه الفنية و تطبيقات في البلاد العربية"، دار الملايين، القاهرة، ص301.
16. عبد القادر، علي، 2001. "أسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري". المعهد العربي للتخطيط الكويت، أكتوبر، ص 31.
17. عبده، فاروق فليح، 2003. "اقتصاديات التعليم مبادئ راسخة واتجاهات حديثة". دار المسيرة عمان، الطبعة الأولى، ص 20.
18. ليونناريدي، م. ر.، 1998. أسواق العمل المجزأة"، النظرية والشواهد، مجلة المسموحات الاقتصادية، ص 12.
19. مرسي، محمد منير، 1998، تخطيط التعليم واقتصادياته، عالم الكتب، القاهرة، ص 88.
20. موسي، محمد منير، 1977، " تخطيط التعليم واقتصادياته"، القاهرة، دار النهضة العربية، ص107.

العدد الثالث والعشرون – 02 / يوليو 2017

21. نامق، صلاح الدين، 1978، قضايا التخلف الاقتصادي، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 144.
22. نوفل، محمد نبيل، 1969، التخطيط التربوي في بلاد النامية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ص 85.
23. هاريسون، فردريك، 1966. التعليم القوى البشرية والنمو الاقتصادي استراتيجيات تنمية الموارد البشرية. مكتبة النهضة المصرية جامعة القاهرة، ص 14.