

# رأس المال البشري في سورية

"قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري"

عماد الدين أحمد المصباح

# المقدمة

- إن الأيدي العاملة التي تشكل مجموع القوى العاملة ليست مفهوماً كمياً بسيطاً بل هي مقولة اجتماعية اقتصادية معقدة ومتعددة الجوانب.
- إن معدل النمو الاقتصادي مازال يعاني من عدم الاضطراد وعدم الاستقرار. بسبب عدم الاستخدام الكفؤ للموارد.

# أهداف الورقة

- رأس المال البشري ودوره في سوق العمل السورية
- عائد التعليم في الاقتصاد السوري (العلاقة بين التعليم ومستوى الأجور)

# محاوَر البَحث

- رأس المال البشري: مدخل مفاهيمي
- واقع سوق العمل في سورية
- مؤشرات رأس المال البشري في سورية
- قياس عائد التعليم في سورية
- النتائج والتوصيات



أولاً  
رأس المال البشري: مدخل مفاهيمي

# أولاً- رأس المال البشري: مدخل مفاهيمي

- تقول نظرية رأس المال البشري إن المعلومات والمهارات في مكان العمل تمثل مصدراً مهماً للسوق
- شولتز: يعتمد على نوعية السكان والتي تكون الوحدة الاقتصادية
- إن البلدان التي تمتلك رأس مال بشري مرتفعاً تحقق معدلات نمو مرتفعة ومستدامة

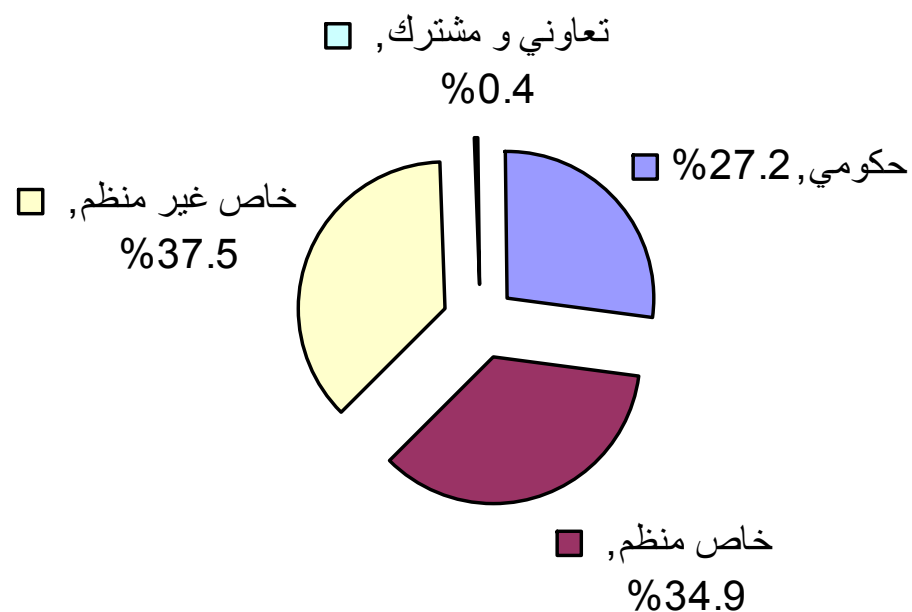
# تعريف رأس المال البشري

- كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها أي من خلال العلم والخبرة.



# ثانياً سوق العمل في سورية

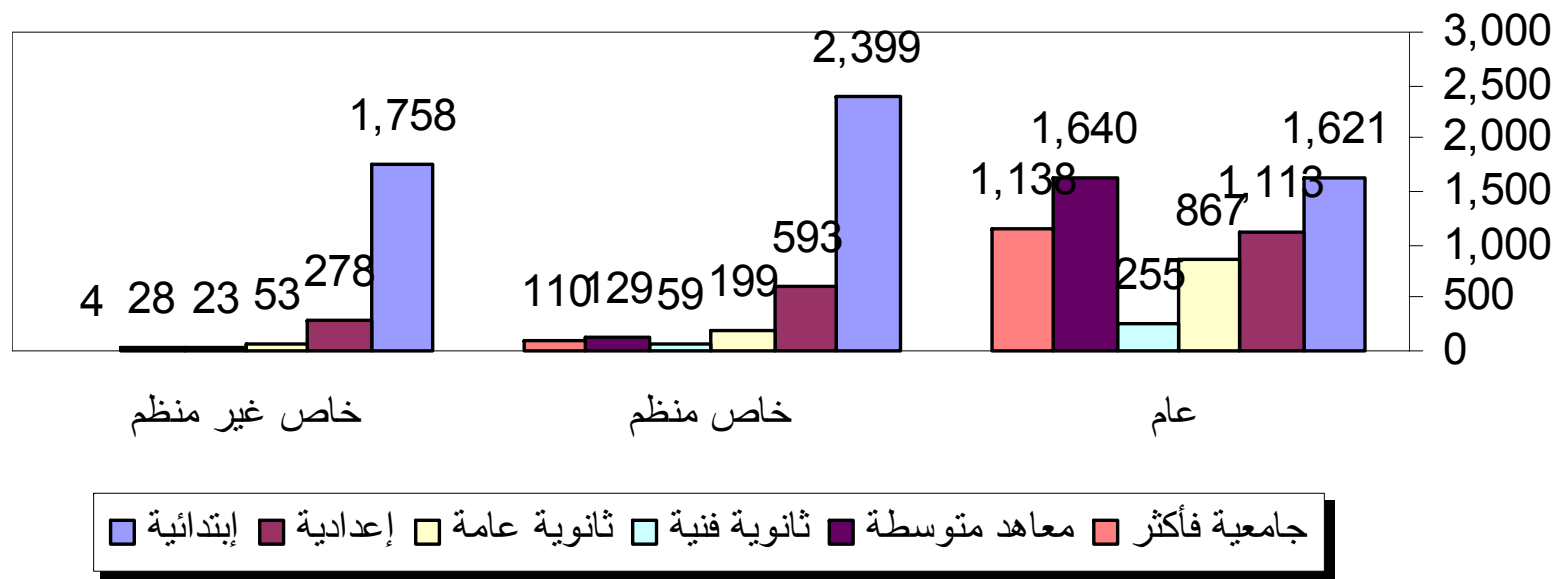
# التركيب النسبي لقوة العمل حسب قطاع التوظيف



# التوزيع النسبي حسب الحالة التعليمية

2002	1993	1981	1970	الحالة التعليمية
17.10%	19.80%	28.60%	49%	أمي
11.60%	14.80%	28.30%	30.30%	لم
37.70%	33.20%	23.30%	12.25%	ابتدائية
16.20%	11.20%	6.70%	2.80%	إعدادية
9.70%	7.60%	5.70%	2.80%	ثانوية
4.00%	6.80%	3.60%	1.30%	معهد متوسط
4%	6.60%	3.80%	1.70%	جامعة فأكثر
100.00%	100%	100%	100%	المجموع
5459561	3.918.00	2.49.887	1.524.552	مجموع قوة العمل
31.90%	30%	22.66%	24.18%	النسبة من السكان

رسم بياني رقم (1)  
توزيع أفراد العينة حسب القطاع والمستوى التعليمي



# بيانات الأجور

Total	القطاع			الحالة التعليمية	
	خاص غير منظم	خاص منظم	عام		
5,778	1,758	2,399	1,621	إبتدائية	
1,984	278	593	1,113	إعدادية	
1,119	53	199	867	ثانوية عامة	
337	23	59	255	ثانوية فنية	
1,797	28	129	1,640	معاهد متوسطة	
1,252	4	110	1,138	جامعية فأكثر	
12,267	2,144	3,489	6,634	Total	

ثالثاً

مؤشرات رأس المال البشري

# 1- مؤثر الأمية

- يعتبر معدل الأمية أحد أهم المؤشرات المستخدمة في قياس رصيد رأس المال البشري كمياً.
- ولقد عملت الدولة السورية بجهد واضح على القضاء على الأمية
- وتشير البيانات إلى أن أعداد الأميين ومعدل الأمية قد انخفضت بشكل ملحوظ خلال العقود الماضية من 49% إلى 17%

## 2- مؤشر معدلات التمدرس (الالتحاق بالمدارس)

- يشير مؤشر التمدرس إلى متوسط عدد السنوات التي أمضاها السكان في الفئة العمرية 15 فما فوق على مقاعد الدراسة
- ارتفع متوسط سنوات التمدرس من 1.35 سنة في عام 1960 ليصل إلى 5.77 في عام 2000.
- بلغ 6.91 في الأردن عام 2000 و6.22 للعام نفسه في الكويت
- في الولايات المتحدة في العام نفسه 12 سنة
- في سنغافورة 7.05 سنة

### 3- مؤشر الرقم القياسي للتعليم (مؤشر التحصيل التعليمي)

- سورية لديها مؤشراً منخفضاً مقارنة بالدول الأخرى (58.09 في عام 1990 مقابل 56.01% في عام 1997)
- في لبنان 119.4% للعام نفسه

## 4- مؤشر هيكل الإنفاق على التعليم

- نسبة الإنفاق على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي قد تراوحت بين 2.0% و 4% تقريباً خلال الفترة 1984-2000
- حصة قطاع التعليم من الموازنة العامة للدولة بحدود 7.7% كمتوسط للأعوام 1984-2000.

# نلاحظ

- إن مجانية التعليم أنتجت الكم على حساب الكيف
- عدم الربط بين التعليم وحاجات سوق العمل (التعليم الفني)

# رابعاً قياس عائد الإستثمار في رأس المال البشري

• توفر العديد من المقاربات لقياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري، ومن أبرز هذه المقاربات

— نموذج مينسر

— نموذج بيكر

— دالة الإنتاج

# 1- نموذج مينسر : الافتراضات الأساسية

- أن طول فترة التدريب أو التعليم هي المصدر الأساسي في دخول العمال وأن التدريب يرفع إنتاجية العامل، إلا أن التدريب يتطلب تأجيلاً للدخل لفترة مستقبلية؛
- يتوقع الأفراد، عند اتخاذ قرار بالتدريب، الحصول على دخول أعلى في المستقبل تعويض تكلفة التدريب؛
- يفترض أن تقتصر تكلفة التدريب على التكلفة البديلة بمعنى الدخل الذي كان سيحصل عليه الفرد إذا لم يلتحق بمؤسسات التدريب؛
- يفترض ألا يقوم الأفراد باتخاذ قرار التدريب في المستقبل بعد انقضاء فترة التدريب الأولى وأن يظل تدفق الدخل المستقبلي بعد نهاية التدريب الأولى ثابتاً خلال الفترة العملية؛

## نموذج مينسر: الصيغة الدالية

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

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

- S: هي سنوات التمدرس
- X: هي سنوات الخبرة
- D: متغير وهمي يشير إلى المرحلة الدراسية

# صيغة العائد على الاستثمار في رأس المال البشري

$$r_k = \frac{\beta_k - \beta_{(k-1)}}{S_k}$$

•  $S_k$  : عدد سنوات الدراسة للمستوى المعين  $k$



# تطبيق نموذج مينسر على سورية

- تم اعتماد الحد الأدنى من الدخل الشهري 1000 ليرة سورية والحد الأعلى 30000 ليرة سورية كأجر شهري
- الخبرة = العمر – 6 – سنوات الدراسة للمرحلة المعنية
- تم تعريف سنوات الدراسة كم يلي :

عدد سنوات الدراسة	المرحلة الدراسية
0	أقل من ابتدائية
6	ابتدائية
9	إعدادية
12	ثانوية بمختلف الاختصاصات
14	معهد متوسط
17	جامعية فما فوق

## بعض الخصائص الإحصائية لهذه العينة:

عدد المشاهدات	الوسط الحسابي للأجور ل.س. شهرياً	الانحراف المعياري للأجور الشهرية
12267	6028	2272

# النتائج الإحصائية

المتغيرات المفسرة	S	X	X2	D1 (إعدادية)	D2 (ثانوية)	D3 (معهد متوسط)	D4 (جامعية) (فما فوق)	(Constant)	Adjusted R Square	F
mod. 1	0.038 51.70	0.034 37.05	0 -21.12					7.881 742.55	0.339	2097.95
mod. 2		0.034 37.30	0 -21.38	0.101 12.17	0.185 19.79	0.28 32.42	0.459 46.25	8.116 933.18	0.342	1062.9

# قياس العائد على الاستثمار

عدد سنوات الدراسة	معد العائد	المستوى التعليمي
12	0.70%	ثانوية
14	0.68%	معهد متوسط
17	1.06%	جامعية فما فوق



# نتائج مقارنة

- بلغ معدل العائد في دراسة ساخاروبولس للمستوى التعليمي الجامعي ما بين 13.4 (للذكور) و 12.7% (للإناث)
- معدل العائد للدراسة في المرحلة الجامعية يبلغ في مصر ما بين 1.66% (لسنوات خبرة 6 سنوات) و 1.80% (لسنوات خبرة 20 سنة)

# خامساً التوصيات



- إلغاء قانون العاملين الموحد واستبداله بحزمة من القوانين تراعي التفريق بين عنصر العمل (بالمفهوم الكمي) وبين عنصر رأس المال البشري.
- إعادة النظر بسلم الرواتب والأجور في سورية لصالح توسيع الفجوة بين المستويات التعليمية بشكل ملموس
- تحسين شروط إنتاج رأس المال البشري وخاصة في المؤسسات التعليمية.
- تكثيف الاستثمار في التكنولوجيا المتقدمة والرفيعة

شُكْرًا لِحَسَنِ اسْتِمَاعِكُمْ

