

Economic analysis of the investment of human capital and the policy of privatization

م.م. وفاء محمد عزيز

المستخلص

ان محاولة تقصي مكامن السلوك الاقتصادي غير الرشيد الذي اعتمدته النخب الحاكمة في البلاد النامية إزاء منهجية الاستثمار برأس المال البشري وسياسات التشغيل غير المستندة إلى مرجعيات النظرية الاقتصادية ومعاييرها الحاكمة في السوق، مما أدى إلى احداث خلل هيكلية مزمن في بنية القوى العاملة وعدم اتساقها مع بنية الانتاج المختلفة بدورها، مما انتج تأثيرات كبيرة أدت الى نشوء ظاهرة البطالة ، حيث أضحت مسألتي البطالة والتشغيل وفي مختلف بلاد العالم هي المسائل الأهم نظرا لوجود أعداد كبيرة من الأيدي العاملة في حالة بطالة عن العمل، ويبدو أن البطالة قد دخلت مرحلة جديدة، ففي البلاد المتقدمة كانت البطالة تعد جزءاً من الدورة الاقتصادية إذ ترتفع في مرحلة الركود وتتحسر في مرحلة الانتعاش، اما الآن فقد صارت منذ بداية عقد الثمانينيات مشكلة هيكلية، وعلى الرغم من تحقق النمو والانتعاش إلا أنها في حالة تقادم من سنة لأخرى. فقد اخذت تنقش في البلاد التي كانت اشتراكية التوجه والتي لم تعرف البطالة الصريحة ابداء، حتى ان اعداد العاطلين في حالة تزايد بعد عملية التحول التي جرت فيها. إن ظاهرة البطالة في البلاد النامية ليست جديدة إذ انها شهدت ومنذ عقد السبعينيات تقشي هذه الظاهرة، وظلت تتراكم عاما بعد عام، ولأهمية هذا الموضوع فقد خصصنا الإطار المفاهيمي للعمل والبطالة والتشغيل كمدخل نظري وتناولنا طبيعة البطالة والتشغيل في البلاد النامية والمؤشرات الرئيسية للهيكل الاقتصادي فيها والى طبيعة التشغيل الناقص (البطالة المقنعة) والبطالة الظاهرة. وقد تم تقسيم البحث الى اربعة مباحث، كان المبحث الأول يتعلق بمنهجية البحث، اما المبحث الثاني فتناول التأطير النظري لرأس المال البشري في الفكر الاقتصادي وسياسة الخصخصة ، وركز المبحث الثالث على الجانب التطبيقي والتحليل، وأخيرا المبحث الرابع فقد خصص لأهم الاستنتاجات وأبرز التوصيات.

ABSTRACT

The research problem is dedicated to investigate reservoirs irrational economic behavior adopted by the ruling elites in developing countries about the investment methodology of human capital and operating policies is based on the terms of reference of economic theory and standards governing the market, which led to a chronic structural imbalance in the workforce structure and lack of consistency with different production structure, in turn, which had a reported effects in the emergence of the phenomenon of unemployment and that they involved a certain privacy, as has become the issues of unemployment and employment in the various countries of the world are issues more important due to the presence of large numbers of the workforce in the event of unemployment for work, and it seems that unemployment has entered a new phase is quite different from the unemployment that followed the end of second world war, in developed countries the unemployment is part of the economic cycle as it rises in a recession and recede in the recovery phase, but now unemployment has become since the beginning of the eighties a structural problem, and although check growth and recovery. However, unemployment in

the case of aggravation from year to year. The country, which was a socialist orientation, which did not open unemployment never know, we see today has taken the manifestations of unemployment are rampant in, and see the preparation of the unemployed in the state increased after the transformation that took place in them.

المقدمة

إن أهمية التنمية الاقتصادية التي أخذت تشغل حيزاً كبيراً من إهتمامات الباحثين الاقتصاديين، وتلعب مهارات وكفاءات العنصر البشري دوراً أساسياً في عملية التنمية الاقتصادية، لأن عدم توفر مثل هذه المهارات وتنميتها تعد مشكلة اساسية تعترض تحقيق عملية التنمية هذه، وقد اكد الاقتصاديون باختلاف اتجاهاتهم على اهمية دور العنصر البشري الذي يمثل أهم عناصر الانتاج، لذا فقد اولت معظم بلاد العالم على اختلاف درجة تقدمها الاقتصادي اهتماما بعمليية بناء وتكوين رأس المال البشري وتطويره واكتسابه للمعارف والخبرات والمهارات وبما يؤدي إلى زيادة فرص العمل والتقليل من البطالة واعادة توزيع الدخل القومي. وانطلاقا من ذلك فان تركيزنا في هذا البحث يتمحور على كيفية بناء وتكوين رأس المال البشري عن طريق الاستثمار في العنصر البشري باوجه مختلفة منها الاستثمار في اقتصاديات التعليم واهميته وبالذات للبلاد النامية التي تعاني من مشكلة عدم توازن بين رأس المال المادي ورأس المال البشري، والذي يشكل احد أهم اسباب إعاقة عملية التنمية الاقتصادية وانخفاض معدلات الانتاج والانتاجية وتخلفها، إذ أن عدم توفر هذه الكوادر المؤهلة لاستيعاب عملية التطور التقني والفني فيها واختلال هيكل العمالة يقف عائقا كبيرا امام الاستخدام الامثل لهذه التقنيات. إن الاستثمار برأس المال البشري له اسقاطات وتأثيرات في سوق العمل، فمن تجارب البلاد المختلفة تبين وجود علاقة وطيدة بينهما، إذ أن مستوى التعليم الذي يحصل عليه الافراد في البلاد النامية لا يؤهلهم في الغالب لانجاز الاعمال الفنية والتقنية التي تتطلب مهارات ومعرفة، فهذه البلاد تعاني من وجود فجوة بين تطلعات الشباب المتعلم للحصول على انماط معينة في الاعمال من جهة وفرص العمل المتاحة امامهم والتي تمثل احتياجات التنمية من الايدي العاملة من جهة اخرى، انه مما يزيد في اضطراب واختلال هيكل العمالة في البلاد النامية هي أن منظومات التعليم تسهم في تخريج اعداد كبيرة نسبيا من المتعلمين في المجالات النظرية والادبية من دون تحقيق التوازن مع مخرجات الفروع التقنية والعلمية الاخرى، وهذا الحال سينعكس على وجود ظاهرة بطالة الخريجين، وكثيرا ما تعمل الحكومات في هذه البلاد على امتصاص هذه الفئة شكليا في الانشطة الحكومية الخدمية، وهذا الحال سيؤدي إلى خلق حالة من البطالة المقنعة أو (نقص في التشغيل). ومن هذه الحقائق ازدادت أهمية الاستثمار في رأس المال البشري لسد احتياجات القطاعات الاقتصادية المختلفة بما يحتاجه من كوادر متخصصة ومؤهلة في هذه البلاد لزيادة الانتاجية لكونها تعد عنصرا من عناصر الانتاج، ولكن عملية الاستثمار برأس المال البشري في هذه البلاد لم يُحسن استخدامها لكي تستجيب لمتطلبات النشاط الاقتصادي، لذا صارت عائقا لعملية التنمية الناجمة عن الخلل بين احتياجات النشاط من انماط الكفاءات والمهارات وبين نمط التعليم، مما يؤدي حتما إلى بطالة جزء لا يستهان به من هذه الفئة المتعلمة.

١- منهجية البحث

١-١ مشكلة البحث: واجهت برامج استثمار رأس المال البشري وعملية الخصخصة الكثير من المشكلات الامر الذي يستدعي دراسة وتحليل اسباب السلوك الاقتصادي غير الرشيد الذي اعتمدته النخب الحاكمة في البلاد النامية ازاء منهجية الاستثمار برأس المال البشري وسياسات التشغيل غير المستندة إلى مرجعيات النظرية الاقتصادية ومعاييرها الحاكمة في السوق، مما أدى إلى احداث خلل هيكلي مزمن في بنية القوى العاملة وعدم اتساقها مع بنية الانتاج المختلفة بدورها، مما كان له ابلغ التأثيرات في نشوء ظاهرة البطالة واتسامها بخصوصية معينة.

١-٢ أهمية البحث: تتأتى أهمية البحث من أهمية التأثيرات الايجابية التي يمكن ان تنجم عن النجاح في تطبيق اساليب استثمارات رأس المال البشري وبرامج عن الخصخصة بالاستعانة في البلاد النامية والعراق.

١-٣ هدف البحث: ١- واقع بيان السلوك الاقتصادي ازاء الاستثمار برأس المال البشري على وجه العموم، والاستثمار في التعليم على وجه الخصوص في البلاد النامية، ٢- تشخيص ابرز سمات ومضامين ذلك السلوك الذي اعتمدته البلاد النامية، ٣- وضع برنامج مقترح يوضح الاتجاهات المستقبلية لاقتصاد البلد.

١-٤ منهج البحث: يعتمد منهج البحث اسلوب التحليل الوصفي واعتماد النظرية الاقتصادية في تحليل ودراسة الاستثمار ورأس المال البشري وسياسات الخصخصة.

٢- التأطير النظري لرأس المال البشري في الفكر الاقتصادي وسياسة الخصخصة.

٢-١ العنصر البشري وأهميته في الفكر الاقتصادي: أبرزت تجارب التنمية في البلاد المتقدمة والنامية على حد سواء أهمية نوعية العنصر البشري في التنمية الاقتصادية، فقد أوضحت تجارب البلاد المتقدمة والصناعية وبما لا يقبل الشك كيف حققت الكوادر المؤهلة والمدربة معدلات مرتفعة لنمو الإنتاج والإنتاجية، فيما أوضحت تجارب البلاد النامية مدى تأثير النقص في الكوادر المؤهلة والكفوءة في برامج وخطط التنمية فيها. وهذا الامر وفر ضرورة حتمية لرفع مستوى اعداد العنصر البشري وزيادة مدة تعليمه وتدريبه. إن هذه الحقائق قد انعكست في زيادة الانفاق على التعليم والتدريب والبحث العلمي، اذ يعد هذا بمثابة عملية استثمارية منتجة وذات مردود عال تتوخى بناء وتكوين وتطوير العنصر البشري عن طريق اكتساب المهارات والخبرات والمعارف للنهوض بمتطلبات التنمية، فالعنصر البشري الكفاء والمؤهل هو العنصر الأول في العملية الإنتاجية (الامانة العامة لاتحاد الغرف التجارية الخليجية، ١٩٨٦، ٢٢). ثم تطورت بعد ذلك النظرة إلى العنصر البشري وأهميته، اذ يرى الفريد مارشال (Marshal, principles of Economic, 1930: 32) والذي عاصر بداية التغيير في فنون الإنتاج في مطلع القرن العشرين، إذ أكد على الدور الأساس الذي يلعبه العنصر البشري في الإنتاج وتطوره، وأكد على أهمية التعليم في رفع إنتاجية الفرد، وأعدّ التعليم سلعة اقتصادية. أما ماركس فقد أكد على نوعية العنصر البشري ويعتقد بان تناسل الطبقة العاملة يقتضي تراكم مهاراتها، ويؤكد على أن الشيء الوحيد الذي نقول عنه متراكم هو مهارة التشغيل (كارل ماركس، ١٩٧٢: ٨٢).

٢-٢ تأثير الجوانب النوعية للعنصر البشري في دالة الإنتاج الكلاسيكية والتطويرات اللاحقة لها: إن فكرة دالة الإنتاج تتطوي على علاقة حجم أو كمية الإنتاج بعناصر الإنتاج المستخدمة، وإن صيغة الدالة كما كانت تطرحها النظرية الكلاسيكية تضم كافة عناصر الإنتاج والتي تعد كلها متغيرة في المدى البعيد، لكن في التحليل النهائي لمعطيات وفرضيات الكلاسيك يمكن أن نستنتج بان هناك عنصرا انتاجيا رئيسا يكون مهيمنا هو رأس المال (K)، في حين أن عناصر لإنتاج الأخرى (الأرض، العمل، التكنولوجيا) تمثل دوال فرعية للتغير في رأس المال الثابت، إضافة إلى أن الصيغة الشاملة لدالة الإنتاج الكلاسيكية تمت صياغتها بطريقة لا تفصح عن أي اهتمام بالجانب النوعي لعنصر العمل وتأثره في حصيلة الإنتاج الكلي، وهذا يعني أن الصيغة الكلاسيكية لدالة الإنتاج الشاملة افترضت أن عنصر العمل يتكون من وحدات متماثلة.

٢-٢-١ التطوير الأول : دالة كوب - دوكلاس. عن طريق هذه الدالة يمكن تحديد نسبة أو مقدار مساهمة كل عنصر من عناصر الدالة (عمران، ٢٠٠٢: ٤٣). لقد جاء هذا التطوير لصيغة دالة الإنتاج الكلاسيكية من قبل كوب دوكلاس، مع ضرورة النظر إليها بصيغتها المعدلة التي يمكن كتابتها بالنحو الآتي:

$$Qt = Tt.Kt.Kt^{\alpha}.Lt^B$$

إذ أن Qt تمثل الإنتاج المتحقق في الزمن t .

Tt تمثل التكنولوجيا في الزمن t .

وان Kt تمثل موجودات رأس المال في الزمن t .

وان Lt تمثل العمل المستخدم في الزمن t .

أما α فتمثل المرونة الجزئية للإنتاج مع رأس المال (ثبات العمل) أما (B) فتمثل المرونة الجزئية للإنتاج مع العمل (ثبات رأس المال) إن هذه الصيغة تبين أن كمية أو حجم الإنتاج عبر الزمن (Qt) تعتمد على كل من تقنية الإنتاج (Tt) وعلى حجم رأس المال الثابت (Kt)، كما يرى كوب - دوكلاس بان الإنتاج يتأثر أيضا بمرونة التغير في الإنتاج ازاء المتغير في رأس المال (Kt^{α})، وكذلك بمرونة التغير في الإنتاج ازاء التغير في عنصر العمل (Lt^B)، وقد يبدو لأول وهلة أن هذه الخطوة لا تمثل أكثر من مجرد جانب شكلي في الصيغة الرياضية، ولكن في التحليل النهائي لا بد أن نلاحظ بأن كلاً من مرونة التغير في الإنتاج ازاء التغير في رأس المال (Kt^{α}) ومرونة التغير في الإنتاج ازاء التغير في عنصر العمل (Lt^B). إذ أن مقدار $(q.L)^B$ يمثل مرونة التغير في الإنتاج ازاء التغير في نوعية العاملين ومهارتهم التي تنعكس بالتأكيد على استجابة التغير بالإنتاج ازاء التغير في رأس المال الثابت.

٢-٢-٢ التطوير الثاني: داينسون (Denison) إن التطوير الأول لم يعط أهمية كبيرة لدور عنصر العمل ونوعيته في رفع كفاءة الاداء أي انها اهملت اثر الجوانب النوعية لعنصر العمل، كما يؤخذ عليها أيضا احتواءها على عدد من الفرضيات الضمنية تتمثل في استقلال التكنولوجيا عن التغيرات التي تحدث في العوامل المستخدمة وحيادية التقدم الفني من حيث تأثيره في درجة كثافة عوامل الإنتاج (**O.E.C.D, productivity and Economic, 1970: 20-21**). إن المعالجة السابقة لمعطيات دالة الإنتاج وتطويراتها انصبحت على الاطار الجزئي، وقد جرت محاولات للاستفادة من معطيات دالة الإنتاج الجزئية لتفسير مسارات النمو الاقتصادي على

الصعيد الكلي، وقد اعتمد في دراسته على ثلاثة وعشرين مصدرا منفصلا للنمو في محاولة منه للتعرف على المساهمة النسبية والمطلقة لكل عنصر بهدف التعرف على عوامل النمو الرئيسية في البلدان المختلفة، إضافة إلى معرفة مستوى دخل العمل ومن الممكن صياغة دالة الإنتاج على وفق التطوير الثاني لداينسون كالنحو:

$$Y = (rL + MK + VN) + (AR + ES + A.K)$$

اذ إن (Y) يمثل معدل نمو الدخل القومي، و (rL) تمثل معدل نمو دخل العمل، وان (MK) تمثل معدل نمو رأس المال، وان (VN) تمثل معدل نمو دخل الارض والمصادر الطبيعية، وان (AR) تمثل تغير نمط تخصيص الموارد، وان (ES) تمثل نوع أو أكثر من وفورات النطاق، وان (AK) تمثل التقدم في المعرفة، أما الرموز (R. M.V) فهي معاملات تمثل المساهمات النسبية لكل من العمل ورأس المال والارض في الدخل القومي، أي هي معاملات لمرونة الإنتاج لكل من العمل ورأس المال والارض. (E. Denison, 1967: 294). والجدير بالذكر أن الدراسة قد تمخضت عن وجود علاقة عكسية (سلبية) بين ساعات العمل وكفاءة الأيدي العاملة في البلدان التي شملتها الدراسة، اذ أن ساعات العمل فيها قد انخفضت منذ عام (1950)، ولكنها لم تؤد إلى انخفاض إنتاجية العمل وكفاءة العمالة. اما بالنسبة إلى التعليم فقد تمخضت الدراسة عن وجود علاقة (موجبة) مع النمو الاقتصادي، فقد توصلت إلى أن (60%) من الفروقات بالأجور (differentials Earnings) بين الأفراد العاملين في العمر نفسه تعود إلى عدد السنوات الدراسية التي حصل عليها كل فرد.

٢-٣ دراسات سابقة : من المعروف أن نوعية العنصر البشري وكفاءته تتأثر بعوامل مختلفة منها التعليم والتدريب والصحة والمستوى المعاشي، ولما كان التعليم يعد القاعدة الأساس التي تبنى عليها المهارات والمعارف وان عملياتها منتظمة ويمكن تناولها بالبحث المنظم، لذا يؤخذ جانب التعليم من قبل العديد من الباحثين ولاسيما انه ينظر اليه كاستثمار في الإنسان (Theodore, 1959 : 126)، ومن المعروف إن زيادة أحجام الوحدات الإنتاجية مع ما يرافقها من وفورات بسبب اقتصاديات الحجم تعود بالفائدة على الإنتاج المتحقق، ومن ثم على النمو الاقتصادي مما يعني أن التعليم يسهم في التنمية الاقتصادية، كما أشارت دراسة أخرى إلى أن (50%) من الزيادة في إنتاجية العمل و (60%) من الزيادة في متوسط الاجور للعامل الواحد ترجع إلى زيادة مستوى التعليم في السنوات (1911 - 1961) في الوقت الذي كانت فيه هذه المؤشرات في كندا تساوي (25%) و (30%) اثناء المدة نفسها (ستروملين، 1967 : 70). فيما أظهرت دراسة ستروملين في الاتحاد السوفيتي سابقا، إلى أن إنتاجية العامل غير المتعلم تزداد بنسبة (30%) بعد عام واحد من الدراسة الابتدائية و (320%) بعد ثلاثة عشر عاما و (600%) بعد الدراسة الجامعية وتشير الدراسة إلى أن نسبة مساهمة العامل المتعلم لـ (10) سنوات دراسية أو الذي أنهى المرحلة الثانوية تبلغ (30-80) مرة بقدر مساهمة العامل الذي أنهى (4) سنوات تعليمية، وأثبتت دراسة اخرى لستروملين حول تأثير التعليم في مستوى إنتاجية العمل بأن تأثير التعليم في زيادة الدخل القومي يصل إلى (21%) تقريبا. وفي اليابان كانت تجربة النمو الزراعي التي حققتها على الرغم من محدودية المساحة الزراعية، فقد كانت نتائجها تعود بالدرجة الأولى إلى تعليم السكان الزراعيين، وبنى تحليله هذا على أساس الفروق في دخول العمال الزراعيين ودخول أولئك الذين أكملوا (6) سنوات من التعليم (د. خزعل الجاسم، 1971 : 3). وفي مصر بيّنت إحدى الدراسات القياسية تأثير العنصر البشري على معدل النمو وعلى مرحلتين طبقا لمعادلتين

انحدار، وقد اثبتت الدراسة للمرحلة الأولى للمدة (١٩٧٥-٢٠٠٠م) إن اثر العنصر البشري كان موجبا في معدل النمو وتراوحت مرونته بين (١,٣٥-١,٢٥٤%)، وهذا يعني أن زيادة العنصر بنسبة (١%) سيؤدي إلى زيادة في معدل النمو بين (٠,٨٤% - ١,٠٥٩%) (عمران، ١٩٩٥: ٤٦). ومن مجمل الدراسات السابقة نستنتج مدى الاهتمام الذي أولاه الاقتصاديون للعنصر البشري ونوعيته ومدى تأثيره في معدلات النمو في البلاد المتقدمة أو النامية على حد سواء، فقد أثبتت تلك الدراسات بالتحليل الكمي والقياسي تأثير الفرد في التنمية لقدرته وكفاءته على التعامل بشكل أسرع مع التقنيات الحديثة والتي تتطلب عمالة ماهرة والتي تزداد الحاجة إليها على الدوام في ظروف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ينظر ملحق(١).

٢-٤ مفهوم رأس المال البشري وأهميته الاقتصادية: ابتداءً نشير إلى وجود عدد من المفاهيم لرأس المال البشري والتي تطرق إليها الاقتصاديون، فقد عرّفه فانسترلين (Vanstraelen) بأنه: "حاصل جمع خبرة المعرفة (Knowledge Experience) مع إنتاجية الفرد مضافا اليهما الابتكار الفردي والذكاء الشعوري"، اما الاقتصادي البير (Alber) فقد عرّف رأس المال البشري بأنه: "المعرفة والمهارات والقدرات والطاقات المملوكة من قبل الأفراد"،

اما العنزي فقد عرفه بأنه: "يتمثل بجميع الموارد البشرية ذات الامكانيات المتميزة على شغل الوظائف، ولديها القدرة الابداعية والابتكارية والتقوية، وتشتمل هذه على معرفة العاملين المتطورة وخبرتهم المتراكمة في التجارب الحياتية والعملية، ومهاراتهم التقنية والفنية" (العنزي، ٢٠٠٦: ١)، وهناك عدد آخر من المفاهيم والتعاريف لرأس المال البشري نكتفي بما ورد اعلاه، وفي ضوء هذه التعاريف والمفاهيم يمكن صياغة تعريف شامل لرأس المال البشري بأنه: (مجموع الأفراد العاملين الذين يمتلكون معارفاً ومهارات وخبرات وقدرات نادرة وذات قيمة عالية، ولديها الإمكانية والقابلية لتحقيق زيادة في ثرواتها المادية والاقتصادية). اما من حيث الأهمية الاقتصادية لرأس المال البشري فهو يشكل حجر الزاوية (Corner stone) في المجتمعات المتقدمة، فهو الركيزة الأساس التي يبنى عليها تطور المجتمع ككل، فوجود رأس المال البشري الذي يمكن استثماره يعد أهم متغيرات التطور الاقتصادي في المجتمع بشكل عام (ادفيسون ليف، ٢٠٠٤: موقع على شبكة الانترنت)، كما يمثل رأس المال البشري موردا استراتيجيا في العملية الإنتاجية فهو المورد الذي يصعب نسخه أو تقليده كالمهارات والموهبة والخبرة والحافز كما يظهر في الملحق(٣).

٢-٥ رأس المال البشري مقابل رأس المال المادي: يتناول مفهوم رأس المال البشري القوى العاملة من وجهة نظر الناتج الحدي أو الإضافي للفرد أو للمجتمع نتيجة الاستثمار في العلم والتدريب وما شابهه (الطحاوي، ١٩٩٥: ١١٨)، أي أن رأس المال البشري يرتبط بالربحية. والعلاقة بين رأس المال البشري ورأس المال المادي تعتمد على الخصائص والمميزات التي يتصف بها كل منهم، إضافة إلى الطبيعة المختلفة التي يتمتع بها كلاهما. ٢-٥-١ العمر الإنتاجي، إذ يعد العمر الإنتاجي لرأس المال البشري أطول منه في رأس المال المادي، فالإنسان بعد اكمال تعليمه وتدريبه يمكن أن يستمر في ممارسة النشاط الاقتصادي لسنوات طويلة.

٢-٥-٢ مدة التفرخ (Gestation period) فيلاحظ أن المدة اللازمة للاستثمار البشري اطول منها للاستثمار المادي، إذ أن أي استثمار لا يظهر نتائجه إلا بعد مرور مدة زمنية تسمى بمدة التفرخ، (الطحاوي، ١٩٩٥: ١١٩).

٢-٥-٣ التعرض للمخاطر، إن رأس المال البشري أكثر تعرضاً للمخاطرة من رأس المال المادي، وهذا يعود إلى إمكانية تصرف صاحب رأس المال المادي لما يملكه بالبيع على وفق ظروف السوق، في حين أنه ليس بإمكان صاحب رأس المال البشري فعل ذلك.

٢-٥-٤ الإستثمار في رأس المال المادي يحتاج إلى آلات ومعدات لكي يستخدمها في عملية الإنتاج، والامر ينطبق على الإستثمار في رأس المال البشري، فهو يحتاج إلى أفراد يتولون عملية تعليم الجيل الجديد من الأفراد وتدريبهم.

٢-٥-٥ إن رأس المال البشري أقل عرضة لظاهرة التقادم الفني بالمقارنة مع رأس المال المادي، فالتقادم الفني يخلق باستمرار مهارات وخبرات جديدة لم تكن متاحة من قبل، إذ من الممكن أن يكون الفرد الجديد في تعليمه وتدريبه أكثر كفاءة من الفرد الذي تلقى تعليمه وتدريبه في أوقات سابقة (Abler. Devid, 2005: 194).

٢-٦ نظريات رأس المال البشري: اعتمدت السياسة الإستثمارية في مجال التعليم على مجموعة من النظريات التي تجعل في مجملها الإنسان هو الأداة الرئيسية في إحداث التنمية، وقد برزت نظريات عديدة في هذا المجال: ٢-٦-١ نظرية رأس المال البشري: هي النظرية الأم التي تتطوي تحت جناحها باقي النظريات، وتقوم هذه النظرية على أساس أن جانباً من عرض العمل المتعلم يعتمد على مفهوم السياسة الإستثمارية في التعليم وهي عديدة من أهمها نظرية الإستثمار والتي تؤكد على أن التعليم يرفع الإنتاجية، وتقوم هذه النظرية على أساسين، الأول هو أن حجم ما ينفق على البحوث العلمية والتطوير يجب أن يوزع بشكل يضمن وصول هذه النفقات إلى هذه البحوث والتقنيات.

٢-٦-٢ نظرية الإنتاجية الحديثة: وهذه النظرية تقترض أن رب العمل يعظم ربحه عن طريق تحديد الطلب على العمل (أي المقارنة بين العمالة المتعلمة والعمالة غير المتعلمة).

٢-٦-٣ نظرية عرض العمل: في هذه النظرية، يعظم العامل دخله من استثماره في رأس المال البشري وخيار العمل أو ساعات الفراغ، لكن المشاهدات الحقيقية والواقعية التي تمت لحساب معدل العائد من الإستثمار في التعليم في العديد من البلدان قد أدت إلى تعزيز ما يعرف بنظرية رأس المال البشري (مصطفى رجب، ١٩٩٩: ٢٤)، في حين أن الإنتاجية هي خاصية العامل، إضافة إلى القصور في التحليل المعتمد من قبل هذه النظرية مما أدى إلى بروز نظريات أخرى سنتطرق لها بشكل مختصر وأهمها (عدنان، و الصائغ، ٢٠٠٤: ٩٥):

أ. نظرية المصفاة: وترى هذه النظرية أن التعليم لا يرفع الإنتاجية بل يلعب دور المصفاة على بوابة سوق العمل أو داخله، وقد تم توجيه انتقادات لهذه النظرية لأنها لم تكشف عن أسباب فروق الإنتاجية المكشوف عنها على وفق هذه النظرية، كما لم تحدد النظرية هل التعليم مصفاة للقدرات أم مصفاة للمواقف الاجتماعية.

ب. نظرية الإشارة والمؤشرات: هذه النظرية تمكن رب العمل من تحديد الاجر قبل معرفته للإنتاجية، وتعني الإشارة قابلية التغير بالتعليم والتدريب والخبرة، في حين تعني المؤشرات العوامل الذاتية والدائمة كالعرق والجنس وغيرها، ولكن هذه النظرية لم تقدم لنا تأكيداً على دور التعليم في الإنتاجية.

ج. نظرية التنافس على العمل: تتميز هذه النظرية بأقرارها لكون الإنتاجية ليست خاصية للفرد بل خاصية العمل، وإن التعليم يكشف قدرات المتعلمين على التكيف والتعلم، كما وإن رب العمل مستعد لدفع اجراً عالياً لحملة المهارات للاحتفاظ بهم وغيرها من الخواص.

د. نظرية تجزؤ سوق العمل: لقد افترضت هذه النظرية وجود واختيار أسواق عمل منفصلة، منها سوق عمل اولية مستقلة تكون فيها اطر القيادة متميزة بوجود (دوران للعمالة الماهرة) ، واخرى سوق عمل اولية تابعة وفيها اطر الاداء والإنتاج تكون ثابتة نسبيا، وسوق ثالثة ثانوية متميزة بوجود العمال الاقل مهارة، تظهر هنا الفوارق في الاجور والتي بنيت على أساس المستوى العلمي ونوعية التعليم والمهارة (بهاء الدين، ١٩٩٧ : ٩٦)، وبشكل عام يمكن القول بان هذه النظريات التي تم استعراضها لا يمكن نقلها إلى البلاد النامية إلا بحذر شديد وبدقة متناهية.

٢-٧ البعد الاقتصادي للاستثمار في التعليم (اقتصاديات التعليم):

٢-٧-١ الاستثمار في النظرية الاقتصادية: يُعد الاستثمار برأس المال المادي احد ركائز النمو الاقتصادي والاداة الفعالة للتنمية الاقتصادية لكونه يمثل أهمية كبيرة في النشاط الاقتصادي، كما ويعد احد العوامل المحددة للطاقت الإنتاجية اذ لا يوجد إنتاج بدون استثمار. ويمكن تعريف الاستثمار بأنه الاضافات إلى رأس المال والذي يتمثل بالانفاق الاستثماري لبناء طاقت إنتاجية جديدة كالالات والمعدات وتوسيع الطاقة الإنتاجية القائمة وتعويض الاندثارات وكذلك التغير في المخزون.

٢-٧-٢ مفهوم الاستثمار في التعليم (اقتصاديات التعليم) : إن التحليل في مجال الاستثمارات في الموارد البشرية وزيادة تنمية رأس المال البشري ياخذ بالأعتبار عنصر التعليم على انه العامل الأكثر تأثيرا من باقي العوامل الاخرى

كالتدريب والصحة والقدرات الطبيعية للأفراد وغيرها من العوامل، إذ يعد التعليم هو العنصر الأول والاهم والمؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في تكوين رأس المال البشري وعائده وإنتاجيته، لذا يتم التركيز على الاستثمار في التعليم أو ما يسمى باقتصاديات التعليم (المالكي، ٢٠٠٥ : ٢١). قد بدأت ملامح اقتصاديات التعليم بالظهور في العقود الأخيرة من القرن الماضي، لاسيما بعد مؤتمر المكسيك (المؤتمر العالمي للعلوم الاقتصادية) عام (١٩٨٠م) حول موضوع (الموارد البشرية، استخدام القوى العاملة والتنمية) (33: 1982, Revista)، وتحولت النظرة إلى التعليم من مجرد كونه قطاعا كباقي القطاعات الأخرى الذي تخصص له الاستثمارات وتقاس فاعليتها بما تضيفه إلى الناتج المحلي الإجمالي، إلى عدّ نشاطه ومن ثم ناتجه بمثابة استثمار له مردوده في مستقبل التنمية، وقد فتح هذا التطور بابا لظهور هذا العلم (الربيعي، ١٩٨٤ : ١). وهناك أساسان يستند عليهما علم اقتصاديات التعليم ويمكن إجمالها بما يأتي:

١. البرمجة والتخطيط لتطوير التعليم في سياق الاقتصاد الوطني سواء في جوانبه الكمية أم النوعية ولكافة مستويات التعليم.

ب. تكميم فاعلية التعليم وتأثيره في النمو الاقتصادي على المدى الطويل، مع استخدام المقارنات الدولية في هذا المجال أو المقارنات بين المدد الزمنية المختلفة.

٢-٨ مفهوم الخصخصة واهدافها :

تعد الخصخصة (Privatization) إحدى وسائل التنمية التي تهدف إلى رفع كفاءة أداء المشروعات وتعزيز المنافسة وقوى السوق وتحسين المركز المالي للدولة، وتخفيف العبء المالي الذي تتحمله الحكومة. إن الخصخصة كمفهوم وسياسة اقتصادية لم تكن متداولة حتى نهاية السبعينيات من القرن الماضي، واستخدم

المصطلح لأول مرة سنة (1979) في بريطانيا، وتعني الخصخصة من بين ما تعنيه التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص، أي تحول ملكية بعض المشاريع والمنشآت من القطاع العام إلى القطاع الخاص (المتوكل، 2003: 45).

٢-٨-١ مبررات برامج الخصخصة: طبقاً لتجارب الأمم التي طبقت الخصخصة يلاحظ أن هناك بعضاً من النتائج الايجابية التي برهنت على نجاحها في زيادة كفاءة المشاريع التي تم خصصتها، وبدأت بتقديم خدماتها بشكل أفضل، لكن عملية الخصخصة لم تخلُ من التعرض للانتقادات، ونحن نعتقد بأن الاشكالية التي ستواجه تطبيقات الخصخصة في البلاد النامية والعراق تتمثل في تسريح أعداداً كبيرة من المشتغلين، مع تضيق الخناق على زيادة الأجور للمشتغلين فيها على الأقل في المدى القصير. والسؤال الذي يطرح نفسه هو ما هي دوافع الانتشار السريع والقبول بتطبيق سياسة الخصخصة على هذا المستوى الواسع؟ وللإجابة على هذا التساؤل نقول أن هناك دوافعاً قد أرغمت إلى حد كبير الحكومات على تبني برنامج أو نهج أو سياسة الخصخصة (حمادي، 2004: 72)، وتتعلق هذه الدوافع بالأزمة الاقتصادية في المنظومة الرأسمالية، وقد حاولت الدولة الرأسمالية مواجهة هذه الازمة عن طريق الليبرالية الجديدة التي تدعو إلى تراجع دور الدولة في النشاط الاقتصادي، وإعطاء القطاع الخاص دورا اكبر في النشاط.

٢-٨-٢ الخصخصة وصيغ تطبيقها: تم اللجوء إلى سياسة الخصخصة في البلاد النامية، لانتشار تطبيقها عالمياً والترويج لها من قبل مؤسسات ومنظمات عالمية ووضع برامجاً لتطبيقها، إذ أن العراق ليس في معزل عن العالم الخارجي. وقد انطلقت تجربة الخصخصة في العراق منذ منتصف الثمانينيات من القرن الماضي وبنطاق ضيق ثم توسعت بعدها في نهاية الثمانينيات وبداية التسعينيات، إذ شهد الاقتصاد العراقي تحول بعض المعامل والمنشآت الصناعية إلى شركات مساهمة وإلى القطاع الخاص، وقد واجهت عملية التحول هذه صعوبات في حينها كالنقص الحاد في السيولة النقدية الأجنبية بسبب الحصار، إضافة إلى افتقارها إلى البنية التحتية الملائمة بعد أن دُمرت هذه البنية بفعل الحروب، وكذلك افتقارها إلى المناخ الاقتصادي والسياسي الصحيح، ولاسيما ان الخصخصة وتطبيقاتها قد جرت في العراق بدون دراسات جدوى اقتصادية، إضافة إلى أن غالبية المشاريع التي تم خصصتها لم يكن لها مبرر اقتصادي أو مالي ولم يخضع لأسس اقتصادية صحيحة، إذ أن السلطة آنذاك أرادت مسايرة الموجة الليبرالية ومسايرة نهج مؤسسات المجتمع الدولي المالية الاستثمارية ذات النفوذ.

٣- الجانب التطبيقي والتحليل:

٣-١ دور القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي في البلاد النامية والعراق: بعد أن حصلت البلاد النامية على استقلالها السياسي، اتجهت أنظارها إلى بناء اقتصاداتها الوطنية، وكانت رغبة حكوماتها قوية في إحداث تنمية شاملة سريعة فيها، ولأجل ذلك قامت هذه الحكومات بالتدخل المباشر في الحياة الاقتصادية لبلدانها، عن طريق هيمنة القطاع العام، ولاسيما ان القطاع الخاص فيها غير مؤهل للقيام بدوره المطلوب في عملية التنمية المنشودة (زاكس، 1970: 113). لقد أثبتت تجارب العديد من البلاد النامية كاليهند ومصر والعراق في بداياتها نجاح القطاع العام لعملية التنمية فيها والتدخل الحكومي، إذ أوكلت مهمة إقامة البنى التحتية للقطاع العام فقط، فيما أغفلت هذه البلدان دور القطاع الخاص وأهميته، في حين أن هناك بلداً نامية أخرى أعطت للقطاع الخاص دوراً

أكبر وجعلته رديفاً للقطاع العام. أن دور القطاع الخاص في البلاد النامية كان أقل مما هو عليه في الاقتصاديات المتقدمة، إذ يتضح ارتفاع الأهمية النسبية للقطاع الخاص في الاقتصاديات المتقدمة، وتراوحت نسبته بين (١,٨٠% - ٨٨,٥%) في بعض البلاد المتقدمة كما هو واضح في الملحق (٤)، في حين نرى أن الأهمية النسبية لدور القطاع الخاص في البلاد النامية متباين، فنراها ترتفع في بعض البلدان لتصل إلى نسبة (٧٢%) أو أكثر، كما هو الحال في ماليزيا والاوراغواي، في حين تنخفض هذه النسبة لتصل إلى أقل من (٦٠%) كما هو الحال في بوليفيا لعام (١٩٩٧). إن هناك أسباباً ودوافع متعددة تقف وراء توسع دور مساهمة القطاع العام في مجمل النشاط الاقتصادي مع تهميش دور القطاع الخاص، ومن أهم الدوافع هي (العكيلي، ٢٠٠٥: ٥):

أ. توفر إمكانية الاقتراض من الخارج، مما يوفر للدولة إمكانية تمويلية جديدة، قامت بتحويلها إلى استثمارات.

ب. عدم الاستقرار السياسي والاجتماعي وقصور البنية التحتية في البلاد النامية، أدى إلى تراجع الاستثمار للقطاع الخاص، في حين نجد توفر مصادر تمويلية جديدة للدولة.

ج. ضآلة حجم المدفوعات الخاصة وتراجع إمكانية اقتراضها من مؤسسات التمويل والمصارف الدولية، مع خشية رأس المال المحلي عن الاستثمار في المجالات المرغوب فيها والتي تستلزم إقامة أصول ثابتة (تكوين رأس مال ثابت) ذات مردود على المدى الطويل (النجفي، ٢٠٠٤: ٤٢).

في العراق أدى النقص في مستلزمات الإنتاج وتخريب وتعطيل معظم المشاريع الاقتصادية إلى التحول نحو أسلوب الإنتاج المكثف للعمل، كما أن ضعف النشاط الاقتصادي في القطاع العام أدى إلى تخلي الدولة عن توظيف القوى العاملة الجديدة، ولاسيما الخريجين منهم، بل عجزت عن الاستثمار في توظيف العمالة القائمة، كل هذه العوامل أدت إلى تضائل التوظيف الحكومي وتوجه أعداداً كبيرة من العمالة إلى القطاع الخاص، إلا أن محدودية هذا القطاع في المساهمة في النشاط الاقتصادي، وافتقاره إلى الكوادر الفنية والإدارية الفنية والتنظيمية جعلته غير مؤهل لاستيعاب العمالة بما فيها الخريجين. وتشير إحصاءات التشغيل في العراق إلى سيطرة القطاع العام على سوق العمل، فقد بلغت نسبة التشغيل سنة (١٩٨٠) ما يقارب (٩٠%) من مجموع أعداد المشتغلين، إلا أن قدرة القطاع الخاص قد تحسنت نسبياً في استيعاب القوى العاملة بعد الحروب التي خاضها العراق وما أعقبها من حصار اقتصادي.

٣-٢ بعض ملامح التجربة العراقية في تطبيق الخصخصة: إن لأي برنامج خصخصة مطبق في أي بلد أهداف ومبررات يسعى إلى تحقيقها، لأن أهداف الخصخصة تختلف من بلد لآخر، على وفق ظروف البلد وايدولوجية النظام الحاكم، لذا فإن تطبيقات الخصخصة في العراق لها أهدافها الخاصة، ومن أهم هذه الأهداف هو توسيع مشاركة القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية وللمساعدة في رفع الكفاءة الإنتاجية والاقتصادية، إضافة إلى خفض الإنفاق الحكومي على المنشآت المقرر خصصتها، وتوجه الدولة لانجاز مهام يمكن للقطاع الخاص المساهمة بها، عن طريق تشجيع الاستثمارات المحلية. إن مبررات تطبيق الخصخصة في العراق تعود إلى عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية منها على سبيل المثال، ظروف الحرب التي أثرت على الاقتصاد العراقي ونتائجها المعروفة كارتفاع المديونية الخارجية وعجز الميزانية والحصار الاقتصادي، أما العوامل الاقتصادية أهمها ضعف

اداء القطاع العام وانخفاض إنتاجيته وأرباحه، مما شكلت عبئاً على الميزانية، إن نتائج تطبيق سياسة الخصخصة التي شرعت بها السلطة طوال عقدي الثمانينيات والتسعينيات من القرن الماضي، لم يكن لها أي تأثير ايجابي في المستويات العامة للاقتصاد العراقي، فالمشاريع المباعه قد تم بيعها بأدنى من كلفتها الفعلية إلى أفراد في القطاع الخاص لم يكن يملكون أي خبرة أو دراية لإدارة هذه المشاريع، ليثبت فشلها وعدم جدواها (النجفي، ٢٠٠٤: ٤٣). وهكذا جرت عملية الخصخصة في العراق تحت ضغوط شديدة متمثلة بظروف الحرب والحصار الاقتصادي ووطأة الوضع المالي المتدهور للبلاد، واستمر هذا الحال لغاية تاريخ إسقاط النظام عام (٢٠٠٣).

٣-٣ تأثير الخصخصة في هيكل العمالة : "يعد تأثير الخصخصة على العمالة من أهم المشاكل الاجتماعية للخصخصة ولاسيما إذا كان هناك تأثيرات سلبية عليها، إذ قد يؤدي ذلك إلى عواقب سياسية داخلية وخيمة، ويعد الخوف من ارتفاع حجم البطالة للمشتغلين هاجسا يواجه كافة البلدان التي خاضت تجارب تطبيقات الخصخصة، وهو ما قد ينتج عنه الاستغناء عن أعداد كبيرة من العمالة نتيجة لإعادة تصنيف الوظائف، أو استحداث وظائف جديدة تتسم بالقدرة على استيعاب التقنية المتقدمة وغيرها" (ابوهات، ٢٠٠٥: ٢). والسؤال الذي يطرح نفسه هو هل بالفعل تم الأستغناء عن العمال وحدوث البطالة في البلاد التي طبقت برامج الخصخصة؟ للإجابة عن هذا التساؤل يمكن القول بأن تجارب البلدان في تطبيق الخصخصة قد بينت زيادة البطالة ووجود حالات استغناء وتسريح لاعداد كبيرة من العمال في عدد من بلدان العالم ولاسيما منها البلدان النامية وعلى سبيل المثال ، تزايدت معدلات البطالة في بعض بلدان أمريكا اللاتينية، إذ ساهمت طبيعة التصحيحات الهيكلية التي جرت فيها إلى ارتفاع حدة البطالة فيها، مما أدى إلى خسارة سوق العمل لهذه البلدان لأربع ملايين وظيفة، كما لم يتمكن القطاع الخاص على الرغم من التحرير الاقتصادي من زيادة التوظيف والعمل (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، ١٩٩٩: ٣٢). ومن ثم نخرج بنتيجة مؤكدة وهي أن البطالة ستزداد ولاسيما بين صفوف الخريجين (كنعان، ١٩٩٨: ١٦٧). إضافة إلى أن هناك شكاً متزايداً في إمكانية استيعاب القطاع الخاص من تشغيل المزيد من العاملين في المشاريع المخصصة التي تعاني اصلا من ترهل في أعداد المشتغلين فيها، إذ أن تطبيق سياسة الخصخصة من المتوقع أن تتسبب في الاستغناء عن المزيد من العاملين في المنشآت المخصصة، وذلك لتشذيب هذا الترهل. وهناك محاذير أخرى عند تطبيق الخصخصة في العراق وهي احتمالية أن تقوم المشاريع المخصصة هذه باعادة هيكله كياناتها الاقتصادية باعتماد أساليب انتاج موفرة للعمل، ومن ثم انعكاس ذلك على تقليص أعداد المشتغلين، ومن ثم زيادة معدلات البطالة في البلد، وان مثل هذه النتيجة يمكن أن تؤدي إلى مواقف شعبية رافضة لتطبيق الخصخصة، وتنعكس كنتيجة سلبية على النظام السياسي الجديد. ومن المحاذير الأخرى لتطبيق الخصخصة في العراق هي انها سوف تسهل من تنفيذ الإجراءات الخاصة بالاستثمار الأجنبي في العراق.

٣-٤ أسس مقترحة لبناء برنامجاً وطنياً للخصخصة في العراق: إن الاقتصاد العراقي في الوقت الحاضر وما يعانیه من إشكاليات متعددة يتطلب فعلا عملية إصلاح اقتصادي تقوم على أسس متعددة تكون الخصخصة أحدها ولا تطبق الخصخصة بدون اعمار البنى التحتية فهي عملية مترابطة، كما أن الخصخصة يجب أن تخضع لدراسات وبحوث معمقة، لأن الإجراءات المعلنة للخصخصة تعاني من تناقضات، فعلى سبيل المثال، قامت وزارة

الصناعة باقتراح بيع (٤٨) شركة بسبب انخفاض إنتاجية بعضها، فإذا تم قبول المبررات لبعض الشركات لانخفاض انتاجيتها، فما هي مبررات بيع الشركات ذات الإنتاجية العالية (داود، ٢٠٠٢، موقع على شبكة الانترنت)، التي أثبتت جدارتها، والتي أثبتت القوى العاملة العراقية جدارتها في إدارتها على الرغم من الصعوبات التي تمر بها ظروف عمل هذه الشركات كشركات الاسمنت والبتروكيمياويات. وبافتراض وضوح الفلسفة المستقبلية للدولة والمجتمع، نعتقد بأن برنامجا وطنيا يوضح طبيعة الاتجاهات المستقبلية لاقتصاد البلد أن يكون متضمنا للأسس الآتية:

أ. يتضمن البرنامج تقيما عاما للمؤسسات والشركات الحكومية، وان يرتبط بقاءها بالمصلحة العامة والحاجة الأساسية لها.

ب. يقتضي البرنامج بان تكون عملية الخصخصة عملية متدرجة وتسير على وفق الحاجات الفعلية للاقتصاد، وتجنب مخاطر الانجرار وراء دعوات تسريع خصخصة المؤسسات والشركات.

ج. أن يؤكد البرنامج على مستويات الكفاءة، وتوفير فرص العمل لكافة شرائح العاملين، كما يستدعي برنامج الخصخصة هذا إلى المساهمة الفاعلة في معالجة أزمة العاطلين عن العمل، مع تجنب تدفق المزيد من العمالة إلى سوق العاطلين (البطالة) قدر الإمكان.

د. ضرورة أن ينص البرنامج هذا على ضمان وضع خطة محكمة لإعادة تأهيل القوى العاملة وإعداد أسواق عمل بديلة في قطاعات اقتصادية أخرى في حال الاستغناء لجزء من العاملين.

٤ - الاستنتاجات والتوصيات

٤-١ الاستنتاجات (Conclusions):

توصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات يمكن بيانها على مستويين:

أ. يعاني العراق من مشكلة البطالة، التي ارتفعت معدلاتها بصورة تدريجية لتسجل مستويات مرتفعة في عقد التسعينيات من القرن الماضي، لتصل إلى (١٧,١%) سنة (١٩٩٧)، واستمر هذا الارتفاع ليصل إلى (٢٨,١%) سنة (٢٠٠٣)، ويعود هذا الارتفاع في معدلات البطالة إلى عوامل عديدة من أهمها الحروب والحصار الاقتصادي وتدمير البنية التحتية وأثر السياسات الحكومية الاقتصادية القاصرة.

ب. يتميز الاقتصاد العراقي بضالة أعداد وأحجام المشاريع الاقتصادية، مع ضمور حجم القاعدة الإنتاجية، وهذا يعكس ضالة تراكم وتكوين رأس المال الثابت، الذي ينعكس بدوره على الحد من إمكانية إيجاد فرص عمل جديدة للعاملين بشكل عام ولحملة الشهادات بشكل خاص، مما يضطرهم إلى البحث عن فرص عمل في أنشطة هامشية ومفتعلة (غير سلعية)، إذ أن العمل في هذه الأنشطة لا تمثل ضرورة فعلية للاقتصاد العراقي، وإنما نجمت عن محدودية فرص العمل وانخفاض الأجور في القطاعات الاقتصادية الأخرى.

ج. إن حاجة العراق المستقبلية للعمالة وبكافة أشكالها ستكون كبيرة بسبب ما لحق بالبنية التحتية من دمار، كما وان احتمالية دخول الشركات الأجنبية لإعادة اعمار العراق والاستثمار فيه والذي سيزيد من الطلب

على المهارات والكفاءات والتخصصات، الامر الذي يؤكد أهمية دور حملة الشهادات في إعادة الأعمار والاستثمار في العراق.

د. عدم اعتماد سياسات تشغيل واضحة ومناسبة، والتي بإمكانها أن تخلق فرص عمل جديدة، إذ أن الأنظمة السياسية المتعاقبة ولاسيما في العراق، اعتمدت سياسات تشغيل قصيرة الأمد، تهدف إلى حل مشكلة البطالة في حينها عن طريق إقامة مشاريعاً مملوكة للدولة، مع تحجيم دور القطاع الخاص وضآلة مساهمته في النشاط الاقتصادي.

٤-٢ التوصيات (Recommendation):

اقترح الباحث عددا من التوصيات جاءت على مستويين:

أ. ضرورة تظافر جهود كافة الوزارات والجهات المختصة في مجال توفير المعلومات التفصيلية المتعلقة بظاهرة البطالة بما يكفل وضع الخطط والحلول اللازمة لمعالجتها بالاستناد إلى الأسس العلمية الصحيحة، مع توفر قاعدة بيانات وإحصاءات واسعة مما يتطلب:

- تنشيط وتفعيل مهام مكاتب العمل العائدة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، مع تسجيل كافة طالبي العمل لمختلف الشرائح بما فيهم الخريجين، مع استلام جميع الشواغر وفرص العمل المتوفرة في سوق العمل (القطاع الخاص والعام)، مع منح الصلاحيات الكافية لها.

- بناء مركزاً وطنياً يكون بمثابة بنك معلومات لسوق العمل وتكون مهمته جمع المعلومات التفصيلية عن طبيعة وواقع العمل من جوانب العرض والطلب والأجور والبطالة وغيرها من المعلومات الأخرى.

- العمل على إنشاء هيئة لمكافحة البطالة مرحليا لتكون حاضنة لكافة العاطلين عن العمل، وتهيئة إمكانيات العمل لها للقيام بأعمالها، كقيامها بإجراء المسوحات الدورية والمنظمة عن واقع التشغيل والبطالة في سوق العمل، مع قيامها أيضا بإعداد دراسات واحتياجات السوق من المشاريع الصغيرة والمتوسطة وحاجة هذه المشاريع من العمالة المختلفة.

ب. مواصلة تقديم الدعم للقطاع الخاص وتنظيم نشاطه وتوسيعه مع وضع القوانين والتشريعات التي تحكم عمله لأجل استقراره وطمأنته لغرض تشجيع المستثمرين المحليين في إقامة مشاريعهم، لغرض أستقطاب أعدادا كبيرة من المشتغلين وبمختلف المهن والاختصاصات والمستويات العلمية والمهنية.

ج. تطوير وتفعيل تشييق العلاقات بين المؤسسات التعليمية ومشاريع الدولة الإنتاجية ومؤسساتها لإتاحة الفرصة أمام الطلبة للاحتكاك وكسب الخبرة وتحقيق فوائد مشتركة.

د. العمل على إقامة مشاريعاً كثيفة العمل في الوقت الحاضر لتأمين العمل لغرض التخفيف من حدة البطالة، مع تبني بعض قوانين العمل للحد من البطالة، مثل تقديم القروض الملائمة لصيانة المشاريع المقامة، مع إنشاء مشاريعاً جديدة لاستيعاب جزءا من المتعطلين، إضافة إلى تشجيع المراكز الحرفية والإنتاجية والمهنية.

هـ. فرض قوانين ملزمة على المشاريع والشركات المخصصة على عدم الاستغناء عن العمالة الموجودة، وإلزام تلك الشركات بالمحافظة على حقوق وامتيازات العمالة لغرض المحافظة على مستويات الاستخدام والعمل، وتخفيف معدلات البطالة في البلاد.

المصادر والمراجع

اولاً: المصادر العربية

١. ابوهات، عبد الكريم كامل، الخصخصة في الاقتصاد العراقي، وجهة نظر، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد السابع، العدد/٢، السنة (٢٠٠٥).
٢. الامانة العامة لاتحاد الغرف التجارية الخليجية، نحو عمالة وطنية، السعودية، (١٩٨٦).
٣. بنجيب واسجيل، دور رأس المال البشري في التنمية الاقتصادية، مجلة اقتصاديات النقود، (١٩٩٤).
٤. بهاء الدين، حسين كامل، التعليم العربي لا يخرج المبتكرين، دار المعارف، القاهرة، ١٩٩٧.
٥. الجاسم، د. خزعل ، الاستثمار في رأس المال البشري والتنمية الزراعية، بحث مقدم إلى مؤتمر الاقتصاديين العراقيين الثاني، مجلة الاقتصادي، العدد/١١، بغداد، (١٩٧١).
٦. حمادي، طه يونس، متطلبات اساسية لخصخصة الاقتصاد العراقي، ندوة مركز الدراسات الاقليمية عن (خصخصة الاقتصاد العراقي) ندوة مركز الدراسات الاقليمية عن (خصخصة الاقتصاد العراقي) جامعة الموصل، ت ٢/٢٠٠٤.
٧. داود، أسعد، الاصلاح الاقتصادي والمالي في العراق، جدلية الريح والخسارة (موقع على شبكة الانترنت) .
٨. الربيعي، د. فلاح خلف، النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل في ليبيا، كلية الاقتصاد، جامعة درنة، موقع على شبكة الانترنت.
٩. رجب، مصطفى، الاستثمار في التعليم أساس التنمية الاقتصادية، جريدة البيان، العدد/ ١٢٢١، الامارات العربية المتحدة، نيسان (١٩٩٩).
١٠. زاكس، أجاناتس، نماذج القطاع العام في الاقتصاديات المختلفة، ترجمة سمير عفيفي، مراجعة رفعت المحجوب، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، القاهرة، (١٩٧٠).
١١. زكي، رمزي، ابعاد الإنتاج والتوزيع والاستهلاك السائد في الوطن العربي وانعكاساتها على التنمية البشرية، مركز دراسات الوحدة العربية، البرنامج الانمائي للامم المتحدة، بيروت، (١٩٩٥).
١٢. ستروملين، ستاتسلاف ، اقتصاديات التعليم في الاتحاد السوفيتي، ترجمة: د. طه اياس، مطبعة وزارة التربية، ط١، بغداد، (١٩٦٧).
١٣. صقر، اديب علي ، البطالة في سوريا، الواقع والآفاق، بحث غير منشور، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، (٢٠٠٦).
١٤. الطحاوي، د. منى ، اقتصاديات العمل، جامعة القاهرة، (١٩٩٥).

١٥. عبد الموجود، محمد عزت، هيكلية التعليم الثانوي في الدول العربية، دراسة مقدمة لمجلس اتحاد الجامعات العربية، الدورة (٣٧)، بيروت، (٢٠٠٦م).
١٦. العكيلي، طارق، آفاق الخصخصة في العراق، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، المجلد الثالث، العدد الثامن، ٢٠٠٥.
١٧. علي، علي عبد القادر، اسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، اكتوبر، (٢٠٠١).
١٨. عمران، محمد مصطفى ، اداء مصادر النمو الاقتصادي، دراسة تطبيقية على الأقتصاد المصري، صندوق النقد العربي، ٢٠٠٢.
١٩. عمران، محمد مصطفى، اداء ومصادر النمو الاقتصادي، مكتبة مدبولي، القاهرة، ١٩٩٥.
٢٠. العنزي، سعد علي حمود، فلسفة تحليل كلفة رأس المال البشري واستثماره، بحث غير منشور، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، (٢٠٠٦).
٢١. كنعان، طاهر حمدي، دور الدولة في البيئة الاقتصادية العربية الجديدة، صندوق النقد العربي، ابو ظبي، (١٩٩٨).
٢٢. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)، برامج الخصخصة في منطقة الاسكوا، نيويورك، ١٩٩٩.
٢٣. ليف، ادفنسون ، الاستثمار في رأس المال البشري، التكاليف والمنافع المحتملة، (٢٠٠٤)، موقع على شبكة الانترنت.
٢٤. ماركس، كارل ، رأس المال، ترجمة: محمد عيناوي، مكتبة المعارف، بيروت، الطبعة الأولى (١٩٧٢).
٢٥. المالكي، عبد الله محمد ، اقتصاديات التعليم (نظرية الاستثمار في رأس المال البشري)، مجلة المعلم، السعودية، (٢٠٠٥).
٢٦. المتوكل، مصطفى حسين، الخصخصة خلق آفاق جديدة للقطاع الخاص (٢٠٠٣) موقع على الانترنت.
٢٧. النجفي، سالم توفيق، متضمنات التحول إلى القطاع الخاص (التجارب والمقاربات الاقتصادية)، ندوة مركز الدراسات الإقليمية عن الخصخصة في الاقتصاد العراقي، جامعة الموصل، ت٢/٢٠٠٤.
٢٨. نجم، د. نجم عبود، اقتصاديات التعليم والاستثمار في الموارد البشرية، ١٩٩١.
٢٩. وديع، د. محمد عدنان و الصائغ، د. ناصر جاسم ، التعليم وسوق العمل في الاقطار العربية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، الطبعة ٢، ٢٠٠٤.

ثانيا: المصادر الاجنبية

30. Marshal, principles of Economic, 8th Edition, Mac Millon, 8 Co, Ltd. London, 1930.
31. Abler. Devid, International Development Reneward Recourse and The Envernment, Human Capital in developing countries . Penn , state , 2005.
32. UNESCO, Statisical Yearbook, 1973, Table S.I.
33. O.E.C.D, productivity and Economic planning; PARTS, 1970.
34. E. Denison, why Growth Rate Differ; postwar Experience in nine western Countries Brooking Institution , Washington, 1967.
35. A.P, Thirlwall; Growth and Development, with special reference to developing Economic, Macmillan, London, 1974.
36. Theodore, W. Shultz, Investment in Man; an Economic view in The Social service Review Vol., 33. No. 2. June, 1959.
37. G.W; Bertram, "The Contribution of Education to Economic Growth", (Economic Council, Canada Stuff Study, 1960.
38. Revista, Economica Instiutul contreal de Cercetan Economice, Nr, 32, 13, 8, 1982.

٦- الملاحق

٦-١ الملحق (١): معدلات العائد الفردي والاجتماعي بحسب مستوى التعليم ومستوى دخل الفرد في العالم

معدل العائد الفردي على التعليم			معدل العائد الاجتماعي على التعليم			دخل الفرد (دولار)	مجموع الدخل (دولار)
جامعي	ثانوي	ابتدائي	جامعي	ثانوي	ابتدائي		
٢٣,٥	١٩,٣	٣٥,٢	١٠,٦	١٥,٢	٢٣,٤	٢٩٩	متدني اقل من (٦١٠) دولار
١٨,٩	١٨,٧	٢٩,٩	١١,٤	١٣,٤	١٨,٢	١٤٠٢	متوسط ادنى من (٢٤٤٩) دولار
١٤,٨	١٢,٧	٢١,٣	٩,٥	١٠,٦	١٤,٣	٤١٨٤	متوسط عالي حتى (٧٦١٩) دولار
٧,٧	١٢,٨	—	٨,٢	١٠,٣	—	١٣١٠٠	عالي اكبر من (٧٦١٩) دولار
١٩	١٧,٧	٣٠,٧	١٠,٧	١٣,٥	٢٠	٢٠٢٠	العالم

المصدر: علي عبد القادر علي، اسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، اكتوبر، (٢٠٠١)، ص ١٩.

٦-٢ الملحق (٢): معدل العائد على رأس المال البشري لسنوات الدراسة في بعض البلاد العربية لسنة (١٩٩٣).

الدولة	رأس المال البشري (معدل سنوات الدراسة)	معدل العائد (%)
الأردن	٧,٤٧٠	٢,٩
تونس	٥,٦٥٥	٣,٨
الجزائر	٤,٦٥٧	٤,٧
السعودية	٢,٩٥١	٧,٤
السودان	٢,٠٨٩	١٠,٤
سوريا	٦,٦٢٣	٣,٣
الصومال	٠,٨٢٥	٢٦,٣
العراق	٤,٥٥٢	٤,٨
الكويت	٦,٩١٩	٣,١
مصر	٥,٦٩٦	٣,٨
المغرب	٣,٤٨٥	٦,٢

المصدر: بنجيب واسيجيل، دور رأس المال البشري في التنمية الاقتصادية، مجلة اقتصاديات النقود، (١٩٩٤).

٦-٣ الملحق (٣) : معدلات البطالة لبلدان نامية مختارة للمدة (١٩٩١ - ٢٠٠٤).

معدل البطالة السنة	اندونيسيا	الارجنتين	ماليزيا	المكسيك	سوريا	تايلند	شيلي	مصر	البرازيل
١٩٩٩	٢,٦	٦,٠	٤,٣	٢,٢	٦,٧	٢,٧	-	٩,٦٣	-
١٩٩٢	٢,٧	٧,٠	٣,٧	٢,٦	٧,٥	١,٤	-	٩	-
١٩٩٣	٢,٨	٩,٣	٣	٢,٩	٨,٤	١,٥	-	١٠,٩	-
١٩٩٤	٤,٤	١٢,١	٢,٩	٣,٧	٧,٤	١,٣	-	١١	-
١٩٩٥	٤,٢	١٦,٦	٢,٨	٦,٣	٦,٧	١,١	٧,٣	١١,٣	٦,١
١٩٩٦	٤,٠	١٧,٣	٢,٥	٣,٧	٧,٢	١,١	٦,٤	٨,٩	٧
١٩٩٧	٤,٧	١٣,٧	٢,٥	٢,٦	٧,٨	٠,٩	٦,١	٨,٢	٧,٨
١٩٩٨	٥,٥	١٢,٤	٣,٢	٢,٣	٨,٥	٤,٤	٦,٤	٨,٢	٩
١٩٩٩	٦,٤	١٣,٨	٣,٤	١,٧	٩,٥	٤,٢	٨,٩	٨,١	٩,٦

٩,٢	٩	٩,٢	٣,٦	٩,٥	١,٦	٣,١	١٤,٧	٦,١	٢٠٠٠
٩,٤	٩,٢	٧,٩	٣,٤	١١,٢٤	١,٧	٣,٦	١٨,٣	٨,١	٢٠٠١
١١,٧	١٠,٢	٧,٨	٢,٤	١١,٧	٢	٣,٥	١٧,٥	٩,١	٢٠٠٢
١٢,٣	١٠,٤	٧,٤	٢,٢	١٠,٧	١,٩	٣,٦	١٦,٨	١٠,٤	٢٠٠٣
١١,٥	١٠,٨	٨,٨	٢,٨	-	١,٨	٣,٦	١٧,٥	١١,٣	٢٠٠٤

المصدر نفسه .

٦-٤ الملحق (٤): الأهمية النسبية للقطاعات العام والخاص في النشاط الاقتصادي لسنة (١٩٩٧) %

الأهمية النسبية للقطاع الخاص	بلد متقدمة	الأهمية النسبية للقطاع الخاص	بلاد نامية
٨٠,١	استراليا	٥٩,٧	بوليفيا
٨٨,٥	كندا	٦٨,٦	مصر
٨٧	بريطانيا	٧٢,٨	ماليزيا
٨٥,٨	الولايات المتحدة	٦٧,٩	المغرب
		٧٢	اورغواي
		٧٠	الهند
		٥٨,٣	باكستان

المصدر نفسه.