

آموزش و بهسازی نیروی انسانی (۱)

در کشورهای در حال توسعه

نویسنده: لورن کورنر (۲)

برگردان: دکتر غلامعلی سرمد

مقدمه:

پل استریتن (۳) سرمایه گذاری برای بهسازی نیروی انسانی را نوعی غنیمت سه گانه می داند، زیرا چنین اقدامی هم صرف بودجه در زمینه‌ای با ارزش است، هم باعث افزایش کارایی می شود و هم از اتلافها و ضایعات می کاهد. در واقع، اگر یک نیروی انسانی، سالم، ماهر، توانا و تحصیل کرده باشد مولدتر است و فرزندان کمتری دارد.

باتوجه به اشاره فوق، باید گفت: بهسازی نیروی انسانی از عوامل بسیار مهم هرنوع استراتژی توسعه محسوب می شود و همواره از این عامل به عنوان یک استراتژی شایسته برای بهبود کیفی توزیع درآمد نام برده اند. به علاوه، از لحاظ سیاسی نیز مطلوبترین روش محسوب می گردد. همچنین، به دلایل زیر اهمیت سیاسی زیادتری دارد:

۱ ارزشمندی آن از لحاظ انسانی: به بیان دیگر آنچه در این راه هزینه می شود، از نظر انسانی مهم است، زیرا تندرستی، تغذیه بهتر و داشتن تحصیلات کافی به خودی خود حائز اهمیت است.

۲ از بُعد بیرونی: یعنی خارج از آنچه در ذهن و اندیشه انسان می گذرد، ارزشمند است. برای مثال، کارفرمایان همواره به دنبال افرادی با تحصیلات و مهارت زیادتر می گردند و امکان پیدا کردن کار برای چنین افرادی بیشتر است.

۳ به طور معمول موجب ارتقای سطح معیشت و مهمتر از آن موقعیت اجتماعی - سیاسی افراد می شود. برای مثال، پزشکان، مهندسان، استادان دانشگاه و دیگر افراد تحصیل کرده بیش از دیگران به کارهای حساس یا مهم اجتماعی - سیاسی دعوت می شوند و چون در انجام مسئولیتها توفیق می یابند، رفته رفته استفاده از آنان در این قبیل مشاغل به شکل سنت در می آید.

از سوی دیگر، کشورهای در حال توسعه به بهسازی نیروی انسانی به عنوان یک هزینه کوتاه مدت می نگرند، زیرا همزمان با صرف هزینه و رایه آموزش، مولد نیست یا مولد بودن آن به چشم نمی خورد. به علاوه، عده‌ای از جمعیت شناسها نسبت به آموزش نیروی انسانی به قصد بهسازی، نظر مساعدی ندارند، زیرا معتقدند که این قبیل افراد علیرغم رفاه نسبی بهتر، فرزندان کمتری دارند، اما چون با رعایت نکات بهداشتی و درمانی به خوبی آشنا هستند، مرگ و میر فرزندان آنها بسیار کم است. در نتیجه، باعث افزایش

جمعیت می‌شوند.

نکات فوق، یادآور ابهاماتی است که در کشورهای رو به توسعه درباره بهسازی نیروی انسانی وجود دارد و به طوری که دیدیم از جنبه‌های سیاسی، اجتماعی، انسانی قابل بحث است. با این حال، چنانچه از آرای معدودی اقتصاددان کلاسیک صرف نظر کنیم، بهسازی نیروی انسانی را باید کلاً اقدامی مثبت تلقی کرد.

موقعیت کنونی انسان در بحثهای اقتصادی

نیروی انسانی (خوانده می‌شود، نقش دارد. در این قبیل بحثها، «سرمایه» عبارت از قدرت مولده کالاهای تولیدی است. در واقع، کالاهای تولیدی (یا تولیدکننده) نیز با مقادیری هزینه تولید می‌شود و می‌توان با تغییر دادن این هزینه‌ها در کم و کیف آن تغییراتی ایجاد کرد. شکل سرمایه انسانی - یا فرایند تغییر دادن کیفیت یا قدرت مولده انسان - پیش از هرچیز محصول تعلیمات رسمی، آموزشهای ضمن خدمت، بهداشت و تغذیه مناسب و تأثیر متقابل این عوامل در آموزش و پرورش و اشتغال است. اگر بخواهیم به زبانی ساده‌تر موضوع را بررسی کنیم، می‌توان چنین توضیح داد: انسان برای بهسازی خود «سرمایه‌گذاری» می‌کند، یعنی امکانات تحصیل، بهداشت و تغذیه خود را فراهم می‌سازد، زیرا انتظار یا امید دارد تا در آینده به منافع زیادتری دست پیدا کند. این منافع را می‌توان در قالب حقوق یا مزایا یا دستمزد یا کلاً دریافتی زیادتر، یا صرفاً تصدی مشاغل بالاتر، یا برخورداری از بدن سالم تعریف یا توجیه کرد.

با توجه به آنچه گذشت، باید گفت که بحث سرمایه انسانی و بهسازی آن از مکتب کلاسیک جدید (نئوکلاسیک) سرچشمه گرفته، هرچند زیربنای اساسی آن نفع طلبی انسان بوده است. به بیان دیگر، مقایسه هزینه و بازده، یا تعیین تفاوت

نقش اساسی سیاستهای عمرانی و روشهای برنامه‌ریزی در کشورهای در حال توسعه، تعیین اولویتها در زمینه تخصیص منابع معدود برای تقاضای شدید و روزافزون است. در اقتصاد کلاسیک برای سهولت بحث سه مقوله عمده برای تولید در نظر می‌گرفتند و آن را عوامل اصلی تولید می‌دانستند: زمین، کار و سرمایه، اما بررسیهای اخیر اقتصادی که با اقتصاد توسعه رابطه دارد و به سهم خود معلول بررسیهای دیگری است که در مورد برآورد منابع و اصول پیشرفت و رشد و توسعه اقتصادی به عمل آمده و وضعیت کشورهای پیشرفته کنونی را در دوران رشد سریع و خارق‌العاده آنها نشان می‌دهد، به این نتیجه رسیده که می‌توان با تغییر دادن کیفیات سه عامل یاد شده تا حدود ۵۰ درصد در توسعه اقتصادی (تولید) دگرگونی ایجاد کرد. وسیله بروز این تغییرات، همان فن آوری است و می‌دانیم که این عامل نیز به نوبه خود دستاورد انسان است.

البته «کار» نیز محصول فعالیت انسان بوده و هست، اما می‌دانیم که تکنولوژی، الزاماً کار نیست، زیرا فن آوری بیش از هرچیز حاصل آموزشهایی است که به صورت رسمی یا غیررسمی به انسان عرضه می‌شود. بنابراین، می‌توان به اهمیت بهسازی نیروی انسانی پی برد و نیز به این نکته توجه نمود که آموزش تاچه حد در آنچه سرمایه نیروی انسانی (یا سرمایه‌گذاری

منابع باید به گونه‌ای به سالهای تحصیل رسمی و حدود تحصیلات اختصاص یابد که بازده آن جنبه اقتصادی و اجتماعی داشته باشد. به علاوه، این بازده نباید از بازده‌های مشابه در زمینه‌های مشابه کمتر باشد.

مطالعاتی که در زمینه تأثیر هر سال تحصیل زیادتر یک نفر بر درآمد بیشتر او به عمل آمد، رفته رفته به بررسی‌های کلی راه پیدا کرد و سرمایه‌گذارهای دولتها را در زمینه آموزش و پرورش تحت تأثیر قرار داد. در نهایت، مطالعات انجام شده در کشورهای پیشرفته صنعتی نشان داد که بازده بیشتر با تحصیلات زیاد رابطه مستقیم دارد، این یافته‌ها در کشورهای در حال توسعه فراهم ساختن امکانات تحصیل افراد را تجویز می‌کرد. با این حال، در ارتباط با نکته یاد شده اظهار نظرهای چندی عنوان شده که تعدادی از آنها بدین شرح است:

۱) بین هزینه و درآمد در دو بخش خصوصی و دولتی تفاوتی وجود دارد، زیرا معمولاً هزینه‌های بخش دولتی زیادتر و درآمد آن کمتر است.

۲) از لحاظ کیفی نیز دو موضوع یاد شده قابل مقایسه نیست، زیرا در بخش خصوصی کیفیت بسیار بالاتر از بخش دولتی است.

۳) متخصصان در کشورهای مختلف درباره هر یک از این مقوله‌ها قضاوت‌های ارزشی (۵) متفاوتی دارند که در ارزشیابی هر کدام تأثیر می‌گذارد.

۴) تعیین بازده واقعی تحصیلات براساس رقم و عدد (کمیت) چندان ساده نیست.

۵) و بالاخره در بخش دولتی نظام قیمتها یک عامل تعیین کننده است، حال آنکه در بخش خصوصی این نکته آنقدرها نقش ندارد، یا حداقل بخش خصوصی ساده‌تر این مسئله را حل می‌کند.

مسئله درآمد تابعی از تحولات زمانی است. به بیان دیگر، گاه و بیگاه مسائلی به صورت «موجی» باعث افزایش یا کاهش درآمدها می‌شود، ولی نمی‌توان براساس آن برای آینده برنامه‌ریزی کرد، زیرا جنبه فصلی یا موقت دارد.

داده و ستانده، خمیر مایه آن را تشکیل می‌دهد است. با این وصف، رفته رفته از قلمرو افراد خارج شده و به سیاستهای دولتها در جهت تحقق توسعه، تسری یافته است. در واقع، تغییر وضعیت سرمایه نیروی انسانی از اقتصاد خرد مرتبط با رفتار تک تک انسانها به اقتصاد کلان مرتبط با تصمیمگیری دولتها امری اجتناب ناپذیر بوده است. به این ترتیب، این نتیجه حاصل شده که سرمایه گذاری در زمینه نیروی انسانی به افزایش عملکرد و رشد اقتصادی سریعتر منجر می‌شود. به علاوه، هر چند پیدا کردن کار و مهاجرت برای کاریابی امری عمدتاً فردی است، اما در نهایت باید مسایل مرتبط با آموزش و پرورش، بهداشت، تغذیه و مانند آن را در زمره امور دولتی به حساب آورد. نکات اخیر به موضوعی به نام ضابطه سرمایه گذاری اجتماعی (۴) منجر شد که هدف یا پیام آن چنین بود: سرمایه‌ها یا

از طرف دیگر، شرایط خاص کشورهای در حال توسعه به گونه‌ای است که در اکثر آنها «درآمد» الزاماً تابعی از «تحصیل» نیست، بلکه بیشتر از سنت یا ارزشهای وارداتی یا ابتکارهای فردی سرچشمه می‌گیرد. به علاوه، در این کشورها

ابتدایی همگانی در تعدادی از این کشورها محصول رژیمهای غیردموکراتیک بوده و در نتیجه سرمایه‌گذاریهایی مربوط انحصاراً با علائق دولتها ارتباط دارد بدون آنکه الزاماً منعکس‌کننده علائق یا خواستهای مردم باشد. در واقع، مقادیری از سرمایه‌گذاریهایی آموزشی را می‌توان تا حدودی سیاسی دانست، زیرا برای حفظ تسلط سیاسی قدرتمندان ضرورت دارد. اما سوق دادن کلیه یا بخش اعظم سرمایه‌گذارها به این سمت، سؤال برانگیز است.

آنچه در خصوص سرمایه‌گذاری نیروی انسانی مطرح شد، بر این فرض مبتنی است که انسانهای تحصیلکرده کارآمدی زیاده‌تری دارند و این امر در افزایش درآمد ملی جامعه (و در عین حال اشخاص ذیربط در درجه نخست و در دیگران به طور غیرمستقیم) مؤثر است. اما از بُعد سهم سرمایه‌گذاری هر کشور در زمینه آموزش و پرورش، یا در واقع نسبت کل سرمایه‌گذاری ملی به سرمایه‌گذاری تعلیم و تربیت، نیز می‌توان به این موضوع نگاه کرد. طبق این دیدگاه، سرمایه‌گذاری اخیر به هیچوجه اتلاف سرمایه نیست، یا لاقلاً از لحاظ بازده آن در سطح فردی نباید اینگونه سرمایه‌گذارها را بیهوده دانست.

در سطح ملی نیز این نکته که افزایش سطح سواد به افزایش تولید و درآمد منجر می‌شود، امری بدیهی است. همچنین، اگر به واحدهای تولیدی یا خدماتی خودگردان^(۶) بازگردیم، به این نتیجه می‌رسیم که در چنین سطحی نیز بین تحصیلات و کارایی رابطه مستقیم وجود دارد. بنابراین، اگر چه نمی‌توان گفت که سواد بیشتر به معنی درآمد زیاده‌تر است، اما می‌توان گفت که هرچه متوسط سطح سواد جامعه زیادتر باشد، کارایی آن زیادتر خواهد بود یا به تعبیر دیگر، هرچه

مثال بارز این امر، افزایش یا کاهش قیمت مستغلات است که با یک اتفاق ساده ممکن است دستخوش تحولات شدید گردد بدون آنکه با تحصیل هیچ رابطه‌ای داشته باشد. مثال دیگر، رشته‌های تحصیلی در دوره‌های کارشناسی و بالاتر از آن است که به طور معمول هرچند وقت یکبار، یک یا چند رشته به صورت کمال مطلوب در می‌آید و سایر رشته‌ها یا زمینه‌های تحصیل را زیر سؤال می‌برد بدون آنکه رابطه آن با بازده در یک خط مستقیم باشد.

مشکل دیگر، نقش عوامل سیاسی در تجزیه و تحلیل هزینه‌های تحصیل و بازده آن است. در واقع، اتخاذ تصمیم پیرامون سودمندی تحصیل نباید مبتنی بر ملاحظات سیاسی باشد، اما ساختار سازمانی اکثر کشورهای در حال توسعه چنان است که معمولاً بین این دو ارتباط برقرار می‌شود. البته مسئولان برجسته امور سیاسی در جزییات سرمایه‌گذاریهایی آموزشی دخالت نمی‌کنند و مثلاً به رابطه آن با افزایش تولید یا درآمد ملی یا توزیع متعادل ثروت ملی کاری ندارند. اما چون این قبیل افراد بیش از هرچیز به ادامه فعالیت خودشان در مقام رهبری یا سروری می‌اندیشند، در حقیقت حفظ وضع موجود برای آنان نوعی کمال مطلوب محسوب می‌شود، چرا که قدرت و ثروت آنان را تضمین می‌کند، از اینرو خواه ناخواه در تعدادی از زمینه‌های آموزشی و تحصیلی دخالت می‌کنند.

به بیان دیگر، تقریباً تمامی تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری کشورهای مورد بحث در آموزش و پرورش به معنی عام کلمه بسیار کم بوده است. به همین دلیل، در این کشورها نمی‌توان تحصیل را عاملی برای رشد یا نیل به برابری دانست، به علاوه، تحقق آموزش

6- Self-employed = Self-government

جامعه مبالغ زیادی در زمینه آموزش و پرورش صرف کند، بهره‌وری زیادتری خواهد داشت. علاوه بر سواد، سن نیز با تولید یا بهره‌وری ارتباط دارد. همچنین، استعداد و قابلیت، سوابق اجتماعی - اقتصادی افراد و انگیزه‌های آنان برای کسب موفقیت را باید در زمره عوامل مؤثر در این امر دانست. با اینحال، کسانی همچون دنیسون (۷) تا آنجا پیش رفته‌اند که^۲ تولید یا بازده را به سواد یا تحصیلات نسبت می‌دهند، هرچند به طوری که اشاره شد براساس بررسی‌های انجام شده در کشورهای صنعتی و بلوک شرق نشان می‌دهد، در اکثر موارد نمی‌توان چنین سهمی برای آموزش و پرورش قایل شد - یا لاقلاً نمی‌توان گفت که هرکس تحصیلات زیادتری داشته باشد، بازده زیادتری خواهد داشت.

از طرف دیگر، کارفرمایان نیز به دلایل متعدد به دنبال افراد تحصیل کرده می‌گردند، اما به دلایلی که لابد برای خودشان مشخص است، پستهای حساس و بالا به آنها واگذار نمی‌کنند. در نتیجه، درآمد آنان کمتر است و به این سبب نارضایتی زیادتری دارند، و در نتیجه بازده آنها قابل ملاحظه نیست. در واقع، گوشه‌هایی از این دلایل برای ما هم روشن است: افراد تحصیل کرده ویژگی‌های شخصیتی خاصی دارند (مثل روحیه مقاومت، پشتکار، انگیزه موفقیت یا دستاورد^۸) که با دیگران قابل مقایسه نیست. همچنین، توانایی‌های علمی و سوابق خانوادگی یا طبقاتی آنان نیز در کارها تأثیر می‌گذارد. از اینرو، به طور معمول کارفرمایان براساس این ویژگی‌ها، کارکنان مورد نظر خود را انتخاب می‌کنند بدون اینکه تحصیلات الزاماً عامل یا ویژگی تعیین‌کننده‌ای باشد. از سوی دیگر، کارفرمایان ترجیح می‌دهند افراد دارای تحصیلات کمتر را استخدام کنند و

سپس با آموزش در بدو استخدام، آموزش ضمن خدمت، و دوره‌های آموزشی کوتاه مدت آنان را به صورت کاربردی تعلیم دهند. این کار موجب کاهش انتظارات کارکنان از کارفرمایان می‌شود، جابجایی‌های شغلی مثل انتقال از این مؤسسه به آن مؤسسه یا سازمان را کاهش می‌دهد، رضایت خاطر شاغلین را فراهم می‌سازد، آنها را به بهتر کار کردن برای هموار کردن مسیر ترقی ترغیب می‌کند و بالاخره تعیین حداکثر حقوق و دستمزد را به صورت حق طبیعی کارفرما برای وی محفوظ نگاه می‌دارد، ضمن اینکه نوعی تضمین استخدام دائمی برای کارکنان نیز محسوب می‌شود. با توجه به آنچه گذشت، می‌توان دریافت که درباره اشتغال و رابطه آن با تحصیلات نظریه‌ها یا دیدگاه‌های متعددی وجود دارد که لازم است مورد توجه برنامه‌ریزان آموزش و بهسازی نیروی انسانی قرار گیرد، چه در غیراین صورت پیامدهای آن مسئله‌ساز خواهد بود. نکته دیگری که در بحث از اقتصاد آموزش و پرورش مطرح می‌شود، مسئله زمان و ارزش زمان تخصیص یافته برای تصمیمات اقتصادی و طی دوره‌های تحصیلی است. تغییراتی که در ارزش وقت انسانها حادث می‌شود از جهات متعدد با بهسازی نیروی انسانی در ارتباط است. برای مثال می‌توان از مهاجرت (مهاجرت به یک جا یا از یک جا) نام برد که عموماً پدیده‌ای مردانه است، هرچند ممکن است تا حدودی در مورد زنان نیز صادق باشد. به علاوه، هرگاه مردها مهاجرت کنند، وقت همسران آنها ارزش زیادتری پیدا می‌کند، زیرا ممکن است ناچار شوند در نقش شوهران خود نیز ظاهر شوند. همچنین تحصیل، به ویژه تحصیلات عالی، امکان گران شدن وقت انسان را فراهم می‌کند.

12. Stimpson 13. T.W. Schultz

7- Denison (7)

8- Achievement motivation

یعنی به بیان ساده‌تر می‌توان گفت که انسانهای تحصیلکرده وقت را ارزان نمی‌فروشند. دلیل این امر هم رابطه تحصیل با درآمد یا لااقل انتظار درآمد بیشتر است، هم در ترکیب اشتغال مردان و زنان تحصیلکرده تغییراتی به نفع آنها بوجود می‌آورد و هم ساختار زندگی خانوادگی را آ دگرگون می‌سازد. عامل دیگری که می‌توان در بررسی اقتصاد آموزش و پرورش (یا بهسازی نیروی انسانی) مطرح کرد، مسئله شرایط زندگی خانوادگی است. می‌دانیم که معمولاً داشتن فرزند کمتر با برخورداری از تحصیلات زیادتر در ارتباط است. همچنین، می‌دانیم که مرگ و میر اطفال و ابتلای آنها به انواع بیماریها و حوادث با

کم‌سواد یا بیسواد همراه است یا برعکس، سواد مانع بزرگی در برابر این سه پدیده (مرگ و میر، بیماری، حوادث) محسوب می‌شود. طبیعاً، هرچه عده اعضای خانواده کمتر باشد، تغذیه آنان بهتر خواهد بود، و البته تغذیه بهتر با تندرستی رابطه دارد. موضوع اخیر در برنامه‌ریزی نیروی انسانی اکثر کشورهای جهان به‌عنوان یک نکته ارزشمند مورد توجه قرار گرفته است. به علاوه، امروزه کمتر کشوری را می‌توان پیدا کرد که در قضیه تنظیم خانواده دخالت نکند و امکانات چندی را برای جلوگیری از زاد و ولد فراهم نسازد. این اقدامات را نیز می‌توان به یک تعبیر، برنامه‌ریزی برای بهسازی نیروی انسانی تعریف کرد.

فقر و نابرابری درآمد

اگر بپذیریم که بهسازی نیروی انسانی در کارایی یا بهره‌وری تأثیر تعیین‌کننده دارد، ناچار باید به منابع لازم برای این بهسازی توجه نماییم. به عبارت دیگر، باید بین فقر، نابرابری درآمدها، یا ناعادلانه بودن توزیع ثروت یا درآمد ملی با بهسازی نیروی انسانی رابطه برقرار سازیم. یک متخصص اقتصاد اجتماعی به نام راجر گریو^(۹) عقیده دارد که در قاره آسیا کشورهای توانسته‌اند به بهره‌وری بیشتر دست پیدا کنند که فقر آنها کمتر و توزیع درآمد ملی آنها برحسب «سرانه» عادلانه‌تر بوده است. به بیان او، استفاده مؤثر از نیروی انسانی مستلزم آن است که منابع مؤثر در راه بهسازی این نیرو صرف شود و صرف این منابع جز با داشتن ثروت و تلاش در جهت توزیع عادلانه آن امکان‌پذیر

نیست. وی همچنین به اثرات غیرمستقیم آموزش و پرورش بر اقتصاد اشاره می‌کند و می‌نویسد که هرچند برآورد نتایج تغذیه و بهداشت بهتر در پیشرفت جامعه آسان نیست، اما چنانچه زیانهای سوء تغذیه و عدم رعایت بهداشت مورد توجه قرار گیرد، اهمیت این عوامل روشن خواهد شد. بی‌تردید، فقر و نابرابری دریافتیها نمی‌تواند با سوء تغذیه و پایین بودن سطح بهداشت بی‌ارتباط باشد. ویلر^(۱۰) در بررسی ۸۸ کشور در حال توسعه جهان به این نتیجه رسیده که هر نوع تغییری در سطح سواد مردم حاصل شود، در کم‌وکیف تغذیه آنها مؤثر خواهد بود. بنابراین، می‌توان سواد را با تغذیه و تغذیه را با کارایی مرتبط دانست، هرچند دستیابی به سواد به نوبه خود معلول در دست داشتن سرمایه یا تمکن مالی است.

8- Self-employment - Self-government

9- Roger Grawe 10- Wheeler

7- Denison

8- Achievement motivation

از سوی دیگر، طبق یکی از بررسیهای بانک جهانی در سریلانکا بالا بودن امید زندگی (۱۱) عامل مهمی در کارایی یا بهره‌وری بوده است، هرچند این امر با کمبود عده فرزندان (کاهش زاد و ولد) نیز رابطه داشته و ارتباط آن با سطح تحصیلات هم قابل ملاحظه بوده است.

بررسی سون نیلسون (۱۲) نشان می‌دهد که پیشرفت صنعتی معلول بالا بودن سطح تحصیلات و کثرت حجم تحقیقات علمی است. تی. دابلیو. شولتز (۱۳) بین تحصیل و تولید کشاورزی همبستگی مثبت محاسبه کرده، زیرا تحصیل را با ترویج و توسعه فعالیت‌های کشاورزی و اقدامات دیگر مرتبط دیده است. تحقیق (۱۴) نشان می‌دهد که پیشگامی، مخاطره و ابتکار با تحصیلات بیشتر در ارتباط است و حتی برخی فعالیت‌های توأم با کارآفرینی (۱۵) الزاماً محصول تلاش افراد تحصیلکرده است. لهذا، با توجه به تمامی بررسیهای یاد شده، می‌توان گفت که فقر و نابرابری درآمد به عدم برخورداری از تحصیلات بالاتر منجر می‌شود و به این دلیل در سطح فردی و اجتماعی زیان‌آور است.

اگر از یک زاویه دیگر به این قضیه نگاه کنیم، به اینجا می‌رسیم که جامعه باید با تکیه بر ضرورت رعایت مساوات، امکانات برخورداری اعضای کم‌درآمد خود را از مزایای آموزش و پرورش فراهم سازد. به علاوه، تحصیل زیادتر آسیب‌پذیری انسان را در برابر تهدیدهای اجتماعی کاهش می‌دهد. به همین دلیل، آموزش و پرورش را عامل جداکننده انسانها از یکدیگر تعریف می‌کنند، هرچند توضیح مرزهایی که افراد

را از هم جدا می‌کند، آسان نیست: درآمد بیشتر، امکان پیدا کردن شغل، احترام اجتماعی، اخلاق و رفتار مناسبتر و دهها مورد دیگر را می‌توان به عنوان عواملی که انسانهای تحصیلکرده را از دیگران جدا می‌کند، نام برد.

باز هم به یک تعبیر دیگر می‌توان گفت: هرگاه عرضه نیروهای تحصیلکرده در جامعه افزایش پیدا کند، می‌توان نابرابریها را کاهش داد. در این زمینه نکات زیر مطرح است:

الف) از بین بردن فقر به روش غیرمستقیم، یعنی از راه تربیت نیروهای انسانی فقیر.

ب) از بین بردن فقر به روش مستقیم، یعنی ایجاد اشتغال مناسب برای نیروهای مستعد.

بی‌تردید، استفاده از هر روش مستلزم وجود امکانات است. برای مثال، برای بکار بردن روش مستقیم، باید بتوان در کوتاه‌مدت و میان‌مدت مشاغل با درآمد مکفی تأمین کرد تا با درآمد ناشی از آن افراد بتوانند تحصیل کنند و عملکرد خود را بهبود بخشند. طبعاً، بهبود عملکرد به درآمد زیادتر منجر می‌شود و درآمد زیادتر به نوبه خود شوق به تحصیل بیشتر را برمی‌انگیزد. متأسفانه در اکثر کشورهای در حال توسعه بودجه عمومی حتی برای تأمین منابع مالی مرحله اول این روش نیز کافی نیست. در نتیجه، نیروهای بالقوه مولد به افرادی تبدیل می‌شوند که به تعبیر اقتصادی کلمه به صورت بالفعل تقریباً هیچ عملکردی ندارند. بدون شک، هرگاه این دور و تسلسل ادامه پیدا کند، زیان آن متوجه افراد و جامعه خواهد بود و مرتباً بیشتر خواهد شد.

Manpower Development Policy - Asi, U.N., 1986

منبع:

11- Life Expectancy

12- Svernilson 13- T.W. Schultz

14- Koh (1977)

15- Entrepreneurial activity