

«تحصیلات، علایم راهنما در بازار کار»

دکتر مصطفی عمادزاده*

چکیده

کارفرمایی که برای استخدام نیروی کار مورد نیاز خود به بازار مراجعه می‌کند، معیار دقیقی برای تمایز افراد تواناتر در اختیار ندارد. لیکن او بر اساس تجربه دریافته است که افراد با تحصیلات بالاتر به طور معمول قابلیت‌های بیشتری دارند. برای او، تحصیلات علامتی از ظرفیت‌های فردی، اقتدار، انگیزه، علاقه و پشتکار است. کارفرما به این نتیجه رسیده است که افراد تحصیل کرده به طور معمول نظم پذیرتر، سازگارتر و آموزش پذیرترند. او به خاطر چنین ویژگی‌های رفتاری ناشی از سرمایه‌گذاری‌های آموزشی است که تحصیلات را به عنوان نشانه‌ای از توانایی‌های فردی برای سرند (قربال) کردن نیروی کار مورد نیاز خود به کار می‌گیرد. «فرضیه سرند» بر این باور استوار است که میزان تحصیلات، ملاکی از ظرفیت‌های تولید و توانایی‌های افراد است و بنگاه‌ها بر این اساس افراد مورد نیاز خود را در بازار کارگزینش و سرند می‌کنند.

هدف اصلی این مقاله آرایه نقدی بر «فرضیه سرند» است. بنابراین، ابتدا اساس این فرضیه و دیدگاه‌های طرفداران آن آرایه خواهد شد. سپس الگویی که در آن «تحصیلات» به عنوان علامتی جهت راهنمایی کارفرمایان در بازار کار به شمار می‌آید، مطرح و سرانجام ارزیابی انتقادی از این فرضیه آرایه می‌شود.

مقدمه

کارفرمایی که خواستار استخدام نیروی کار مورد نیاز است، از میزان بهره‌وری افراد متقاضی اطمینان کافی ندارد. او حتی تا مدت زیادی پس از استخدام نیز نمی‌تواند با اطمینان کامل دریابد که نیروی کار موجود تا چه حد مولد و کارآمد است. آنچه کارفرما می‌تواند مشاهده کند، برخی از علایم و نشانه‌هایی است که بر اساس تجربه دریافته و تصور می‌کند که به نحوی با بهره‌وری

نیروی کار مرتبط است. این علایم عبارت از: سن، نژاد، جنس، تحصیلات، تجربه کار و سایر خصوصیات فردی می‌باشند. برخی از این نشانه‌ها ذاتی و غیر قابل تغییرند (مثل: نژاد و جنسیت) و بعضی دیگر، قابل اکتساب و توسعه هستند (مثل: تحصیلات و تجربه). آن دسته از علایمی که توسط نیروی کار قابل تحصیل و توسعه می‌باشند و به کارفرما کمک می‌کنند تا از میان متقاضیان حاضر در بازار کار، تواناترین آنها را برگزینند، به «علایم راهنما» موسوم گشته است.^(۱) در این نوشتار از میان علایم فوق تنها به بررسی تحصیلات رسمی پرداخته می‌شود. تحصیلات در واقع شاخصی است که توسط آن کارفرما نیروی کار را «سرند» و گزینش می‌کند. هدف اصلی از این مقاله، ارایه تحلیلی انتقادی از «فرضیه سرند» است. بدین منظور در بخش اول، فرضیه سرند مطرح می‌شود و خواهیم دید که چگونه تحصیلات به صورت شاخصی از توانایی‌های نیروی کار مورد استفاده کارفرمایان قرار می‌گیرد. در بخش دوم، فرضیه سرند که در قالب الگویی که در آن، تحصیلات به عنوان علامت راهنما در بازار کار محسوب می‌شود، مورد بررسی قرار می‌گیرد. در بخش سوم، با نگاهی انتقاد آمیز به فرضیه سرند خواهیم دید که آیا فقط تحصیلات شاخصی از توانایی است یا وسیله‌ای برای کسب مهارت و ارتقای بهره‌وری تلقی می‌شود. در پایان جمع بندی نتایج ارایه خواهد شد.

بخش اول: تحصیلات، شاخصی از توانایی‌های نیروی کار

در سازمان‌های تولیدی سلسله مراتبی حاکم است که در آن انتظار می‌رود افرادی که در قاعده هرم قرار دارند، توانایی فرمان بردن، و اشخاصی که در رأس هرم قرار دارند، از توانایی فرمان دادن برخوردار باشند. مؤسسات آموزشی نیز از چنین ساختاری آگاه‌اند و تلاش دارند که تا دانشجویان را برای این دو سطح پرورش و کیفیت آنها را مورد ارزیابی قرار دهند. کارفرمایان و مدیران بنگاه‌های تولیدی نیز به تجربه دریافته‌اند که به طور معمول بین ویژگی‌های نیروی کار مورد نیاز خود، در سطوح گوناگون و موقعیت‌های تحصیلی افراد، در دوره‌های مرتبط که گذرانیده‌اند، هماهنگی و همبستگی وجود دارد. زیرا مدارک تحصیلی که نشانه‌ای از اتمام موفقیت آمیز دوره‌های آموزشی است، نمایانگر توانایی‌هایی می‌باشد که فرد توانسته است با پشتکار و استقامت، صبر و تحمل، حضور و پی‌گیری، کار مداوم و نظم انضباطی که این دوره‌ها می‌طلبند، این مدت را در پیچ و خم‌های نظام آموزشی سپری کند. بنا براین تحصیلات می‌تواند نماینده‌ای از کیفیت مورد نظر کارفرما در سطوح و مقاطع گوناگون باشد.^(۲)

بدین ترتیب مدارک تحصیلی می‌توانند تا حدودی پیش‌گویی کنند که توانایی‌ها و عملکرد

شغلی فرد در چه سطحی خواهد بود. بدون تحصیلات در واقع مدرک قابل استنادی برای سنجش و ارزیابی مستقیمی از مهارت‌های فرد در دست نمی‌باشد. «فرضیه سرند» که تلاش دارد تا افراد را بر اساس توانایی‌های ذاتی از یکدیگر متمایز گرداند، بر این باور است که: (۱) درآمدها تحت تأثیر تحصیلات اضافی قرار می‌گیرند و افزایش می‌یابند، زیرا تحصیلات توانایی‌های ذاتی افراد را با ماندن در نظام آموزشی و پیمودن نردبان ترقی در این نظام نمایان می‌سازد، (۲) صلاحیت‌های آموزشی فرد با نوع کار و شغلی که او در آینده عهده دار می‌شود، ارتباط مستقیمی ندارد، (۳) سرمایه‌گذاری‌های انبوه آموزشی، طی نیم قرن گذشته، تأثیر اندکی در عادلانه‌تر کردن توزیع درآمدها داشته است. (۳)

فرضیه سرند که دارای پیامدهای بسیار مهمی برای سیاست‌های آموزشی است در دو شکل «افراطی» و «تعديل یافته» ارایه شده، که هریک از توجه بسیاری را به خود معطوف کرده است.

۱- فرضیه افراطی سرند

فرضیه سرند در شکل افراطی آن اظهار می‌دارد که:

۱- آموزش تنها این امکان را به وجود می‌آورد که توانایی‌های ذاتی و ویژگی‌های خصوصی دانشجویان - که یا ناشی از وراثت و یا تحت تأثیر محیط و پشتوانه خانوادگی آنها است - مورد شناسایی قرار گیرد، و هیچ نقشی در تولید توانایی‌های فردی نداشته، و هیچ نوعی پیشرفتی در آن بوجود نمی‌آورد.

۲- فرضیه افراطی سرند مدعی است که به تحصیلات نیمه تمام، پاداش اندکی تعلق می‌گیرد. بدین معنی که دستمزد فردی که سه سال از دوره چهار ساله کارشناسی را به پایان رسانیده، بسیار کمتر از $\frac{3}{4}$ دستمزدی است که تحصیلات خود را در این دوره با موفقیت به اتمام رسانیده است.

۳- فرضیه افراطی سرند ادعا می‌کند که تفاوت‌ها در دستمزدهای اولیه بین دانش‌آموختگان دانشگاهی و تارکان تحصیل در دانشگاه حتی اگر بسیار بزرگ باشد، با سال‌های اضافی تجربه کار، شکاف بین این دو جریان از دستمزدها به تدریج محو می‌شود.

۴- از آنجا که تحصیلات توانایی‌های واقعی نیروی کار را نمایان نمی‌سازد، بلکه به گفته فرضیه افراطی سرند، شاخصی از توانایی‌های ذاتی است، بنا براین تحصیلات تنها در زمان استخدام به عنوان شاخصی از توانایی‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. لیکن با گذشت زمان کارفرمایان موفق خواهند شد تا کیفیت کار و عملکرد شغلی افراد را ملاک پرداخت دستمزد آنها

قرار دهند.

۵- اگر چه آزمون‌های گوناگونی برای سنجش استعدادها و قابلیت‌های نیروی کار وجود دارد، با وجود این، فرضیه افراطی سرند اصرار دارد تا هنگام استخدام نیروی کار جدید کار، تنها بر میزان تحصیلات افراد، به عنوان شاخصی از توانایی‌ها تکیه کند.

۶- طرفداران فرضیه سرند معتقدند که آموزش نمی‌تواند توزیع درآمدها را عادلانه‌تر کند. آنها اشاره می‌کنند که با گذشت چهار دهه از توسعه آموزش در اکثر کشورهای پیشرفته بهبودی در توزیع بهتر درآمدها مشاهده نشده است.^(۴)

۷- فرضیه افراطی سرند بر این باور است که برای افرادی که برای خود کار می‌کنند و در اصطلاح «خویش فرما» می‌باشند، تحصیلات هیچ تأثیری در میزان درآمد آنها ندارد. زیرا در مورد آنها گزینش یا سرندی وجود نخواهد داشت.

همان گونه که مشاهده می‌شود، جهت‌گیری‌های فوق، افراطی است. برخی دیگر از طرفداران این فرضیه، تلاش کرده‌اند تا، ادعاهای فوق را قدری تعدیل کنند.

۲- فرضیه تعدیل یافته سرند

در این حالت از فرضیه سرند، انتقادهای به طور معتدل‌تر و منطقی‌تر بیان می‌شوند. گویی که بسیاری از ایرادهای فرضیه تعدیل شده سرند، قابل قبول و در جهت تکامل نظریه سرمایه انسانی می‌باشند.^(۵)

به هر حال، در این تعبیر از فرضیه سرند، این توجیه ارایه شده که چون تحصیلات به عنوان شاخصی از توانایی‌ها، برای کارفرما دارای کمترین هزینه و بیشترین کارایی است، بنا بر این بنگاه‌ها از شاخص تحصیلات به منظور سرند نیروی کار مورد نیاز خود استفاده می‌نمایند. در حقیقت کارفرمایان هنگام استخدام نیروی کار مناسب و محول نمودن وظایف متفاوت به عهده آنها، با عدم تقارن اطلاعات (Information asymmetry) رو به رو می‌باشند که برای جبران آن باید هزینه‌های قابل ملاحظه‌ای متحمل شوند. بدین ترتیب هر خطایی در استخدام بر حسب میزان محصولی که از بین می‌رود و مورد اتلاف قرار می‌گیرد، می‌تواند فوق‌العاده پرهزینه باشد. هزینه‌های اداری استخدام، مصاحبه و آگهی در رسانه‌های عمومی، رتبه‌بندی متقاضیان و گزینش آنها بر اساس صلاحیت‌های احراز شده، بسیار زیاد است. بنابراین جای تعجب نخواهد بود که بنگاه‌ها هنگام استخدام نیروی کار مورد نیاز خود، به شاخص‌هایی از قبیل سن، جنس، نژاد، وضعیت تحصیلی، وضعیت تاهل و تجارب کاری اتکا کنند. بنابراین فرضیه تعدیل شده

سرنند در واقع، به مسأله اطلاعات که یک بحث شناخته شده در بازار کار است، اشاره دارد. (۶)

برای برخی از مشاغل حیاتی از قبیل مدیریت اجرایی در سطوح میانی و عالی، هزینه‌های گزینش هر قدر هم که زیاد باشد، قابل توجیه است. در این مورد بسیاری از کارفرمایان برای ارزیابی و سنجش توانایی‌های متفاوت مدیران از آزمون‌های استعداد و قابلیت استفاده می‌نمایند. لیکن برای اکثر مشاغل، روش مناسب‌تر استفاده از شاخص‌هایی است که توانایی‌های فردی را با حداقل هزینه نمایان سازد. کارفرمایان به طور کلی با مدارک تحصیلی و صلاحیت‌های آموزشی احراز شده، متقاضیان کار در بازار را مورد «تبعیض آماری» قرار می‌دهند. بدین معنی که از نظر آنها نیروهای توانا در بازار کسانی هستند که برای مثال، دارای مدرک دانشگاهی در رشته‌های مرتبط با نیاز کارفرمایان باشند، و بقیه از دید آنها ناتوانند (بنابراین در این مورد تبعیض آماری یعنی مجزا کردن نیروی کار دانشگاه رفته از نیروی کار که تحصیلات دانشگاه ندارند). بدین ترتیب آنها با این ابزار به سرنند و گزینش نیروی کار مورد نیاز خود می‌پردازند. صلاحیت‌های آموزشی نیروی کار، یکی از موجه‌ترین و معتبرترین شاخص‌های شایسته سالاری است، و موجب شده تا این شاخص در استخدام متقاضیان، معیار مبنای گزینش قرار گیرد (۷) اما باید به خاطر داشت که چنین روش‌هایی که مبتنی بر شاخص‌های فردی است، می‌تواند مخاطره‌آمیز و حاوی خطاهای سیستماتیک نیز باشد. اکنون که ارتباط بین تحصیلات به عنوان شاخصی از توانایی‌ها و کاربرد آن در استخدام نیروی کار روشن شد، به مسأله پیوند بین آموزش و درآمد در طول عمر کاری افراد می‌پردازیم. اگر چه کارفرمایان، زمانی که هیچ اطلاعی از استعدادها و توانایی‌های افراد ندارند، حاضرند دستمزد بیشتری به نیروی کار تحصیل کرده‌تر پردازند. اما سؤال اساسی آن است که زمانی که می‌توان با فرصت کافی از عملکرد افراد ارزیابی و قضاوت بهتری بدست آورد، چرا باید تنها میزان تحصیلات ملاک پرداخت دستمزد قرار گیرد؟

یکی از پاسخ‌ها به سؤال فوق، وجود «بازارهای کار داخلی» است. (۸) در بسیاری از بنگاه‌های تجاری و ادارات دولتی برای مشاغل حساس و مهم، از افراد موجود در سازمان استفاده می‌نمایند. در بسیاری از بنگاه‌های بزرگی که دارای ساختارهای شغلی پیچیده می‌باشند، مقرون به صرفه و صلاح نیست که برای پست‌های خالی بوجود آمده در سازمان، به «بازار کار خارجی» مراجعه نمایند. بدین ترتیب، بسیاری از پست‌های کلیدی و مشاغل تازه، توسط ارتقاهایی که نیروی کار موجود در سازمان پیدا می‌کنند، احراز می‌شوند. استخدام از بازار کار خارجی به طور متداول برای پذیرش افرادی است که یا در قاعده و یا در رأس هرم

سازمان قرار می‌گیرند.

استفاده از بازار کار داخلی دو امتیاز اساسی دارد: (۱) ارتقای نیروی کار در داخل سازمان روحیه افراد را تقویت می‌کند. زیرا او در می‌یابد که با ماندن در سازمان و تلاش بیشتر، امکان ارتقای مستمر به مشاغل بالاتر را خواهد داشت. (۲) از آنجا که بخش مهمی از نیروی کار استخدام شده، افرادی هستند که در قاعده هرم قرار می‌گیرند، سازمان در گزینش این افراد تخصص بیشتری پیدا می‌کند، و کارآیی استخدام توسعه می‌یابد. به هر حال زمانی که بازار کار داخلی در سازمان از جایگاه مهمی برخوردار می‌گردد، همه تازه واردان حق خود را می‌دانند که پس از مدتی کار و تجربه اندوزی ارتقا یابند و مشاغل جدید و مهمتری را عهده دار شوند. این امر خود به پویایی بیشتر نیروی کار دامن می‌زند، و موجب می‌شود که وی برای ارتقا به مشاغل بالاتر همواره در تلاش و کوشش باشد. از طرفی، نیروی کار علاقمند است در سازمانی استخدام شود که بتواند از نردبان شغلی گسترده‌تری صعود نماید و شاهد پیشرفت و تکامل حاصل تلاش خود باشد. برخی از افراد علاقمندند تا در سازمانهایی استخدام شوند که زمینه ارتقای بیشتری در انتظار آنها است. حتی اگر در ابتدای کار دستمزد کمتری نیز دریافت دارند.^(۹)

به هر حال آنچه در زمان استخدام، ملاک سنجش کارآیی و توانمندی افراد می‌باشد، صلاحیت‌های تحصیلی و میزان آموزشی است که فرد دریافت کرده است. حتی زمانی که فرد بنگاه را ترک کند تا در سازمان دیگری استخدام شود، کارفرمای بعدی، به احتمال قوی، تجربه قبلی و درآمدهای پیشین وی را ملاک قرار می‌دهد، و ارتباط نخستین بین تحصیلات و درآمد، ابدی و همیشگی خواهد ماند. در مجموع وجود «تبعیض آماری» و «بازار کار داخلی» در هنگام استخدام، می‌تواند پاسخ‌گوی این سؤال باشد که چرا افرادی که دارای تحصیلات بیشتراند، نسبت به افرادی که دارای تحصیلات کمترند، به طور «متوسط» درآمد بیشتری دریافت می‌دارند، حتی اگر افراد دارای تحصیلات بیشتر، به طور ذاتی مولدتر هم نیز نباشند.

گفته شد به طور «متوسط»، زیرا کارفرمایان نیز ممکن است اشتباهاتی را در هنگام استخدام مرتکب شوند و بعدها دریابند که برخی از دانش‌آموختگان دانشگاهی نیز ممکن است از لحاظ توانایی‌های فردی از دیگران مناسب‌تر نباشند. چنین افرادی در محیط کار ارتقا پیدا نخواهند کرد و پیشرفت آنها به احتمال قوی بسیار کند است. به طور معمول این افراد را بین مشاغل گوناگون چرخش می‌دهند تا ملاحظه شود که در کدام یک از مشاغل کارآیی بیشتری از خود نشان می‌دهند. برعکس افراد جاه‌طلب و بلند پرواز نیز ممکن است با گذشت زمان توانایی‌های

خود را ظاهر و به مشاغل بالاتری صعود نمایند. بنابراین هنگامی که ساختار درآمد افراد متوسط تحصیلات و مشاغل موجود در اقتصاد امروز مورد مطالعه قرار می‌گیرد، مشاهده می‌شود که:

۱- بین درآمد و آموزش، هنگامی که به طور متوسط برآورد شود، پیوند مستحکمی وجود دارد. (۱۰)

۲- در پیوند بین آموزش و درآمد، پراکنش قابل توجهی وجود دارد. به صورتی که دانش آموختگان خوب دبیرستانی ممکن است درآمدی بیش از دانش آموختگان ضعیف دانشگاهی دریافت دارند. این نکته ممکن است برای سایر مقاطع تحصیلی نیز مصداق یابد.

۳- سال‌های تحصیل مورد نیاز برای هر شغل، هر قدر هم که دقیق تعریف شده باشند، باز هم برای گروه شغلی ممکن است دارای پراکنش قابل ملاحظه‌ای باشد. این امر می‌تواند پایه‌های «تبعیض آماری» را سست و مخاطره آمیز نماید.

۴- بازار کار داخلی، در بسیاری از بنگاه‌های خصوصی و ادارات دولتی، بر اهمیت تجربه و توانایی‌های ذاتی اصرار دارد.

بخش دوم: تحصیلات، علامت راهنما در بازار کار

گفته شد که بر اساس فرضیه سرند، تحصیلات بهره‌وری نیروی کار را افزایش نمی‌دهد، بلکه ابزاری است که توسط آن، افرادی که از توانایی‌های ذاتی بیشتری برخوردارند، از افراد ناتوان مجزا می‌شوند. تحصیلات نیروی کار در واقع علامتی است که نشان می‌دهد چه افرادی آموزش‌پذیر و نظم‌پذیر، وظیفه‌شناس می‌باشند. میزان آموزش، به کارفرمایان کمک می‌کند تا افراد تواناتر در بازار کار شناسایی و آنها را به استخدام خود درآورند. (۱۱)

فرض کنید که بهره‌وری نیروی کار تنها ملاک پرداخت دستمزد قرار گیرد و کارفرما تمایل داشته باشد تا نیروی کار خود را افزایش دهد. او به بازار کاری مراجعه می‌کند که در آن دو گروه نیروی کار حضور دارند. گروه اول، افرادی هستند که از بهره‌وری کمتری برخوردارند و متقاضی دستمزد پایین‌تری (مثلاً ۱۰۰ هزار تومان در ماه) نیز می‌باشند. در مقابل گروه اول، گروه دومی وجود دارند که بهره‌وری آنها بالاتر، و دستمزد بیشتری (مثلاً ۲۰۰ هزار تومان در ماه) نیز درخواست می‌نمایند. اگر در چنین بازاری نتوان بین این دو گروه تمایز قایل شد و هیچ علامت و نشانه خاصی که گویای بهره‌وری بالاتر و پایین‌تر از افراد وجود نداشته باشد، در این صورت تمام بنگاه‌های متقاضی نیروی کار، ناچارند تصور کنند که همه نیروهای کار حاضر در بازار، از

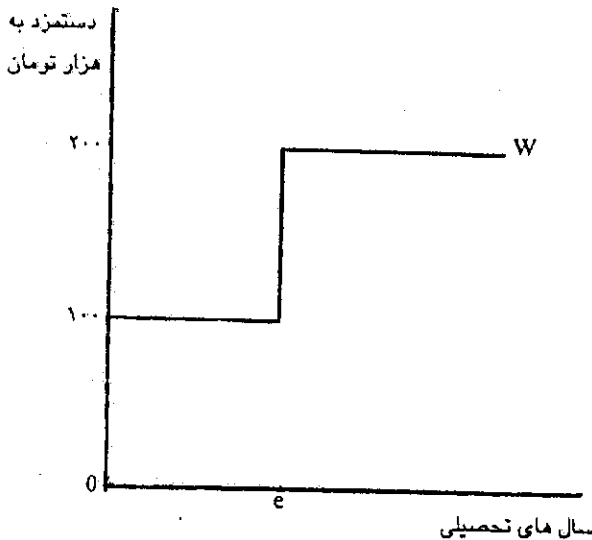
بهره‌وری متوسط برخوردارند و به آنها تا سقف ۱۵۰ هزار تومان در ماه دستمزد پرداخت نمایند.

در این بازار کار، اگر ابزاری نباشد که توسط آن، گروه اول از گروه دوم متمایز گردند و دستمزد بر اساس متوسط بهره‌وری تعیین شود، در این میان، هر بنگاهی که بتواند بدون صرف هیچ هزینه‌ای گروه دوم از نیروی کار را شناسایی و متمایز نماید و با حقوق ۱۵۰ هزار تومان استخدام کند، بی شک توانسته است بر قدرت تولید خود بیافزاید، و مبلغی معادل ۵۰ هزار تومان در ماه به ازای هر نفر منفعت حاصل کند. از طرف دیگر، از آنجا که در این بازار، نشانه و علامتی از بهره‌وری نیروی کار وجود ندارد و دستمزدها در حد ۱۵۰ هزار تومان تعیین شده، آن دسته از نیروی کاری که به گروه اول تعلق و از بهره‌وری کمتری برخوردارند، بیش از محصول نهایی که تولید می‌کنند دستمزد دریافت می‌دارند. اگر بتوان این افراد را متمایز ساخت، بنگاه می‌تواند با کنار گذاشتن این گروه، تنها به گزینش افراد گروه دوم بپردازد و بر منافع خود بیافزاید. لیکن این منافع عمری نخواهند داشت و دیری نخواهند پایید. زیرا بنگاه‌های دیگر نیز به همین روش دست خواهند یافت و دستمزد نیروی کار مولدتر را تا حد ۲۰۰ هزار تومان افزایش خواهند داد. بنابراین دیگر سودی از این بابت حاصل نخواهد شد.

در این بازار کار، اگر بنگاه‌ها، تحصیلات را نشانه‌ای از بهره‌وری نیروی کار در نظر گیرند، و فرض کنند افرادی که از تحصیلات در حد e و یا بیشتر برخوردار باشند، دارای بهره‌وری بالاتر، و افرادی که از تحصیلات کمتر از e بهره‌مندند، دارای بهره‌وری کمتر می‌باشند، با این فرض که آموزش بر بهره‌وری نیروی کار نمی‌افزاید و تنها به عنوان علامتی است که بنگاه‌ها را از میان بهره‌وری نیروی کار مطلع می‌سازد. اکنون این سؤال پدید می‌آید که آیا می‌توان از تحصیلات به عنوان ابزاری برای گزینش و سرند نیروی کار مولدتر استفاده نمود؟ پاسخ این سؤال آن است که تحصیلات در صورتی می‌تواند به عنوان چنین ابزار و علامتی مؤثر باشد که هزینه‌های کسب آن برای نیروی کار، با بهره‌وری ارتباط معکوسی داشته باشد.^(۱۲)

اگر بنگاه‌ها میزان تحصیلات e را به عنوان معیاری برای استخدام تعیین کنند، آنها ترجیح می‌دهند که با دستمزدهای یکسان، افرادی را برگزینند که از تحصیلات e و یا بالاتر برخوردارند. در این صورت سطح دستمزدها به طرف ۲۰۰ هزار تومان گرایش خواهد داشت. آن دسته از نیروی کار که تحصیلاتی کمتر از e دارند دستمزدی کمتر و در حد ۱۰۰ هزار تومان دریافت می‌کنند. با تعیین سطح تحصیلات e به عنوان معیاری برای استخدام، بدیهی است افرادی که از تحصیلات e و یا بالاتر برخوردارند، در اولویت قرار می‌گیرند و سطح دستمزد آنها

به طرف ۲۰۰ هزار تومان در ماه افزایش خواهد یافت. در حالی که نیروی کار دارای تحصیلات کمتر از e دستمزدی در حد ۱۰۰ هزار تومان در ماه دریافت می‌دارند. (نمودار شماره ۱).

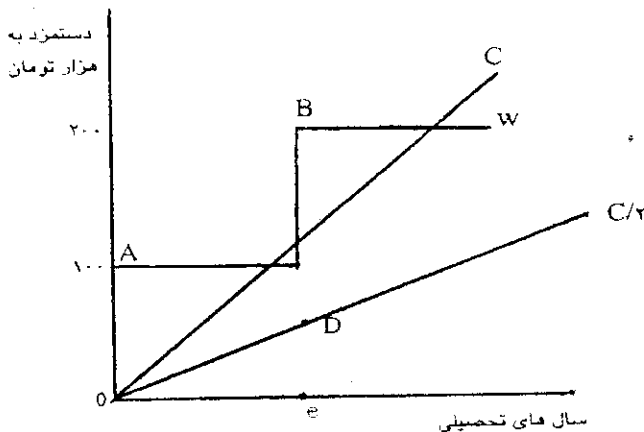


نمودار شماره ۱: درآمد ناشی از تحصیلات، به عنوان علامتی از بهره‌وری در بازار کار

از آنجا که تحصیلات شاخصی از توانایی‌ها و ابزاری جهت گزینش افراد در بازار کار است، چنانچه نیروی کار بتواند تحصیلات e را بدون هیچ هزینه‌ای انجام دهد، به طور حتم چنین کاری را خواهد کرد. در این صورت تمام نیروی کار با سطوح متفاوت بهره‌وری تمایل نشان خواهند داد تا تحصیلات خود را در حد e افزایش دهند. لیکن آموزش بدون صرف هزینه نمی‌باشد. حتی اگر آموزش هیچ گونه هزینه مستقیم و غیرمستقیمی (هزینه‌های درآمدهای صرف‌نظر شده) هم نداشته باشد، آموختن خود مستلزم صرف وقت و تلاش است و احتمالاً با توانایی‌های فرد رابطه معکوسی دارد.^(۱۳) بدین معنی که افراد توانا تر در مدت کوتاه‌تر و به نحو سهل‌تر، و افراد ناتوان‌تر همان مطالب را در فرصت بیشتر و به سختی می‌آموزند. بنابراین بدون در نظر گرفتن هزینه‌های متداول، آموختن خود دارای نوعی هزینه روانی است. این نوع هزینه‌ها برای افراد توانا، کمتر و برای افراد ناتوان بیشتر است. بدین ترتیب، افراد توانا قادرند تحصیلات e را با هزینه به نسبت کمتری انجام دهند. اگر افرادی که زود می‌آموزند و در فرآیند آموزشی

هزینه کمتری تحمل می‌کنند. - به احتمال زیاد - در دنیای کار و در انجام وظایف و مشاغل محوله مولدتر نیز می‌باشند، در این صورت انتخاب شاخص میزان تحصیلات به عنوان علامت یا نشانه‌ای در بازار کار، می‌تواند نمادی از بهره‌وری افراد بشمار آید.

برای درک بهتر از نقش هزینه‌های آموزش، به عنوان علامتی برای بنگاه در بازار کار، به نمودار شماره ۲ نگاه کنید. در این نمودار ساختار پرداخت دستمزد مشابه نمودار شماره ۱ است. اگر فرض شود که هزینه‌های تحصیل گروهی از بهره‌وری پایین‌تر برخوردارند با منحنی C ، و هزینه گروهی که از بهره‌وری بالاتری برخوردارند با منحنی $\frac{C}{2}$ نشان داده شود. در این صورت تأثیر آموزش بر انتخاب نیروی کار به سادگی قابل مشاهده می‌باشد. نیروی کار به طور معمول سطحی از آموزش را انتخاب می‌کند که در آن بازده بیشتری به دست آید. تفاوت بین هزینه‌های آموزشی و درآمد ناشی از آن گروه اول که دارای هزینه آموزشی C می‌باشند، تفاوت بین دستمزد و هزینه‌های آموزشی زمانی به حداکثر می‌رسد که سطح تحصیلات در حد صفر باشد (فاصله AO). در حالی که برای گروه دوم از نیروی کار که از بهره‌وری بالاتری برخوردارند، و هزینه‌های آموزشی در حد $\frac{C}{2}$ می‌باشد، این تفاوت زمانی به حداکثر می‌رسد که سطح تحصیلات آنها در حد e باشد (یعنی فاصله BD که به طور مشهود از فاصله AO بزرگتر است). بنابراین تنها کسانی که از هزینه‌های آموزشی $\frac{C}{2}$ برخوردارند، (افراد دارای بهره‌وری بالاتر) مایلند آموزشی در حد e سال تحصیلی دریافت نمایند.

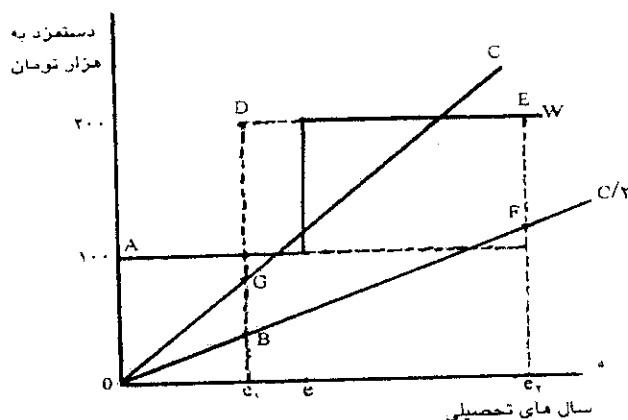


نمودار شماره ۲: فایده‌ها و هزینه‌های نیروی کار از علامت قرار دادن تحصیلات در بازار کار

در الگوی ساده فوق که در آن تحصیلات به صورت نمادی از بهره‌وری نیروی کار بشمار آمده، شایسته است به نکات ذیل توجه شود:

- ۱- نیروی کار هنگام حضور در مدرسه و دانشگاه و کسب تحصیل، این تصور را ندارند که آموزش‌های وی، روزی به صورت علایمی از بهره‌وری، کارفرمایی را در بازار کار راهنمایی خواهد کرد. حداکثر آنچه نیروی کار می‌داند آن است که با کسب آموزش بیشتر می‌تواند دستمزد خود را افزایش دهد. تصمیم در مورد آن که نیروی کار، تا چه حد به تحصیلات خود ادامه دهد، به هزینه‌ها و بازده آموزش بستگی خواهد داشت.^(۱۴)
- ۲- برای آن که آموزش در الگوی فوق بخواهد تنها نقش راهنما در بازار کار داشته باشد، ضروری است که بین بهره‌وری نیروی کار و هزینه‌های آموزش رابطه معکوسی برقرار باشد. البته این رابطه معکوس همیشه وجود ندارد، زیرا بسیار دیده شده، افرادی که از تحصیلات بالاتری برخوردارند، در عمل دارای بهره‌وری کمتری می‌باشند.
- ۳- اگر سطح آموزش مورد درخواست بنگاه‌ها به عنوان علامت راهنما از e به e_1 تنزل یابد (نمودار شماره ۳)، آموزش دیگر ارزش راهنما در بازار کار را نخواهد داشت. زیرا هر دو گروه از نیروی کار ترجیح می‌دهند که سطح تحصیلات خود را به e_1 برسانند. چرا که برای افراد با بهره‌وری کمتر، بازده تحصیلات از AO به DG (که بزرگ‌تر است) افزایش و برای افرادی که از بهره‌وری بیشتر برخوردارند این فاصله تنها به BD افزایش می‌یابد، و توانایی‌های بیشتر آنها را نمایان نمی‌سازد. در این صورت آموزش دیگر به عنوان یک ابزار مناسب گزینش، برای کارفرمایان بشمار نخواهد رفت. چرا که کارفرمایان در بلند مدت درخواست یافتن تمام نیروی کاری که از تحصیلات e_1 برخوردارند، به طور حتم دارای بهره‌وری بالاتر نخواهند بود. (استحقاق ماهی ۲۰۰ هزار تومان در ماه را نخواهد داشت) و آموزش در حد e_1 نمی‌تواند به صورت علامت راهنما در بازار کار مورد استفاده قرار گیرد. در این صورت کارفرمایان یا از تحصیلات به عنوان ابزار گزینش و سرند صرف‌نظر می‌کنند و یا آن که به همه نیروی کار، دستمزدی معادل ۱۵۰ هزار تومان در ماه می‌پردازند، و یا آن که سطح آموزش برای استخدام را بالاتر می‌برند.
- ۴- بالاتر بودن سطح آموزش، فراتر از e نیز کارآمد نخواهد بود. زیرا همان‌گونه که از نمودار شماره ۳ مشاهده می‌شود، نیروی کار با بهره‌وری بیشتر و هزینه آموزشی کمتر، انگیزه‌ای برای کسب تحصیلات بیشتر از e را ندارد. چرا که تحصیلات بیشتر از e هزینه بر است، و به دستمزد بالاتری نیز نمی‌انجامد. اگر بنگاه‌ها سطح تحصیلات را در حد e_2 تعیین کنند (نمودار

شماره ۳)، آموزش به عنوان علامت راهنما در بازار کار، دوباره ارزش خود را از دست خواهد داد. به این دلیل که نیروی کار مولدتر نیز انگیزه‌ای برای کسب تحصیل از خود نشان نمی‌دهد، زیرا که فاصله AO از فاصله EF بزرگتر و بنگاه‌ها قادر نخواهد بود تا بین این دو نوع نیروی کار تمایز قایل شوند.

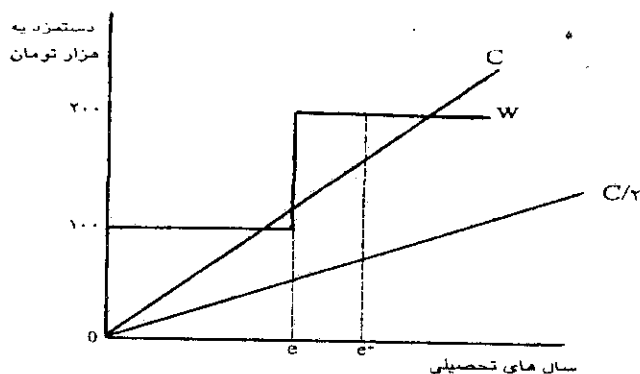


نمودار شماره ۳: شکست آموزش به عنوان علامت راهنما در بازار کار

۵- آیا در الگوی فوق، برای تحصیلات به عنوان علامت راهنما در بازار کار، حد بهینه‌ای نیز وجود دارد؟ در واقع، مقدار بهینه تحصیلات، آن حداقل از تحصیلاتی است که بتواند به خوبی دو گروه از نیروی کار را از یکدیگر متمایز نماید. در نمودار شماره ۴، نقطه بهینه، جایی در سمت راست e قرار دارد. تحصیلات فراتر از e را تنها می‌توان از نیروی کار با بهره‌وری بیشتر انتظار داشت. زیرا چنین سطحی از تحصیلات، خارج از توان نیروی کار با بهره‌وری کمتر است. اگر آموزش مورد درخواست، در سطحی کمتر از e تنزل پیدا می‌کرد، هر دو گروه از نیروی کار تمایل به کسب آن داشتند، و در این صورت، ارزش آموزش به عنوان علامت راهنما در بازار، از دست می‌رفت. حال اگر آموزش مورد درخواست افزایش و به سطحی فراتر از e و برای مثال e^1 ارتقاء یابد، در این حالت تحصیلات به عنوان راهنما در بازار کار، به دقت عمل خواهد کرد، لیکن مستلزم انجام هزینه بیشتر از طرف نیروی کار با بهره‌وری بالاتر و در نهایت هزینه بیشتر برای جامعه است. به عبارت دیگر، چنانچه معیار تحصیلات به سطح e ارتقا یابد، نیروی کار با بهره‌وری بیشتر، چنین تحصیلاتی را کسب خواهد کرد، در حالی که نیروی کار بار بهره‌وری کمتر، از آن صرف نظر خواهد کرد. هر چند تحصیلات اضافی $e^1 - e$ که حاصل مدت زمان

حضور بیشتر در مدرسه و دانشگاه است مستلزم انجام هزینه‌های فردی و اجتماعی بالاتر است و نفعی از آن حاصل نمی‌شود. زیرا که تحصیلات e به همان اندازه تحصیلات e^1 می‌تواند بین دو گروه از نیروی کار تمایز قایل شود. لیکن هزینه تحصیلات e چه برای فرد و چه برای جامعه کمتر خواهد بود.

آیا در بازار کار نیروهایی وجود دارد که تحصیلات مورد نیاز درخواست را در حد بهینه و یا e سوق دهد؟ ملاحظه شد که تحصیلات کمتر از e قادر نخواهد بود تا بین دو گروه از نیروی کار تمایز قایل شود و بنگاه‌ها سطح تحصیلات کمتر از e را نمی‌پذیرند. هرچند، چنانچه تحصیلات مورد درخواست کارفرمایان از ابتدا در سطح e^1 نیز تعیین می‌گردید، دوباره نیروهایی که در بازار وجود دارد آن را به طرف e هدایت خواهند کرد. زیرا نیروی کاری که تحصیلاتی در حد e^1 دارد، استخدام او نیز پرهزینه‌تر از نیروی کاری است که تنها تحصیلاتی در حد e دارد. زیرا افرادی که در خود سرمایه‌گذاری‌های آموزشی بیشتری انجام می‌دهند، تقاضای دستمزد بالاتری نیز دارند، تا هزینه‌های انجام شده را جبران نمایند. با توجه به دستمزد بالاتری که افراد با تحصیلات e^1 درخواست می‌کنند، بنگاه‌ها بر اساس تجربه ترجیح می‌دهند که افرادی را استخدام نمایند که از تحصیلات e برخوردارند و به نسبت دستمزد کمتری را درخواست می‌کنند. چنانچه افراد دارای تحصیلات e ثابت کنند که به اندازه همان کسی که در سطح e^1 در خود سرمایه‌گذاری آموزشی کرده‌اند، مولد می‌باشند، بنگاه‌هایی که چنین تجربه‌ای را به دست آورده‌اند، سودهای اضافی دریافت خواهند داشت. در این صورت بنگاه‌های دیگر نیز به همین روش عمل می‌کنند و سطح آموزش e به سطح تحصیلات تعادلی و بهینه برای استخدام در بازار کار تبدیل خواهد شد. به توضیحات صفحه یادداشت مراجعه شود.



نمودار شماره ۴: آموزش بهینه، به عنوان علامت راهنما در بازار کار

در مجموع می توان اظهار داشت که در فرضیه سرند، تحصیلات به طور اساسی ویژگی های مولد انسان را به هیچ وجه توسعه نمی بخشد و توانایی های تولید و رفتار مفیدی را نمی آموزد. این فرضیه بر این پایه استوار است که جوانان در مدرسه و دانشگاه هیچ نمی آموزند و تحولی در آنها بوجود نمی آید که بعدها منجر به ارتقای سطح بهره وری ایشان شود. بلکه نظام آموزشی تنها به صورت یک سرند و یا صافی عمل می کند. (۱۵) افرادی که از این صافی عبور می کنند، در واقع آنهایی هستند که از توانایی های ذاتی برخوردارند. این توانایی ها موجب می شود که آنها بتوانند مدارج تحصیلی را نیز با موفقیت به اتمام برسانند. در این صورت تحصیلات علامتی از توانایی های ذاتی است و راهنمایی برای کارفرما در بازار کار بشمار می آید.

بخش سوم: تحصیلات: شاخصی از توانایی ها یا وسیله ای برای کسب مهارت ها

فرضیه سرند در شکل افراطی آن، در واقع انتقادی از نظریه سرمایه انسانی بشمار می آید. طرفداران افراطی فرضیه سرند بر این باورند که آموزش تنها ظرفیت های تولیدی افراد را مشخص می کند، بدون آن که به طور حتم زمینه رشد و توسعه آن را فراهم کند. آموزش در این حالت نوعی «امتیاز علمی» است، و بنگاه ها می توانند به وسیله آن به انتخاب نیروی کار مورد نظر خود بپردازند. در این راستا، مدارک علمی، از یک سو ظرفیت تولیدی نیروی کار را نشان می دهد و از دیگر سو معیاری برای تعیین «نخستین دستمزد» آن به شمار می آید. اما فرضیه سرند در حالت تعدیل شده آن، بیشتر مکمل جهت گیری های نظریه سرمایه انسانی است و جانشین آن قلمداد نمی گردد. (۱۶) در حالی که نظریه سرمایه انسانی طرف عرضه نیروی کار را مورد مطالعه قرار می دهد و ویژگی های کیفی آن را بررسی می کند. شکل تعدیل یافته فرضیه سرند، به مسایل مورد توجه طرف تقاضا در بازار کار می پردازد، بنابراین فرضیه سرند و نظریه سرمایه انسانی در بسیاری از جهات در راستا و تکمیل کننده یکدیگر می باشند. در سطور ذیل، ابتدا به انتقادات فرضیه افراطی سرند پرداخته می شود و سپس دیدگاه های فرضیه تعدیل شده سرند مورد بررسی قرار می گیرد.

الف - فرضیه افراطی سرند به دلایل زیر مردود است:

۱- مدعیان فرضیه افراطی سرند بر این باورند که آموزش بر میزان توانایی ها نمی افزاید، بلکه افراد توانا را متمایز می سازد. در پاسخ به این انتقاد، این سؤال مطرح می شود که آیا پرستاران، تکنسین ها، پزشکان و مهندسان، در طول دوره تحصیل در دانشگاه، مهارت و

تخصص تازه‌ای نمی‌آموزند و بر سطح توانایی‌های خود نمی‌افزایند. آیا جوانان با طی این دوره‌های آموزشی بر توانایی‌های یدی و فکری خود نمی‌افزایند و قدرت تولید آنها ارتقا نمی‌یابد. آیا باز می‌توان گفت که آموزش عالی، تنها افرادی که از توانایی‌های ذاتی برخوردارند را از دیگران متمایز می‌نمایند و بر میزان قابلیت‌های ایشان نمی‌افزاید. آیا در این صورت، مدارک دانشگاهی گواه بر کسب مهارت‌ها و تخصص‌های بیشتر نمی‌باشد. اگر صلاحیت‌های تحصیلی و طول مدت تحصیلی ملاک توانایی‌های بیشتر است و افرادی که سال‌های بیشتری را در دانشگاه سپری کرده‌اند، از ظرفیت تولیدی بیشتری برخوردارند و استقامت و پایداری و نظم‌پذیری بیشتری دارند، چرا کارفرمایان، پزشکان را بجای مهندسان استخدام نمی‌کنند. مگر نه آن است که پزشکان سال‌های بیشتری را در دانشگاه گذرانیده‌اند؟ بنابر این پزشکان نسبت به مهندسان باید از توانایی‌های بیشتری برخوردار باشند و از نظر کارفرمایان رجحان داشته باشند.

۲- فرضیه افراطی سرند مدعی است آموزش هیچ تحولی در فرد بوجود نمی‌آورد که منتهی به تغییر در میزان توانایی‌ها و در نتیجه ارتقای قدرت تولید وی گردد. اگر بپذیریم که افراد رفتار عقلانی دارند و بر اساس بازده نهایی هر واحد اضافی سرمایه به سرمایه‌گذاری‌های بیشتر تمایل نشان می‌دهند. در این صورت نمی‌توان پذیرفت که فرد تنها به خاطر ایجاد علایمی برای بنگاه‌ها، حاضر به انجام چنین سرمایه‌گذاری‌های سنگینی در آموزشی عالی باشد. بلکه افراد به علت کسب مهارت‌ها و تخصص‌های گوناگون در خود سرمایه‌گذاری‌های آموزشی می‌کنند، تا با توانایی‌های بیشتر و قدرت تولید بالاتر بر میزان درآمدهای خود بیافزایند.^(۱۷) جامعه نیز، بدان علت در آموزش عالی سرمایه‌گذاری می‌کند که معتقد است، نیروی کار تحصیل کرده، قادر است با مهارت‌ها و تخصص‌های خود، صنایع کشور را بهتر اداره کند، در انتقال تکنولوژی مؤثرتر باشد و سبب رشد اقتصادی بیشتر شود. اگر آموزش به طور مستقیم موجب بهبود مهارت‌ها و بهره‌وری نیروی کار نگردد، حتی اگر از نظر سرمایه‌گذاری خصوصی هم سودآورتر باشد، لیکن به لحاظ اجتماعی سودآور نخواهد بود. آموزشی از نظر اجتماعی سودآور است که به ارتقای سطح مهارت‌ها و تخصص‌ها منجر شده، قدرت تولید افراد را افزایش و سهم آنها را در تولید ملی گسترش دهد.

۳- آموزش علاوه بر تأثیر مستقیمی که در قدرت تولید افراد بوجود می‌آورد، الگوی رفتاری فرد را به شدت تحت تأثیر قرار داده و بر میزان انگیزه‌های وی می‌افزاید. افراد تحصیل کرده به طور معمول در مسائلی اجتماعی مشارکت بیشتر و فعال‌تری دارند، هزینه‌های اجتماعی کمتری بوجود می‌آورند و در یک کلام در سرنوشت خود، خانواده و جامعه تأثیر مثبت می‌گذارند.

جامعه که از آثار مستقیم سرمایه‌گذاری‌های آموزشی آگاه است، حاضر است به خاطر آثار جانبی که آموزش در اجتماع بوجود می‌آورد، هر ساله مبالغ بیشتری را به این بخش اختصاص دهد.

۴- یکی از نقاط ضعف جدی فرضیه افراطی سرند آن است که بیشتر در هنگام استخدام نیروی کار و تعیین میزان اولین دستمزد، کارآمد است. این فرضیه برای تعیین دستمزد مادام‌العمر افراد کارایی چندانی ندارد. زیرا درآمد نه تنها با طول سال‌های تحصیل، که با سال‌های تجربه کاری نیز همبستگی شدید دارد. کارفرمایان در بلندمدت دارای فرصت کافی هستند، تا نیروی کار خود را در جهات گوناگون مورد ارزیابی قرار داده و شواهد کافی از کیفیت عملکرد شغلی او به دست آورند و میزان دستمزد وی را مشخص کنند. بدون آن که مجبور باشند تنها خود را به صلاحیت‌های تحصیلی آنها محدود کنند. علاوه بر این شواهد نشان می‌دهد که همبستگی شدید بین میزان درآمد و طول دوره تحصیلی در دهه دوم عمر کاری به تدریج تخفیف می‌یابد و در دهه دوم و سوم ارتباط بین میزان درآمد و سال‌های تجربه کاری تقویت می‌شود.

۵- شواهد آماری در کشورهای گوناگون نشان داده که بخش مهمی از تفاوت‌های درآمدی نیروی کار ناشی از سرمایه‌گذاری‌های آموزشی است و تنها بخش کوچکی به توانایی‌های ذاتی مربوط می‌شود. تأکید بیش از حد فرضیه افراطی سرند بر سهم توانایی‌های ذاتی و کم اهمیت جلوه دادن سایر انواع توانایی‌های شناختی و رفتاری، مغایر با شواهد و اطلاعات موجود است. مطالعات انجام شده توسط ساخاروپولوس نشان می‌دهد که در ایالات متحده آمریکا، برای مثال ۶۵ تا ۹۷ درصد از تفاوت‌های درآمدی دانش‌آموختگان دانشگاهی و ۴۰ تا ۸۸ درصد از تفاوت‌های درآمدی دیپلمه‌های دبیرستانی، ناشی از توانایی‌های اکتسابی در محیط آموزشی بوده و سهم توانایی‌های ذاتی در ایجاد درآمدها ناچیز بوده است.^(۱۸) به طور کلی می‌توان گفت که هر قدر میزان تحصیلات نیروی کار بیشتر باشد، سهم توانایی‌های اکتسابی در تفاوت‌های درآمدی بیشتر و سهم توانایی‌های ذاتی در ایجاد درآمدها کم‌رنگ‌تر است.

۶- فرضیه افراطی سرند مدعی است که نظام آموزشی قادر به از بین بردن تفاوت درآمدها و توزیع عادلانه‌تر آن نمی‌باشد. زیرا عرضه فزاینده دانش‌آموختگان دانشگاهی در بازار کار موجب می‌شود تا کارفرمایان معیارهای استخدامی خود را از لحاظ صلاحیت‌های تحصیلی پیوسته بالا ببرند و شرایطی را فراهم کنند که متقاضیان کار در بازار برای یافتن شغل مناسب، مجبور شوند به طور مرتب دوره‌های آموزشی بیشتری را طی کنند. چنین مسأله‌ای سبب

می‌شود که درآمد واقعی دانش‌آموختگان دانشگاهی متناسب با میزان تحصیلاتشان افزایش نیابد و بنابراین آثار تحصیلات در تفاوت درآمدها کم اهمیت جلوه کند. پاسخ به چنین انتقادی، آن است که تقاضای فرد برای آموزش بیشتر، به شدت تحت تأثیر نرخ بازده خصوصی آن است. بدین معنی که افراد در صورتی به سرمایه‌گذاری‌های آموزشی اضافی می‌پردازند که ارزش حال درآمدهای ناشی از آن مقطع بیش از ارزش حال انواع هزینه‌های آن باشد. بنابر این افرادی که تحصیلات بیشتری دریافت می‌کنند توقع دستمزد بالاتری نیز دارند، دستمزدی که بتواند بازده سرمایه‌گذاری در مقطع جدید را جبران کند.^(۱۹) بنابر این آموزش به طور قطع درآمد افراد را تحت تأثیر قرار خواهد داد و زمینه توزیع عادلانه‌تر درآمدها را در جامعه باعث می‌گردد.

ب - ارزیابی فرضیه تعدیل شده سرند

۱- تحصیلات، به عنوان وسیله‌ای برای گزینش و متمایز ساختن نیروی کار در بازار، خود دارای ارزشی فردی و اجتماعی است. برای کارفرمایان، تحصیلات شاخصی از توانایی‌ها به شمار می‌آید و آنها نیروی کار مورد نیاز خود را با این شاخص متمایز رتبه‌بندی و استخدام می‌کنند. به ظن کارفرمایان، افرادی که قادر به کسب تحصیلات بیشتر بوده، به احتمال قوی همان کسانی هستند که توانسته‌اند آموزش بیشتر را با کمترین هزینه ممکن انجام دهند. می‌دانیم که علاوه بر هزینه‌های پولی و فرصتی، آموزش دارای هزینه‌های روانی است. برخی از افراد سریع‌تر می‌آموزند، و وقت و تلاش کمتری را صرف یادگیری می‌کنند و بنابراین از بازده بیشتری برخوردارند. در حالی که بعضی دیگر، ممکن است همان مطلب را در وقت بیشتر بیاموزند. بدیهی است، برای گروه نخست، آموزش از هزینه روانی کمتر و برای گروه دیگر از هزینه روانی بیشتری برخوردار است. گروه نخست به احتمال زیاد در محیط کار نیز، مطالب مورد نیاز را با سهولت بیشتری می‌آموزند و توانایی‌های خود را بهتر بروز می‌دهند.

۲- از آنجا که عرضه نیروی کار در بازار، به طور معمول بیش از تقاضای آن است و بنگاه‌ها تحصیلات را شاخصی از توانایی بشمار می‌آورند، بسیار مشاهده شده که کارفرمایان برای مشاغل بسیار ساده مثل کارهای دفتری، افراد با تحصیلات بالاتر را به افراد با تحصیلات کمتر ترجیح می‌دهند. زیرا به زعم آنها در شرایط مساوی، افرادی که دارای تحصیلات بالاتری هستند به احتمال قوی از توانایی نظم‌پذیری، انگیزه و پشتکار بیشتری برخوردارند. در چنین شرایطی متقاضیان کار در بازار کار، برای دستیابی به مشاغل عادی، ناچارند مدارک تحصیلی بالاتری کسب کنند تا برای کارفرمایان علایم بیشتری از توانایی را تدارک بینند. به این ترتیب،

افراد و جامعه منابع قابل توجهی را برای ایجاد علایمی از توانایی در خود سرمایه‌گذاری می‌کنند، در حالی که در عمل چنین تحصیلاتی، در محیط کار مورد استفاده قرار نخواهد گرفت و مؤثر نخواهد بود.^(۲۰) این مسأله به ویژه در کشورهای در حال توسعه، آنجا که منابع محدود و تخصیص آن اغلب بهینه نمی‌باشد، می‌تواند فوق‌العاده فاجعه‌آمیز باشد.

۳- فرضیه سرزند مدعی است که نرخ بازده دانش‌آموختگان دانشگاهی بیش از تارکان تحصیل در دانشگاه‌ها است. در این فرضیه ادعا شده آنچه فرد در دانشگاه می‌آموزد متناسب با اوقاتی است که در آن صرف می‌کنند. بنابر این به افرادی که تحصیلات خود را به پایان می‌رسانند (مدرک کارشناسی می‌گیرند)، نسبت به کسانی که تحصیلات خود را در نیمه راه رها می‌کنند، باید امتیاز بیشتری (نرخ بازده بالاتری) تعلق گیرد. این خود شاهدهی است که تحصیلات می‌تواند به عنوان ابزاری برای سرزند نیروی کار مورد استفاده قرار گیرد. نظریه سرمایه انسانی با این استدلال مخالف است و اظهار می‌دارد که فردی که پس از چهار سال فارغ‌التحصیل می‌شود، بیش از چهار برابر دانشجویی که در پایان سال اول، دانشگاه را ترک کرده مطلب آموخته و توانایی کسب کرده است. از طرفی این نظریه ادعا دارد که تارکان تحصیل، بیشتر همان کسانی می‌باشند که تحصیلات برای آنها دارای هزینه روانی بالایی بوده و علت ترک تحصیل آنها بیشتر عدم تحمل چنین هزینه‌هایی است.

۴- طرفداران فرضیه سرزند بر این باورند که نیروی کاری که توانسته به سطوح بالاتری از آموزش نایل شود، به طور معمول از بهره‌وری بالاتری نیز برخوردار خواهد بود. آنها ارتباط بین درآمد و تحصیلات را به طور مقطعی بررسی و آن را ثابت می‌پندارند. در حالی که نظریه سرمایه انسانی معتقد است نه تنها این تفاوت درآمدی در هر مقطع از زمان وجود دارد، بلکه این تفاوت با گذشت زمان به نفع افرادی که از تحصیلات بالاتری برخوردارند تغییر خواهد کرد. به عبارت دیگر در شرایط مساوی، افراد تحصیل کرده با کسب تجربه، قدرت تولید بیشتری به دست می‌آورند و درآمد آنها نسبت به افرادی که از تحصیلات کمتری برخوردارند به سرعت افزایش می‌یابد. هر قدر میزان تحصیلات افراد بیشتر باشد، رشد درآمد آنها با کسب تجربه بیشتر افزون خواهد شد.

۵- ایراد دیگری که بر فرضیه تعدیل شده سرزند وارد است، آن است که این فرضیه «بازار کار داخلی» را کم اهمیت جلوه می‌دهد. در واقع کارفرمایان، به جز نیروی کار مورد نیاز در قاعده و برخی در راس هرم، بقیه نیروی کار خود را از بازار کار داخلی تأمین می‌کنند، آنجا که عملکرد شغلی مبنای ارتقای به مشاغل بالاتر و مسؤولیت‌های سنگین‌تر است. در چارچوب بازار کار

داخلی، دیگر آن نوع از تبعیض آماری که بر اساس صلاحیت‌های آموزشی و مدارک دریافتی، پایه‌گزینش نیروی کار و تعیین میزان اولین دستمزد قرار می‌گرفت، تغییر شکل داده و جای خود را به توانایی‌هایی می‌دهد که در عمل، در محیط کار مشاهده شده و مبنای درآمدهای مادام‌العمر گشته است.

به این ترتیب، ملاحظه می‌شود که اکثر استدلال‌های طرفداران فرضیه سرند و نظریه سرمایه انسانی جوانب متفاوتی از یک مسأله را می‌بینند که در واقع آنها را از یکدیگر دور نمی‌کند.

طرفداران فرضیه سرند مدرک و تحصیلات دانشگاهی را شاخصی از توانایی‌های ذاتی می‌دانند و معتقدند فردی که توانسته مدارج تحصیلی خود را به اتمام برساند، به طور مسلم فردی مستعد، نظم‌پذیر، آموزش‌پذیر و منضبط به شمار می‌آید. بنابراین تحصیلات می‌تواند شاخص توانایی‌های فردی باشد. از سوی دیگر طرفداران نظریه سرمایه انسانی بر این باورند که آموزش مهارت‌های انجام کار را ارتقا می‌دهد و این امر موجب می‌شود تا قدرت تولید و بهره‌وری افراد با کسب تحصیلات افزایش یابد. آنچه مهم است آن است که طرفداران نظریه سرمایه انسانی معتقدند که آموزش بهره‌وری را افزایش می‌دهد، در حالی که طرفداران فرضیه سرند بر این باورند که نظام آموزشی و دانشگاه افراد توانا را از افراد ناتوان متمایز می‌سازد. بنا بر این گروه اول دانشگاه را به صورت جایگاهی برای آموزش و پرورش نیروی کار می‌بینند و گروه دیگر دانشگاه را به وسیله‌ای برای گزینش افراد مستعد به شمار می‌آورند. به هر حال از آنجا که تحصیلات دانشگاهی پر هزینه است، اگر بخواهیم همه جوانان را از تحصیلات دانشگاهی - با هر هدف، هدف آموزش و پرورش و هدف ارایه علایمی از توانایی‌های فردی - برخوردار شوند، مستلزم توجه به بازده اقتصادی چنین سرمایه‌گذاری می‌باشد. استخدام نیروهای تحصیل کرده و دانشگاه دیده، نیازمند پرداخت دستمزد بالاتری به آنها است. دستمزد افراد دانشگاه رفته بیش از دستمزد افراد دیپلمه است، به این دلیل که دستمزد آنها باید هزینه‌های دانشگاه (و یا بازده سالیانه سرمایه‌گذاری در آموزش عالی را) نیز جبران نماید.

طرفداران نظریه سرمایه انسانی تفاوت دستمزد بالاتر افراد دانشگاه رفته را به خاطر توانایی بیشتر و بهره‌وری بالاتر آنها می‌دانند، در حالی که طرفداران نظریه سرند این تفاوت درآمدی را به توانایی‌های ذاتی فرد منتسب می‌کنند که دانشگاه توانسته آن را کشف و نمایان سازد.

انتقاد مهمی وارد بر فرضیه سرند آن است که برای شناسایی افراد توانا، افراد را مجبور می‌سازد تا ۴ سال در خود سرمایه‌گذاری کنند تا توانایی‌های موجود در خود را به کارفرمایان نمایان سازند. بنابراین ابزاری که طرفداران فرضیه سرند مورد استفاده قرار می‌دهند یک ابزار

پرهزینه و گران قیمت برای فرد و جامعه به شمار می آید. اگر بنگاه می توانست افراد توانا را بدون تحصیلات دانشگاهی آنها تمیز دهد، می توانست با هزینه کمتری نیروی کار مورد نیاز خود را استخدام کند. اما طرفداران این فرضیه مدرک دانشگاهی را ملاک گزینش و سرند قرار می دهند و این امر برای جامعه هزینه های گزافی در بر دارد.

این که چرا بنگاه ها به دنبال روش های دیگر و شاخص های متفاوت برای گزینش و سرند افراد توانا نبوده اند، در واقع به خاطر دلایل ذیل است:

- ۱- آموزش، با هر نوع دیدی به آن، بهره وری نیروی کار را توسعه می بخشد، و
- ۲- آموزش نسبت به هر ابزار دیگری که بنگاه بتواند برای گزینش و سرند نیروی مورد نیاز خود استفاده کند، ارزان تر است.

در هر دو حالت فوق، این واقعیت که کارفرمایان تمایل دارند تا به نیروی تحصیل کرده خود دستمزد بیشتری بپردازند، به نظر می رسد گواه این حقیقت باشد که آموزش دارای منافع اجتماعی است، و قدرت تولید جامعه را افزون می سازد.

جمع بندی نتایج

مشاهده می شود که کارفرمایان به طور معمول افرادی را که از تحصیلات بالاتری برخوردارند، در شرایط مساوی به افرادی که دارای تحصیلات پایین تری می باشند، ترجیح می دهند. چنین رفتاری از طرف کارفرمایان مبتنی بر دلایل ذیل است:

۱- افرادی که از تحصیلات بالاتری برخوردارند اغلب دارای مهارت ها و تخصص های بیشتری هستند.

۲- افرادی که از تحصیلات بالاتری برخوردارند به طور معمول دارای ویژگی های شخصیتی مطلوبتری می باشند.

۳- افرادی که از تحصیلات بالاتری برخوردارند بیشتر نظم پذیر و نسبت به قوانین سازمان مطیع ترند.

دلایل رجحان کارفرمایان به استخدام نیروی کار تحصیل کرده تر هرچه باشد، حقیقت آن است که همه این ویژگی های مطلوب را نمی توان با قاطعیت در هنگام استخدام نیروی کار، مورد شناسایی قرار داد. بنابراین کارفرما ناچار به استفاده از ابزار گزینش و سرند است.

کارفرما فرض می کند که افراد دارای تحصیلات بیشتر، از استقامت و پایداری، علاقه و انگیزه، نظم پذیری، آموزش پذیری و در یک کلام قابلیت های گسترده تری برخوردارند.

بنابراین او با توجه به تحصیلات به تبعیض آماری می پردازد و افراد تحصیل کرده تر را بر می گزیند. تجارب کارفرما موجب شده تا وی در گزینش خود، علائم و نشانه های شخصیتی را

بر مهارت‌های شناختی رجحان دهد. زیرا کارفرما معتقد است که مهارت‌های شناختی را می‌توان با دوره‌های آموزش تکمیلی و ضمن خدمت به طور اساسی جبران نمود، لیکن این امر مستلزم آن است که نیروی کار از لحاظ آموزش‌پذیری، آمادگی داشته و دارای علاقه و انگیزه کافی باشد. به طور قطع و یقین چنین گزینشی، از طرف کارفرمایان، بهترین روش برخورد با مسأله نیست، اما شاید یکی از راه‌های ممکن و مناسب باشد. در این حالت، همبستگی مشاهده شده بین درآمد و طول دوره تحصیلی، که در نظریه سرمایه انسانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و اساس مشاكت آموزش در رشد اقتصادی را تشکیل می‌دهد، جای خود را به همبستگی بین تحصیلات و ویژگی‌های رفتاری، که در فرضیه سرزند دارای اهمیت حیاتی است می‌دهد.

منابع و مأخذ

- ۱- جونز، گرنٹ (۱۳۷۶): اقتصاد آموزش، ترجمه مصطفی عمادزاده، اصفهان، انتشارات جهاد دانشگاهی، صص ۳۱-۲۶.
- ۲- ساخاروبولوس، ج، و وودهال، م. (۱۳۷۳): آموزش برای توسعه، تحلیلی از گزینش‌های سرمایه‌گذاری، ترجمه پریدخت وحیدی و حمید سهرابی، تهران، انتشارات سازمان برنامه و بودجه، صص ۷۰-۶۸.
- ۳- عمادزاده، مصطفی (۱۳۷۸): «مباحثی از اقتصاد آموزش و پرورش، چاپ یازدهم، اصفهان، انتشارات جهاد دانشگاهی، صص ۱۵۵-۱۵۳.
- ۴- عمادزاده، مصطفی (۱۳۷۶): تقاضا برای آموزش عالی، تهران، مجله برنامه و بودجه، شماره ۱۷-۱۶، صص ۳۲-۱۵.
5. REYNOLDS, L. G. (1987): "Labor Economics and Labor Relations", Prentice - Hall, N.J. 8th Ed. PP. 116- 119.
6. CHISWICK, B.R. (1973): "Schooling, Screening, and Income", in L.C.SOLMON and P.J. TAUBMAN (eds.): "Does College Matter? NewYork Academic Press, PP. 154 - 158.
7. BLAUG, M. (1984): "Where Are We Now in the Economics of Education? ", Economics of Education Review, PP. 17-27.
8. MINCER, J. (1974): "Shooling, Experience and Earnings", NewYork: National Bureau of Economic Research, PP. 16-20.
9. BLAUG, M. (1976): "The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey",
10. MACHLUP, F. (1984): "The Economics of Information and Human Capital",

Princeton University Press, PP. 523-537.

11. PSACHAROPOULOS, G. (1975): "Earnings and Education in OECD Countries", Paris, OECD PP. 96-98.
12. EHREHBERG, R. & SMIT<R.S (1988): "Modern Labor Economics", Theory and Public Policy, 3rd. Ed. PP. 287-281.
13. PsachAROPOULOS, G. (1980): "On the Weak Versus the Strong Version of the Screening Hypothesis", Economic Letters NO. 4. PP. 181-185.
14. STIGIZ, J. E. (1975): "The Theory of "Screening", Education and the Distribution of Income", American Economic Review Vol. 65. PP. 283-300.
15. SPENCE, M. (1974): "Hob Market Signaling", Quarterly Journal of Economics, No, 87, PP. 355-374.
16. RILEY, J.G. (1976): "Information, Screening and Human Capital", American Economic Review Vol. 66.PP. 254-260.
17. WOLPIN, K.I. (1977): "Education and Screening", American Economic Review, Vol. 67. PP. 949-958.
18. ARROW. K.J. (1973): Higher Education as a Filter, Journal of Public Economics, Vol. 2. PP. 193-216.
19. LAYARD, R., & PSACHAROPOULOS, G. (1974): "The Screening Hypothesis and the Returns to Education", Journal of Political Economy, No. 82. PP. 985-998.
20. PSACHAROPOULOS, G. (1975): op. cit P. 106.