

تحليل أفكار David Card حول اقتصاديات العمل: دراسة قياسية للاقتصاد الأمريكي
(1990-2024)

Analyzing David Card's Ideas on Labor Economics: A Standard Study
of the American Economy (1990-2024)

د. هاني عبدالمالك *

مخبر الدراسات البيئية والتنمية المستدامة، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي، تبسة (الجزائر)

hani.abdelmalek@univ-tebessa.dz

تاريخ القبول: 2025/09/11

تاريخ الاستلام: 2025/07/10

مستخلص:

الغرض من هذه الدراسة هو تحليل والتأكد من الأفكار الرئيسية للاقتصادي الأمريكي-الكندي David Card في سبعينيات وثمانينيات وتسعينيات القرن العشرين حول اقتصاديات العمل، والتي استأهلت نيل جائزة نوبل في سنة 2021، والتي تقضي بأن رفع الأجور لا يقلص فرص التوظيف، كما أن العمالة المهاجرة تتكامل مع المحلية وتعزز من النمو الاقتصادي للبلد المضيف، أيضا يعد الاستثمار التعليمي مجدي وجدير بالإنفاق والتطوير والعناية لأن نتائجه مستدامة. وقد استحققت أفكار Card التتويج لأنها ساهمت في تصحيح وتطوير سياسات الاقتصاد والعمل. وقد تم التأكد من صحة هذه الأفكار حسب تجربة نموذج الدراسة في الفترة 1990-2024، إذ تبني التطورات المستقبلية في فرص العمل بالو م أ على أساس الأجور ثم الاستثمار في التعليم ثم الهجرة، أما التطورات الحالية فتبني على أساس الأجور ثم الاستثمار في التعليم. ومن خلال هذه الدراسة يمكن التوصية بما يلي: تفادي الرؤى غير الإيجابية حول الآثار المترتبة عن زيادة الأجور، وتخصيص ميزانية أكبر لقطاع التعليم والمزيد من الاهتمام بالاستثمار في هذا القطاع.

الكلمات المفتاحية: اقتصاديات العمل؛ David Card؛ دالة العمل؛ طلب على العمل.

تصنيف JEL: J31؛ J61؛ J23

Abstract:

The aim is to analyze and validate the key ideas of Canadian-American economist David Card, who won the Nobel Prize in 2021 for his work on labor economics in the 1970s, 1980s, and 1990s. These ideas include: raising wages does not reduce employment rates, migrant labor complements local labor and enhances the growth of the host country's economy, and investing in education is worthwhile, worthy of investment, development, and attention because its results are sustainable. Card's ideas deserved recognition because they corrected and developed economic and labor policies. The validity of these ideas was confirmed by the study's

* المؤلف المراسل: هاني عبدالمالك، hani.abdelmalek@univ-tebessa.dz

model experiment over the period 1990-2024. Future developments in employment opportunities in the United States are based on wages, followed by investment in education, and then immigration. Current developments are based on wages, followed by investment in education. This study recommends avoiding negative perceptions of the effects of wage increases, allocating a larger budget to the education sector, and paying more attention to educational investment.

Keywords: Labor economics; David Card; Labor Function; Labor Demand.

Jel Classification Codes : J31 ; J61 ; J23

مقدمة

سيتم التركيز في هذه الدراسة على الأفكار التي قدمها الاقتصادي الأمريكي الكندي David Edouard Card من خلال الدراسات والأبحاث التي قام بها طيلة سنوات السبعينات والثمانينات والتسعينات من القرن العشرين، والتي تمحورت حول اقتصاديات العمل، وعلى إثر تلك المجهودات نال هذا الرجل جائزة نوبل في سنة 2021 بعد التأكد من جدوى وأصالة النتائج التي توصل إليها، حيث كانت افتراضات الأبحاث مبنية في الأجلين القصير والطويل، وقد ركزت المحاور الكبرى لأفكار Card على الاهتمام بالاقتصاد التجريبي والسياسات الاقتصادية، وكذا تأثير الحد الأدنى للأجور على التوظيف، وتأثير الهجرة على سوق العمل المحلي، وكذا تأثير التعليم على إنتاجية الأفراد وسياسة الأجور. وقد اعتمد Card في دراساته على المنهج التجريبي لتحليل الظواهر والمتغيرات وللحصول على بيانات فعلية من مصادر حكومية واستبيانات ميدانية، وقد تمثل مجتمع وعينة الدراسة حسب كل محور في: العمال ذوو الأجور المنخفضة ممثلين في عمال مطاعم الوجبات السريعة في ولايتي New Jersey و Pennsylvania، وسكان مدينة Miami في ولاية Florida الأمريكية التي شهدت موجات كبيرة من المهاجرين، وأسواق العمل في ولايات أمريكية مختلفة من حيث تطبيق سياسات العمل. وقد تعددت أبحاث ودراسات هذا الاقتصادي طيلة عشرات السنوات، غير أنه في كل دراسة يتم انتقاد النتائج التي يتوصل إليها، وهو ما جعل Card يستمر في الأبحاث لتأكيد فرضياته، هذه الفرضيات التي تعاكس النظريات التي كانت سائدة، ولكن في نهاية المطاف وبالنظر إلى خاصية التراكم للمعرفة تم الاعتراف بهذه الأفكار، والاعتراف بقيمتها العلمية، لتقدم هذه الأفكار تصحيحاً وتطويراً لمحددات سوق وسياسات العمل.

وسيتيم تأكيد أو عدم تأكيد أفكار Card باستعمال نموذج قياسي لمتغيرات كمية تعبر عن أهم الأفكار حول الاقتصاد الأمريكي في الفترة الزمنية 1990-2024.

وتأسيسا على ما سبق سيتم طرح السؤال الرئيسي التالي: ما مدى قيمة وصحة الأفكار الجديدة للاقتصادي David Card حول اقتصاديات العمل في حالة الاقتصاد الأمريكي في الفترة 1990-2024 ؟

وعليه ستكون فرضية الدراسة كما يلي: قدم Card أفكار ذات قيمة علمية وذات أهمية كبيرة في مجال الموارد البشرية غيرت الرؤى السابقة، واستأهلت الاهتمام والاعتماد، وقد صححت هذه الأفكار العلاقة السببية بين رفع الأجور والتوظيف وطبيعة التفاعل بين العمالة المحلية والعمالة الأجنبية الناتجة من الهجرة، وكذلك فقد فسرت وأبرزت أهمية الاستثمار التعليمي في تطوير مؤهلات العمال وإنتاجيتهم وتحسين مستوى الأجور التي يتقاضونها، كما يمكن تأكيد نتائج Card في حالة الاقتصادي الأمريكي في الفترة الزمنية للدراسة، ويفترض أنها صحيحة في الأجلين القصير والطويل، حيث تؤثر الزيادة في الأجور والهجرة والاستثمار التعليمي بالإيجاب على فرص العمل. أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وتأكيد أهم الأفكار التي جاء بها الاقتصادي David Card حول اقتصاديات العمل في الوم أ، والتي استأهلت الفوز بجائزة نوبل في الاقتصاد سنة 2021.

منهج الدراسة: سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي لوصف نتائج الدراسات التي قام بها Card بين السبعينات والتسعينات من القرن العشرين، والتي أسفرت على نظريات مهمة في إدارة الموارد البشرية، وكذا سيتم الاعتماد على المنهج التجريبي لتأكيد أو نفي تلك النتائج باستخدام نموذج ARDL، ولغرض دراسة الأثر في الأجلين القصير والطويل.

الدراسات السابقة: سيتم التطرق لدراستين سابقتين وإبراز أهم نتائجها كما يلي:

- دراسة Hull and Others, 2022، هدفت هذه الدراسة لإبراز الثورة الفكرية التي أحدثها David Card، ومن أهم نتائج هذه الدراسة: ساهم Card في إحداث تطور كبير في أوائل تسعينيات القرن العشرين في مجال البحث الاقتصادي، فلم يعد تقييم جودة البحث التجريبي يتم من خلال ارتباطه بنموذج نظري فحسب، بل أصبح يتم من خلال مدى ملاءمة الفرضيات التي يتم بموجها تحديد العلاقات السببية التجريبية، ومن المساهمات التي حسمت عدد من المناقشات الرئيسية في ميدان الموارد البشرية، تلك المتعلقة بالحد الأدنى للأجور، والعمالة المهاجرة، والاستثمار في تعليم العمالة، فالعمالة المهاجرة مثلاً تتكامل مع العمالة المحلية ولا تنافسها، وتدعم النمو الاقتصادي في البلد المضيف، لأنها تمارس نشاطات في مناصب وقطاعات مغايرة لتلك التي تعمل فيها العمالة المحلية؛

- دراسة Goux & Maurin, 2023، وقد هدفت هذه الدراسة لإبراز مساهمات David Card، ومن أهم نتائج الدراسة: منحت جائزة نوبل لعام 2021 إلى Card لمساهماته التجريبية في اقتصاد العمل، وقد حولت الرؤى التجريبية لأفكاره الممارسة الحديثة للاقتصاد الجزئي التطبيقي، كما طورت أدوات للتحليلات التجريبية في السياسات الاقتصادية والإدارية، وذلك في مجال الأجور والهجرة والتعليم وتحليل الآثار والعلاقة السببية مع توظيف العاملين، وقد تم التوصل إلى أن سوق العمل تتأثر بهذه العوامل ولكن بشكل أكثر دقة مما كان عليه الانطباع السائد سابقاً، فرفع الأجور مثلاً لا يقلص حجم التوظيف الجديد.

وتتمثل أوجه التشابه مع هذين الدراستين في التركيز على تحليل أهم الأفكار التي جاء بها Card لتطوير سياسات العمل، والتطرق لأفكار اقتصادي رائد في اقتصاديات العمل لإبراز القيمة العلمية لنتائج أبحاثه ومدى تأثيرها على مجال الموارد البشرية، أما أوجه الاختلاف فتتمثل في اختلاف أسلوب التحليل واللغة وطريقة الوصف واستخلاص النتائج.

1- السيرة الذاتية المختصرة للاقتصادي David Card في شهر جانفي 2022: يمكن تلخيص السيرة الذاتية لهذا الاقتصادي في ما يلي (David Card's Curriculum Vita, January 2022):

الاسم واللقب: David Edward Card

تاريخ ومكان الميلاد: ولد سنة 1956 في مدينة Guelph في Canada

الجنسية: الولايات المتحدة وكندا

الايمل: card@econ.berkeley.edu

المناصب الحالية: أستاذ اقتصاد في جامعة California Berkeley، مدير مركز اقتصاديات العمل (CLE)، مدير مختبر القياسات الاقتصادية (EML)

المناصب السابقة: عمل كأستاذ اقتصاد بداية من سنة 1982 في جامعات أمريكية عديدة: جامعة Chicago، جامعة Princeton، جامعة Columbia، جامعة Harvard

التعليم: بكالوريوس 1978 جامعة Kingston، دكتوراه 1983 جامعة Princeton

الجوائز والمكافآت: نال عدة جوائز فخرية وجوائز في مجال اقتصاديات العمل، أبرزها جائزة نوبل في الاقتصاد في سنة 2021

المناصب: تقلد Card عدة مناصب إدارية كرئيس الجمعية الاقتصادية الأمريكية لعام 2021 الكتب والمؤلفات: ولديه عدة كتب ومؤلفات ككتاب بعنوان: الأجور وجودة المدارس والطلب على العمالة في سنة 2011، وكتاب بعنوان دليل اقتصاديات العمل في نفس السنة 2011

وقد فاز Card بجائزة نوبل في الاقتصاد سنة 2021 لمساهمته التجريبية في اقتصاديات العمل مناصفة مع باحثين آخرين لقاء أبحاثهما حول المساهمة المنهجية في تحليل العلاقات السببية، والقاسم المشترك بين أعمال الرجال الثلاثة هو إمكانية استخدام المنهج التجريبي الواقعي والتطورات والتغيرات في السياسات الاجتماعية والاقتصادية الواقعية لتوضيح العلاقة السببية في تحليل سوق العمل.

2- تحليل أهم الأفكار الجديدة للاقتصادى David Card:

بداية، وفقا لنظرية العمل التقليدية يتكون سوق العمل من طرفين أساسيين عرض العمل من منظور الشركات والطلب على العمل من منظور الموارد البشرية أو العاملين، وتعتبر دالة الطلب على العمل عن الكمية التي تحتاجها الشركات من يد عاملة عند مستويات معينة من الأجور، أما دالة عرض العمل فتعبر عن كمية العمل التي يستطيع الأفراد تقديمها ومستوى الأجر الذي يمكن الحصول عليه، ولذلك تعتبر الأجور مهمة جدا في تحقيق التوازن في سوق العمل، وحتى يكون أداء إدارة الموارد البشرية جيدا ينبغي تحديد مستويات الأجور الملائمة لتحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية، وإذا زادت الأجور ينجر عن هذا الإجراء انخفاض طلب الشركات على العمالة، لأن تكلفة العمالة ارتفعت، وهذا التحليل يعتبر نظرياً فقط، غير أن الواقع يتصف بالتعقيد أكثر مما يبدو.

وإذا ما تم التركيز فقط على الأفكار الكلاسيكية النظرية فإن العلاقة بين رفع الأجور والتوظيف تكون سلبية، كما أن العلاقة السببية بين ارتفاع عدد الأفراد عاطلين عن العمل المستعدين للعمل والتوظيف سلبية أيضا، أيضا تبدو العلاقة بين المؤهلات التعليمية للأفراد والتوظيف إيجابية بشكل عام، غير أن هذا الترابط النظري ليس شرطا في الواقع العملي، وهذا حسب عدة اقتصاديين في مجال اقتصاديات العمل وعلى رأسهم David Card الاقتصادي المتميز في هذا المجال، وقد اكتسب تميزه بفوزه بجائزة نوبل في الاقتصاد عام 2021، وهي أعلى جائزة دولية من حيث القيمة العلمية.

وتجدر الإشارة أن تنويع Card بجائزة نوبل قد تأخر لأن أبحاثه بدأت في سبعينات القرن العشرين واستمرت في الثمانينات والتسعينات وبداية القرن الواحد والعشرين، غير أن الجائزة منحت له في سنة 2021، ويعود ذلك إلى عدة أسباب مثل الدواعي العلمية للتأكد من جدوى النتائج طويلة الأجل، وكذلك النتائج الجدلية التي توصل إليها والتي تعاكس النظريات القائمة حول محددات سوق العمل.

وقد عمل Card في بعض دراساته مع Alan Krueger (1960 – 2019) الاقتصادي والأكاديمي الأمريكي الذي توفي في سنة 2019، الأمر الذي دفع الأكاديمية الملكية السويدية للعلوم (وهي الهيئة المسؤولة عن منح الجائزة) بالاعتراف بتتويج Card بمفرده في سنة 2021. وقد ركز Card على ثلاثة أبعاد أساسية في مجال الموارد البشرية وهي: الأجور (الحد الأدنى للأجور للعمالة منخفضة ومتوسطة المهارة تحديدا) وعلاقتها بمستويات التوظيف، وكذا العمالة المهاجرة وتأثيرها في سوق العمل بالبلد المضيف، أيضا دور تعليم العاملين في الأداء الإنتاجي والتفاوت في مستويات الأجور، وفي ما يلي سيتم التركيز على مقدمات ونتائج هذه الأبعاد والأفكار:

2-1- الفكرة الأولى: رفع الحد الأدنى للأجور لا يقلص من معدلات توظيف العمالة

نظريا يفترض أن الحكومات إذا زادت في الحد الأدنى للأجور فإن الشركات ستخفض من العمالة لأنها ستتحمل تكاليف إضافية، وبناءً على دالة العرض والطلب على العمل وفي سوق منافسة يؤدي رفع الأجور إلى زيادة تكلفة العمالة، فتقلل إدارة الشركات طلبها على العمل فتوظف بمعدلات أقل، بيد أن رفع أجور الموارد البشرية ليس سيئا في مجمله من وجهة نظرة الإدارة التي تستهدف بطبيعة الحال تدنية التكاليف، هذا الانطباع السابق قصير النظر لأن هذا التدبير يفيد القوى العاملة ويفيد الشركات والاقتصاد على حد سواء.

وفي نهاية سنوات الثمانينيات وبداية التسعينيات من القرن العشرين، وفي مواجهة انخفاض أجور الموظفين الأقل تأهيلا وارتفاع التفاوت في الأجور، فرضت عدة ولايات أمريكية زيادات كبيرة في الحد الأدنى للأجور على أصحاب العمل، وفي هذا السياق درس Card مع Krueger الزيادة (التي بلغت نحو 20%) في ولاية New Jersey في شهر أبريل من سنة 1992، وذلك في قطاع صناعة الوجبات السريعة، ما يقارب 400 مطعم في ولاية New Jersey وولاية Pennsylvania المجاورة، حيث كان ما يقرب من ثلث الموظفين (قبل رفع الأجور) يتقاضون الحد الأدنى للأجور، وهو نفس المعدل في كلتا الولايتين، وبمقارنة وضع مطاعم الوجبات السريعة هذه قبل وبعد شهر أبريل من سنة 1992، بيّن الباحثان أن الزيادة المحددة في الحد الأدنى للأجور في ولاية New Jersey لم يتبعها انخفاض في التوظيف مقارنة بنظيراتها في ولاية Pennsylvania، وقبل الزيادة كانت توزيعات الأجور والعمالة متشابهة في مطاعم الوجبات السريعة في كلتا الولايتين، وبعد أشهر من الزيادة في الأجور في مطاعم ولاية New Jersey تطور التوظيف إيجابيا بـ 13% مقارنة بنظيراتها في ولاية Pennsylvania التي لم تعرف رفع الأجور (Goux & Maurin, 2023, pp 30-31)

وقد استخدم Card أسلوب مقارنة الاختلاف بين ولاية New Jersey التي زادت فيها أجور العاملين وولاية Pennsylvania التي لم تزد فيها الأجور، فنتج عن هذه الدراسة التجريبية عدم

الانخفاض في التوظيف في ولاية New Jersey ولكن العكس هو الذي حدث بارتفاع معدلات التوظيف رغم رفع الأجور، وعليه اتضح أن العوامل المؤثرة في توظيف الموارد البشرية عديدة ولا تقتصر على تغير مستوى الأجور.

وعليه فقد تبين من أبحاث Card أن التوظيف يتحرك إيجابيا مع ارتفاع الأجور، إذ أن الطلب على الموارد البشرية يزيد حتى مع زيادة الأجور، وهذا عكس النظريات الكلاسيكية لدالة الطلب على العمل التي تقضي بالتأثر المباشر للتوظيف بمستويات الأجور تأثرا سلبيا، الأمر الذي غير من سياسات العمل القائمة على العلاقة السببية السلبية بين التوظيف والأجور.

وتتلخص النظرة التقليدية في أن أي زيادة في الحد الأدنى للأجور تؤدي إلى استبعاد الموظفين الأقل إنتاجية ومنه ينخفض التوظيف، ومن الأسئلة التي تثير جدلا حادا في الاقتصاد والسياسة العامة هو تأثير الحد الأدنى للأجور على العمالة ذات الأجور المنخفضة، وبحلول أوائل تسعينيات القرن العشرين كان الرأي التقليدي بين خبراء اقتصاد العمل هو أن هذه التنبؤات تصف بدقة التأثيرات السببية للتغيرات في قوانين الحد الأدنى للأجور، وقد ساعد Card في إحياء فكرة أن الزيادة في الحد الأدنى للأجور لا تؤدي بالضرورة إلى فقدان الوظائف (Hull & Others, 2022, p

616

إذن، فقد أسفرت دراسات وأبحاث Card على أن سوق العمل ليس نمطيا، وأن إدارة الموارد البشرية في الشركات تدير التوظيف والأجور من جهة، ومن جهة ثانية يؤدي تحسين وضع العاملين برفع الأجور إلى تعزيز رفاهيتهم ويزيد من رضاهم الوظيفي وإنتاجيتهم، وبالنسبة لزيادة توسع ونمو الشركات وأرباحهم ومنه تزيد الحاجة ليد عاملة إضافية.

وبعد هذه الدراسة وجهت عدة انتقادات إلى Card منها مدى جودة البيانات واعتبار فترة الدراسة قصيرة للغاية، وردا على موجة الانتقادات، نشر Card و Krueger في عام 2000 دراسة جديدة تم فيها استخدام بيانات جديدة لدعم النتائج الأصلية التي توصلوا إليها، تم جمعها من مكتب إحصاءات العمل تضم نحو 700 منشأة تمثل مطاعم الوجبات السريعة في ولايتي New Jersey و Pennsylvania، والتي تم تتبعها من الربع الأول من عام 1992 إلى الربع الأخير من عام 1994، وقد أسفرت هذه البيانات الجديدة إلى نتائج مماثلة، وفي دراسة أخرى بين أكتوبر 1991 وأكتوبر 1997 تأخذ في الاعتبار الزيادة في الأجور تم التأكد من وجود علاقة إيجابية بين التغيرات في إجمالي العمالة والتغيرات في الحد الأدنى للأجور في ولاية Pennsylvania كذلك (Goux & Maurin, 2023, pp 31-32).

إذا، فقد برهنت النتائج التي توصل إليها Card أن الزيادة في الحد الأدنى للأجور لا ينجر عنه انخفاض في معدلات التوظيف، ولذلك مما لا شك فيه أن رفع الأجور يتوازى مع زيادة معدلات التوظيف وفقا لخط اتجاه عام إيجابي، وهذا عكس النظريات الاقتصادية في مجال سوق العمل التي تقضي بانخفاض التوظيف بسبب رفع الأجور، الأمر الذي أعاد النظر في سياسات الموارد البشرية والتوظيف والأجور، وجعل هذه السياسات أكثر توسعا في العوامل المؤدية لتوازنات سوق العمل، كما تأكدت أهمية المورد البشري وأهمية تلبية حاجاته لاستدامة نمو الشركات والاقتصاد، فزيادة الأجور تعني تحسين وضع الموارد البشرية ومنه ارتفاع الأداء الإنتاجي، والذي ينعكس بالإيجاب على رقم أعمال الشركات من فترة إلى أخرى.

2-2- الفكرة الثانية: العمالة المهاجرة تكمل العمالة المحلية وترفع معدلات النمو الاقتصادي في البلد المضيف

اهتم Card أيضا ببعد آخر لسوق العمل في الولايات المتحدة الأمريكية ألا وهو العمالة المستوردة إن صح التعبير، والقصد هنا هو الأفراد غير المولودين في الو م أ والوافدين في شكل هجرة، وعليه انصب الاهتمام حول تأثير المهاجرين على عرض العمالة، وهل فعلا تدفق العمالة المهاجرة ينتج عنه زيادة في عرض العمل ومنه انخفاض التوظيف بالنسبة للعمالة المحلية أو فرص العمل ؟

وتثير ظاهرة الهجرة العديد من الأسئلة المهمة والمثيرة للجدال في الاقتصاد والسياسة العامة، ومن بين المخاوف السياسية الرئيسية في العديد من البلدان أن قوانين الهجرة المتساهلة يمكن أن تؤدي إلى تدفقات كبيرة من المهاجرين، وأحيانا من ذوي المستويات التعليمية المنخفضة، والذي يؤدي إلى التنافس مع العمال المحليين وخفض الأجور وفرص العمل، والواقع أن التوقعات النظرية بشأن آثار ارتفاع عرض العمالة المنخفضة المهارة على أسواق العمل المحلية غامضة، لأنها تعتمد على العديد من العوامل بما في ذلك إمكانية استبدال العمالة المهاجرة والأصلية (Hull & Others, 2022, p 612).

وفي أوائل تسعينيات القرن العشرين قدم Card مساهمة علمية حول مناقشة آثار الهجرة على وضع الموظفين في البلدان المضيضة، وخاصة العمال الأقل مهارة، ففي الثمانينات ظهرت هجرة جديدة من آسيا وأميركا الجنوبية، وبتدهور وضع العمال الأميركيين منخفضي المهارة كان هناك جدل بشأن إمكانية مزاحمة العمال الأصليين في الشركات، وقد ركز Card على تدفق المهاجرين الكوبيين إلى الو م أ في عام 1980 بنحو 45 ألف مهاجر (ربما العدد أكبر بضعفين أو ثلاثة أضعاف) ذوو المهارة المنخفضة، وباستخدام أسلوب مقارنة الاختلاف قارن Card بين التغيرات في

التوظيف والأجور التي لوحظت في مدينة Miami في ولاية Florida بين عامي 1979 و 1985، وتلك التي لوحظت خلال نفس الفترة في مدن أمريكية أخرى لم تشهد ظاهرة الهجرة في نفس الفترة، وفي الأخير تم التوصل إلى عدم تأثر وضع العمال الأمريكيين في مدينة Miami والاستقرار على نفس الوضع كالمدين الأخرى (Goux & Maurin, 2023, pp 33-34).

بمعنى أنه لا يوجد أي أثر سلبي للعمالة المهاجرة من كوبا إلى الوم رغم أنها زادت في القوى العاملة، ولذلك فمن المهم تحديد طبيعة العلاقة بين العمالة المهاجرة التي يفترض أنها منخفضة المهارة والعمالة المحلية ومدى تأثر الأجور وفرص العمل. ونظريا إذا كان الطلب على العمل من منظور الشركات ثابت تكون النتيجة ارتفاع عرض العمالة بسبب نمو عدد الأفراد المستعدين للعمل، ومنه تنخفض معدلات التوظيف وتنخفض أجور العاملين المحليين، لكن نتائج دراسات Card أسفرت على عدم تأثير هذه الموارد البشرية الخارجية على مستويات الأجور وفرص العمل في سوق العمل المحلية، وهو ما لا يتوافق مع النظريات الكلاسيكية التي تقضي بالتأثير السلبي للهجرة على الاقتصاديات المضيفة.

وبالتالي فإن معدل البطالة وأجور العمال الأصليين يتطوران في مدينة Miami كما في مدن أخرى، دون أي أثر سلبي للهجرة، فالقادمون الجدد وجودهم لا يقلل من أجور وفرص العمل للعمالة المحلية، وكما يشير Card إلى أن هناك العديد من الشركات في مدينة Miami في قطاعات الخدمات الشخصية والفنادق والمطاعم والمنسوجات قد استفادت من توظيف العمالة المهاجرة منخفضة المهارة، ويشير إلى أن هذا هو أحد التفسيرات للسرعة التي تمكنت بها سوق العمل في مدينة Miami من استيعاب هجرة الكوبيين (Goux & Maurin, 2023, p 34).

كما استنتج Card أن العمالة المهاجرة تساهم بالإيجاب في الناتج المحلي الإجمالي ومنه في رفع معدلات النمو الاقتصادي، وذلك لأن الموارد البشرية الخارجية الوافدة تعمل في قطاعات ووظائف تختلف عن تلك التي يعمل فيها الأفراد المحليين، فتوافد المهاجرون إلى السوق الأمريكية وسّع السوق ورفع معدلات الاستهلاك والطلب على السلع والخدمات، الأمر الذي أدى إلى توازن سوق العمل واستقرار الأجور وانتعاش بعض القطاعات منخفضة المهارة والأجر كالزراعة والبناء وغيرها. وقد تم انتقاد Card لإهماله العديد من العوامل كالهجرة الداخلية للسكان الأصليين، وأن السبب وراء عدم تدهور وضع العمال الأصليين في مدينة Miami بعد عام 1980 كان ببساطة أن بعضهم غادروا المدينة استجابة لتدفق الكوبيين، وفي مقال مشترك كتبه Card في عام 2000، أعيد النظر بعمق في مسألة الروابط بين تدفقات العمالة المهاجرة ووضع العمالة المحلية، وبناء على تحليل لتطور حصة المهاجرين والسكان الأصليين في تعداد أكبر 119 مدينة أمريكية بين

إحصاءات 1970 و1980 و1990، خلصت الدراسة إلى أن تدفقات المهاجرين إلى مدينة معينة تميل إلى التزامن مع زيادة تعداد السكان الأصليين، وهو ما يتماشى مع فكرة أن النوعين من السكان يميلان إلى أن يكونا مكملين وليس بديلين في وظيفة الإنتاج (Goux & Maurin, 2023, p 34).

وعلى هذا الأساس فمن أهم نتائج دراسات Card استكشاف طبيعة التفاعل التكاملية بين العمالة المهاجرة والمحلية، وقد تم تأصيل ذلك بأن المهاجرين يعملون في وظائف مكملية للوظائف التي يعمل فيها العاملون المحليين ولا تتنافى معها ولا تنافسها، وعليه تؤثر الهجرة بالإيجاب في المدى الطويل على سوق العمل في البلد المضيف، وقد كان لهذه النتائج الدور الواضح لإعادة النظر في السياسات القائمة والحاجة إلى تطويرها لتستجيب مع التغير الذي قد يطرأ على اقتصاديات العمل.

2-3- الفكرة الثالثة: يؤدي الاستثمار في التعليم إلى تحسين وضع وأداء الموارد البشرية

كما ركز Card على بعد ثالث مهم في اقتصاديات العمل وهو مستوى التعليم وعلاقته بإنتاجية العمال وتقليص فجوة الأجور بين العمال ذوي المهارات المتباينة، وإبراز دور التعليم في سياسات التوظيف وفي السياسات الاقتصادية.

وقد ساعدت دراسات Card في إعادة النظر بشأن المدارس والاستثمارات المبذولة لتحسين جودتها، فالأشخاص الأكثر تعليماً هم الأقل عرضة للبطالة بشكل عام ويتلقون أجوراً أعلى بكثير من الأقل تعليماً، ولكن السؤال الذي يطرح نفسه هو ما إذا كان التعليم هو السبب وراء نجاح الخريجين في المدرسة وفي العمل، وعمّا إذا كان من المناسب حقاً الاستثمار بشكل متزايد في التعليم (Goux & Maurin, 2023, pp 34-35).

فحسب النظرية الاقتصادية يؤدي تعليم الأفراد إلى تكوينهم ونجاحهم وحصولهم على وظائف، ثم بعد ذلك رفع كفاءاتهم الإنتاجية ورفع الأجور التي يتقاضونها، وحسب تجارب Card فقد توصل إلى أن ارتفاع المستوى التعليمي يرتبط ارتباطاً كبيراً بارتفاع معدلات الأجور في الأجل الطويل، كما أن العاملون المتميزون ذوو الكفاءة العالية يتحصلون على تفضيلات كبيرة في سوق العمل، وكما كشف Card في دراساته أن العاملين الذين تحصلوا سابقاً على مستويات تعليمية جيدة وشهادات جامعية عالية سيحصلون على وظائف جيدة، ثم بعد التوظيف تساهم كفاءاتهم الجيدة في دعم الاستقرار والنمو الاقتصادي ككل. وكلما زاد المستوى التعليمي قلت البطالة وتقاربت الأجور بين الأفراد، ولذلك فالاستثمار في التعليم ذو جدوى كبيرة كونه يحد من الأمية والبطالة ويحسن ظروف القوى البشرية.

وفي ثمانينيات وتسعينيات القرن العشرين عندما تطرق Card إلى مسألة أهمية التعليم ودوره في سوق العمل تعرض للانتقاد بحجة أن الزيادة المستمرة في الموارد المخصصة للمدارس تؤدي إلى طريق مسدود من الناحية المالية والتربوية، أي دون أهمية عملية، ووفقا لهذا التفكير فإن الأهم ليس زيادة الموارد المخصصة للمدارس، بل المزيد من الاستقلالية للطلاب والأسر قصد تحسين الأداء، ثم أصبحت هذه الأفكار أكثر وضوحا فألهمت عددا من البلدان لإيلاء الاهتمام بالتعليم وإصلاحه (Goux & Maurin, 2023, pp 34-35).

وقد نظرت دراسات Card في سنة 1990 ودراسة Krueger و Card في سنة 1994 في الصدمات الكبيرة والمفاجئة التي تضرب أسواق العمل، ومن الناحية الموضوعية ساعدت هذه الدراسات في تغيير الإجماع بشأن تأثيرات الاستثمار التعليمي، وذلك من الاستنتاج المتشائم إلى حد ما إلى الإجماع الحديث على أن موارد المدارس مهمة بشكل عام (Hull & Others, 2022, p 618).

بالنتيجة يعتبر المستوى التعليمي الأداة الفعالة للحد من البطالة والحصول على الوظائف الجيدة، وفي مرحلة ما بعد التوظيف يساهم المستوى التعليمي في تحسين الإنتاجية وتقارب مستويات الأجور في سوق العمل، بالنتيجة من المهم تركيز الدول على الاستثمار في التعليم والعناية بهذا القطاع الاستراتيجي، لأن ذلك يُكسب الأفراد الوظائف ويُكسب الشركات القوة والفرص والمزايا التنافسية، ولذلك في العصر الحديث تبذل الحكومات والشركات المزيد من الجهود والأموال لتعزيز رأس المال البشري والفكري، وهذا بالنظر إلى أهمية القوى البشرية التي تظل هي عماد الشركات والاقتصاد مهما تطورت الآلات والتكنولوجيا الصناعية والبرامج والنظم المعلوماتية.

وعليه فأبحاث Card التجريبية والميدانية ساهمت في تطوير سياسات العمل وساهمت في تصحيح وتدقيق بعض المفاهيم التي كانت سائدة من قبل، وهذا ما أكسب أبحاثه القيمة العلمية العالية، إضافة إلى أهمية مجال اقتصاديات العمل الذي يهتم بالموارد البشرية في علم الاقتصاد، كما أن نتائج دراسات Card دلت على أن العوامل المؤثرة في سوق العمل متعددة ومعقدة وكل عامل قد يكون تأثيره مهم جدا، أيضا نتج عن أهم أفكاره أن محددات دالة العمل تتحرك في اتجاه إيجابي، بمعنى أنه بزيادة الأجور وعرض العمل والمستوى التعليمي للأفراد تزيد معدلات التوظيف.

3- دراسة حالة الاقتصاد الأمريكي: دراسة قياسية

سيتم الافتراض أن المؤشرات التي ستدرج في النموذج تعبر عن متغيرات الأجور والهجرة والاستثمار التعليمي وكذا اقتصاديات العمل كمتغير تابع، وعليه سيتم دراسة أثر الزيادة في

الأجور وزيادة عدد المهاجرين وكذا الاستثمار التعليمي على فرص العمل في الوم أ في الفترة الزمنية للدراسة، وذلك وفقا لنموذج ARDL رقم (01) كما يلي:

$$Lab = f(\alpha, Wag, Img, Inve) \dots (01)$$

حيث: α : عدد العمالة الثابتة؛

Lab : إجمالي القوى العاملة في الوم أ (عامل)؛

Wag : الأجور في السوق الأمريكية بدلالة نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (بالأسعار الجارية للدولار الأمريكي)؛

Img : الهجرة إلى الوم أ بدلالة مؤشر صافي الهجرة (مهاجر)؛

$Inve$: الاستثمار التعليمي في الوم أ بدلالة نسبة الإنفاق على التعليم من الإنفاق الحكومي (%).

مع العلم أن البيانات السنوية لهذه العوامل مصدرها قاعدة بيانات البنك الدولي، وسيتم أخذها باللوغاريتم لدواعي تقليل التباين بين قيم السلاسل الزمنية وتفايدي مشكلة عدم ثبات التباين، وذلك باستعمال برنامج $EViews_{10}$ ، كما تجدر الإشارة إلى أن السلسلة الزمنية لمتغير الاستثمار التعليمي فيها مشاهدات مفقودة في الفترة 2021-2024، وقد تم التنبؤ بها باستخدام طريقة المتوسطات المتحركة البسيطة باستخدام درجة متوسط متحرك = 5، وعليه تم تكملة البيانات المفقودة في السلسلة لتتوافق مع الفترة الزمنية للدراسة.

1-3- الاختبارات الإحصائية لنموذج الدراسة:

يمكن إيجاز أهم الاختبارات الإحصائية للنموذج كما يبين الملحق 01 في ما يلي:

- تبين من خلال اختبارات جذر الوحدة أن متغيرات الدراسة مستقرة عند الدرجة الأولى (1) وفق اختبار (ADF) عند مستوى المعنوية 10%؛

- ويبين الملحق 01 مخرجات نموذج اقتصاديات العمل في الوم أ عند مستوى معنوية 10% أن أنسب فترات الإبطاء يساوي 4 حسب أغلب المعايير، لكن سيتم أخذ فترة إبطاء واحد وفقا لمعيار Schwarz، وذلك لأنه في البيانات السنوية يفضل أخذ عدد فترات إبطاء صغير، على اعتبار أنه بزيادة فترات الإبطاء ينخفض التأثير على المتغير التابع شيئا فشيئا حتى يتلاشى أثره تماما، كما سيتم تثبيت فترة الإبطاء للمتغير التابع وكذا للمتغيرات المستقلة لغرض رصد الأثر في الأجل القصير، حيث أبرز اختبار الحدود أن قيمة F المحسوبة ($F \approx 14.3$) أكبر من قيمة الحد الأعلى (3.53) وذلك عند مستوى معنوية 10%، ويتبين أن معامل حد التصحيح سالب ومعنوي، وهو ما يؤكد وجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين متغيرات النموذج؛

- ومن الملاحظ أن: F الحسابية كبيرة جدا وقيمتها تساوي (2961.43) أكبر من الجدولية من جدول فيشر، فضلا عن أن القيمة الاحتمالية لإحصائية Fisher معدومة، وعليه يكون للنموذج معنوية كلية في التفسير الاقتصادي لاقتصاديات العمل في الوم أ في الفترة 1990-2024؛

- وتتوفر البواقي على الخصائص اللازمة، مثلما هو مبين في الملحق 01، حيث أن البواقي تتوزع طبيعيا، ولا يوجد ارتباط ذاتي بين البواقي، كما أن تباين البواقي متجانس، كذلك يوضح منحى CUSUM Test ومنحنى CUSUMSQ Test أن المقدرات ثابتة خلال الفترة الزمنية للدراسة، والمتغيرات مستقرة عبر الزمن، وعليه فنموذج ARDL يتسم بالأمثلية في تقدير العلاقة طويلة الأجل بين محددات العمل حسب David Card في الوم أ وتطور القوى العاملة في الفترة الزمنية للدراسة، لذلك فالنموذج مقبول إحصائيا.

الخلاصة

تبين من خلال هذه الدراسة أن أبحاث Card التجريبية قد استحقت التقدير والاهتمام والتنويع لأنها ساهمت في تصحيح وتطوير بعض المفاهيم التي كانت سائدة في سوق العمل، فزيادة الأجور لا تقلص من معدلات التوظيف، كما أن زيادة عرض العمل لا يقلص من معدلات التوظيف، أيضا فالاستثمار التعليمي في الأفراد يستأهل الإنفاق والاهتمام، والتعليم جدير بالتطوير والعناية لأن نتائجه مستديمة وتتجلى في الأجل الطويل، إذن فالأفكار الجديدة لهذا الاقتصادي الكندي الأمريكي حول اقتصاديات العمل ذات قيمة علمية كبيرة في مجال الموارد البشرية، لأنها غيرت الرؤى والنظريات السابقة، وهي بذلك استأهلت الاهتمام. وحسب تجربة نموذج الدراسة تبني التطورات المستقبلية في فرص العمل بالوم أ على أساس الأجور ثم الاستثمار في التعليم ثم الهجرة، أما التطورات الحالية فتبني على أساس الأجور ثم الاستثمار في التعليم، وتعتبر نتائج نموذج الدراسة متوافقة مع أفكار Card وهي بمثابة تحقيق وتأكيد لأفكار هذا الاقتصادي المتوج بجائزة نوبل في سنة 2021.

ومن أهم نتائج هذه الدراسة ما يلي:

- تعبر دالة الطلب على العمل عن الكمية التي تحتاجها الشركات من العمالة عند مستويات معينة من الأجور، ولذلك تعتبر الأجور مهمة جدا في تحقيق توازن سوق العمل، وإذا ما تم التركيز فقط على النظرية الكلاسيكية فإن العلاقة بين رفع الأجور والتوظيف سلبية، كما أن العلاقة السلبية بين ارتفاع عرض العمل والتوظيف سلبية، أيضا تكون العلاقة بين المؤهلات التعليمية للأفراد والتوظيف إيجابية بشكل عام، غير أن هذا الترابط النظري ليس شرطا في الواقع العملي، وهذا

حسب عدة اقتصاديين في مجال اقتصاديات العمل وعلى رأسهم David Card الاقتصادي الذي نال جائزة نوبل في الاقتصاد عام 2021، إذ بدأت أبحاثه في سبعينات القرن العشرين واستمرت في الثمانينات والتسعينات وبداية القرن الواحد والعشرين، ويعود تأخر تنويعه إلى عدة أسباب مثل الدواعي العلمية للتأكد من جدوى النتائج طويلة الأجل، وقد ركز Card على الحد الأدنى للأجور العمالة والتوظيف، وكذا تأثير العمالة المهاجرة في سوق العمل بالبلد المضيف، أيضاً دور التعليم في الأداء الإنتاجي وتحسين مستويات الأجور؛

- وتوافقاً مع فرضية الدراسة يمكن التعبير عن الأفكار الأساسية لـ David Card من خلال التعبير البسيط التالي: الفكرة الأولى هي رفع الحد الأدنى للأجور لا يقلص من معدلات توظيف العمالة، أما الفكرة الثانية: تتمثل في أن العمالة المهاجرة تكمل العمالة المحلية وترفع معدلات النمو الاقتصادي في البلد المضيف، والفكرة الثالثة هي أن الاستثمار في التعليم يؤدي إلى تحسين وضع وأداء الموارد البشرية؛

- استلقت أفكار Card التتويج بجائزة نوبل نظراً لعدة دوافع أهمها تصحيح الأفكار والمفاهيم والسياسات التي كانت سائدة حول محددات توظيف الموارد البشرية، وكذا التأثير في سياسات الأجور والهجرة في عدة دول، فضلاً عن اعتماده في أبحاثه ودراساته على المنهج التجريبي الميداني بواسطة بيانات حقيقية وتحليله للتطورات الحاضرة والمستقبلية لسوق العمل والعوامل المهمة المؤثرة، وكيف تكون العلاقة السببية الصحيحة بين رفع الأجور والتوظيف؟ وكيف تكون طبيعة التفاعل بين العمالة المهاجرة والعمالة المحلية؟ ولماذا ينبغي الاهتمام بالاستثمار في التعليم؟ وما جدوى هذا الاستثمار وانعكاسه على الموارد البشرية؟ ببساطة الجواب على التساؤل الأول هو أن رفع الأجور لا يقلص معدلات التوظيف، وجواب التساؤل الثاني هو أن العمالة المهاجرة تتكامل مع العمالة المحلية وتعزز نمو اقتصاد البلد المضيف، أما جواب التساؤل الثالث هو أن الاستثمار التعليمي مجدي لأنه يطور مؤهلات العاملين ويحسن أجورهم ويحقق رضاهم، الأمر الذي يعني إنتاجية الشركات ويساهم في استدامة الأداء البشري؛

- اكتشف Card من دراساته التجريبية أن رفع الأجور لا يؤدي بالضرورة إلى تقليل مناصب التوظيف ولا يؤدي إلى نمو البطالة، بل يساهم في جعل العمال أو الموظفين أكثر تحفيزاً وأكثر إنتاجية واستقراراً وأكثر رضاً وولاءً، وتستطيع الشركات تغطية التكاليف المترتبة على رفع الأجور عن طريق زيادة أسعار السلع والخدمات، أو رفع الإنتاجية والجودة أو حتى القبول بأرباح أقل بدل تخفيض القوة البشرية، وهو ما يتوافق مع نتائج دراسة Goux & Maurin, 2023؛

- توصلت دراسات Card أيضا إلى أن اليد العاملة الأجنبية الناتجة عن الهجرة لا تتسبب في التضيق على اليد العاملة المحلية، وبالتالي لا تنخفض فرص العمل ولا تنخفض الأجور كذلك، وهذا عكس الفكرة السائدة قبل دراسات Card بأن زيادة عدد المهاجرين الوافدين يؤدي إلى منافسة كبيرة في سوق العمل في البلد المضيف، وتكون النتيجة انخفاض الأجور وارتفاع البطالة العمال المولودين في البلد المضيف، أي أن الفكرة السائدة غير دقيقة وغير صحيحة، بل أن العمالة المهاجرة تساهم بالإيجاب في معدلات النمو الاقتصادي المحلي وتشكل تفاعلا تكامليا مع العمالة المحلية، وهو ما يتوافق مع نتائج دراسة Hull and Others, 2022، وبطبيعة الحال حسب الإطار المكاني الذي تمت فيه دراسات Card وهو في الو م أ، إلا أن العمالة المهاجرة في بلدان أخرى ذات خصائص أخرى ستحذو نفس الحذو بالتكامل مع العمالة المحلية، لأن العمالة المهاجرة خاصة منخفضة المهارة تتقلد مناصب وتعمل في نشاطات ووظائف يرجح أنها شاغرة ولا تجذب العمالة المحلية؛

- ركز Card على بعد ثالث في اقتصاديات العمل لا يقل أهمية وهو الاستثمار في التعليم ومدى ارتباطه بإنتاجية العمال والفجوى في الأجور بين العمال ذوي المهارات المتباينة، وقد توصل Card إلى أن ارتفاع مستوى التعليم يرفع معدلات الأجور في الأجل الطويل، والعاملون ذوو الكفاءة العالية يتحصلون على تفضيلات كبيرة في سوق العمل، أيضا يساهم المستوى التعليمي في الحد من البطالة والحصول على الوظائف الجيدة بأجور جيدة، ومنه تقليل التباين في مستويات الأجور بالنظر لتقارب المستوى التعليمي بين الأفراد، وفي عصرنا الحالي مع تضائل معدلات الأمية إلى أدنى مستوياتها، أصبحت أغلب فئات المجتمع متجانسة من حيث المستوى التعليمي، وبالتالي تكافأت الفرص في التوظيف وتقاربت مستويات الأجور؛

- اكتسبت دراسات Card التجريبية أهميتها من أهمية مجال الموارد البشرية في علم الاقتصاد، وكذلك من المساهمة العلمية في تطوير سياسات العمل وتصحيح بعض النظريات التقليدية، وبذلك فقد أثبتت نتائج دراسته أن العوامل الثلاثة المؤثرة في توظيف الموارد البشرية (رفع الأجور والعمالة المهاجرة والمستوى التعليمي) تؤثر إيجابيا.

وقد بيّنت تجربة نموذج الدراسة الآتي:

- يكون العدد الثابت للعمالة في الو م أ عندما ينعدم تأثير المتغيرات المفسرة المدرجة في النموذج موجب الإشارة (4.36) ومعنوي، وهذا يبين أن: الزيادة في الأجور وزيادة عدد المهاجرين وكذا الاستثمار التعليمي لا تؤثر كثيرا على فرص العمل في الو م أ، ولذلك توجد عوامل أخرى ثابتة أساسية وأولية تؤثر على مدى توفر فرص العمل في السوق الأمريكية مثل حجم الاقتصاد الأمريكي

الكبير والمتنوع والطلب على العمل والاستقرار السياسي والمؤسسات والسياسات الاقتصادية وما إلى ذلك؛

- ويتبين من الملحق 01 أن معامل التحديد المصحح في النموذج مرتفع جدا، وقدر بـ 99.84% بين فرص العمل في الوم أ والعوامل الاقتصادية التي بحث فيها الاقتصادي David Card، وبالتالي فالتغيرات عبر الزمن في فرص العمل يتم تفسيرها بدرجة كبيرة بالعوامل المدرجة في النموذج، وتبقى نسبة 0.16% تفسرها أسباب وبواق وعوامل أخرى، وهو ما يتوافق مع فرضية الدراسة؛

- وقد أسفرت العلاقة طويلة الأجل أن فرص العمل في الوم أ ترتبط إيجابيا بالأجور، وهذه العلاقة الإيجابية لا تتوافق مع المنطق الاقتصادي ولكنها تتوافق مع أفكار Card، وإذا زادت الأجور بـ 01% ترتفع فرص العمل بـ 0.23%، ويمكن تفسير ذلك إلى أن سوق العمل ليس نمطيا ورفع الأجور يؤدي إلى تعزيز رفاهية العاملين ويزيد من إنتاجيتهم، وبالتالي يزيد نمو الشركات وتزيد الحاجة ليد عاملة إضافية، ولذلك فالزيادة في الأجور لا ينجر عنها انخفاض في معدلات التوظيف؛ - كما أن الطلب على العمل في الوم أ يرتبط إيجابيا طويل الأجل بالهجرة الأجنبية الداخلة إلى التراب الأمريكي، وإذا زاد عدد المهاجرين الأجبيين الداخلين بـ 01%، فإن ذلك يؤدي إلى ارتفاع الطلب على العمل بـ 0.03%، وهذه العلاقة الإيجابية لا تتوافق مع المنطق الاقتصادي، ولكنها تتوافق مع أفكار David Card، لأن العمالة المهاجرة تساهم بالإيجاب في رفع معدلات النمو الاقتصادي، كما أنها تعمل في قطاعات تختلف عن القطاعات التي يعمل فيها الأفراد المحليين كالقطاعات منخفضة المهارة والأجر كالزراعة والبناء وغيرها، الأمر الذي يوجد تفاعل تكاملي بين العمالة المهاجرة والمحلية؛

- ويرتبط أيضا فرص العمل في الوم أ إيجابيا في الأجل الطويل بالاستثمار في التعليم، وإذا استثمر في التعليم بـ 01%، فإن ذلك يؤدي إلى ارتفاع الطلب على العمل بـ 0.19%، وهذه العلاقة الإيجابية تتوافق مع المنطق الاقتصادي ومع أفكار Card، لأن تعليم وتكوين الأفراد يساهم في حصولهم على وظائف كما يرفع كفاءاتهم الإنتاجية، وكلما زاد المستوى التعليمي قلت البطالة وتقاربت الأجور بين الأفراد، ولذلك فالاستثمار في التعليم يحد من الأمية والبطالة ويحسن ظروف القوى البشرية. ومن المعلوم أن الوم أ والشركات الأمريكية تتميز بموارد بشرية ذات مهارات متقدمة تتقن التكنولوجيا الصناعية والبرامج والنظم المعلوماتية الحديثة، أيضا فالالاقتصاد الأمريكي متطور جدا في كل القطاعات؛

- وقد أسفرت العلاقة الديناميكية قصيرة الأجل على أن فرص العمل في الوم أ ترتبط إيجابيا بمعدلات الأجور في الفترة (1-t)، وإذا زادت الأجور بـ 01% في سنة ما، فإن أثر هذه الزيادة في توفير

مناصب التوظيف يكون بعد سنة واحدة بنسبة 0,1%، وهذه العلاقة الإيجابية تتوافق مع نتيجة الأجل الطويل، وتدل على أن رفع الأجور يؤدي إلى تحسين وضعية وإنتاجية العاملين ويزيد من توسع الشركات وبالتالي زيادة القوى العاملة من سنة لأخرى؛

- كما ترتبط فرص العمل في الوم أ إيجابيا بالاستثمار التعليمي في الفترة (t-1)، وإذا زاد الاستثمار التعليمي ب 01% في سنة ما، فإن أثر هذه الزيادة في توفير فرص عمل إضافية، يكون بعد سنة واحدة بنسبة 0,05%، وهذه العلاقة الإيجابية تتوافق مع نتيجة الأجل الطويل، فتعليم وتكوين الأفراد ينعكس بالإيجاب على إتاحة وظائف العمل وتقلص معدلات البطالة وتحسن ظروف العمل؛

- في حين أن فرص العمل في الوم أ لا ترتبط في الأجل القصير بالهجرة نحو السوق الأمريكية، وعدم وجود علاقة لا يتوافق مع نتيجة الأجل الطويل، ويمكن تفسير ذلك بأن العمالة الأجنبية الداخلة إلى أمريكا تحتاج إلى سنوات حتى تتكيف مع بيئة العمل في الوم أ، كما قد يخلق وصولهم ضغطا مؤقتا على سوق العمل، أيضا فالشركات قد لا تتوسع فورا وتحتاج إلى بعض الوقت. وفي ما يخص التوصيات التي تم استخراجها من خلال هذه الدراسة، يمكن تقديم توصيتين في ما يلي:

- ينبغي تفادي النظرة غير التفاؤلية والرؤى غير الإيجابية والتنبؤات السابقة للأوان حول الآثار المترتبة عن زيادة الأجور، لأن هذا التدبير المتجدد في كل مرة لا يقلص من معدلات التوظيف نتيجة استدامة النمو في أغلب الدول وإيجابية أغلب المؤشرات في الدول المستقرة؛

- كما يمكن التوصية بتخصيص أكبر ميزانية لقطاع التعليم في الميزانية المالية للدولة، والمزيد من العناية بهذا القطاع وتبجيله، لأنه لتحقيق مقاصد ومنافع التنمية المستدامة يجب الاهتمام بالاستثمار التعليمي للأفراد وتهيئة البيئة التعليمية الملائمة.

قائمة المصادر والمراجع

- David Card's Curriculum Vita, (January 2022), On line : <https://davidcard.berkeley.edu/cv.pdf>, visited: (26/12/2024)
- Dominique Goux, Eric Maurin, (2023), **David Card, Nobel Prize 2021: the Design-Based**, Revue d'économie politique, Dalloz, Editions Dalloz, place des Vosges - Tour Lefebvre Dalloz, Courbevoie - France, 133(1),
- On line : file:///C:/Users/client/Downloads/david-card-nobel-prize-2021-the-design-based-revolution%20(1).pdf , visited: (24/12/2024)

– Peter Hull, Michal Kolesár, Christopher Walters, (2022), **Labour by Design: Contributions of David Card, Joshua Angrist, and Guido Imbens**, Scandinavian Journal of Economics, Wiley Blackwell, Hoboken, New Jersey- United States, 124(3).

On line : <https://sw.h.princeton.edu/~mkolesar/papers/nobel2021.pdf>,
visited: (24/12/2024)

الملاحق

الملحق 01: مخرجات نموذج الدراسة

اختبار ARDL Bounds للتكامل المشترك

F-Bounds Test

Null Hypothesis: No levels relationship

Test Statistic	Value	Signif.	I(0)	I(1)
Asymptotic: n=1000				
F-statistic	14.29635	10%	2.37	3.2
k	3	5%	2.79	3.67
		2.5%	3.15	4.08
		1%	3.65	4.66
Finite Sample: n=35				
Actual Sample Size	34	10%	2.618	3.532
		5%	3.164	4.194
		1%	4.428	5.816
Finite Sample: n=30				
		10%	2.676	3.586
		5%	3.272	4.306
		1%	4.614	5.966

اختبار فترة الإبطاء المثلى

VAR Lag Order Selection Criteria

Endogenous variables: LLBR LWAG LIMG LINVE

Exogenous variables: C

Date: 07/09/25 Time: 12:17

Sample: 1990 2024

Included observations: 31

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	134.7219	NA	2.56e-09	-8.433668	-8.248637	-8.373353
1	301.7218	280.1290	1.52e-13	-18.17560	-17.25045*	-17.87403
2	327.8397	37.07047*	8.37e-14	-18.82837	-17.16309	-18.28553
3	350.0565	25.80018	6.53e-14	-19.22945	-16.82405	-18.44535
4	375.7231	23.18271	4.82e-14*	-19.85310*	-16.70758	-18.82774*

نموذج تصحيح الخطأ المقيد ECM للأجل القصير

ARDL Error Correction Regression

Dependent Variable: D(LLBR)

Selected Model: ARDL(1, 1, 1, 1)

Case 2: Restricted Constant and No Trend

Date: 07/09/25 Time: 12:13

Sample: 1990 2024

Included observations: 34

ECM Regression				
Case 2: Restricted Constant and No Trend				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D(LWAG)	0.101852	0.018223	5.589251	0.0000
D(LIMG)	0.002459	0.002837	0.866826	0.3940
D(LINVE)	0.050701	0.022030	2.301490	0.0296
CointEq(-1)*	-0.281192	0.030962	-9.081793	0.0000
R-squared	0.787155	Mean dependent var	0.009101	
Adjusted R-squared	0.765871	S.D. dependent var	0.006422	
S.E. of regression	0.003108	Akaike info criterion	-8.599788	
Sum squared resid	0.000290	Schwarz criterion	-8.420216	
Log likelihood	150.1964	Hannan-Quinn criter.	-8.538549	
Durbin-Watson stat	1.371197			

* p-value incompatible with t-Bounds distribution.

نموذج ARDL للأجل الطويل

Levels Equation

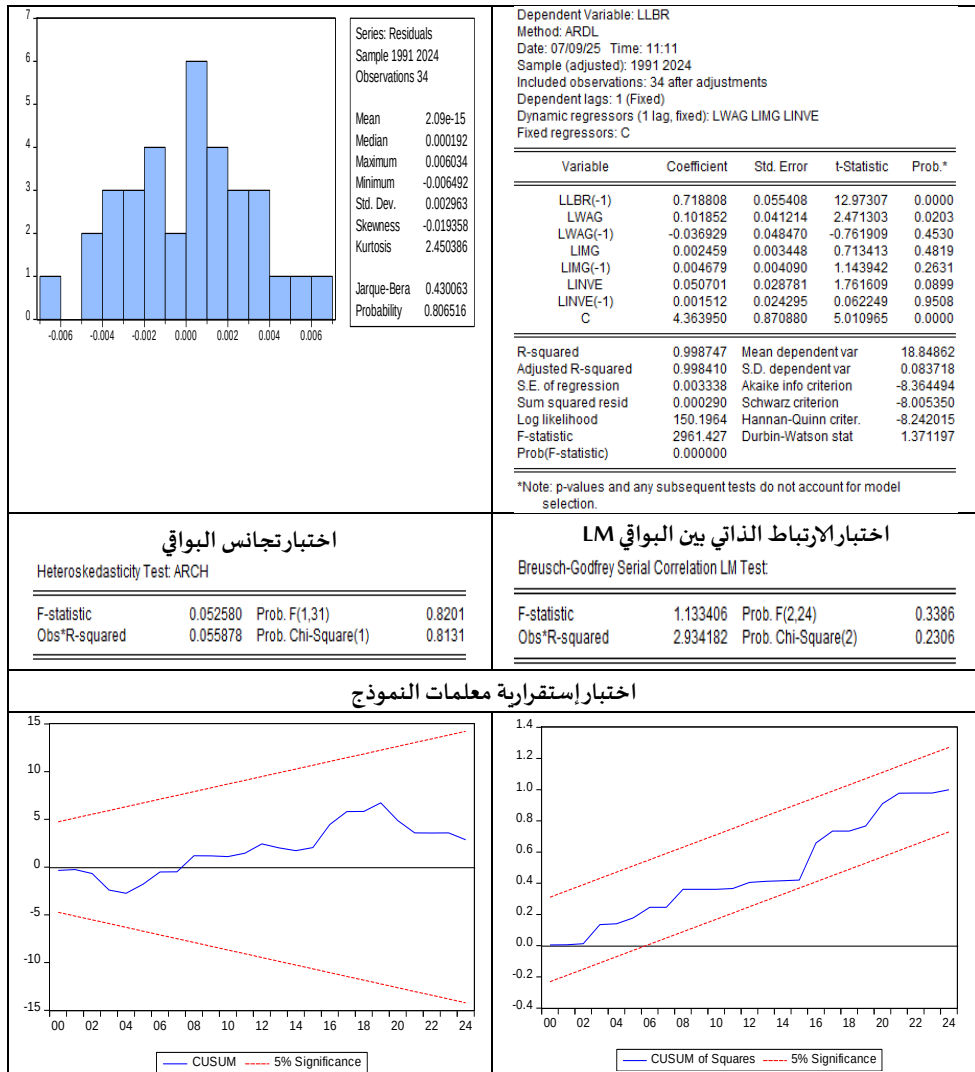
Case 2: Restricted Constant and No Trend

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LWAG	0.230885	0.008793	26.25911	0.0000
LIMG	0.025385	0.011772	2.156393	0.0405
LINVE	0.185685	0.042929	4.325356	0.0002
C	15.51946	0.174317	89.03030	0.0000

EC = LLBR - (0.2309*LWAG + 0.0254*LIMG + 0.1857*LINVE + 15.5195)

التوزيع الطبيعي للبواقي

نموذج ARDL



المصدر: مخرجات برنامج EViews 10