

ملخص وقائع المؤتمر الدولي حول  
" تعزيز الصلات ما بين التعليم وأسواق العمل في البلدان العربية "  
(الجمهورية اللبنانية: 4 - 6 مارس 2002)

عرض: أحمد الكواز

# ملخص وقائع المؤتمر الدولي حول " تعزيز الصلات ما بين التعليم وأسواق العمل في البلدان العربية "

عرض: أحمد الكواز

عقد المعهد العربي بالكويت مؤتمراً دولياً حول " تعزيز الصلات ما بين التعليم وأسواق العمل في البلدان العربية " خلال الفترة 4 - 6 مارس 2002 في العاصمة اللبنانية-بيروت . وقد ناقش المؤتمر اثني عشر ورقة تضمنها الورقة الرئيسية . كما تمثلت العديد من البلدان العربية والأجنبية في المؤتمر: المملكة الأردنية الهاشمية، أستراليا، دولة الإمارات العربية المتحدة، مملكة البحرين، تركيا، المملكة العربية السعودية، السويد، سلطنة عمان، دولة قطر، دولة الكويت، الجمهورية اللبنانية، الجماهيرية الليبية، جمهورية مصر العربية، الولايات المتحدة الأمريكية، كما شهد المؤتمر حضور عدد من المنظمات العربية والدولية: مكتب منظمة العمل الدولية لشمال أفريقيا بجمهورية مصر العربية، ومكتب منظمة العمل الدولية بدولة الكويت، ومنظمة الخليج للاستشارات الصناعية . وفي ما يلي استعراض للمحاور التي تركزت عليها أعمال المؤتمر .

## القطاع العائلي ورأس المال البشري:

أعاد هذا المحور صياغة السؤال المشهور: أين ذهب كل هذا التعليم Where has all education gone إلى سؤال آخر هو: من أين أتى هذا التعليم . Where it has come from? .

وفي هذا السياق يرى المحور أن سلوك القطاع العائلي هو مصدر القرارات التعليمية، ويبرز دور معدلات الخصوبة في تكوين وتراكم رأس المال البشري . كما يشير إلى أن العائد على التعليم حتى وأن لم يكن منتجاً على المستوى الإجمالي، إلا أن له عائداً موجباً ومنتجاً على المستوى الخاص، الأمر الذي يبرر استثمار العوائل في تعليم أبنائهما .

وفي مجال حصر بعض الأسباب التي تحول دون زيادة الإنتاج كأحد منافع إرتفاع عوائد التعليم الخاصة، فقد أشير إلى أن المنافع تتجسد في الأجل الطويل، بعدها يتم انخفاض معدل الخصوبة ومن ثم إعطاء إهتمام

أكبر للتعليم. كما أشير في هذا الصدد إلى سوء خطة التعليم، وإلى مسؤولية إرتفاع الإنفاق على التعليم العالي وانخفاضه على التعليم الابتدائي.

وفي مجال تحليل سلوك القطاع العائلي كمصدر للقرارات التعليمية، فقد تم التطرق إلى انتقال رأس المال البشري ما بين الأجيال. وتتلخص هذه العلاقة كالتالي: إذا كان المستوى المعرفي للأطفال أقل من آبائهم فهناك تدهور محتمل بمعدل النمو، والعكس صحيح. كما تم التمييز بين عدد من الاستراتيجيات الخاصة بالقطاع العائلي في الأجل الطويل:

(أ) الاستراتيجية التقليدية: معدل خصوبة مرتفع يقابله انخفاض تعليمي. (ب) الاستراتيجية الموجه نحو النمو: معدل خصوبة منخفض يقابله ارتفاع تعليمي. (ج) إستراتيجية مزدوجة: توازن متعدد بين الاستراتيجية التقليدية وتلك الموجهة نحو النمو. (د) إستراتيجية الانطلاق من توازن منخفض إلى توازن مرتفع.

وعند التطرق للصفة التنافسية في النظام التعليمي العربي، فقد أشير إلى أن هذه الصفة تبدأ وتنتهي بشكل مبكر، حيث تبدأ عند سن دخول المدارس الابتدائية (6 أو 7 سنوات) وتنتهي عند ممارسة أول عمل. أما في البلدان المتطورة، فإن المنافسة لا تبدأ إلا في سنوات الدراسة المتوسطة، مع انخفاض كثافة المنافسة في المرحلة الثانوية والجامعية، وارتفاع كثافتها في مرحلة ممارسة العمل والترقية أثناء العمل، مع انخفاض لأهمية التعليم لصالح الخبرة.

وفي مجال اقتراح المكونات الرئيسية لإصلاح النظام التعليمي وعلاقته بسوق العمل، فقد تم التأكيد على ضرورة: (أ) تقليل المنافسة بالمدارس لصالح تعظيم المنافسة في أسواق العمل. (ب) البدء بإصلاح أسواق العمل. (ج) البدء في إصلاح سوق العمل لينتهي في النظام التعليمي. (د) التركيز على ثقافة الأبوبين.

## عوائد التعليم:

عند التطرق لمقارنة عوائد التعليم للبلدان العربية بمثيلاتها في البلدان المتطورة، أشارت المناقشات إلى أن الدراسات التطبيقية الخاصة بهذه البلدان لا تؤيد النتائج الدولية من حيث: (أ) أن أسواق العمل ليست تنافسية (ظاهرة الأسواق الجزأة). (ب) تدني العوائد مع ارتفاع مستوى التعليم دولياً، والعكس عربياً. (ج) أن نموذج رأس المال البشري دولياً لا ينطبق على البلدان العربية لغياب مبدأ الرشادة. (د) أن العائد على التعليم الخاص (التنافسي) أكبر من العام دولياً، والعكس عربياً في بعض الحالات. (هـ) عدم وجود علاقة، (في دالة الإنتاج) بين رأس المال البشري والإنتاج (العائد صفر أو سالب) عربياً. ومن التفسيرات المقدمة لتفسير

الدور المتواضع أو السلبي للتعليم هو تراكم رأس المال البشري الخاطيء، وبالتالي لم ينعكس ذلك على تطور إيجابي في معدل النمو.

## التعليم والنمو الاقتصادي:

إطلاقاً من بيانات تقرير التنمية الدولية، تناولت المناقشات تأثير التعليم على النمو الاقتصادي في مجموعة البلدان العربية مقارنة بإحدى عشر مجموعة دولية أخرى، وذلك باستخدام ثلاثة مناهج للتحليل: تحليل الارتباط، تحليل الانحدار التقليدي، وتحليل الحدود المتطرفة (EBA) Extreme Bound Analysis، مع ترشيح للمنهج الأخير كأفضل منهج مقارنة بالمنهجين الأولين.

واعتماداً على عدد من متغيرات معبرة عن النمو، وأخرى معبرة عن التعليم، تبين أن النماذج المقدرة تعمل بشكل أفضل في حالة مجموعات البلدان بدلاً من البلدان المنفردة. وقد أشارت المناقشات إلى بعض الدلائل الخاصة بالتأثير الموجب للتعليم على النمو والتنمية في حالة البلدان العربية، مع عدم وجود دليل لتأثير التضخم على فرضية اللحاق Catch-up Hypothesis، ومع وجود دليل قوي على العلاقة السالبة بين الإنفاق الحكومي ومعدل النمو والتنمية.

وقد قدمت المناقشات بعض التفسيرات لعدم عمل النماذج المقدرة في حالة البلدان العربية، والتي تعود إلى أن سبعاً من الدول العربية هي بلدان مصدرة للنفط، حيث قامت الصادرات النفطية فيها بحجب تأثير التعليم على النمو.

وقد أوردت المناقشات بعض التحفظات على نتائج العلاقة بين التعليم ومعدل النمو مثل: (أ) أن التعليم يؤثر بشكل غير مباشر على النمو من خلال إنتاجية العمل والاختيار الملائم للتقنية. (ب) أن التعليم يتأثر بالتوجيهات الحكومية، فهو تابع سياسياً ولا يعمل بشكل مستقل. (ج) إهمال المبادرة والتركيز على التعليم.

## تجربة اليابان في عوائد التعليم الجامعي:

وهنا حاولت المناقشات الإجابة على السؤال الخاص في ما إذا كانت نوعية التعليم تؤثر على العوائد؟ والإجابة كانت نعم بكل تأكيد. حيث تفاوتت عوائد التعليم حسب نوعيته من 2.3% إلى 13.8%. وأشارت هذه المناقشات أيضاً إلى أن العائد على التعليم الجامعي ينخفض عندما نأخذ بنظر الاعتبار القدرات الذاتية. وحتى بعد أن تؤخذ هذه القدرات بنظر الاعتبار يستمر التأثير الإيجابي لنوعية التعليم الجامعي على العوائد.

وقد أشارت تجربة اليابان أيضاً إلى: (أ) أن التغير المتكرر في العمل يساهم سلباً في العوائد .  
(ب) إن العوائد تتباين مع تباين حجم المنشأة وليس مع تباين القطاع الصناعي . (ج) إن العوائد لا تختلف جذرياً ما بين العمالة الفنية Blue-Collar والعمالة المكتبية White Collar . (د) إن مسار العوائد بين العاملين بالحكومة أكثر انحداراً من مسار العوائد بين العاملين بالقطاع الخاص .

وقد لخصت تجربة اليابان في مجال عوائد التعليم الجامعي، أن التباين الكبير في معدل العائد (كدالة في نوعية التعليم) يؤكد رشادة وأهمية الاختبارات القاسية Examination Hell كمؤشر لنوعية التعليم .

وقد بينت مناقشات هذه التجربة، في مجال عوائد التعليم، بعض الملاحظات والتحفظات مثل: (أ) إن الاختبارات القاسية للدخول للجامعة تقيس " قدرة " الطالب ولا تقيس " نوعية " التعليم . (ب) إن المشكلة المرتبطة مع دالة مينسر Mincer المستخدمة في دراسة التجربة اليابانية هي تلك المرتبطة بقياس نوعية التعليم .

## إصلاح النظام التعليمي وأسواق العمل:

تناولت المناقشات الآليات الثنائية لإصلاح التعليم وأسواق العمل، وبيّنت هذه المناقشات أن النظام التعليمي يستجيب للمكافآت المتوقعة من أسواق العمل . وعليه فإنه لا يمكن إصلاح النظام التعليمي دون أن يسبق ذلك إصلاح لأسواق العمل . وهنا يأتي السؤال: ما هي نوعية الإصلاح المطلوب بهذه الأسواق؟ والإجابة هي بضرورة أن يكون هدف أسواق العمل توفير شفافية ملائمة، يتم من خلالها توصيل رسائل وإشارات واضحة وملائمة لمختلف الأفراد، بحيث تساعدهم في تحديد نوعية الاستثمار المطلوب في تنمية رأس المال البشري . وعادة ما تجسد هذه الرسائل بوسيلتين هما: (أ) من سوف يحتفظ بعمله، ومن سوف يفقده . (ب) والمبلغ المدفوع لمختلف الأفراد ذوي الإمكانيات المختلفة .

ومن هنا تأتي أهمية التخصيص Privatization في أسواق العمل، لما له من قدرات تؤهله بشكل أفضل لصياغة هذين النوعين من الرسائل أو الإشارات لمختلف الأفراد . مع ضرورة الإشارة هنا إلى أن المشروعات العامة لا تعتبر مشكلة مجرد ذاتها، بل لكونها الأضعف نسبياً في مجال صياغة هذه الرسائل والإشارات، ولرغبتها في حالات كثيرة في الاحتفاظ بالعمالة الأقل إنتاجية .

وفي سياق التمييز بين أسواق العمل حسب درجة قدرتها في إرسال الإشارات الملائمة لمختلف الأفراد لتطوير قدراتهم التعليمية (أي بناء رأس المال البشري الملائم)، أشارت المناقشات إلى نوعين من أسواق العمل: (أ) مشروعات سوق العمل الشفاف أو المرن الذي يكفي قدرات الإبداع والمعرفة بشكل متساو. (ب) مشروعات سوق العمل غير الشفاف أو غير المرن والذي يكفي المعرفة من دون الإبداع.

وقد أشارت المناقشات أيضاً إلى أهمية استخدام الضمان الاجتماعي ومرونة أسواق العمل كأساس لتوفير السياسات الملائمة. حيث أن أنظمة الضمان الاجتماعي Social Security الحديثة مصممة لفك ارتباط العمالة وتوفير التأمين Insurance Provision، ومن ثم زيادة الكفاءة التوزيعية Allocation Efficiency، وكذلك زيادة كفاءة تراكم رأس المال البشري.

### خصائص أسواق العمل في بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية:

تطرت المناقشات إلى أشكال التجزئة في هذه الأسواق من حيث ثنائية: (أ) قطاع عام وقطاع خاص، و (ب) عمالة مواطنة وعمالة وافدة.

بالرغم من تنامي ظاهرة البطالة بشكل واضح إلا أنها متفاوتة ما بين هذه البلدان. وقد لجأت الحكومات المعنية إستجابة لتنامي هذه المشكلة إلى عدد من الحلول أهمها: (أ) حوافز لتشغيل المواطنين بالقطاع الخاص. (ب) تقييد تشغيل العمالة غير المواطنة. (ج) وضع حصص لتشغيل العمالة الوافدة.

واقترحت المناقشات، أيضاً، ضرورة إعادة النظر بسياسة إستخدام العمالة الوافدة بحيث يؤدي ذلك إلى نقص في العمالة، ومن ثم إلى رفع الأجور، ومن ثم تحفيز إستخدام تقنيات ذات كثافة رأسمالية Capital-Intensive Technology، مع ضرورة الاهتمام بالتعليم المهني.

وقد أثرت العديد من الملاحظات الخاصة بهيكل أسواق العمل في بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية منها: (أ) أنه لا يوجد تفسير واضح لسلوك إحصاءات العمل الخاصة بهذه البلدان. (ب) عدم توفر إجابات كافية للأسباب الكامنة وراء ظاهرة تجزئة أسواق العمل. (ج) عدم وجود إرتباط بين إنتاجية الوافدين ومستوياتهم التعليمية. (د) محدودية الارتباط بين المستوى التعليمي للعمالة في البلدان المصدرة للعمالة الوافدة، وإنتاجيتهم في البلدان المضيفة (بسبب غلبة الحاجة للعمالة غير الماهرة أساساً).

كما أثرت بعض الاقتراحات الخاصة بإصلاح العلاقة بين أسواق العمل والتعليم في هذه البلدان، المنطلقة أساساً من ضرورة الحاجة لتغيير الهيكل الاقتصادي في هذه البلدان، وذلك من خلال توفير المزيد من الحوافز للقطاع الخاص لتشغيل العمالة المواطنة.

## المنظور الاستراتيجي للاعتماد المتبادل ما بين التعليم وأسواق العمل:

تناولت مناقشات المؤتمر أيضاً منظوراً إستراتيجياً مقترحاً لمراحل التعامل مع هذا النوع من الاعتماد المتبادل، والذي يقوم على أربعة مراحل: الأولى، وضع تصور لمستقبل المنطقة العربية في ظل الحفليات الاقتصادية لكل بلد عربي. والثانية، تحديد لعدد من مؤشرات الأداء لكل بلد عربي. والثالثة، الوضع القائم حالياً في كل بلد عربي. والرابعة والأخيرة، وضع مقترحات إستراتيجية عامة وخاصة.

وقد استشهدت المناقشات بعدد من الأمثلة للخيارات الاستراتيجية المحتملة لعدد من البلدان العربية: الإمارات: القرية التكنولوجية، والسعودية: التجارة الإلكترونية، ومصر: قناة السويس والسياحة، والبحرين: مركز مالي. كما ركزت المناقشات في هذا الصدد على أهمية المؤسسات ومراكز التدريب لتطوير القدرات التعليمية اللازمة لتجسيد هذه الخيارات الاستراتيجية.

## التعليم والبطالة:

في ظل ظاهرة تنامي معدل نمو قوة العمل وانخفاض الإنتاجية وانخفاض التشغيل، برزت مشكلة البطالة بشكل واضح وجلي. وبالرغم من انخفاض معدل النمو السكاني إلا أن هناك ارتفاعاً في نسبة مشاركة الإناث في سوق العمل، وفي عدد الملتحقين بأسواق العمل من خريجي المدارس. وقد حددت المناقشات ثلاثة نتائج ترتبت على كبح طلب العمالة: (أ) عدم قدرة التعليم (كمؤشر للاستثمار البشري) على حفز النمو. (ب) عدم قدرة التعليم على تحسين عوائده. (ج) وعدم قدرة التعليم على الاندماج Insertion في أسواق التشغيل.

وقد ركزت المساهمات والمناقشات على السبب الثالث. من خلال استخدام نماذج التباطؤ الزمني Failure time Models لتحليل فترات البطالة في كل من الجزائر ومصر، لتشابههما من حيث التعرض للصدمات الخارجية في الثمانينات، ولجهودهما في الإصلاح الاقتصادي ولو في فترات مختلفة. وتشابه تجربة البلدين من حيث تواضع قدرة النظم التعليمية في التأقلم مع التدهور في أسواق العمل. وكان هذا واضحاً من خلال التناقض بين انخفاض معدلات البطالة، وارتفاع فترات البطالة.

ورغم توفر فرص التدريب المهني المقدمة من القطاع الخاص (حالة الجزائر) إلا أن ذلك لم يساعد في خفض معدل البطالة، ولم يساعد كذلك في زيادة احتمال إعادة التشغيل لخريجي برامج التدريب المهني. وخلصت المناقشات إلى أن النمو والتعليم غير قادرين كل بمفرده على حل مشكلة البطالة، وأنه لا بد من عمل مشترك بين الجهود التنموية والتعليمية لحل هذه المشكلة.

## نوعية التعليم العالي:

تناولت المناقشات بهذا الخصوص عدداً من المؤشرات الخاصة بقياس نوعية التعليم الجامعي (حالة الأردن). وعرضت في هذا السياق سبعة مؤشرات تختص بـ: نوعية الطلبة، ونوعية الكلية، ونسبة الطلبة/الكلية، والدراسات العليا، والبحوث، ومجالات التخصص، وأخيراً، القدرات الشخصية غير الأكاديمية (مثل القدرة على أخذ المبادرات وتحمل المسؤولية، . .)

وفي سياق مناقشة هذه المؤشرات أشير إلى أن زيادة عدد المسجلين من الطلبة قد يعكس التزامم الجامعي بدلاً من نوعية التعليم. كما أن المعيار الأقرب لقياس النوعية في مجال نوعية الكلية هو عدد الأوراق المنشورة في دوريات معتمدة، وليس الدرجات العلمية للكادر الجامعي والجامعات التي تخرجوا منها (أمريكية كانت أو أوروبية).

كما تم التطرق إلى ضرورة معرفة الحد الفاصل لنسبة الطلبة/الكلية قبل استخدام هذا المؤشر للحكم على نوعية التعليم العالي. أما في ما يخص مؤشر الدراسات العليا، ومجالات التخصص، والقدرات الشخصية، فقد أكدت المناقشات على ضرورة تناول هذه المؤشرات بحيث تعكس استخدامها كمؤشرات للنوعية بشكل أوضح.

وفي مجال نوعية التعليم العالي، أكدت المناقشات على ضرورة الاعتماد على مؤشرات أخرى للحكم على نوعية الكلية، مثل: (أ) القدرة على العمل بعد التخرج. (ب) الأجر المدفوع. (ج) إمكانية إنشاء عمل خاص.

كما أكد أيضاً على ضرورة تعزيز مبدأ المنافسة بين الجامعات بدون حافز أو دافع الربح. وتبقى كيفية عمل ذلك أحد التحديات أمام متخذي القرار.



## ربط مخرجات التعليم بمتطلبات سوق العمل:

وفي هذا الصدد نوقش أحد المناهج المستهدفة في هذا النوع من الربط والذي يطلق عليه تصميم المنهج (Developing A Curriculum (DACUM). يقوم هذا المنهج على أن العاملين هم الأقدر على تعريف الوظيفة وواجباتها بشكل أفضل من خلال الديكام. وبنيت المناقشات عناصر الورشة الخمسة، وطريقة توصيف الوظيفة من خلال واجباتها (التي تتراوح بين 6 - 12)، والمهام المتفرعة عنها، والخطوات المترتبة على كل منها.

ولتطبيق هذا المنهج على الحالة الكويتية تناولت المناقشات آلية تطبيق المنهج من خلال إنشاء مركز لتطوير المناهج DACUM Center يتضمن: التحليل، والتصميم، والتطوير والتنفيذ، والتقييم، بحيث ينتج عن هذه المراحل تصميم وتطوير البرامج والمناهج الدراسية لتتلاءم مع احتياجات السوق.

وقد أوضحت المناقشات الخاصة بمنهج الديكام: (أ) ضرورة الاهتمام بالسياسات الاقتصادية والاستثمارية كجزء مكمل لبيئة أسواق العمل. (ب) أنه بالرغم من أهمية المناهج إلا أنها ليست المحور الرئيسي لإصلاح أسواق العمل. (ج) إن الاهتمام بالتدريب أمر محبذ ولكنه يجب أن لا يحتمل بأكثر مما يحتمل.

بينت المناقشات تطور نسب العمالة الكويتية والوافدة مع تحسن نسبي لصالح العمالة الكويتية، وتركزها في القطاع الحكومي الذي يشهد بطالة مقنعة. وقد أُثير تحفظ على استخدام أرقام تصاريح العمل باعتبارها تعكس تطور الطلب على العاملين، وذلك لارتباط هذا النوع من الطلب باعتبارات غير اقتصادية. فقد تنبع المشكلة من عدم وجود فرص للعمل أو عدم الرغبة في العمل في بعض المهن. كما أشارت المناقشة إلى أن الكويتيين الباحثين عن عمل أغلبهم من خريجي الجامعات، الأمر الذي يحفز على الاهتمام بإعادة النظر بسياسة التدريب وليس المناهج فقط (رغم أهمية الأخيرة).

أبرزت المناقشة أهمية بيئة العمل كمصدر رئيسي لترك العاملين لأعمالهم، إضافة إلى عدم تقبل هيكل الأجور. ومن ضمن الأسباب التي أشارت إليها المناقشة لأحجام المواطنين عن العمل بالقطاع الخاص هو انتظار الوظيفة الحكومية لاعتبارات الضمان، بالإضافة إلى عدم تفضيل العمل اليدوي. وبالتالي فإن المشكلة أكبر من إعادة النظر بالمناهج. كما اقترحت المناقشات على منهج الديكام التعامل مع المتميزين في العمل كمصدر لأخذ المعلومات الخاصة ببيئة العمل. كما أنه من الأهمية بمكان التركيز على بيئة العمل كما ورد سابقاً، واستخدام أكثر من أسلوب لتحليل العمل.

## عمالة الإناث:

تم التطرق في هذا المجال إلى التجربة اللبنانية الخاصة باختبار محددات (الاقتصادية والحضارية) مساهمة الإناث في عرض العمل مع التركيز على العمالة الشابة (18-35 سنة). وقد اعتمدت المحددات على عدد من المتغيرات المفسرة للمشاركة في سوق العمل مثل المستوى التعليمي، وعدد الأطفال في الأسرة، والأعمار، والحالة الزوجية، والموقع الجغرافي (ريف / حضر)، وعمر الزوج، ومستواه التعليمي (ليعكس الأثر الثقافي أو الحضاري)، بالإضافة إلى عامل الانتماء الديني.

خلصت دراسة التجربة اللبنانية إلى العديد من النتائج منها: (أ) أهمية التعليم في تفسير مساهمة الإناث في العمل، وكذلك أهمية الخصوبة، والعمر، ودرجة تعلم الزوج. (ب) أن القطاع العائلي لديه ميل للذكور على حساب الإناث، وأن هذا الاتجاه لا يرتبط بالديانة. (ج) عدم وجود علاقة ما بين الخصوبة وعرض العمل من عمالة الإناث. (د) بعد أخذ عامل الديانة بنظر الاعتبار في تفسير عرض عمالة الإناث، تبين عدم وجود اختلاف بين مختلف الطوائف الدينية في تفسير هذا العرض. (هـ) وجود عوامل أخرى، غير الديانة، لتفسير محدودية مساهمة الإناث في عرض العمل.

أوضحت مناقشات الحالة اللبنانية إختلاف مساهمة الإناث في عرض العمالة بين إحصاءات البنك الدولي (28%) و تقديرات الورقة (9%)، كما أوضحت المناقشات أن تشابه عرض الإناث، رغم إختلاف الديانة، يمكن تفسيره باتفاق الجميع على نظام قيم واحد. كما أشارت المناقشة إلى التطبيقات في مجال السياسة الاقتصادية، وهل المطلوب منها التركيز على عمالة الذكور لندرة عمالة الإناث؟

## عمالة الأطفال:

وفي هذا المجال كانت الورقة الخاصة بعمالة الأطفال في مصر محوراً للنقاش، فتناولت عدداً من مسببات عمالة الأطفال مثل الفقر، وتكلفة التعليم. كما تطرقت إلى إمكانية تناول مشكلة عمالة الأطفال من جانبي العرض والطلب. ففي جانب العرض تمت الإشارة إلى الخصوبة وتخصيص الوقت تبعاً لحجم الأسرة. أما في جانب الطلب فقد أشير إلى دور هيكل سوق العمل في تحديد الأجور ومن ثم دور عمالة الأطفال في دخول القطاع العائلي. وفي هذا السياق تم التطرق إلى مرونة الأجور ودورها في عمالة الأطفال. ففي حالة الأجر المرن (سيادة السوق التنافسي) يمكن إحلال عمالة الأطفال محل عمالة البالغين Adult labour. أما في حالة الأجر

غير المرن (سيادة السوق التنافسي)، حيث تطبق سياسة الحد الأدنى من الأجور، يفضل صاحب العمل في هذه الحالة تشغيل العمالة البالغة، مع عدم الالتزام بهذه السياسة في حالات كثيرة.

أشارت الورقة أيضاً إلى ثنائية أسواق العمل الرسمية Formal وغير الرسمية Informal ودورها، والتقنيات السائدة، في تعزيز عمالة الأطفال. كما تم التطرق إلى بعض المقارنات بين عدد العاملين من الأطفال (250 مليون تقريباً على المستوى الدولي) وعدد العاطلين عن العمل دولياً (800 مليون تقريباً على المستوى الدولي).

استنتجت الورقة المصرية عدداً من الملاحظات: (أ) إن عمالة البالغين أكثر تعليماً وأكثر عملاً بالأنشطة غير الزراعية. (ب) إن عمالة الأطفال تتركز بالقطاع الزراعي، ومن أنشطة مختلفة نسبياً عن الأنشطة التي تتركز بها عمالة البالغين. (ج) إن فرضية إحلال العاملين الأطفال للعاطلين من البالغين، خاصة المتعلمين، هي فرضية غير صحيحة جزئياً.

كما تطرقت المناقشات الخاصة بعمالة الأطفال إلى العديد من الملاحظات أهمها: (أ) هناك اتجاه لتحول عمالة الأطفال من مشكلة إلى أزمة إلى معضلة. (ب) إن عمالة الأطفال هي نتيجة منطقية للمشاكل المزمنة للاقتصاد الكلي في العديد من الاقتصادات، بالإضافة إلى المشاكل الاجتماعية والتعليمية. (ج) ضرورة التمييز بين العمل السليم لعمالة الأطفال الذي لا يضر بهم، مثل التدريب، والعمل القاسي والشاق، الذي يشجع ثقافة الاستهلاك. (د) صعوبة إنتاج نتائج أقرب للواقع نظراً لمحدودية عينة الدراسة. (هـ) ضرورة الأخذ بالزامية التعليم للحد من عمالة الأطفال (رغم عدم الاستجابة لهذه الإلزامية) ومسؤولية الحكومة في الحد من هذه الظاهرة بتكوين ما يسمى بصندوق الضمان الاجتماعي أو غيره. (و) برز تحفظ على رقم عمالة الأطفال في مصر حيث أشير إلى أنه أقل من الواقع. (ز) تم التأكيد على أن مشكلة الفقر هي العقبة الرئيسية لمعالجة عمالة الأطفال، وأن قوانين الحدود الدنيا للأجور سوف لن تحدد من هذه المشكلة، وذلك لضعف الواعز الذاتي في احترام مثل هذه القوانين. (ح) تم التحفظ على القول بأن عمالة الأطفال ما هي نتاج لمشاكل الاقتصاد الكلي، فمن خلال مقارنة الأوضاع الاقتصادية الكلية بين بعض البلدان العربية والأرجنتين، حيث تعاني الأخيرة من مشاكل اقتصادية كلية قاسية تفوق كثيراً ما هو عليه الحال في مصر، ورغم ذلك لا توجد ظاهرة عمالة الأطفال في الأرجنتين بنفس الحدة التي توجد بها في هذه البلدان.