

■ تقارير علمية ■

تعزير الصلات ما بين التعليم وأسواق العمل فى البلدان العربية

بيروت : ٤ - ٦ مارس ٢٠٠٢

عرض: أحمد البقلى*

إن قضية عدم التوافق بين مخرجات العملية التعليمية وكذلك المؤسسات التدريبية وبين احتياجات الأنشطة الانتاجية والتنموية بأسواق العمل من العمالة الوطنية هى من أبرز القضايا على الساحة العربية. ومن هنا كانت مبادرة المعهد العربى للتخطيط بالكويت بعقد مؤتمر عن تعزير الصلات بين التعليم وأسواق العمل فى البلدان العربية.

ناقش المؤتمر أثنى عشرة ورقة إلى جانب الورقة الرئيسية فى ست جلسات بخلاف الجلسة الافتتاحية والجلسة الختامية وذلك على مدار ثلاثة ايام. تم تمثيل العديد من البلدان العربية والاجنبية فى المؤتمر: المملكة الأردنية الهاشمية ، دولة الامارات العربية المتحدة، مملكة البحرين، المملكة العربية السعودية، سلطنة عمان، دولة قطر، دولة الكويت، الجمهورية اللبنانية، الجماهيرية الليبية، جمهورية مصر العربية، تركيا، استراليا، السويد، والولايات المتحدة الأمريكية. هذا بالإضافة الى عدد من المنظمات العربية: مكتب منظمة العمل العربية بجمهورية مصر العربية، وبدولة الكويت، ومنظمة الخليج للاستشارات الصناعية.

وتبلورت جلسات المؤتمر الست والأوراق البحثية المقدمة فى عدة محاور هى:

- القطاع العائلى ورأس المال البشرى.

- نوعية التعليم وعوائده.

* د. أحمد البقلى ، خبير بمركز التخطيط الاقليمى - معهد التخطيط القومى.

- العلاقات المتبادلة بين التعليم وأسواق العمل.

- إصلاح النظام التعليمى وأسواق العمل.

وقد تم تناول هذه المحاور على النحو التالى:

المحور الأول : القطاع العائلى ورأس المال البشرى

أعاد هذا المحور صياغة السؤال المشهور، أين ذهب كل هذا التعليم ؟

الى سؤال آخر هو: من أين أتى هذا التعليم ؟

وفى هذا السياق أشير الى أن سلوك القطاع العائلى هو مصدر القرارات التعليمية، مع إبراز دور معدلات الخصوبة فى تكوين وتراكم رأس المال البشرى. كما أشير الى أن العائد على التعليم حتى وإن لم يكن منتجاً على المستوى الاجمالي، إلا أن له عائداً ايجابياً ومنتجاً على المستوى الخاص، وهو الأمر الذى يبرر استثمار الآباء فى تعليم أبنائهم.

وفى مجال حصر بعض الأسباب وراء عدم زيادة الانتاج كأحد منافع ارتفاع عوائد التعليم الخاصة تمت الإشارة الى ان المنافع تتجسد فى الأجل الطويل بعدها يتم انخفاض معدل الخصوبة والاهتمام أكثر بالتعليم. كما أشير أيضاً فى هذا الصدد الى عدم توازن العملية التعليمية والى مسئولية ارتفاع الإنفاق على التعليم العالى وانخفاضه على التعليم الابتدائى.

وفى مجال تحليل سلوك القطاع العائلى كمصدر للقرارات التعليمية تم التطرق الى انتقال رأس المال البشرى بين الأجيال. ويمكن تلخيص هذه العلاقة كالتالى : اذا كان المستوى المعرفى للاطفال أقل من آباءهم فهناك تدهور محتمل بمعدل النمو، والعكس صحيح. كما تم التمييز بين عدد من الاستراتيجيات الخاصة بالقطاع العائلى فى الأجل الطويل وهى كالتالى:

- الإستراتيجية التقليدية: معدل خصوبة مرتفع يقابله انخفاض تعليمى.
- الإستراتيجية الموجهة نحو النمو: معدل خصوبة منخفض يقابله ارتفاع تعليمى.
- إستراتيجية مزدوجة: توازن متعدد ما بين الاستراتيجية التقليدية والموجهة نحو النمو.
- إستراتيجية الانطلاق من توازن منخفض الى توازن مرتفع.

وعند التطرق للصفة التنافسية فى النظام التعليمى العربى تمت الإشارة الى ان هذه الصفة تبدأ

وتنتهى بشكل مبكر. حيث تبدأ عند سن دخول المدارس الابتدائية (٦ أو ٧ سنوات) وتنتهى عند ممارسة أول عمل. أما فى البلدان المتطورة فالمنافسة لاتبدأ إلا فى سنوات الدراسة المتوسطة مع انخفاض كثافة المنافسة فى المرحلة الثانوية والجامعية، وارتفاع كثافتها فى مرحلة ممارسة العمل والترقية أثناء العمل، مع انخفاض أهمية التعليم لصالح الخبرة.

وفى مجال اقتراح المكونات الرئيسية لإصلاح النظام التعليمى وعلاقته بسوق العمل تمت الإشارة الى ضرورة :

- تقليل المنافسة بالمدارس لصالح تعظيم المنافسة فى أسواق العمل.
- ضرورة البدء بإصلاح أسواق العمل.
- البدء فى الإصلاح بسوق العمل لينتهى فى النظام التعليمى.
- التركيز على ثقافة الأبوين.

المحور الثانى: نوعية التعليم وعوائده

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

وفى سياق مناقشة هذه المؤشرات أشير الى أن زيادة عدد المسجلين من الطلبة قد يعكس التزاحم الجامعى بدلاً من نوعية التعليم. كما أن المعيار الأقرب لقياس النوعية فى مجال نوعية الكلية هو عدد الأوراق المنشورة فى دوريات معتمدة، وليس الدرجات العلمية للكادر الجامعى والجامعات التى تخرجوا منها (أمريكية أو أوروبية).

كما تم التطرق الى ضرورة معرفة الحد الفاصل بنسبة الطلبة/الكلية قبل استخدام هذا المؤشر للحكم على نوعية التعليم العالى. أما فيما يخص مؤشر الدراسات العليا، ومجالات التخصص، والقدرات الشخصية فقد أشارت المناقشات الى ضرورة تناول هذه المؤشرات بحيث تعكس استخدامهم كمؤشرات للنوعية بشكل أوضح.

ثم أوصت المناقشات فى مجال نوعية التعليم العالى الى ضرورة الاعتماد على مؤشرات اخرى

للحكم على نوعية الكلية ، مثل:

- القدرة على العمل بعد التخرج.
- الأجر المدفوع.
- إمكانية إنشاء اعمال خاصة.

وقد أشير أيضاً الى ضرورة تعزيز مبدأ المنافسة بين الجامعات بدون حافز أو دافع الربح. أما كيفية عمل ذلك فيعتبر أحد التحديات أمام متخذى القرار.

وفيما يختص بعوائد التعليم فقد تطرقت المناقشات الى المقارنة بين أوضاع البلدان العربية مقارنة بالبلدان المتطورة وقد أشارت المناقشات الى ان الدراسات التطبيقية الخاصة بهذه البلدان لاتؤيد النتائج الدولية من حيث التالى:

- أسواق العمل ليست تنافسية (ظاهرة الأسواق المجزأة).
- تدنى العوائد مع ارتفاع مستوى التعليم دولياً، والعكس عربياً.
- نموذج رأس المال البشرى دولياً لاينطبق على البلدان العربية لغياب مبدأ الرشادة.
- العائد على التعليم الخاص (التنافسى) أكبر من التعليم العام دولياً، والعكس عربياً فى بعض الحالات.

عدم وجود علاقة فى دالة الانتاج، بين رأس المال البشرى والانتاج (العائد صفر أو سالب) عربياً.

وكان من التفسيرات المقدمة لتواضع أو سلبية دور التعليم هو تراكم رأس المال البشرى الخاطيء، وبالتالي لم ينعكس ذلك على تطور إيجابى فى معدل النمو.

وفى استعراض لتجربة اليابان فى عوائد التعليم الجامعى حاولت المناقشات أن تجيب على السؤال الخاص فيما إذا كانت نوعية التعليم تؤثر على العوائد؟ والإجابة كانت نعم بكل تأكيد. حيث تفاوتت عوائد التعليم حسب نوعيته من ٣.٢٪ الى ١٣.٨٪. وأشارت المناقشات أيضاً الى أن العائد على التعليم الجامعى ينخفض بعدما نأخذ القدرات الذاتية بعين الاعتبار. وحتى بعد أن نأخذ هذه القدرات بعين الاعتبار يستمر تأثير نوعية التعليم الجامعى على العوائد إيجابياً.

وقد أشارت تجربة اليابان أيضاً الى مايلى:

- أن التغير المتكرر فى العمل يساهم سلباً فى العوائد.
- أن تباين العوائد يكون مع تباين حجم المنشأة وليس مع تباين القطاع الصناعى.
- أن العوائد لا تختلف جذرياً بين العمالة الفنية والعمالة المكتبية.
- أن مسار العوائد بين العاملين بالحكومة أكثر انحداراً من مسار العوائد بين العاملين بالقطاع الخاص.

ولخصت تجربة اليابان، فى مجال عوائد التعليم الجامعى، أن التباين الكبير فى معدل العائد، كدالة فى نوعية التعليم، يؤكد، رشادة وأهمية الاختبارات القاسية كمؤشر لنوعية التعليم. وتدل مناقشات هذه التجربة، فى مجال عوائد التعليم، على بعض الملاحظات مثل: أن الاختبارات القاسية لدخول الجامعة تقيس "قدرة" الطالب ولا تقيس (نوعية) التعليم. أن المشكلة المرتبطة مع دالة مينسر Mincer المستخدمة فى دراسة التجربة اليابانية هى تلك المرتبطة بقياس نوعية التعليم.

المحور الثالث: العلاقات المتبادلة بين التعليم وأسواق العمل

تناولت مناقشات المؤتمر أيضاً منظوراً استراتيجياً مقترحاً لمراحل التعامل مع هذا النوع من الاعتماد المتبادل والذي يقوم على أربع مراحل:

الأولى: وضع تصور لمستقبل المنطقة العربية فى ظل الأوضاع الاقتصادية لكل بلد عربى.

الثانية: تحديد لعدد من مؤشرات الأداء لكل بلد عربى.

الثالثة: الوضع القائم حالياً فى كل بلد عربى.

وأخيراً: وضع مقترحات استراتيجية عامة وخاصة.

وقد استشهدت المناقشات بعدة أمثلة للخيارات الاستراتيجية المحتملة لعدد من البلدان العربية: الإمارات: القرية التكنولوجية، السعودية: التجارة الإلكترونية، مصر: قناة السويس والسياحة، والبحرين: مركز مالى. كما ركزت المناقشات فى هذا الصدد على أهمية المؤسسات ومراكز التدريب لتطوير القدرات التعليمية اللازمة لتجسيد الخيارات الاستراتيجية.

كما استعرضت المناقشات خصائص اسواق العمل فى بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية وتطرت إلى أشكال التجزئة فى هذه الاسواق من حيث ثنائية:

- قطاع عام وقطاع خاص.

- عمالة مواطنة وعمالة وافدة.

ومع تنامى ظاهرة البطالة بشكل واضح، على الرغم من تفاوتها ما بين هذه البلدان، فقد لجأت الحكومات المعنية كاستجابة لحل تنامى هذه المشكلة الى عدد من الحلول مثل:

- حوافز لتشغيل المواطنين بالقطاع الخاص.

- تقييد تشغيل العمالة غير المواطنة.

- وضع حصص لتشغيل العمالة الوافدة.

واقترحت المناقشات أيضاً، ضرورة إعادة النظر فى سياسة استخدام العمالة الوافدة بحيث يؤدي ذلك الى نقص فى عرض العمل، ومن ثم رفع الأجور، تحفيز استخدام اساليب الرأسمالية المكثفة مع ضرورة الاهتمام بالتعليم المهنى.

وقد أثبتت العديد من الملاحظات الخاصة بهيكل اسواق العمل فى بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية منها:

- أنه لا يوجد تسبب واضح لسلوك إحصاءات العمل الخاصة بهذه البلدان.

- عدم توفر إجابات كافية للأسباب الكامنة وراء ظاهرة تجزئة أسواق العمل.

- فقدان الارتباط بين إنتاجية الوافدين ومستوياتهم التعليمية.

- ضعف الارتباط بين المستوى التعليمى للعمالة فى البلدان المصدرة للعمالة الوافدة،

وإنتاجيتهم فى البلدان المضيفة (بسبب غلبة الحاجة للعمالة غير الماهرة أساساً).

كما أثبتت بعض الاقتراحات الخاصة بإصلاح العلاقة بين أسواق العمل والتعليم فى هذه البلدان والمنطلقة أساساً من ضرورة الحاجة لتغيير الهيكل الاقتصادى فى هذه البلدان، من خلال توفير المزيد من الحوافز للقطاع الخاص لتشغيل العمالة المواطنة.

وإنطلاقاً من بيانات تقارير التنمية الدولية أشارت المناقشات الى تأثير التعليم على النمو الاقتصادى فى مجموعة البلدان العربية مقارنة بـ (١١) مجموعة دولية اخرى. وذلك باستخدام ثلاثة

مناهج للتحليل: تحليل الارتباط، وتحليل الانحدار التقليدي، وتحليل الحدود، مع ترشيح للمنهج الأخير كأفضل منهج مقارنة بالمنهجين الأولين.

وبالاعتماد على عدد من المتغيرات المعبرة عن النمو، وأخرى معبرة عن التعليم تبين أن النماذج المقدرة تعمل بشكل أفضل في حالة مجموعات البلدان بدلاً من البلدان بشكل منفرد. وقد أشارت المناقشات الى بعض الدلائل الخاصة بالتأثير الموجب للتعليم على النمو والتنمية في حالة البلدان العربية. مع عدم وجود دليل لتأثير التضخم على فرضية اللحاق، ووجود دليل قوى على العلاقة السالبة بين الإنفاق الحكومي ومعدل النمو والتنمية.

وقد قدمت المناقشات بعض التفسيرات لعدم إجراء النماذج المقدرة في حالة البلدان العربية، والتي تعود الى ان سبعا من الدول العربية هي بلدان مصدرة للنفط حيث قامت الصادرات النفطية بحجب تأثير التعليم على النمو.

وقد أوردت المناقشات بعض التحفظات على نتائج العلاقة بين التعليم ومعدل النمو مثل:

- أن التعليم يؤثر بشكل غير مباشر على النمو من خلال إنتاجية العمل والاختيار الملائم للتكنولوجيا.

- أن التعليم متأثر بالتوجهات الحكومية وتابع سياسياً ولا يعمل بشكل مستقل.
- إهمال المبادرة والتركيز على التعليم.

وفي ظل ظاهرة تنامي معدل نمو قوة العمل وانخفاض الإنتاجية وانخفاض التشغيل برزت مشكلة البطالة بشكل واضح وجلى. ورغم انخفاض معدل النمو السكاني إلا أن هناك ارتفاعاً في معدل مشاركة الإناث في سوق العمل، وكذلك ارتفاعاً في عدد الملتحقين بأسواق العمل من خريجي المدارس وهنا تمت مناقشة العلاقة المتبادلة بين التعليم وظاهرة البطالة وقد حددت المناقشات ثلاث نتائج مترتبة على كبح طلب العمالة:

- عدم قدرة التعليم (كمؤشر للاستثمار البشري) على حفز النمو.
- عدم قدرة التعليم على تحسين عوائده.
- عدم قدرة التعليم على الاندماج في اسواق التشغيل.

وقد ركزت المساهمات والمناقشات على السبب الثالث من خلال استخدام نماذج التباطؤ الزمني

لتحليل فترات البطالة فى كل من الجزائر ومصر، لتشابههما من حيث التعرض للصدمات الخارجية فى الثمانينات، ولجهودهما فى الإصلاح الاقتصادى ولو فى فترات مختلفة. ولتشابه تجربة هذين البلدين من حيث تواضع قدرة النظم التعليمية فى التأقلم مع التدهور فى أسواق العمل. وكان هذا واضحاً من خلال التناقض بين انخفاض معدلات البطالة، وارتفاع فترات البطالة.

ورغم توافر فرص التدريب المهنى المقدمة من القطاع الخاص (حالة الجزائر) إلا أن ذلك لم يساعد فى خفض معدل البطالة، ولم يساعد كذلك فى زيادة احتمال إعادة التشغيل لخرىجى برامج التدريب المهنى. واستنتجت المناقشات أن النمو، والتعليم غير قادرين بمفردهما على حل مشكلة البطالة وأنه لا بد من عمل مشترك بين الجهود التنموية والتعليمية لحل هذه المشكلة.

ثم تطرقت المناقشات إلى الورقة الخاصة بعمالة الأطفال فى مصر. وأشارت الى عدد من مسببات عمالة الأطفال مثل الفقر، وتكلفة التعليم. كما تطرقت الورقة إلى إمكانية تناول مشكلة عمالة الأطفال من جانبي العرض والطلب. فمن جانب العرض تمت الإشارة للخصوية وتخصيص الوقت تبعاً لحجم الأسرة. أما من جانب الطلب فأشير إلى دور هيكل سوق العمل فى تحديد الأجور ومن ثم دور عمالة الأطفال فى دخول القطاع العائلى. وفى هذا السياق تم التطرق الى مرونة الأجور ودورها فى عمالة الأطفال. ففي حالة الأجر المرن (سيادة السوق التنافسى) يمكن إحلال عمالة الأطفال محل عمالة البالغين. أما فى حالة الأجر غير المرن (سيادة السوق التنافسى)، حيث تطبق سياسة الحد الأدنى من الأجور، فإن صاحب العمل يفضل فى هذه الحالة تشغيل العمالة البالغة، مع عدم الالتزام بهذه السياسة فى حالات كثيرة.

وأشارت الورقة أيضاً الى ثنائية أسواق العمل الرسمية وغير الرسمية ودورها، والتكنولوجيا السائدة، فى تعزيز عمالة الأطفال. كما تمت الإشارة إلى بعض المقارنات بين عدد العاملين من الأطفال (٢٥٠ مليون تقريباً على المستوى الدولى) وعدد العاطلين عن العمل دولياً (٨٠٠ مليون تقريباً على المستوى الدولى).

وقد استنتجت الورقة المصرية عدداً من الملاحظات:

- أن عمالة البالغين أكثر تعليمياً وأكثر عملاً بالانشطة غير الزراعية.
- أن عمالة الأطفال تتركز بالقطاع الزراعى، ومن انشطة مختلفة نسبياً عن الانشطة التى تتركز بها عمالة البالغين.

- أن فرضية إحلال العاملين الأطفال للعاطلين من البالغين خاصة المتعلمين، هي فرضية غير صحيحة جزئياً.

قد تطرقت المناقشات الخاصة بعمالة الأطفال الى العديد من الملاحظات:

- هناك اتجاه لتحويل عمالة الأطفال من مشكلة الى أزمة الى معضلة.

- إن عمالة الأطفال هي نتيجة منطقية لمشاكل الاقتصاد الكلى المزمته فى العديد من الاقتصادات، بالإضافة الى المشاكل الاجتماعية، والتعليمية. مع التحفظ على مقارنة الأوضاع الاقتصادية الكلية بين بعض البلدان العربية والأرجنتين. حيث تعاني الأخيرة من مشاكل اقتصادية كلية قاسية لاتقاس بما هو الحال عليه فى مصر، ورغم ذلك لاتوجد ظاهرة عمالة الأطفال فى الأرجنتين بنفس الحدة التى توجد بها فى هذه البلدان.

- اشارت المناقشات الى ضرورة الأخذ بالزامية التعليم للحد من عمالة الأطفال (رغم عدم الاستجابة لهذه الإلزامية)، ومدى مسئولية الحكومة عن الحد من عمالة الأطفال مثل صندوق الضمان الاجتماعى أو غيره.

- التأكيد على أن مشكلة الفقر هي العقبة الرئيسية لمعالجة عمالة الأطفال، كما أن قوانين حدود الأمور الدنيا لن تحد من مشكلة عمالة الأطفال لضعف الواعز الذاتى فى احترام مثل هذه القوانين.

وتم أيضاً مناقشة عمالة الإناث والعوامل المؤثرة عليها. وهنا اشير إلى التجربة اللبنانية الخاصة باختبار المحددات الاقتصادية والحضارية لمساهمة الإناث فى عرض العمل مع التركيز على العمالة الشابة (١٨ - ٣٥ سنة). وقد اعتمدت المحددات على عدد من المتغيرات المفسرة للمشاركة فى سوق العمل مثل المستوى التعليمى، وعدد الأطفال فى الأسرة، والأعمار، والحالة الزوجية، والموقع الجغرافى (ريف/حضر)، وعمر الزوج ومستواه التعليمى (ليعكس الأثر الثقافى أو الحضارى)، بالإضافة إلى عامل الانتماء الدينى.

وقد توصلت التجربة اللبنانية الى العديد من النتائج منها:

- أهمية التعليم فى تفسير مساهمة الإناث فى العمل، وكذلك أهمية الخصوبة، والعمر، ودرجة

تعلم الزوج.

- ميل القطاع العائلى للذكور على حساب الإناث، وأن هذا الاتجاه لايرتبط بالديانة.

- عدم وجود علاقة بين الخصوبة وعرض العمل من عمالة الإناث بعد السيطرة على متغير الخصوبة.

- عدم وجود اختلاف بين الطوائف الدينية المختلفة فى تفسير هذا العرض بعد أخذ عامل الديانة بعين الاعتبار فى تفسير عرض عمالة الإناث، .
- وجود عوامل أخرى غير الديانة، لتفسير محدودية مساهمة الإناث فى عرض العمل.

وأوضحت مناقشات الحالة اللبنانية اختلاف مساهمة الإناث فى عرض العمالة بين إحصاءات البنك الدولى (٢٨٪) وتقديرات الورقة (٩٪)، كما أوضحت المناقشات أن تشابه عرض الإناث، رغم اختلاف الديانة، يمكن أن يفسر باتفاق الجميع على نظام قيم واحد. كما أشارت المناقشة إلى التطبيقات فى مجال السياسة الاقتصادية وهل المطلوب هو التركيز على عمالة الذكور لندرة عمالة الإناث. كما برز تحفظ على البيانات المستخدمة وخاصة بالنسبة لأرقام مساهمة الإناث فى قوة العمل فى مصر.

المحور الرابع: اصلاح النظام التعليمى وأسواق العمل

تطرت المناقشات إلى الآليات الثنائية لإصلاح التعليم وأسواق العمل، وبينت هذه المناقشات أن النظام التعليمى يستجيب للمكافآت المتوقعة من أسواق العمل. لذلك فإنه لا يمكن إصلاح النظام التعليمى دون أن يسبق ذلك إصلاح لأسواق العمل. وهنا يأتى السؤال: ما هى نوعية الإصلاح المطلوب لهذه الأسواق؟ والإجابة كالتالى: ضرورة أن يكون هدف أسواق العمل هو توفير شفافية ملائمة يتم من خلالها توصيل رسائل وإشارات واضحة وملائمة لمختلف الأفراد بحيث تساعدهم فى تحديد نوعية الاستثمار المطلوب فى تنمية رأس المال البشرى. وعادة ما يتم تجسيد هذه الرسائل بوسيلتين هما:

- من سوف يحتفظ بعمله، ومن سوف يفقده؟

- ومقدار المبلغ المدفوع لمختلف الأفراد ذوى الإمكانيات المختلفة.

ومن هنا تأتى أهمية الخصخصة فى أسواق العمل لكونها المؤهلة بشكل أفضل لصياغة هذين النوعين من الرسائل أو الإشارات لمختلف الأفراد. مع ضرورة التنبيه إلى أن المشروعات العامة لا تعتبر مشكلة بحد ذاتها، بل لكونها الأضعف نسبياً فى مجال صياغة هذه الرسائل والإشارات،

ولرغبتها فى حالات كثيرة الاحتفاظ بالعمالة الأقل إنتاجية.

وفى سياق التمييز بين أسواق العمل حسب درجة قدرتها فى إرسال الإشارات الملائمة لمختلف الأفراد لتطوير القدرات التعليمية (أى بناء رأس المال البشرى الملائم)، أشارت المناقشات إلى نوعين من أسواق العمل:

- مشروعات سوق العمل الشفاف أو المرن الذى يكافئ قدرات الإبداع والمعرفة بشكل متساوى.

- مشروعات سوق العمل غير الشفاف أو غير المرن والذى يكافئ المعرفة من دون الإبداع.

وقد أكدت المناقشات أيضاً على أهمية استخدام الضمان الاجتماعى ومرونة أسواق العمل كأساس لتوفير السياسات الملائمة، حيث إن أنظمة الضمان الاجتماعى الحديثة مصممة لفك الارتباط بين العمالة وتوفير التأمين، ومن ثم زيادة الكفاءة التوزيعية، وكذلك زيادة كفاءة تراكم رأس المال البشرى.

وفى محاولة لربط مخرجات التعليم بمتطلبات سوق العمل تمت مناقشة أحد المناهج المستهدفة فى هذا النوع من الربط والذى يطلق عليه تصميم المنهج ويقوم هذا المنهج على أن العاملين هم الأقدر على تعريف الوظيفة وواجباتها بشكل افضل من خلال الديكام. وأشارت المناقشات إلى عناصر الورشة الخمسة، والى طريقة توصيف الوظيفة من خلال واجباتها (التي تتراوح ما بين ٦-١٢)، والمهام المتفرعة من هذه الواجبات، والخطوات المترتبة على كل واجب.

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

وقد أوضحت المناقشات الخاصة بمنهج الديكام التالى:

- ضرورة الاهتمام بالسياسات الاقتصادية والاستثمارية كجزء مكمل لبيئة أسواق العمل.

- رغم أهمية المناهج إلا أنها ليست المحور الرئيسى لإصلاح أسواق العمل.

- إن الاهتمام بالتدريب أمر محبذ إلا انه يجب أن لا يحمل بأكثر مما يحتمل.

كما أشارت المناقشات إلى تطور نسب العمالة الكويتية والوافدة مع تحسن نسبي لصالح

العمالة الكويتية، وتركيزها في القطاع الحكومي الذي يشهد بطالة مقنعة. كما أثير تحفظ على استخدام أرقام تصاريح العمل باعتبار أنها تعكس تطور الطلب على العاملين. وذلك لارتباط هذا النوع من الطلب باعتبارات غير اقتصادية.

وأثير تساؤل مفاده هل تنبع المشكلة من عدم وجود فرص للعمل أم عدم الرغبة في العمل في بعض المهن؟ كما أشارت المناقشة إلى أن الكويتيين الباحثين عن عمل أغلبهم من خريجي الجامعات. وهو الأمر الذي يحفز الاهتمام بإعادة النظر بسياسة التدريب وليس المناهج فقط (رغم أهمية الأخيرة).

كما اكدت المناقشة على أهمية بيئة العمل كمصدر رئيسي لترك العاملين لأعمالهم بالإضافة إلى عدم تقبل هيكل الأجور. ومن ضمن الأسباب التي أشارت إليها المناقشة لعدم رغبة المواطنين في 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 أن يتعامل منهج الديكام مع المتميزين في العمل كمصدر لأخذ المعلومات الخاصة ببيئة العمل. كما انه من المهم التركيز على بيئة العمل كما ورد سابقاً، واستخدام اكثر من أسلوب لتحليل العمل.