

دراسة مؤسسة التدريب الأوروبية حول عدم تطابق المهارات في البلدان الشريكة: بعض القضايا والنتائج الأولية

ملاحظة قصيرة للمتحدثين في الحدث عبر البلاد (25 نوفمبر 2021)

من إعداد ميرسيا باديسكو (Mircea Badescu) من مؤسسة التدريب
الأوروبية (ETF) بمساهمة كريستينا ميريوستا (Cristina Mereuta)
أكتوبر 2021

يعكس عدم تطابق المهارات (1) التغيرات الحاصلة في سوق العمل، بعضها بوتيرة سريعة ومرتبطة برأس المال البشري. ويقاس الفائض من رأس المال البشري عادة من حيث التعليم الزائد أو المهارة الزائدة (2). ومع ذلك، فقد يكون الفائض في التعليم مرتبطاً أيضاً بعدم التوافق الأفقي (أو مجال الدراسة)، حيث يتم توظيف العمال في وظائف ليست ذات صلة بالمهارات والمعرفة التي جمعوها في التعليم الرسمي.

قامت مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF) بمبادرة تجريبية تهدف إلى التحقيق في جدوى قياس حالات عدم تطابق المهارات في عدد قليل من البلدان الشريكة (خلال السنوات 2017/2018) (3). وبناءً على هذه السلسلة من العمل، وبعد إجراء المزيد من التنقيح لإطار القياس (4)، قام فريق مؤسسة التدريب الأوروبية (5) بتأطير وتقدير عدم التطابق الرأسي والأفقي في معظم البلدان الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية (ETF) (6) خلال عامي 2020/2021. وقد تم عرض بعض النتائج الأولية أدناه، وسيتم مناقشتها في الحدث الدولي الذي سيقام في 25 نوفمبر 2021.

تعرض هذه المذكرة القصيرة بعض القضايا من عملنا، والنتائج المؤقتة لاثنتين من المؤشرات المستخدمة لقياس حدوث عدم التطابق الرأسي. وبطبيعة الحال فإن لكل مؤشر نقاط قوته وضعفه، ويجب تحديد ذلك بوضوح في سياق الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية (ETF) (البلدان المجاورة للاتحاد الأوروبي وآسيا الوسطى). ولذلك، فمن المهم النظر في البيانات المطلوبة لحساب المؤشرات قبل تقديم أي توصيات للبلدان، حيث لا توجد منهجية يمكن أن تكون أكثر موثوقية من البيانات التي تستند إليها.

نهج مؤسسة التدريب الأوروبية لقياس عدم تطابق المهارات في البلدان الشريكة

ركزنا في عملنا على العديد من الأسئلة البحثية، مثل: ما هي الأنواع الأكثر شيوعاً من عدم تطابق المهارات في الدول الشريكة؟ ما هي مجموعات البيانات المتاحة، وإلى أي مدى يمكن الوصول إليها أو الاعتماد عليها أو يمكن مقارنتها دولياً؟ وهل من المجدي تحديد وجمع مجموعة من المؤشرات الرئيسية القابلة للمقارنة بشأن مدى حدوث عدم تطابق المهارات بين البلدان الشريكة؟ وما هي أوجه النواقص الرئيسية في حساب هذه المؤشرات؟ وماذا يمكن أن تكون الآثار السياسية الرئيسية لعدم التطابق، بالنظر إلى السياق الاجتماعي والاقتصادي لكل بلد؟ وكيف يمكن لمؤسسة التدريب الأوروبية (ETF) والدول الشريكة لها اتخاذ المزيد من الخطوات لضمان التقييم المنتظم لحدوث عدم التطابق والديناميكيات مع مرور الوقت؟

اخترت مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF) التقديرات المستندة على مسح القوى العاملة بشكل أساسي لتأمين درجة عالية من التنسيق وقابلية المقارنة وصلاحيّة النتائج. وهذا مهم لأن تقديرات عدم التطابق تكون في بعض الأحيان صعبة ويمكن أن تؤدي إلى قبول محدود، خاصة بين صانعي السياسات. وبالنسبة لنا، فكان توافر البيانات وقابليتها للمقارنة واستخدام التصنيفات الموحدة الدولية هي المعايير الرئيسية التي يجب اتباعها عند الاقتراح / الانخراط في حساب مقاييس جديدة لدراسة عدم التطابق، كما كانت سهولة تفسير المؤشرات المحسوبة من الأولويات أيضاً.

- (1) على وجه التحديد، يمكن استخدام عدم تطابق المهارات لوصف عدم التطابق الرأسي (يُقاس عادةً من حيث التعليم الزائد، والتعليم المتدني، والإفراط في المهارات، وقلة المهارات)، عدم التوافق الأفقي (عادةً ما تتم مقارنة مجالات الدراسة والعمل)، والفجوات في المهارات (الامتداد الذي يفتقر فيه العمال إلى المهارات اللازمة لأداء وظيفتهم الحالية)، ونقص المهارات (يُقاس عادةً من حيث الوظائف الشاغرة والتي يصعب ملؤها)، وتقدم المهارات (يمكن أن تصبح المهارات متقدمة بسبب الشيخوخة أو من خلال التغيير التكنولوجي أو الاقتصادي الذي يجعل بعض المهارات غير ضرورية أو من خلال قلة استخدام المهارات).
- (2) تميل أدبيات السياسة إلى تفضيل كلمة "التأهيل الزائد" على "الإفراط في التعليم" على أساس أنه من الأفضل دائماً أن يكون لديك أشخاص أقل تعليماً. وهناك نفور مماثل لمصطلح "المهارة الزائدة"، حيث يُعتقد عموماً أن امتلاك المزيد من المهارات أمر جيد.
- (3) صربيا والجبل الأسود ومقدونيا الشمالية ومولودفا وجورجيا ومصر والمغرب.
- (4) يتكون إطار عدم توافق مؤسسة التدريب الأوروبية من عشرة مؤشرات: ثلاثة جوهرية لقياس عدم التطابق الرأسي والأفقي، وثلاثة سياقية وأربعة اختيارية، وتم تضمين مؤشرين فقط بقياس عدم التطابق الرأسي في هذه المذكرة.
- (5) بما في ذلك خبراء من إيكونوميكس (Economix) (ألمانيا) بقيادة البروفيسور بن كريشيل (Ben Kriechel).
- (6) ألبانيا وأرمينيا وبيلاروسيا والبوسنة والهرسك ومصر وجورجيا وإسرائيل (جدول الأعمال قيد التقدم) والأردن وكوسوفو * وقبر غيزستان ومولودفا والجبل الأسود ومقدونيا الشمالية وفلسطين وصربيا وتونس وتركيا وأوكرانيا.

اختلالات سوق العمل: ما هو دور عدم تطابق المهارات؟ النتائج الأولية من دراسة مؤسسة التدريب الأوروبية .

تُظهر البيانات المؤقتة (7) لحوالي عشرين دولة شريكة أنه في العام 2019، شَغَلَ واحد على الأقل من كل أربعة من خريجي مرحلة التعليم العالي وظائف تتطلب مستويات أدنى من المؤهلات الرسمية في الغالبية العظمى من البلدان، ولكن كان معدل التأثير مرتفعاً، حيث وصل إلى واحد من كل ثلاثة خريجين في جورجيا أو تركيا أو أوكرانيا، وهو ما يقترّب من نصف خريجي التعليم العالي في تونس. وتُظهر البيانات المؤقتة لمؤسسة التدريب الأوروبية أيضاً أن نسبة عدم التطابق بين خريجي المرحلة العليا / ما بعد الثانوية (أي مستوى التأهيل المتوسط) أقل من تلك الخاصة بخريجي التعليم العالي. ويُظهر خريجو التعليم العالي الشباب نسبة أعلى من الإفراط في المهارات في جميع البلدان التي تتوفر عنها البيانات: ما يقرب من الثلثين كانوا غير ممثلين في تونس في العام 2019، (أي شغلوا وظائف تتطلب مستويات أدنى من مؤهلات التصنيف الدولي الموحد للتعليم الرسمية (ISCED)، وحوالي نصف هؤلاء في قبرغيزستان أو صربيا أو تركيا، وحوالي 40% في ألبانيا أو جورجيا أو كوسوفو، وثلثهم في الجبل الأسود أو مقدونيا الشمالية أو مولدوفا أو فلسطين أو أوكرانيا.

شهدت بعض البلدان في السنوات الماضية مثل ألبانيا، وكوسوفو، ومولدوفا، وفلسطين، وتركيا، التي أظهرت نسبة أقل من العمال ذوي المهارات العالية في القوة العاملة (أي الحاصلين على مستوى التحصيل في التعليم العالي في التصنيف الدولي الموحد للتعليم (ISCED)، زيادة كبيرة وسريعة في حجم هذه المجموعة. ومع ذلك، لم تؤدي هذه الزيادة دائماً إلى توفير فرص عمل أفضل، ولا يعني الحصول في بعض البلدان على الشهادة الجامعية دائماً أن تكون موظفاً و / أو مناسباً للوظيفة (ETF, 2020) (8). ويدل هذا على أن أنظمة التعليم تواجه العديد من التحديات في الاستجابة لطلبات المتغيرة على المهارات. ويمكن أن يشير أيضاً إلى أنه يتعين على العديد من الخريجين ذوي المهارات العالية قبول وظائف أقل من مؤهلاتهم الرسمية (إسكد ISCED). إن ارتفاع معدلات البطالة ومحدودية الفرص في سوق العمل تُجبر الأفراد المتعلمين بشكل خاص على قبول مثل هذه المناصب..

وفي عام 2019، كان واحد على الأقل من بين كل أربعة عمال مفرطاً في التعليم (9) في معظم البلدان التي تتوفر بها البيانات (10)؛ ووصلت هذه النسبة إلى ثلث العمال في أرمينيا أو تونس أو تركيا. عادة ما يكون معدل الإفراط في التعليم أعلى بالنسبة للعمال الشباب في الغالبية العظمى من البلدان، ويبلغ ذروته عند حوالي 40% من الشباب في تونس أو تركيا ويؤثر فقط على واحد من كل عشرة شباب في ثلاثة بلدان فقط: ألبانيا والبوسنة والهرسك ومقدونيا الشمالية.

قد يشير المستوى المرتفع نسبياً من العاملين على التعليم الزائد أن التخرج لا يؤدي دائماً بالضرورة إلى تكامل مماثل في سوق العمل، ويمكن أن يشير إلى خسارة رأس المال البشري. وقد يكون هناك العديد من الأسباب وراء هذا الوضع، وهناك حاجة لمزيد من التحليلات الخاصة بكل بلد لتحديد المحددات والظروف الأكثر فعالية لمنع أو مواجهة مثل هذه الاختلالات. ما يظهر بوضوح هو أن أنظمة التعليم هي التي تولد جزئياً فقط مثل هذه الاختلالات بشكل غير كافٍ من خلال سياسات التسجيل التطلعية، ورداءة جودة البرامج التعليمية ومدى ملاءمتها أو فشلها في معالجة أهداف الشمول الاجتماعية. ويعد التوجيه المهني والتعليم المهني من المدرسة المبكرة فصاعداً، وخدمات المطابقة الفعالة وبرامج اكتساب الخبرة العملية أثناء مرحلة الانتقال من المدرسة إلى العمل ضرورية أيضاً (11).

(7) مؤسسة التدريب الأوروبية ETF (مرتقب إصدارها) ، عدم تطابق المهارات: انعكاسات القياس والسياسات في البلدان المختارة والشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية ETF.

(8) ETF (2020)، إطلاق العنان لإمكانات الشباب في جنوب شرق أوروبا وتركيا: تنمية المهارات لسوق العمل والاندماج الاجتماعي.

(9) المتعلمين بشكل مفرط هم أولئك الذين يشغلون عادة الوظائف التي من أجلها تكون القيمة النموذجية (أي القيمة التي يتم تحديدها بشكل متكرر) في توزيع الوظائف / المهنة في بلدهم عادة أقل من مستوى التعليم في التصنيف الدولي الموحد للتعليم (إسكد ISCED).

(10) ألبانيا وأرمينيا وبيلاروسيا والبوسنة والهرسك ومصر وجورجيا وإسرائيل (جدول الأعمال قيد التقدم) والأردن وكوسوفو وقبرغيزستان ومولدوفا والجبل الأسود ومقدونيا الشمالية وفلسطين وصربيا وتونس وتركيا وأوكرانيا.

(11) مؤسسة التدريب الأوروبية (2021)، م. باديسكو (M. Badescu) و سي. ميريوستا (C. Mereuta)، عدم تطابق المهارات: القياس وأثر السياسات في البلدان المختارة، في تغيير المهارات من أجل عالم متغير:

فهم الطلب على المهارات في البلدان المجاورة للاتحاد الأوروبي.

دراسة مؤسسة التدريب الأوروبية حول عدم تطابق المهارات في البلدان الشريكة:

بعض القضايا والنتائج الأولية | 4

بعض الملاحظات من عندنا، ونتطلع إلى سماع أصواتكم أيضا .

يتطلب قياس وفهم حجم وترابط الأشكال المختلفة من عدم تطابق المهارات دائما بمجموعة من المؤشرات، وتحليل النتائج من الطرق المختلفة.

لقد لاحظنا أن أي تركيز حصري على مؤشر واحد أو آخر في حالة عدم التطابق، قد يؤدي أحيانا إلى تفسير مضلل أو غير كامل للنتائج.

وقد جدنا بشكل ملحوظ أن أي نتائج عن حدوث / محددات عدم التطابق يجب أن تكون دائما في سياق جيد من خلال النظر في الظروف الأساسية الخاصة بالبلدان التي تمر بمرحلة انتقالية والبلدان النامية. ويتضمن إطار قياس مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF) أيضا عددا قليلا من المؤشرات السياقية التي نناقشها دائما مع البلدان (مثل التوظيف / البطالة / الخمول، و NEETS "الشباب ليس في التعليم أو التوظيف أو التدريب"). ويسمح هذا بتأطير أفضل لعدم التطابق.

وختاما، نعتقد أن توصيات السياسة بشأن عدم تطابق المهارات يجب أن تسعى دائما لتحقيق الملاءمة ، من خلال ذكر النوع المحدد من عدم التوافق المعني، وكيف يُتوقع من السياسات معالجته.