



# قياس التفاوت في المهارات في البلدان الشريكة للمؤسسة الأوروبية للتدريب



# قياس التفاوت في المهارات في البلدان الشريكة للمؤسسة الأوروبية للتدريب (ملخص)

## مقدمة

يمكن تعريف التفاوت في المهارات على أنه وصف للفجوات والاختلالات في المهارات في سوق العمل بسبب اختلاف مستويات التأهيل أو المهارات. وعادة ما يقاس فائض رأس المال البشري من حيث فرط التعليم أو المهارات. ومع ذلك، قد يرتبط فائض التعليم أيضاً بالتفاوت الأفقي (أو مجال الدراسة)، حيث يتم توظيف العمال في وظائف غير ذات صلة بالمهارات والمعارف التي اكتسبوها في التعليم الرسمي.

ومن المهم مراعاة التفاوت في المهارات لأن حدوثه يعكس التغيرات في سوق العمل، بعضها بوتيرة سريعة، ويرتبط ارتباطاً وثيقاً برأس المال البشري. على وجه التحديد، يمكن استخدام التفاوت في المهارات لوصف ما يلي:

- التفاوت الرأسي - يقاس عادة من حيث فرط التعليم ونقص التعليم وفرط المهارات ونقص المهارات،
- التفاوت الأفقي - مقارنة بين مجالات الدراسة والعمل (المهنة)،
- الفجوات في المهارات - مدى افتقار العمال إلى المهارات اللازمة لأداء وظائفهم الحالية،
- نقص المهارات - عادة ما يقاس من حيث الوظائف الشاغرة والتي يصعب ملؤها،
- تقادم المهارات - يمكن أن تصبح المهارات عفاً عليها الزمن بسبب تقادمها، من خلال التغيير التكنولوجي أو الاقتصادي الذي يجعل بعض المهارات غير ضرورية أو من خلال عدم الاستفادة من المهارات.

وتبين الأدبيات أن مستوى ومواصفات تعليم العديد من العمال أو مؤهلاتهم أو مهاراتهم لا يتطابق مع وظائفهم عبر المناطق الجغرافية والبلدان. ومن المرجح أن يتسبب ذلك في نقص العمالة ويؤثر سلباً على الأعمال التجارية، فضلاً عن فرص العمل للقوى العاملة من الشباب والبالغين. ولذلك فإن فهم التفاوت في المهارات موضوع مهم للبلدان الشريكة في المؤسسة الأوروبية للتدريب وكذلك للدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي (EU). كما أنه يرتبط بأولويات الاتحاد الأوروبي لتعزيز أهمية التعليم والتدريب وتوفير المزيد من الفرص للتعلم، على النحو الذي يعكسه جدول أعمال المهارات الأوروبية والركيزة الأوروبية للحقوق الاجتماعية. وتتيح البحوث في هذا المجال للبلدان توجيه جهودها على نحو أفضل للتوفيق بين العرض والطلب وتقييم فعالية مهاراتها وسياساتها المتعلقة بالعمالة.

أجرت المؤسسة الأوروبية للتدريب (ETF) مبادرة تجريبية تهدف إلى التحقيق في جدوى قياس حالات التفاوت في المهارات في عدد قليل من البلدان الشريكة (خلال عامي 2017/18)<sup>1</sup>. وبناءً على جوانب العمل هذه، وبعد مواصلة تنقيح إطار القياس، قام فريق المؤسسة الأوروبية للتدريب<sup>2</sup> بتأطير وتقدير حالات التفاوت في المهارات في معظم البلدان الشريكة في عامي 2020/21. وكانت البلدان المشمولة بالبحث هي ألبانيا وأرمينيا وبيلاروس والبوسنة والهرسك ومصر وجورجيا والأردن وكوسوفو<sup>4</sup> وقيرغيزستان ومولدوفا والجبل الأسود ومقدونيا الشمالية وفلسطين<sup>5</sup> وصربيا وتونس وتركيا وأوكرانيا.

1 صربيا والجبل الأسود ومقدونيا الشمالية ومولدوفا وجورجيا ومصر والمغرب.  
2 يتألف إطار التفاوت في المؤسسة الأوروبية للتدريب من عشرة مؤشرات: ثلاثة مؤشرات أساسية لقياس التفاوت الرأسي/الأفقي وثلاثة مؤشرات سياقية وأربعة اختيارية.  
3 بما في ذلك خبراء من مؤسسة Economix (ألمانيا) بقيادة الدكتور بن كريشيل.  
\*4 لا تخل هذه التسمية بالموافق السياسية المتعلقة بالوضع في البلد ويتوافق مع قرار مجلس الأمن رقم 1999/1244 وفتوى محكمة العدل الدولية بشأن إعلان استقلال كوسوفو.  
\*5 لا يجوز تفسير هذه التسمية على أنه اعتراف بدولة فلسطين ولا يخل بالموقف الفردي للدول الأعضاء بشأن هذه المسألة.



تلخص هذه الوثيقة النتائج الرئيسية لتقرير قياس التفاوت في المهارات في البلدان الشريكة للمؤسسة الأوروبية للتدريب (يصدر قريباً، 2022) الذي يدرس القواسم المشتركة فيما بين البلدان ويقارن مؤشرات التفاوت في المهارات.

## المنهجية والمؤشرات

ركزت المؤسسة الأوروبية للتدريب عملها على العديد من المسائل البحثية: ما الأنواع الأكثر شيوعاً من التفاوت في المهارات في البلدان الشريكة للمؤسسة الأوروبية للتدريب؟ ما مجموعات البيانات المتاحة، وإلى أي مدى يمكن الوصول إليها أو الاعتماد عليها أو مقارنتها على الصعيد الدولي؟ هل يمكن تحديد وجمع مجموعة من المؤشرات الرئيسية القابلة للمقارنة على حدوث التفاوت عبر البلدان الشريكة لنا؟ ما أوجه القصور الرئيسية في حساب هذه المؤشرات؟ كيف يتسنى للمؤسسة الأوروبية للتدريب والبلدان الشريكة لها اتخاذ المزيد من الخطوات لضمان إجراء تقييم منتظم لحالات التفاوت ودينامياتها بمرور الوقت؟

كشفت الأبحاث السابقة عن طرق شتى لتحديد وقياس التفاوت في المهارات.



البعد	النوع	التعريف	الطريقة
رأسي	التعليم الزائد (التأهيل المفرط)	مستوى تعليم (تأهيل) العامل يتجاوز المستوى المطلوب للوظيفة (المهنة)	ذاتية معيارية (تشير إلى مستوى المهارات (التعليم) المطلوب للعمل في فئة مهنية محددة تجريبية (طريقة المطابقة الإحصائية أو المحققة) باستخدام إما متوسط أو نهج تعليمي ضمن فئة مهنية طريقة تقييم الوظائف
	نقص التعليم (نقص التأهيل)	مستوى تعليم (تأهيل) العامل أقل من المستوى المطلوب للوظيفة (المهنة)	على النحو الوارد أعلاه
	مهارات زائدة	مستوى تعليم (تأهيل) العامل يتجاوز المستوى المطلوب لمتطلبات الوظيفة	ذاتية (ولكن يندر العثور على مجموعات بيانات تتضمن أسئلة مثل "إلى أي مدى تُستغل مهاراتك في هذا العمل؟"
	نقص المهارات	مستوى تعليم (تأهيل) العامل أقل من المستوى المطلوب لمتطلبات الوظيفة	على النحو الوارد أعلاه
أفقي	مجال التعليم إلى التفاوت المهني	مجال الدراسة لا يتطابق مع المجال المهني للوظيفة	ذاتية (على سبيل المثال، هل وظيفتك مطابقة لمجال تعليمك؟) الهدف (باستخدام تصنيفي ISCED-F و ISCO)

المصدر: تفصيل المؤلفين

تشمل مجموعات البيانات لقياس التفاوت في المهارات مصادر مختلفة، ولا سيما الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة ورصد الوظائف الشاغرة وتوصيفات الباحثين عن عمل (مثل مستوى التعليم، الخبرة المهنية، مدة البطالة) والدراسات الاستقصائية لأصحاب العمل والدراسات التتبعية أو نهج تتبع الخريجين، من بين أمور أخرى.

اختارت المؤسسة الأوروبية للتدريب التقديرات القائمة على مسح القوى العاملة، وذلك في الأساس لضمان درجة عالية من موثوقية النتائج وقابليتها للمقارنة وصحتها. فبالنسبة للمؤسسة الأوروبية للتدريب، كان توافر البيانات وقابليتها للمقارنة واستخدام التصنيفات الدولية الموحدة هي المعايير الرئيسية المتبعة عند اقتراح مقاييس جديدة والانخراط في حسابها لدراسة التفاوت في المهارات. فضلاً عن ذلك، جاء سهولة تفسير تقديرات التفاوت في المهارات ضمن قائمة الأولويات أيضاً.

تعتمد هذه الدراسة على مقاييس غير مباشرة لقياس التفاوت في المهارات، حيث تعمم اتجاه التفاوت على المستوى الكلي (على سبيل المثال، تشير نسبة العاطلين عن العمل مقابل الأشخاص العاملين إلى اتجاه التفاوت، أي العجز أو الفائض في مستويات التعليم المحددة). تُدرج مؤشرات أخرى شائعة الاستخدام، مثل معامل التباين والتباين في معدلات العمالة (البطالة) النسبية، التي تبين مدى التفاوت العام على المستوى الكلي، لوضع النتائج في سياقها.

يعتمد البحث أيضا على مقاييس مباشرة لقياس التفاوت في المهارات وقياس فرط/نقص التأهيل باستخدام كل من الطريقتين المعيارية والتجريبية، والتفاوت الأفقي باستخدام طريقة المراسلات المعيارية. يستخدم المستوى التعليمي ومجال الدراسة كبديلين للمؤهلات والمهارات. وتحتسب المؤشرات وفقا لمجموعات أضيق (مثل نوع الجنس، والمؤهلات المتوسطة للتعليم والتدريب المهني وغير التعليم والتدريب المهني، والفئات العمرية، وما إلى ذلك) كأدوات لتحقيق مدخلات أكثر جدوى في وضع السياسات.

يعرض الجدول أدناه الفئات الثلاث من المؤشرات المختارة لقياس معدل التفاوت في المهارات في البلدان الشريكة للمؤسسة الأوروبية للتدريب. وشملت عملية الحساب النطاق الزمني من عام 2016 إلى عام 2019 بالنسبة لمعظم البلدان (باستثناء البلدان التي لديها توافر محدود من مجموعات بيانات الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة)، في حين أشارت مؤشرات التفاوت الأساسية إلى فئة "الموظفين" الذين تزيد أعمارهم عن 15 عاما.

## الجدول 2: تعريف مؤشرات عدم تطابق المهارات الرئيسية

المؤشر	الحساب/الوصف
مؤشرات السياق	
معدلات البطالة (السياق)	العاطلون عن العمل/(العاملون + العاطلون عن العمل)
النسب (السياق)	على سبيل المثال، العاطلون عن العمل/العاملون، الأفراد خارج قوة العمل/السكان، العاملون/السكان، (العاطلون عن العمل + الأفراد خارج قوة العمل)/العاملون
معدل غير المشاركين في التوظيف أو التعليم أو التدريب	غير المشاركين في التوظيف أو التعليم أو التدريب/السكان
المؤشرات الأساسية	
لتعليم الزائد/التفاوت المهني (الطريقة المعيارية)	نسبة الأشخاص الذين لديهم مستوى تعليمي معين (ISCED) العاملين في مستوى مهارة غير ملائم (مقاسًا بالتصنيف الدولي الموحد للمهن - ISCO) إلى جميع العمال بمستوى تصنيف هذا ISCED
التعليم الزائد، نقص التعليم (الطريقة التجريبية؛ وفقًا لتوصية منظمة العمل الدولية)	النسبة المئوية مع مستوى التعليم الأول انحراف معياري واحد على الأقل فوق نهج التعليم في المهنة (مجموعة)
التفاوت الأفقي	حساب حصة الأشخاص العاملين مع التفاوت الأفقي: نسبة % ليست في المهن المطابقة لمجال الدراسة
المؤشرات الاختيارية	
معامل التباين (اختياري)	نسبة الانحراف المعياري إلى المتوسط، على سبيل المثال، تقارن توزيع المهارات داخل مجموعات مختلفة لتحديد التباين بين التوزيعين
تباين معدلات العمالة (البطالة) النسبية (اختياري)	يبين حساب التباين في معدلات العمالة (البطالة) لمختلف الفئات مدى اختلاف معدلات العمالة (البطالة) بين هذه المجموعات.
مدة البطالة حسب مستويات التحصيل العلمي (اختياري)	مدة البطالة حسب كل مستوى من مستويات التحصيل العلمي



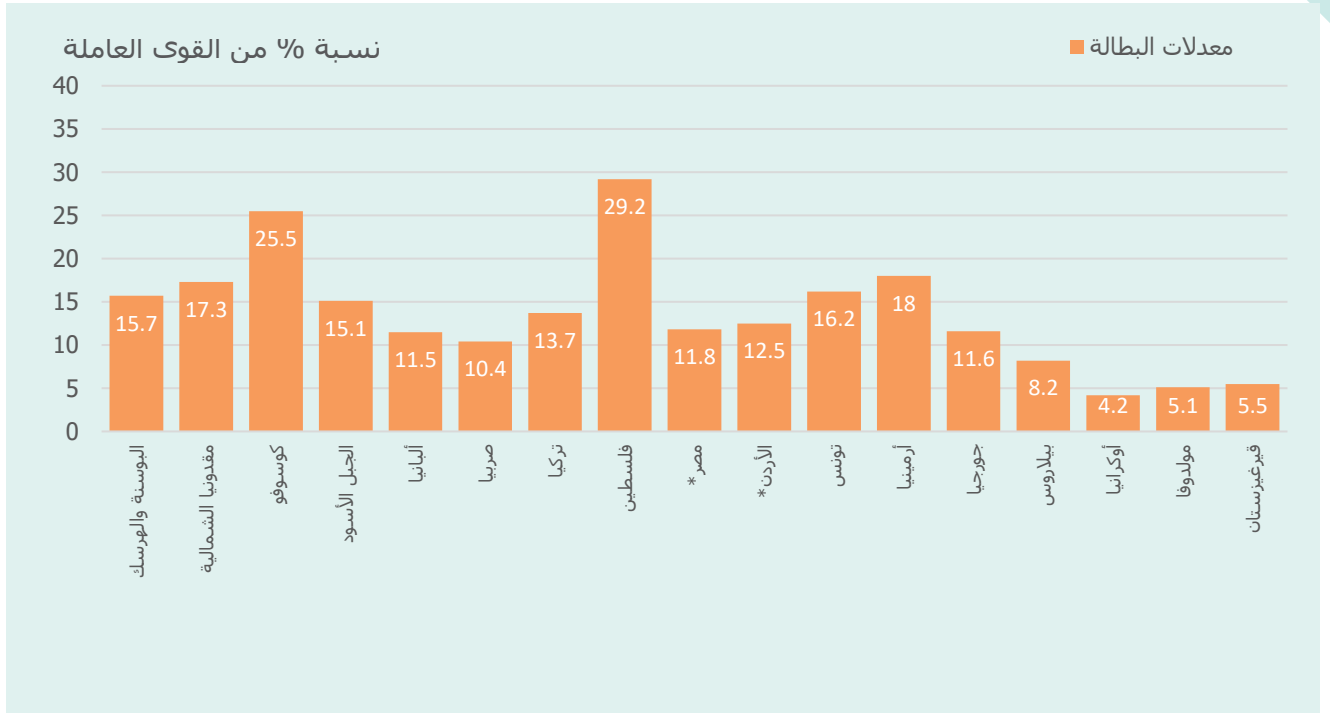
# النتائج الرئيسية

## ما تزال البطالة تشكل تحدياً رئيسياً

معدلات البطالة والأفراد خارج قوة العمل

في جميع بلدان جنوب شرق أوروبا وتركيا ((SEET)، انخفض معدل البطالة بين عامي 2016 و2019 (باستثناء تركيا)، حتى لو لم يكن متجانساً عبر المجموعات (العمر والجنس ومستوى التعليم). وفي بلدان جنوب وشرق البحر الأبيض المتوسط ((SEMED)، كان المؤشر مستقرًا نسبيًا بمرور الوقت، بينما انخفض معدل البطالة انخفاضًا طفيفًا بمرور الوقت بالنسبة لبلدان الشراكة الشرقية وفي فيرغيزستان (باستثناء أرمينيا، حيث شهد استقرارًا).

الشكل 1 معدل البطالة (%، 2019)



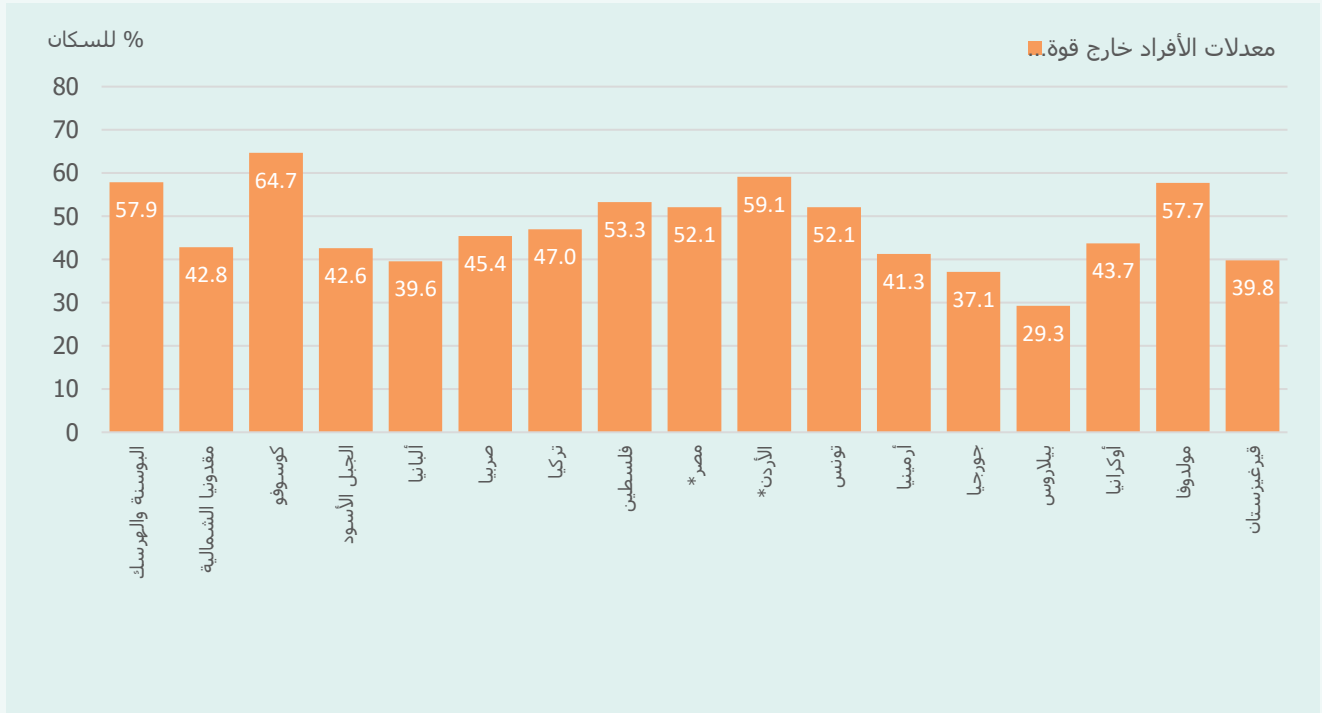
(\*) متوفر إحصاء العام الماضي في مصر (2017)، متوفر إحصاء العام الماضي في الأردن (2016)  
المصدر: حساب المؤلفين استنادًا إلى الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة، والمكاتب الإحصائية الوطنية

معدل الأفراد خارج قوة العمل مرتفع في جميع البلدان، حيث إن نصف السكان تقريبًا خارج قوة العمل في تونس وفلسطين ومصر وتركيا والأردن والبوسنة والهرسك وأكثر من 70 في المائة من السكان في كوسوفو. سجلت بيلاروسيا وجورجيا أدنى معدل أفراد خارج قوة العمل في عام 2019 (29.3% و37.1% على التوالي).





## الشكل 2 معدل الأفراد خارج قوة العمل (%)، 2019



(\* متوفر إحصاء العام الماضي في مصر (2017)، متوفر إحصاء العام الماضي في الأردن (2016)  
المصدر: حساب المؤلفين استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة، والمكاتب الإحصائية الوطنية

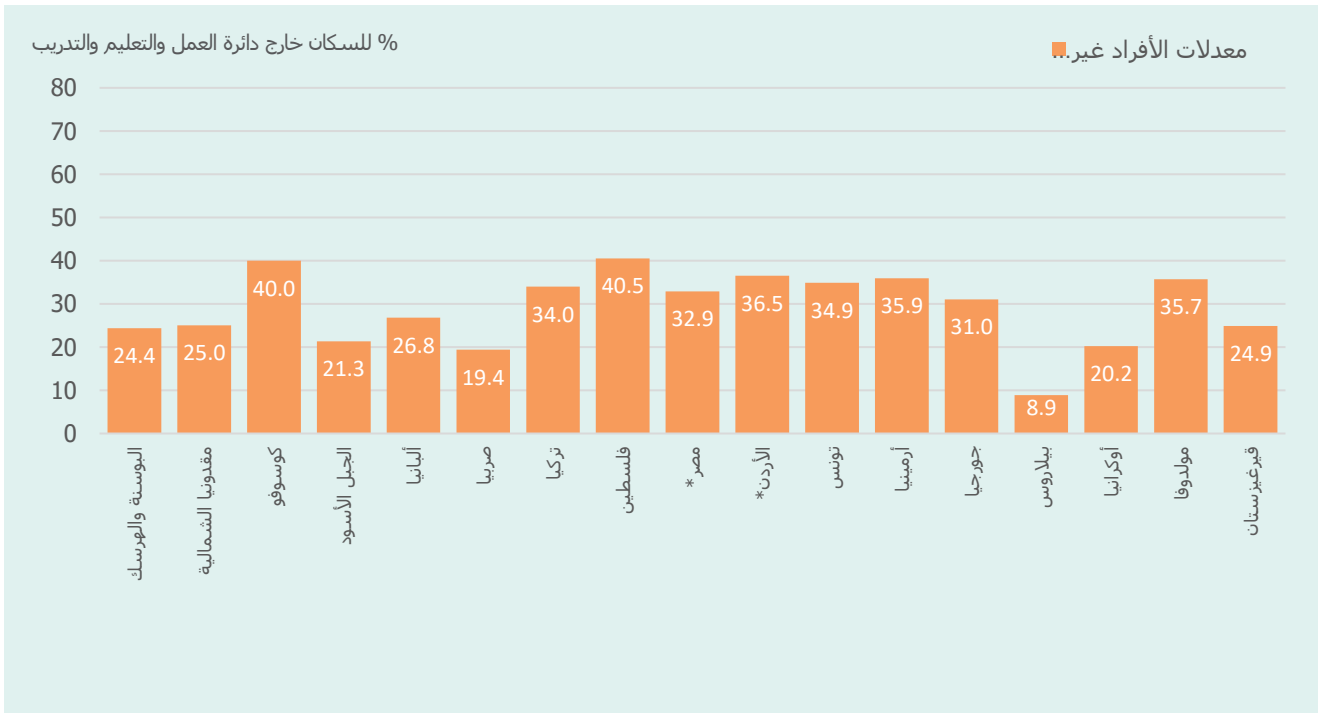
في جميع بلدان جنوب شرق أوروبا وتركيا، كانت النساء أكثر عرضة من الرجال للبطالة وكانت على الأرجح خارج قوة العمل. وكانت الفجوة بين الجنسين مرتفعة بشكل كبير في معدلات الأفراد خارج قوة العمل مقارنة بمعدلات البطالة. عدم النشاط هو المحرك الأكبر لانخفاض معدلات البطالة بين النساء في هذه المنطقة. وفي بلدان الشراكة الشرقية، في حين لم تكن هناك فروق كبيرة بين الجنسين في معدلات البطالة، شهدت معدلات الأفراد خارج قوة العمل تفاوتاً كبيراً بين الجنسين. ويمكن ملاحظة أكبر الفروق في معدلات البطالة فيما بين البلدان في منطقة جنوب شرق المتوسط، حيث تقل احتمالات بحث النساء بنشاط عن وظيفة ومن المرجح أن يواجهن عوائق في سوق العمل.

### الشباب غير المشاركين في التوظيف أو التعليم أو التدريب

في جنوب شرق أوروبا وتركيا، انخفض معدل الأشخاص غير المشاركين في التوظيف أو التعليم أو التدريب، خاصة بين الشباب (15-29 سنة) بين عامي 2016 و2019، مما يشير إلى تحسن في الانتقال من المدرسة إلى العمل (باستثناء كوسوفو وتركيا، ويرجع سبب ذلك جزئيًا إلى ارتفاع التدفقات إلى الفئة العمرية العاملة، أي تزايد أعداد الشباب). وفي فلسطين، كانت معدلات الأشخاص غير المشاركين في التوظيف أو التعليم أو التدريب مستقرة بمرور الوقت، ولكنها مرتفعة. وفي تونس ومصر (بين عامي 2016 و2017)، شهد معدل الأشخاص غير المشاركين في التوظيف أو التعليم أو التدريب انخفاضًا طفيفًا. أما في جميع بلدان الشراكة الشرقية، التي كانت جزءًا من هذه الدراسة، شهد معدل الأشخاص غير المشاركين في التوظيف أو التعليم أو التدريب انخفاضًا طفيفًا بمرور الوقت، ولكنه كان مرتفعًا باستمرار (باستثناء بيلاروسيا ومولدوفا، حيث كان مستقرًا).

الفوارق بين الجنسين واضحة عبر جميع الفئات العمرية. فكانت النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين 15 و29 عامًا أكثر عرضة من الرجال لعدم المشاركة في التوظيف أو التعليم أو التدريب. وتضاعفت احتمالية إظهار فلسطين وتركيا وأوكرانيا معدلات مرتفعة من الأشخاص غير المشاركين في التوظيف أو التعليم أو التدريب. أما في مولدوفا وصربيا وألبانيا، تزيد نسبة النساء الربع تقريبًا عن الرجال في احتمالية أن يكن بين الأشخاص غير المشاركين في التوظيف أو التعليم أو التدريب. ومع ذلك، شهدت معدلات الأشخاص غير المشاركين في التوظيف أو التعليم أو التدريب في بيلاروسيا وقيرغيزستان نسب مماثلة بين الجنسين. في بلدان جنوب شرق المتوسط، عادة ما تحظى الفتيات الصغيرات بتمثيل زائد في فئة الأشخاص غير المشاركين في التوظيف أو التعليم أو التدريب، وفي هذه البلدان، تزيد نسبة الفتيات الصغيرات ضمن هذه الفئة عن 40 في المائة.

### الشكل 3 الأشخاص غير المشاركين في التوظيف أو التعليم أو التدريب (%، 2019)



(\*) متوفر إحصاء العام الماضي في مصر (2017)، متوفر إحصاء العام الماضي في الأردن (2016)  
المصدر: حساب المؤلفين استنادًا إلى الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة، والمكاتب الإحصائية الوطنية

تعتمد هذه الطريقة على مقارنات لنسبة الموظفين الذين لديهم مستوى تعليمي معين (ISCED) العاملين في مهنة لا تتطلب مثل هذا المستوى من المهارات، حسبما يقاس بالتصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO).

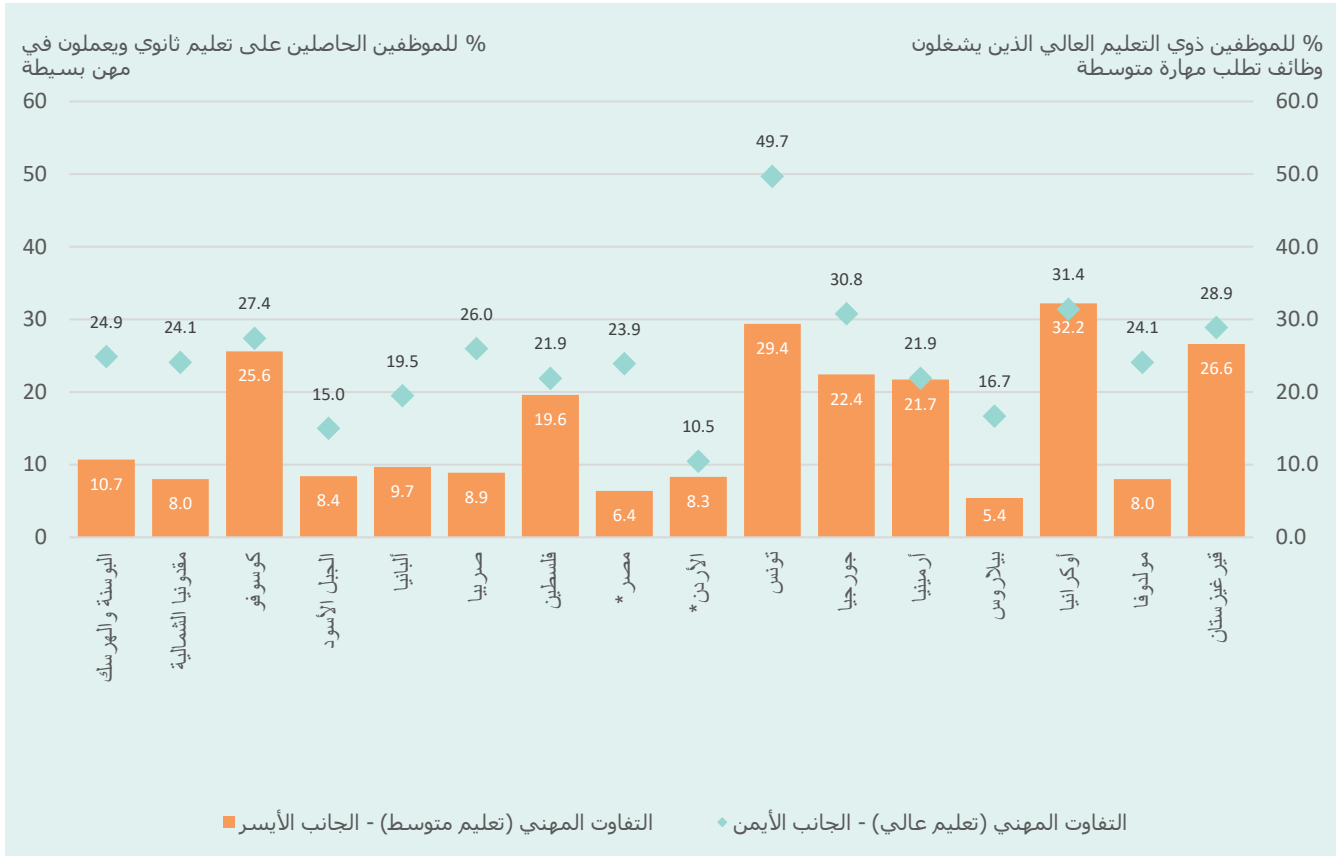
تظهر النتائج أنه في عام 2019، شغل واحد على الأقل من كل أربعة خريجين من التعليم العالي وظائف تتطلب مستويات أقل من المؤهلات الرسمية في الغالبية العظمى من البلدان، وأن المعدل كان مرتفعاً مثل واحد من كل ثلاثة خريجين في جورجيا أو تركيا أو أوكرانيا، وما يقرب من 50% من خريجي التعليم العالي في تونس. وتُظهر أدلة المؤسسة الأوروبية للتدريب أيضاً أن معدل التفاوت في المهارات لدى خريجي المرحلة الثانوية العليا/ما بعد الثانوية أقل من خريجي التعليم العالي. حيث سجل خريجي التعليم العالي الشباب معدلاً أعلى من فرط المهارات في جميع البلدان مع توفر البيانات: ففي عام 2019، كان هناك تفاوت لدى نحو الثلثين (أي شغلوا وظائف تتطلب مستويات أقل من المؤهلات الرسمية) في تونس؛ ونحو 50% في قبرغيزستان وصربيا وتركيا؛ ونحو 40% في ألبانيا أو جورجيا أو كوسوفو والثلث في الجبل الأسود أو مقدونيا الشمالية أو مولدوفا أو فلسطين أو أوكرانيا.

وقد شهدت بعض البلدان، مثل ألبانيا وتركيا وفلسطين وكوسوفو ومولدوفا، التي تظهر حصصاً أقل من العمال ذوي المهارات العالية (أي الحاصلين على تعليم عال) في القوى العاملة، زيادة كبيرة وسريعة في حجم هذه المجموعة في السنوات الأخيرة. غير أن التمتع بمهارات عالية لم يؤد دائماً إلى فرص توظيفية أفضل، وفي بعض البلدان، لا يعني الحصول على شهادة جامعية دائماً الحصول على وظيفة و/أو توافق مهاراتك مع الوظيفة التي تشغلها (المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2020).<sup>6</sup> وهذا إن دلَّ على شيء فهو يدل على أن نظم التعليم تواجه العديد من التحديات في الاستجابة للمتطلبات المتغيرة من المهارات. وقد يشير أيضاً إلى أن العديد من الخريجين ذوي المهارات العالية يضطرون إلى قبول وظائف أقل من مستوى مؤهلاتهم الرسمية. ويُضطر الأفراد الأعلى في المستوى التعليمي إلى قبول تلك الوظائف بسبب ارتفاع مستويات البطالة وقلة الفرص في سوق العمل .

عندما يتعلق الأمر بالفوارق بين الجنسين، فإن التفاوت في التعليم العالي أكثر شيوعاً بين النساء في بيلاروسيا وقبرغيزستان، في حين أن العكس هو الصحيح في مولدوفا، أما التفاوت في المهارات المتوسطة كان أكثر شيوعاً بين النساء في ألبانيا والأردن. من منظور الفئة العمرية، فإن خريجي التعليم العالي الشباب (15-24 سنة) يميلون إلى أن تكون لديهم مهارات زائدة: وكان لدى ربعهم أو أكثر تفاوت في المهارات (أي أنهم كانوا يشغلون وظائف تتطلب مستويات أدنى من المؤهلات الرسمية وفقاً للتصنيف الدولي الموحد للتعليم).

<sup>6</sup> المؤسسة الأوروبية للتدريب (2020)، إطلاق العنان لإمكانيات الشباب في جنوب شرق أوروبا وتركيا: تنمية المهارات لسوق العمل والاندماج الاجتماعي.

## الشكل 4 نسبة % التفاوت المهني (الطريقة المعيارية)، 2019



(\*) : البيانات متوفرة في مصر (2017)، الأردن (2016)

المصدر: حساب المؤلفين استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة، والمكاتب الإحصائية الوطنية

ملحوظة: متوسطة: خريجو المرحلة الثانوية العليا العاملين بمستوى المهارات 1 (ISCO 9). عالية: درجة التعليم العالي، العاملين في مستوى المهارات 1 (ISCO 4-8) أو 2 (ISCO 9)

### فرط ونقص التعليم (الطريقة التجريبية)

تظهر المؤشرات أدلة متباينة حول الاتجاهات في حصة الموظفين الذين لديهم فرط أو نقص في التعليم. وكان نقص التعليم أكثر شيوعاً في جنوب شرق أوروبا وتركيا، في حين أن فرط التعليم كان يحدث أكثر في بلدان الشراكة الشرقية وقيرغيزستان. وشهدت معظم البلدان انخفاضاً في معدلات فرط ونقص التعليم على حد سواء بين عامي 2016 و2019. وبالمقارنة داخل المجموعة، كان العمال الذكور أكثر احتمالية ليكون لديهم فرط ونقص في التعليم. والفجوة بين الجنسين في التفاوت في فرط التعليم أقل نسبياً من التفاوت في نقص

في معظم البلدان الشريكة المختارة من المؤسسة الأوروبية للتدريب، كان واحداً تقريباً من كل أربعة موظفين إما لديهم فرط أو نقص في التعليم في عام 2019، (بعض كانت الحصة أقل في مصر والبوسنة والهرسك ومقدونيا الشمالية). ومن بين جميع البلدان، كان لدى تركيا وأرمينيا أعلى حصة من الموظفين المتعلمين تعليماً ذاتياً (نحو 35% و 30.6% في عام 2019) في حين وجدت أعلى نسبة من غير المتعلمين في تونس (نحو 45%) والبوسنة والهرسك ومولدوفا والجبل الأسود (الربع تقريباً).

الشكل 5 نسبة % فرط ونقص التعليم (الطريقة التجريبية)، 2019



(\*) : البيانات متوفرة في مصر (2017)، الأردن (2016)

المصدر: حساب المؤلفين استنادًا إلى الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة، والمكاتب الإحصائية الوطنية

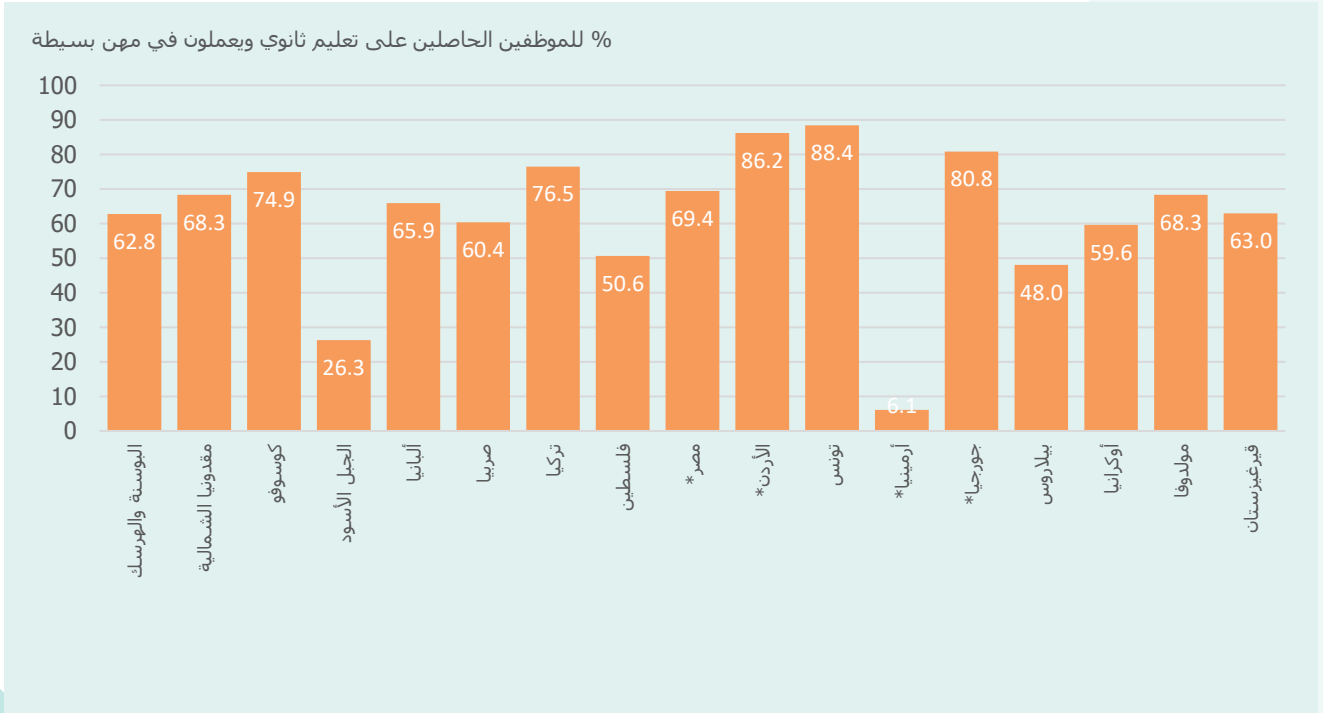
### التفاوت الأفقي

يحدث هذا النوع من التفاوت عندما لا يتطابق مجال الدراسة مع المجال المهني للوظيفة، أي أن هناك تناقض بين المهنة الحالية للشخص وأعلى مستوى من التحصيل العلمي في مجال دراسته. والمعيار الأساسي المستخدم عند تعيين التصنيفات المهنية لمجال تعليمي هو التطابق المفترض للمهارات المكتسبة من خلال مجال معين مع المهارات اللازمة للوظيفة.

شهد معدل التفاوت الأفقي ارتفاعًا بوجه عام في جميع البلدان. ومع ذلك، فإن النتائج حساسة وتعتمد على تصنيف المهن (ISCO 88 مقابل ISCO08 عند مستويات مكونة من رقم أو رقمين أو 3 أرقام، أو التصنيف الوطني). ولذلك، ينبغي الحرص عند تقييم إمكانية المقارنة فيما بين البلدان، فضلًا عن التفسير عبر الزمن داخل البلد. في عام 2019، كانت حصة التفاوت الأفقي قريبة أو أعلى من 60% في معظم البلدان الشريكة التي اختارتها المؤسسة الأوروبية للتدريب، باستثناء أرمينيا (6.1%) والجبل الأسود (26.3%) وبيلاروسيا (48%) وفلسطين (50.6%). وبالمثل، شهدت حصة الموظفين الرجال الذين لا تتطابق مهاراتهم أفقيًا نسبة أعلى من النساء في معظم البلدان، حيث حدثت أكبر فجوة بين الجنسين في كوسوفو ومصر وبلغاريا وفنلاندا وتونس، تليها ألبانيا وتركيا والأردن.



## الشكل 6 نسبة % التفاوت المهني - أفقي (الطريقة المعيارية)، 2019



ملحوظة: أرمينيا والجبل الأسود: تُحدّد نسبة الإشغال على مستوى رقم واحد، ومن ثمّ فإنّ النتائج ليست قابلة للمقارنة تمامًا مع البلدان الأخرى.

المصدر: حساب المؤلفين استنادًا إلى الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة، والمكاتب الإحصائية الوطنية

## النتائج الرئيسية والتوصيات

### المسائل المنهجية

تعزى أكبر التحديات عند مقارنة مؤشرات التفاوت في المهارات فيما بين البلدان إلى اختلاف تصنيف المهن: تم استخدام تصنيف ISCO-88 أو ISCO-08<sup>7</sup> أو تصنيف وطني. وقد صُيِّف مجال التعليم المحدد إما باستخدام التصنيف الدولي الموحد (المجالات) لعام 1997 أو التصنيف الدولي الموحد (المجالات) لعام 1997<sup>8</sup> أو تصنيف وطني آخر. وفي بعض البلدان، لا يمكن التمييز بين التدريب المهني والمرحلة العليا من التعليم الثانوي. وحاولت هذه الدراسة مواءمة هذه المتغيرات عبر البلدان لضمان أعلى درجة ممكنة من القابلية للمقارنة فيما بين البلدان.

كان توافر البيانات متناغمًا تمامًا عبر البلدان الشريكة. يتم جمع الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة في جميع البلدان الشريكة ويجري تحديثها بانتظام، لذلك تمكنت الدراسة من تضمين (في معظم البلدان) جميع المتغيرات ذات الصلة بجمع مؤشرات التفاوت في المهارات. ومع ذلك، لم تكن إمكانية الوصول إلى البيانات متسقة عبر البلدان، حيث لم تتح سوى مجموعة من البلدان الوصول المباشر إلى البيانات الجزئية للدراسات الاستقصائية للقوى العاملة. وفي بعض البلدان، لم يتوفر تصنيف المهن إلا على مستوى مكون من رقم أو رقمين، مما يغير إمكانية المقارنة بين البلدان. ولذلك، ينبغي توخي الحرص تمامًا عند تفسير بعض النتائج، ولا سيما تلك التي تشير إلى معدلات التفاوت الأفقي.

<sup>7</sup> إصدارات التصنيف الدولي الموحد للمهن  
<sup>8</sup> إصدارات التصنيف الدولي الموحد للتعليم

كما ثبت أن سياق العمل والسياق الاجتماعي في البلدان المختارة، ولا سيما أثر الطابع غير الرسمي والهجرة على العرض والطلب على المهارات، عامل مقيد. وفي أسواق العمل التي تضم نسبة كبيرة من أماكن العمل غير الرسمية، كانت بعض المؤشرات (مثل تلك التي تبادل المهارات باستخدام مستوى المؤهلات) أقل أهمية لأن التدريب أثناء العمل والتلمذة الصناعية عادة ما يوفران المهارات اللازمة. بالإضافة إلى ذلك، قد تؤدي الهجرة إلى التقليل من حجم وخصائص ذلك التفاوت.

وأخيرًا، فإن الطريقة التجريبية لتقييم فرط ونقص التعليم هي طريقة قياس ميكانيكي بحت، لذلك ينبغي تفسيرها على أنه بديلة.

### متغيرات البحث

احتُسبت مؤشرات التفاوت في المهارات لجميع السكان (مثل العاملين، العاطلين عن العمل، الأفراد خارج قوة العمل). كما استخدمنا بعض الأبعاد الإضافية التي زدتنا برؤى ثاقبة حول مجموعات محددة. وبالإضافة إلى العمر، الذي يحدد صعوبة مرحلة الانتقال من الدراسة إلى العمل، فإن مستوى التعليم ونوع الجنس هما بعدان من المهم تمامًا تحليلهما. فعلى سبيل المثال، تختلف المشاركة في سوق العمل وفرص الوصول إليه في العديد من البلدان، ولا سيما في بلدان جنوب شرق المتوسط، اختلافًا كبيرًا بين الرجال والنساء. وفي بعض البلدان، تلتحق قطاعات كبيرة من الشباب بالتعليم الثانوي من التعليم والتدريب المهني. يمكن أن يساعد تقسيم المؤشرات وفقا لهذه الأبعاد واضعي السياسات على تشكيل استجابات أفضل للسياسات.

الأبعاد الإضافية التي يمكن استكشافها في الدراسات المستقبلية هي شكلية/عدم رسمية أسواق العمل وأسواق العمل الحضرية/الريفية. وربما تساعدنا هذه الاختلافات على فهم الاختلافات بين البلدان في التفاوت في المهارات، وتوفر زاوية جديدة لتفسير النتائج. ومع ذلك، لا تؤخذ تلك الأبعاد في الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة بعين الاعتبار، وستكون هناك حاجة إلى مصادر بيانات جديدة إذا كان ينبغي تضمينها في دراسة أخرى.

### نتائج التفاوت

وجدت الدراسة أدلة قوية على التفاوت مثل ارتفاع معدلات البطالة (خاصة بين الشباب)؛ الاختلافات في البطالة حسب مستوى التعليم؛ ارتفاع معدلات الأشخاص غير المشاركين في التوظيف أو التعليم أو التدريب في جميع البلدان، مما يشير إلى وجود مشاكل هيكلية ومؤسسية في سوق العمل وأوجه قصور داخل نظم التعليم في مرحلة الانتقال الصعبة من الدراسة إلى العمل

كما أن فرط التعليم مسألة شائعة في معظم البلدان التي تم تحليل بياناتها، حيث غالبًا ما يكون لدى واحد من كل أربعة موظفين تعليم زائد، وخاصة الرجال. وفي معظم البلدان التي قمنا بتحليلها، من المرجح أن تعاني النساء من نقص التعليم أكثر من الرجال، مما يشير إلى وجود فجوة بين الجنسين في الحصول على التعليم. ويبدو أيضًا أن معدل التعليم المرتفع ومستمر بمرور الوقت في جميع البلدان الشريكة، على الرغم من أنه لا ينبغي تفسيره على أنه نتيجة مباشرة للتعليم، بل نتيجة لتفسيرًا صارمًا للغاية.

وتشير مؤشرات مماثلة بشأن التفاوت الأفقي، مثل التفاوت المهني ومؤشر فرط التعليم، إلى نفس الاتجاه وعادة ما تتبع ديناميات مماثلة.



أظهر التدريب القائم على التعليم والتدريب المهني نجاحًا متباينًا في التغلب على مشكلة التفاوت في المهارات. ففي بعض البلدان، أثبتت المؤشرات أنها تتطابق بشكل أفضل مع العاملين على أساس التعليم والتدريب المهني مقارنة بالخريجين غير المنتمين إلى التعليم والتدريب المهني. ومع ذلك، تجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن تحديد التعليم والتدريب المهني لا يزال يمثل مشكلة في البيانات وأن التدريب على التعليم والتدريب المهني لا يتم توفيره إلا من خلال مؤهلات محددة للغاية أو في مهنة معينة، سواءً في المجالات أو المستويات.

وعمومًا، ينبغي أن يكون تفسير نتائج التفاوت في المهارات حساسًا بما فيه الكفاية للسياق القطري، وهيكلي الاقتصاد ونواتجه، فضلًا عن السياق الديمغرافي وعوامل الهجرة.

## التوصيات

### ضرورة جمع بيانات أفضل

كان أحد التحديات الرئيسية لهذا المشروع هو الوصول إلى البيانات الجزئية للدراسات الاستقصائية للقوى العاملة، والتي تعد بيانات سوق العمل الأكثر وفرة وموثوقية وحداثة عبر بلدان المؤسسة الأوروبية للتدريب. ومن الأهمية بمكان تطوير القدرة التحليلية الوطنية. أما الوصول إلى البيانات الجزئية للباحثين والوزارات والمؤسسات المماثلة فهو شرط أساسي مهم لتطوير واستخدام المعلومات الموجودة بالفعل الاستخدام الأمثل.

من المستحسن العمل عن كثب مع المكاتب الإحصائية الوطنية وإشراكها في بناء مؤشرات التفاوت في المهارات، للمساعدة في الحصول على تعليقات مهمة حول تنسيق المتغيرات عبر البلدان والمساهمة بشكل مباشر في بناء القدرات في البلدان الشريكة للمؤسسة الأوروبية للتدريب.

ينبغي للبلدان أن تنظر في تعزيز جمع بياناتها بعدة طرق. وعلى وجه الخصوص، يظل حجم العينة في البلدان الصغيرة في كثير من الأحيان أصغر من أن يسمح بالتحليل عبر عدة أبعاد. ومن ثم، قد يكون من المفيد زيادة حجم العينات. ومن شأن عملية تحديد النطاق بمعلومات مفصلة عن أحجام الخلايا ذات الأبعاد الرئيسية أن تساعد؛ على سبيل المثال، على تحديد الفئات العمرية، لتشمل أكبر عدد ممكن من الملاحظات.

لا يزال من الصعب إجراء مقارنات بين البلدان في مستوى تعليمي معين وعبر المهن. وليس من السهل دائمًا ربط نظم التعليم الوطنية بالمعايير الدولية ISCED. وبالمثل، فإن التصنيفات الوطنية للمهن لا تترجم دائمًا إلى تصنيف ISCO ومجالات التعليم، أو إلى تصنيف ISCED-F، مما يشكل تحديًا أمام إمكانية المقارنة فيما بين البلدان والمقارنة عبر موجات الدراسات الاستقصائية.

وفي حين أن البلدان قد اتخذت بالفعل تدابير لمواءمة منتجاتها الإحصائية مع المعايير الدولية وتحديثها، فإنه في بعض الحالات، لا تزال هناك حاجة إلى مزامنة الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة بشكل صحيح مع المعايير الجديدة في تصنيفي ISCED وISCO.

وبالنظر إلى أن تصنيف التعليم والتدريب المهني وغير التعليم والتدريب المهني قد وجد أنه غير ممكن أو غير متاح في كثير من الحالات، فإننا نوصي بتغطية أفضل لبرامج التعليم والتدريب المهني في الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة والمهارات. فالبيانات الحالية ليست دائمًا قادرة تمامًا على إظهار تأثير التعليم والتدريب المهني على الطلاب والخريجين، مثل نتائج سوق العمل.

وباختصار، يمكن للبلدان أن تحسن إحصاءاتها ذات الصلة بقياس المهارات على النحو التالي:

- توحيد تصنيف مجال التعليم إلى أحدث تصنيف ISCED-F (الإصدار 2013) لجميع المستويات التعليمية
- ضمان تصنيفات المهن على مستوى 3 أرقام (تصنيف ISCO)
- الحفاظ، حيثما أمكن، على اتساق تصنيف التعليم بمرور الوقت
- تحديد مستوى التعليم، إما التعليم والتدريب المهني/التعليم العالي
- تحسين تصميم الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة واستكشاف الاستخدام المتسق لمصادر البيانات الأخرى، مثل مسوحات المهارات وتسجيل البيانات ومجموعات بيانات الوظائف الشاغرة عبر الإنترنت.

### تعزيز سياسات تنمية المهارات والمطابقة

يعكس التفاوت في المهارات التغيرات في سوق العمل، التي سرعان ما يحدث بعضها مما يؤثر بعد ذلك على رأس المال البشري. بات نظام التحديث المستمر لمجموعات المهارات، مع برامج (إعادة) المهارات الممولة تمويلًا جيدًا وذات الصلة في متناول جميع الشباب والبالغين، أمرًا بالغ الأهمية في سياق اقتصادي ديناميكي للغاية مع تحولات تكنولوجية وبيئية كبيرة (المؤسسة الأوروبية للتدريب، ورقة عمل 2021 حول انسحاب الشباب والتفاوت في المهارات في غرب البلقان).

ليس ارتفاع مستوى فرط التعليم نسبيًا، وخاصة بين العمال الحاصلين على تعليم جامعي ليس مستغربًا تمامًا، لأن هؤلاء العمال عادة ما يكونون أكثر عرضة للتفاوت (الرأسي). ومع ذلك، فإن المعدلات المرتفعة نسبيًا من خريجي التعليم العالي المؤهلين تأهيلاً زائدًا في معظم البلدان المشمولة بهذا التحليل، تشير إلى أن التخرج لا يؤدي بالضرورة دائمًا إلى اندماج متطابق في سوق العمل، ويمكن أن يشير إلى خسارة رأس المال البشري. ويمكن أن تكون هناك أسباب عديدة وراء هذه الحالة، ومن الضروري إجراء مزيد من الدراسات الخاصة بكل بلد للوقوف على العوامل المحددة والحلول الأكثر فعالية لمنع هذه الاختلالات أو التصدي لها. وما يظهر جليًا هو أن مثل هذه الاختلالات ناجمة جزئيًا عن نظم التعليم. وقد تكون نتيجة سياسات التسجيل غير الاستباقية على نحو كافٍ أو رداءة جودة البرامج التعليمية وصلتها أو الإخفاق في تحقيق أهداف الشمول الاجتماعي. ومن الضروري أيضًا توفير التوجيه المهني والتثقيف المهني منذ مراحل التعليم المبكر فصاعدًا وخدمات المطابقة الفعالة وبرامج الخبرة العملية خلال مرحلة الانتقال من الدراسة إلى العمل.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> (ETF, 2021), M. Badescu and C. Mereuta, Skills mismatch: القياس والأثار المترتبة على السياسات في بلدان مختارة، في تغيير المهارات من أجل عالم متغير: فهم الطلب على المهارات في بلدان الجوار للاتحاد الأوروبي.

ينظر إلى انتقال الشباب على نحو متزايد إلى وجود اختلالات مختلفة في سوق العمل، وكثيراً ما يكتسب الشباب، أثناء انتقالهم من الدراسة إلى سوق العمل، خبرة عملية من خلال قبول وظائف تتطلب مستويات أقل من المهارات. وإلى جانب انخفاض تنقل اليد العاملة، يؤدي ذلك إلى مستوى أعلى من فرط التأهيل الملحوظ. حيث يواجه الشباب تحديات أكثر من البالغين في دخول سوق العمل، بسبب افتقارهم إلى الخبرة العملية والتفاوت بين المهارات التي لديهم وتلك المطلوبة من قبل أصحاب العمل (المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2021).

يوضح هذا التقرير أنه عند التخطيط لتوفير التعليم الوطني، ينبغي للبلدان أن تركز بشكل خاص على الانتقال من المدرسة إلى العمل. يجب عليهم تطوير سياسات تشمل المزيد من التركيز على نتائج التعليم والتدريب المهني مقابل التعليم العام في المرحلة الثانوية العليا، ونتائج العمل الحقيقية للخريجين الأعلى في المستويات التعليمية. وهناك حاجة أيضاً إلى بذل جهد في معالجة كل من أعداد الأشخاص غير المشاركين في التوظيف أو التعليم أو التدريب والفجوات بين الجنسين.

ولذلك، وفيما يتعلق بالآثار المترتبة على السياسات والإجراءات الرامية إلى معالجة ارتفاع حالات التفاوت، فإننا نشدد على الحاجة إلى تحسين المطابقة في سوق العمل للموظفين الشباب والبالغين من خلال سياسات تعليمية أكثر فعالية للالتحاق بالمدارس وبرامج (إعادة) صقل المهارات فضلاً عن بذل جهد لتنوع فرص العمل والسياسات الاقتصادية مما يمكن من التقدم التكنولوجي والأنشطة ذات القيمة المضافة.





#### European Training Foundation

 [www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu)

 [www.twitter.com/etfeuropa](https://www.twitter.com/etfeuropa)

 [www.youtube.com/user/etfeuropa](https://www.youtube.com/user/etfeuropa)

 [www.facebook.com/etfeuropa](https://www.facebook.com/etfeuropa)



[www.instagram.com/etfeuropa](https://www.instagram.com/etfeuropa)



[openspace.etf.europa.eu](https://openspace.etf.europa.eu)

تابع المؤسسة الأوروبية للتدريب للاطلاع على  
البحوث والخبرات الجديدة حول سياسات الإدخال  
ضمن قوة العمل و(إعادة) التدريب من أجل  
اقتصادات ومجتمعات أكثر شمولاً ورقمية وحفاظاً  
على البيئة.