

خصوصی سیکشن: پاکستان میں تکنیکی اور پیشہ ورانہ تعلیم و تربیت، پیداواریت بڑھانے میں مسائل اور دشواریاں¹

پاکستان میں مزدوری کی پیداواری سطح علاقائی ممالک سے پیچھے ہے اور انسانی سرمائے کی ناقص صورت حال کو ملک کی برآمدی نمو اور صنعتی مقاصد کے حصول میں ایک اہم رکاوٹ سمجھا جاتا ہے۔ اگرچہ پست سطح کی بنیادی تعلیم کارکنوں کی تربیت کے حصول کی صلاحیتوں کو متاثر کرتی ہے، تاہم نجی شعبے کی شراکت بھی پیشہ ورانہ نصاب کے معیار کو بڑھانے میں ناکام رہی ہے۔ مزید برآں، نہ صرف آنے والے اور موجودہ ملازمین کی کم تعداد مناسب پیشہ ورانہ اور فنی تربیت حاصل نہیں کرتی ہے، بلکہ جن لوگوں نے کچھ تربیت حاصل کی ہے وہ ایسی مہارتیں حاصل کرتے ہیں جو اکثر موجودہ اور ابھرتے ہوئے کام کے منظرناموں سے متعلق نہیں ہوتیں۔ اگرچہ اشیا سازی کی مختلف صنعتوں میں مہارتوں کا فرق ہے، تاہم اسے پاکستان میں تکنیکی و پیشہ ورانہ تعلیم کے موجودہ نظام کے ذریعے پُر نہیں کیا جاسکتا جس کا سبب ماہر تربیت کاروں کی کمی، کمزور انفراسٹرکچر، متروک ٹیکنالوجی اور سب سے بڑھ کر تکنیکی و پیشہ ورانہ تعلیم کے باضابطہ شعبے اور صنعت کے فریقوں کے مابین ناکافی ہم آہنگی ہے۔

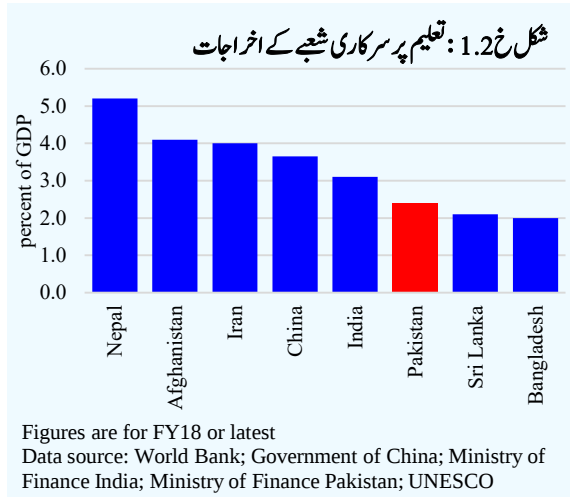
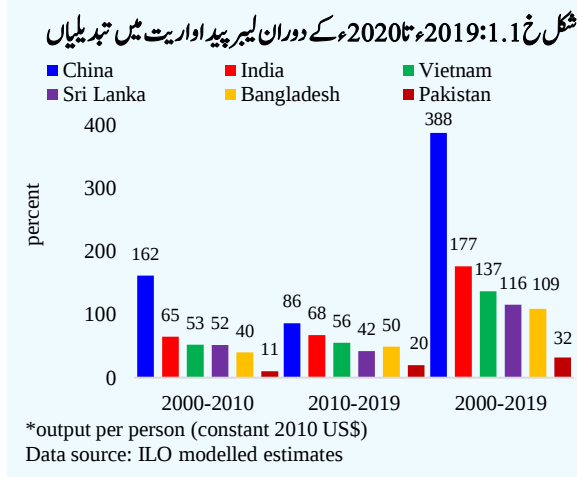
خ.1.1 تعارف

پاکستان کی معیشت ایک دوراہے پر ہے۔ ملک کو پائیدار نمو کی سمت گامزن کرنے کے لیے سرمایہ کاری کی سرگرمیوں میں نمایاں اضافے اور برآمدات کی سطح کو بڑھانے کی ضرورت ہے۔ اسی طرح، تجارتی پالیسی کو لبرلائز کرنے، برآمدات کی بنیاد کو متنوع بنانے، مقامی طور پر دستیاب وسائل پر انحصار میں کمی، اور پیداوار کے عمل کو ڈیجیٹائز کرنے میں بھی کافی حد تک اضافے کی ضرورت ہے۔ تاہم، اس سب کو فعال بنانے کے لیے ایک اہم جزو ملکی مارکیٹ کا ایسا ڈھانچہ ضروری ہے جو نہ صرف مسابقتی ہو بلکہ کاروباری اداروں کے لیے پیداواریت اور اختراعات کو قبول کرنے کے لیے موزوں ہو۔

جب پیداواری صلاحیت کی بات ہو تو، انسانی سرمائے کی تیاری کی ناقص حالت کو پاکستان کے لیے ایک اہم رکاوٹ قرار دیا جاتا ہے۔ تعلیم اور تربیت کا معیار پست ہے اس لیے موجودہ اور آنے والی افرادی قوت معاشی سرگرمیوں میں مؤثر طریقے سے حصہ لینے کی مطلوبہ سطح کی استعداد نہیں رکھتی ہے۔ اس کا اظہار پاکستان کی افرادی قوت کی پیداواری سطحوں سے بھی ہوتا ہے جو علاقائی ممالک سے پیچھے رہ گئی ہیں (شکل خ.1.1)۔²

1 و قاص احمد (لیڈ اکاؤنٹنٹ، اسٹیٹ بینک)، مظہر خان (سینئر ماہر معاشیات، اسٹیٹ بینک) اور محمد عمر (ماہر معاشیات، اسٹیٹ بینک) کے قیمتی فیڈبیک پر مصنفین شکر گزار ہیں۔
2 تفصیلات کے لیے دیکھیے، پاکستانی معیشت کی کیفیت پر اسٹیٹ بینک آف پاکستان کی دوسری سہ ماہی رپورٹ برائے مالی سال 19ء کا خصوصی سیکشن 1 بعنوان، "چین پاک اقتصادی راہداری کے تناظر میں انسانی استعداد کی اہمیت"۔

پاکستانی معیشت کی کیفیت



یہاں، یہ بتانا ضروری ہے کہ انسانی سرمائے کی ناکافی تیاری خود کوئی رکاوٹ نہیں ہے۔ اصل میں یہ گہرائی میں پیوست دشواریوں کی علامت ہے جو ساختی نوعیت کی ہیں۔ فی الحال پاکستان سب کو ابتدائی اور ثانوی تعلیم فراہم کرنے کے ہدف سے بہت دور ہے۔ اس تناظر میں کہ بنیادی تعلیم کی کمی کی وجہ سے افرادی قوت مطلوبہ پیشہ ورانہ اور تکنیکی مہارتوں کو مؤثر طریقے سے حاصل نہیں کر پاتی۔³ اگرچہ گزشتہ دہائیوں کے دوران مستحکم پیشرفت دیکھنے میں آئی ہے، تاہم پاکستان کے تعلیمی اظہار عامیے عمومی اعتبار سے کمزور ہی ہیں۔ اہم بات یہ ہے کہ لگ بھگ 60 فیصد مجموعی شرح خواندگی (10 سال سے زائد عمر) کے ساتھ پرائمری اسکول کی عمر کے تقریباً ایک چوتھائی بچے اسکول سے باہر ہیں (جدول خ 1.1)۔ یہاں، بیشتر ذمہ داری حکومت پر عائد ہوتی ہے، کیونکہ تعلیم پر سرکاری اخراجات مستقل طور پر پست ہیں؛ موجودہ سطح بھی ایس ڈی جیز کے ایجوکیشن 2030ء فریم ورک فار ایکشن میں بتائی گئی مجوزہ سطح سے نمایاں طور پر کم ہے (شکل خ 1.2)۔

کارپوریٹ سیکٹر کا کردار بھی زیادہ معاون نہیں رہا ہے۔ اہم بات یہ ہے کہ کاروباری برادری جس بے دلی سے تکنیکی و پیشہ ورانہ تعلیم کے باضابطہ شعبے میں مصروف ہے وہ ملک میں فنی اور پیشہ ورانہ تعلیم کے دائرہ کار، کوریج اور تاثیر کو محدود کرتی ہے۔ جیسا کہ کاروباری

³ مثال کے طور پر، دیکھیے (i) ڈیسیارڈنز، آر، میلانہ، ایم، اور روبنسن، کے (2006) "تعلیم بالغان میں حصہ لینے کے غیر مساوی امکانات: عالمی تناظرات"۔ یونیسکو؛ اور (ii) گراٹوچن، اے، وغیرہم۔ (2016)، "خواندگی یا حساب دانی میں پست استعداد کے حامل بالغان"، او ای سی ڈی ایجوکیشن ورکنگ پیپر، نمبر 131، او ای سی ڈی پبلشنگ، پیرس

سروے واضح کرتے ہیں، بیشتر فرمیں اپنے ملازمین میں مہارت پیدا کرنے کی کچھ خاص خواہش مند نظر نہیں آتی ہیں اور زیادہ تر موجودہ انسانی وسائل سے مطمئن نظر آتی ہیں۔ غالباً یہ رجحان جدید پیداواری عمل (خاص طور پر اشیاء سازی کی فرموں میں) اور جدت طرازی کی سرگرمیوں کو اپنانے سے ان کے گریز، اور مجموعی طور پر کمزور کاروباری حرکیات (خاص طور پر مصنوعات کی بنیاد کو متنوع کرنے کے ضمن میں) کی نمائندگی کرتا ہے۔ مزید یہ کہ باضابطہ پیشہ ورانہ تربیتی اداروں کی موجودہ کمی اور پیشہ ورانہ نصاب کے تعین میں نجی شعبے کی برائے نام شمولیت کی وجہ سے پاکستان میں ایک ایسا ماحولیاتی نظام ہے جو ملک کی ترقی اور صنعتی مقاصد کے ساتھ ہم آہنگ افرادی قوت پیدا کرنے کا سامان نہیں رکھتا۔ یہ بات بھی اہم ہے کہ ملکی تکنیکی و پیشہ ورانہ نظام بھی ملک کی افرادی قوت کی برآمدات کی مسابقت کو بہتر بنانے میں اہم کردار ادا نہیں کر سکا ہے۔ یہ امر اس لیے پریشان کن ہے کہ کارکنوں کی ترسیلات زر ملک کے لیے زرمبادلہ کی آمدنی کا ایک اہم وسیلہ بنی ہوئی ہیں۔

جدول 1.1: پاکستان میں تحصیل تعلیم پست کیوں ہے؟		
معیارات	منتخب اظہارے	وجوہات
تعلیم تک رسائی	پرائمری اسکول کی عمر کے 23 فیصد بچے اسکول سے باہر ہیں داخلہ لینے والے بچوں میں سے 33 فیصد پرائمری درجہ مکمل کرنے سے قبل اسکول چھوڑ دیتے ہیں	خاندان کی غربت عدم تحفظ قدرتی آفات قریبی اسکولوں میں کمی
معیار تعلیم	آٹھویں جماعت کے طلباء میں سے محض 31 فیصد اردو پڑھنے میں اور 2 فیصد اردو لکھنے میں مہارت / درجہ کمال رکھتے ہیں آٹھویں جماعت کی سطح پر صرف 23 فیصد ریاضی میں مہارت یا درجہ کمال رکھتے ہیں۔	اعلیٰ تربیت یافتہ اور پرجوش اساتذہ کی شدید قلت معیاری تدریسی معادلات کی عدم دستیابی اسکول کا ناقص ماحول، نصاب / امتحانی نظام سکھنے کی بجائے رٹا لگانے کو فروغ دیتا ہے اساتذہ کی غیر حاضریاں
مواقع میں عدم مساوات	تعلیم کے تمام پہلوؤں میں مستقل صنفی تفریق لڑکیوں کے مقابلے میں لڑکوں کی بچپن کی ابتدائی تعلیم (ای سی ای) کے بلند مواقع چاروں صوبوں میں نمایاں صنفی تفریق کے ساتھ بلوچستان میں بالغ خواتین کی خواندگی انتہائی پست (18 فیصد) ہے۔	بیشتر عدم مساوات ضلعوں، شہری / دیہی علاقوں، پست معاشی پس منظر، مذہبی، لسانی و ذات برادریوں، معذور یا پناہ گزینوں میں موجود ہے جامع اعداد و شمار کی کمی کی وجہ سے تعلیم میں عدم مساوات کی مقدار کو ہمیشہ پوری طرح نہیں سمجھا جاتا
کمزور نظم و نسق اور بجٹ کی رکاوٹیں	تعلیمی اخراجات (جی ڈی پی کا 2.6 فیصد) پورے جنوبی ایشیا کی 3.0 فیصد اوسط کے مقابلے میں کم اور انجیون اعلاسیے میں تجویز کردہ 6 تا 4 فیصد کی حد کے نچلے حصے سے بھی انتہائی کم ہے۔ ضلعی تعلیمی منصوبہ سازوں میں درکار مہارت کی کمی اور تربیت کی ضرورت اسکول کے معاملات میں کمیونٹی کی شرکت بہت زیادہ نہیں ہے۔	دفاعی اخراجات، سودی ادائیگیوں اور توانائی کی ضروریات سے متعلق ملک کے بہت بڑے بل کی وجہ سے بلند غیر صوابدیدی اخراجات عملے کی مناسب تربیت کی کمی
اعداد و شمار کا ماخذ: یونیسف (2017ء) سسٹین ایبل ڈویلپمنٹ گول 4 گپ اینالسز پاکستان		

پاکستانی معیشت کی کیفیت

یہ بیرونی پہلو، جو اضافی جائزے کا متقاضی ہے، تسلیم کرتے ہوئے، اس خصوصی سیکشن کو تکنیکی و پیشہ ورانہ تعلیم کے ناقص نظام کی وجہ سے ملکی مارکیٹ میں پیدا ہونے والے مسائل پر مرکوز کیا گیا ہے۔ بالخصوص، اس سیکشن کا مقصد ہے (i): تکنیکی اور پیشہ ورانہ تعلیم و تربیت کی اہمیت کو انسانی سرمائے کی تیاری، برآمدی مسابقت اور معاشی نمو کے حوالے سے واضح کرنا؛ (ii) پاکستان کے موجودہ تکنیکی و پیشہ ورانہ نظام کی وضاحت؛ (iii) پاکستان کی لیبر مارکیٹ، بالخصوص اشیا سازی کے شعبے پر توجہ مرکوز کرتے ہوئے، مہارتوں کے فرق کی صورت حال کو اجاگر کرنا؛ (iv) افرادی قوت کی مہارتوں کی تشکیل کو متاثر کرنے والی ساختی رکاوٹوں پر قابو پانے کے لیے رسد اور طلب دونوں کی حرکیات کا تجزیہ کرنا؛ اور (v) اس روش کی اصلاح کے لیے تجاویز فراہم کرنا۔

خ 1.2 تکنیکی اور پیشہ ورانہ تعلیم ایشیائی معیشتوں کی برآمدی ترقیاتی حکمت عملی کا ایک اہم عنصر تھی

دنیا بھر کے رجحانات سے موازنہ کریں تو پاکستان میں تکنیکی اور پیشہ ورانہ تعلیم کی حالت بالخصوص تشویش ناک ہے۔ جدید اور ابھرتی ہوئی دونوں معیشتوں میں کاروباری اور سرکاری شعبے کے اداروں نے اپنی افرادی قوت کو سرگرمی سے تربیت دینے پر بہت زیادہ توجہ مرکوز کی ہے۔ تعلیم بالغان اور تازندگی سیکھنے جیسے تصورات محققین اور پالیسی سازوں کی توجہ پارہے ہیں، بالخصوص جب سے انھیں اقوام متحدہ کے پائیدار ترقیاتی اہداف (ایس جی ڈیز) کے ایجنڈے میں ایک مقصد کے طور پر شامل کیا گیا ہے (بکس خ 1.1)۔

اس کی وجہ یہ ہے کہ کچھ صورتوں، جیسے ایشین ٹائیگر معیشتوں، میں تازندگی سیکھنے کی سرگرمیوں نے ان کی برآمدی ترقی اور کامیاب اقتصادی ترقی کی راہ میں اہم کردار ادا کیا۔⁴ اس حوالے سے تائیوان میں تعلیمی اور پیشہ ورانہ اداروں کے درمیان انضمام، جس کا مقصد نشوونما کے ہر مرحلے اور صنعتوں میں بنیادی تعلیم کے ساتھ مطلوبہ سطح پر مہارتوں کی فراہمی کو یقینی بنانا ہے؛ 1970ء کے عشرے میں ہیوئی کیپیکل اینڈ انڈسٹریلائزیشن پلان کے تحت کارکنوں کی استعداد کاری میں سرمایہ کاری کے لیے جنوبی کوریا کی ”فائقین کا انتخاب“ کی اپرویج؛ اور 1980ء کے عشرے میں سنگاپور میں لیبر فورس کو دوبارہ مہارتیں سکھانے، ریاضی اور آئی ٹی کی تعلیم پر توجہ بڑھانے، اور شہریوں کو اپنی تعلیم مکمل کرنے کو یقینی بنانے کے مسلسل تعلیم کے اقدامات، یہ سب تعلیم بالغان اور تازندگی سیکھنے کے عمل کی کامیاب مثالیں ہیں۔ اہم بات یہ ہے کہ اس طرح کی ”تازندگی تعلیم کی اسکیموں نے معیشت کی صنعتی بنیاد کو بڑھانے اور متنوع بنانے کی شعوری کوشش کا ایک لازمی جزو تشکیل دیا اور اس بات کو یقینی بنایا کہ 1980ء کے عشرے کے دوران پیداوار کی بلند اضافہ قدر کی سمت میں تحریک افرادی قوت کی ناکافی مہارتوں کی بنا پر ناکام نہ ہو جائے“ (گرین وغیرہم، 1999ء)۔⁵

⁴ تنظیم برائے اقتصادی تعاون و ترقی۔ (2001ء) تازندگی سیکھنے کی معاشیات اور مالیات۔ او ای سی ڈی پبلشنگ

⁵ گرین، الیف، ایشٹن، ڈی، جیمز، ڈی، اور سنگ، بے (1999ء) مہارتوں کی تشکیل میں ریاست کا کردار: جمہوریہ کوریا، سنگاپور اور تائیوان کے شواہد۔ اقتصادی پالیسی کاؤسفر ڈکا

باکس 1.1: تازندگی سیکھنے کی اہمیت

آج کل حکومتیں، کاروباری ادارے اور بین الاقوامی تنظیمیں لیبر فورس کی تازندگی تعلیم پر توجہ بڑھانے کے لیے سرگرم عمل ہیں۔ تازندگی سیکھنے کی تعریف اس طرح کی جاسکتی ہے، ”عمر بھر حاصل کی جانے والی تمام عمومی تعلیم، پیشہ ورانہ تعلیم و تربیت، غیر رسمی تعلیم اور غیر منضبط تعلیم، جس کے نتیجے میں ذاتی، شہری، سماجی اور رپارٹس گارے متعلق تناظر میں علم، مہارتوں اور استعداد میں بہتری آسکتی ہے۔ اس میں مشاورت اور رہنمائی کی خدمات کی فراہمی شامل ہے۔“⁶

1996ء کی اقوام متحدہ کی ڈیلرز رپورٹ کو اقتصادی ترقی اور نمو کے لحاظ سے افرادی قوت کی تعلیم اور مہارت کی تعمیر کو کلیدی ترجیحات بنانے کے حصول میں ایک اہم سنگ میل جانا جاتا ہے۔ رپورٹ کے مطابق، تازندگی تعلیم کو درج ذیل خصوصیات پر مشتمل ہونا چاہیے:

جاننے کی آموزش: آئندہ کل کی ضروریات کو جاننا اور اس کے مطابق تیاری کرنے کے قابل ہونا
کرنے کی آموزش: نہ صرف پیشہ ورانہ مہارتیں حاصل کرنا، بلکہ بہت سے حالات سے نمٹنے اور ٹیموں میں کام کرنے کی استعداد بھی سیکھنا
ساتھ رہنے کی آموزش: مشترکہ منصوبوں پر کام، اختلافات سے نمٹنا، کام کے فاصلاتی تعلقات قائم کرنا اور انہیں برقرار رکھنا، چیزوں کو بخوشی قبول کرنا، وغیرہ۔
عالمی قدری زنجیروں کی بڑھتی ہوئی اہمیت کے حوالے سے یہ خاص طور پر اہم ہے۔
کچھ بننے کی آموزش: لوگوں کی شخصیت کی نشوونما کرنا اور اس بات کو یقینی بنانا کہ کسی شخص کی صلاحیت کے کسی بھی پہلو کو نظر انداز نہ کیا جائے۔ اس میں یادداشت، استدلال، جمالیات، جسمانی صلاحیتوں، ابلاغ کی مہارتوں، وغیرہ پر ارتکاز شامل ہے۔

اگرچہ ابتدائی تربیت کام کی بنیادی مہارت اور عمومی معلومات مہیا کرتی ہے جو کارکنوں کی تعلیم کے بعد انہیں کام کی طرف لے جانے میں مدد دیتی ہے، تاہم تازندگی تعلیم ملازمت سے متعلق اور باہمی مہارتوں اور صلاحیتوں کو وقت کے ساتھ بدلتی ہوئی کام کی نوعیت، ٹیکنالوجی اور مہارت کے تقاضوں کے ساتھ ہم آہنگ رکھتی ہے۔ پائیدار ترقیاتی اہداف (ایس ڈی جی) کے 2030ء کے ایجنڈے کی مرکزی خصوصیت کے طور پر تازندگی تعلیم کی شمولیت اس کی اہمیت کو مزید تقویت ملتی ہے۔ ایس ڈی جی ہدف 4 میں کہا گیا ہے کہ رکن ممالک ”جامع اور مساوی معیار کی تعلیم اور سب کے لیے تازندگی سیکھنے کے مواقع کے فروغ“ کو یقینی بنائیں۔

اسے چار بڑی وجوہات کی بنا پر اہم گردانا جاتا ہے۔ اول، اچھے معیار کی تعلیم ملازمت کے حصول اور مستقبل کی تربیت کی بنیاد کے طور پر کام کرتی ہے۔ دوم، تربیت کی مناسب فراہمی کاروباری اداروں اور لیبر مارکیٹ کی ضروریات کو موزوں مہارت مہیا کرنے میں مددگار ہوتی ہے۔ سوم، یہ کارکنوں اور کاروباری اداروں کو ٹیکنالوجی اور کام کے امور میں آنے والی بہتری کے ساتھ ردوبدل کے قابل بناتی ہے۔ چہارم، یہ مستقبل میں درکار مہارت کے لیے فرموں اور کارکنوں کو تیار کرتی ہے۔ نتیجتاً، تازندگی تعلیم لوگوں کو روزگار کے مواقع اپنانے، کاروباری اداروں کی پیداواری سطح میں اضافے، اور معیشتوں کی مستقبل کی جدت اور ترقی کی صلاحیت کو بڑھانے کے قابل بناتی ہے۔

حوالہ جات

- ہیگر، پی، (2011ء)۔ لندن میں، ”تازندگی سیکھنے کے تصورات اور تعریفیں“، ایم، (مدیر)۔ اوسفر ڈیٹا بک آن لائف لائنگ، اوسفر ڈیٹا بک یونیورسٹی پریس، اوسفر ڈیٹا۔

⁶ یورپی کمیشن (2011ء)۔ تازندگی سیکھنے کا پروگرام 2007-2013ء فریٹنگ۔

پاکستانی معیشت کی کیفیت

- آئی ایل او (2019ء)۔ تازہ نگری سیکھنا: تصورات، مسائل اور عملی اقدامات، بین الاقوامی لیبر آفس، جنیوا۔
- یونیسکو (1996ء)۔ سیکھنا: خود میں ایک خزانہ، ڈیٹر کمیشن کی رپورٹ، یونیسکو پبلشنگ، پیرس۔
- اقوام متحدہ (2015ء) ہماری دنیا کی مابین قلب: پائیدار ترقی کے لیے ایجنڈا 2030ء، اقوام متحدہ، نیویارک

یہ امر حیران کن نہیں کہ یہ وہ دور تھا جس میں جاپان کے ساتھ ساتھ ایشین ٹائیگر معیشتوں کی فرموں نے بھی امریکی کمپنیوں کو پیچھے چھوڑ دیا اور ابھرتی ہوئی صنعتوں، جیسے صارفی الیکٹرانکس پر حاوی ہونا شروع کر دیا۔ مثال کے طور پر، 1955ء میں امریکی ریڈیو سیٹ اور ٹی وی مارکیٹ میں امریکی کمپنیوں کا حصہ تقریباً 96 فیصد تھا۔ 1965ء تک یہ حصہ کم ہو کر 30 فیصد رہ گیا، اور 1975ء کے آس پاس، یہ کم ہو کر تقریباً صفر ہو چکا تھا۔ 1990ء کے عشرے تک تمام غیر ملکی کمپنیوں نے ملکی اشیاء سازوں کی جگہ لے لی، خاص طور پر موٹر والا کے ٹیلی ویژن برانڈ کی جگہ متوشیتا (جاپان) اور ایل جی الیکٹرانکس (جنوبی کوریا) آگئیں (گریز پین اور وولڈ رینج، 2019ء)۔⁷ ”پالیسی ساز مہارتوں میں جتنی بڑی کمی سے نمٹنے کی کوشش کر رہے تھے اس کے مقابلے میں“ فرموں کے انتظامی طریق کار کی تبدیلی میں ناکامی (ہیز اور ایبر نیٹھی 1980ء)،⁸ اور افرادی قوت کو تربیت دینے میں سرکاری شعبے کی سرمایہ کاری کی بے تاثیر (لائلڈے، 1995ء)⁹ امریکی فرموں کی مقبولیت کے خاتمے کی وجوہات سمجھی جاتی ہیں۔

خ 1.3 تکنیکی پیشہ ورانہ تعلیم میں سرمایہ کاری پیداواریت اور معاشی عمومی اضافہ کرتی ہے: نظریاتی اور تجرباتی بنیادیں

پائیدار معاشی نمو کے حصول میں انسانی سرمایہ اہم کردار ادا کرتا ہے۔ معاشی ترقی کے لیے تعلیم کے ساتھ افرادی قوت کی استعداد کاری بھی ناگزیر ہے۔ انفرادیت پسندی کے نقطہ نظر سے، ہنرمند کارکن (موجودہ یا آنے والے) نہ صرف ملازمت کے زیادہ اہل ہوتے ہیں، اور اسی لیے انھیں زیادہ مواقع ملتے ہیں، بلکہ وہ کام کی بدلتی صورت حال کے مطابق بھی خود کو بہتر طور پر ڈھال لیتے ہیں۔ کاروباری اداروں کے تناظر میں، ہنرمند افرادی قوت کی موجودگی انھیں بہتر تحقیق اور جدت طرازی، جدید ترین ٹیکنالوجیز کو آسانی سے اپنانے، بہتر نظم و نسق اور مصنوعات کی اساس کو متنوع بنانے کے لحاظ سے دوسری کمپنیوں کے مقابلے میں مسابقتی برتری حاصل کرنے کے قابل بناتی ہے۔

کلی معاشی نقطہ نظر سے، یہ ملک کی مجموعی عامل پیداواریت (total factor productivity) کی بہتری پر منتج ہوتی ہے۔ لیبر کی پیداواریت میں اضافے کے علاوہ، استعداد کاری سرمائے اور افرادی قوت کے ان پٹ کے باہمی تعلق کو زیادہ باکفایت اور مؤثر بنانے

⁷ گرین اسپین، اے، اور وولڈ رینج، اے (2019ء)۔ امریکہ میں سرمایہ داری: ایک تاریخ۔ پیگمن بکس

⁸ ہائیس، آر، ایچ، اور آجیر نیٹھی، ڈی، اے۔ (1980ء) معاشی زوال کی ہماری راہ کا انتظام۔ ہارورڈ بزنس ریویو (ریاستہائے متحدہ)، 58 (4)

⁹ لائلڈے، آر، جے (1995ء)۔ سرکاری شعبے کا وعدہ۔ کفالتی ترقی پروگرام۔ اقتصادی تناظرات کا جرنل، 9 (2)، 149-168

میں بھی مدد دیتی ہے۔ تجرباتی لٹرچر ٹھوس شواہد کی جانب اشارہ کرتا ہے جو بتاتا ہے کہ افرادی قوت کی تربیت لیبر کی پیداواریت کو بڑھانے میں معاون ہوتی ہے (جدول خ 1.2) پیداواریت میں یہ بہتری، بعض صورتوں میں، فرموں کو زیادہ مسابقتی اور برآمدات پر مبنی بنادیتی ہے۔ اس تعلق کو بہتر آراینڈ ڈی (تحقیق و پرداخت) کی سرگرمیوں، تکنیکی استعداد کو بہتر بنانے کے لیے شعوری سرمایہ کاری فیصلوں، مصنوعات کے بہتر معیار اور اختراعات کے بہتر فیصلوں کی وجہ قرار دیا گیا ہے۔

جدول خ 1.2: انسانی سرمائے، تکنیکی پیشہ ورانہ تعلیم و تربیت، پیداواریت اور برآمدی نمو کے مابین تعلق کا نظری جائزہ	
اقتصادی نمو اور ترقی کے لیے انسانی سرمائے کی تیار لازمی ہے	
بیکر، جی، ایس، مرنی، کے ایم، اور تامورا، آر (1990ء)۔ انسانی سرمایہ، پیدائش، اور اقتصادی نمو۔ جرل آف پولیٹیکل اکانومی، 98 (5، حصہ 2)، ایس 12- ایس 37۔	ایسے معاشرے جہاں انسانی سرمائے کی کمی ہے، خاندانی حجم بڑا ہے وہاں ہر رکن پر سرمایہ کاری کم ہے۔ لہذا، معاشی نمو اور نشوونما انسانی سرمائے پر سرمایہ کاریوں، خاندان کے حجم کے انتخاب، اور انسانی اور جسمانی سرمایے کے مابین تعامل وغیرہ جیسے عوامل سے متاثر ہوتے ہیں۔
منوبلی، رودلفو، ای، اور انتھو سیٹادری۔ 2014ء۔ "انسانی سرمایہ اور قوموں کی دولت۔" امریکی اقتصادی جائزہ، 104 (9): 2736-62	مختلف ممالک کے مابین پائے جانے والے پیداواری فرق کی انسانی سرمائے کے معیار میں پائے جانے والے تغیر سے، کافی حد تک، وضاحت کی جاسکتی ہے۔ اس کی وجہ یہ ہے کہ غریب ممالک میں لوگ نہ صرف کم سال کی تعلیم حاصل کرتے ہیں، بلکہ وہ امیر ممالک کے لوگوں کے مقابلے میں اسکولنگ کا سالانہ کم سرمایہ بھی حاصل کرتے ہیں۔
گیناڈی، این، لاپورٹا، آر، لویزی ڈی سیلینس، ایف، اور شلیفر، اے (2013ء)۔ انسانی سرمایہ اور علاقائی ترقی۔ سرمایہ جرل آف اکنامکس، 128، (1)، 105 تا 164۔	110 ممالک سے تعلق رکھنے والے 1569 ذیلی علاقوں کے ایک ڈیٹا بیس کا تجزیہ کرتے ہوئے، گیناڈی وغیرہم (2013ء) نے یہ جاننا کہ انسانی سرمایہ (علاقائی تعلیم کی سطح کی نمائندگی کرنے والا) ممالک کے مابین اور خطوں کے اندر کسی ایک معیشت میں علاقائی ترقی (جی ڈی پی فی کس) کے اختلافات کا ایک اہم نتیجہ ہے۔
تعلیم کے ساتھ ساتھ، تکنیکی پیشہ ورانہ تعلیم و تربیت مجموعی فیکٹر پیداواریت کو بڑھانے کے لیے اہم ہے۔	
سلا، ایچ، اور سلوا، جے، آئی (2013ء)۔ مزدور پیداواریت اور پیشہ ورانہ تربیت: یورپ سے شواہد۔ جرل آف پروڈکٹیوٹی اینڈ ایٹالسز، 40 (1)، 31 تا 41۔	یورپ سے کثیر ملکی و کثیر شعبہ جاتی فرم کی سطح کے ڈیٹا بیس کا تجزیہ کرتے ہوئے، انھیں معلوم ہوا کہ فی ملازم تربیت کے ایک اضافی گھنٹے سے پیداواری صلاحیت میں تقریباً 0.5 فیصدی درجے اضافہ ہوتا ہے۔
ڈارڈن، ایل، ریڈ، ایچ، اور وان ریمن، جے۔ (2006ء) پیداواریت اور اجرت پر تربیت کا اثر: برطانوی پینل کے اعداد و شمار سے شواہد۔ اقتصادیات اور شماریات کاؤسفر ڈیٹیشن، 68، (4)، 397 تا 421۔	1983ء سے 1996ء کے درمیان برطانوی صنعتوں کے ایک پینل پر تحقیق کرتے ہوئے، مصنفین کو معلوم ہوا کہ تربیت یافتہ کارکنوں کے حصے میں ایک فیصدی درجہ اضافہ سے فی کارکن تقریباً 0.6 فیصد اضافہ قدر ہوا تھا۔
کوئنگز، جے، اور وائور میلنگن، ایس۔ (2015ء)۔ پیداواری صلاحیت اور اجرتوں پر تربیت کے اثرات: فرم کی سطح پر شواہد۔ معاشیات اور شماریات کا جائزہ، 97، (2)، 485 تا 497۔	1996ء تا 2006ء کے دوران سیکٹرم کی مینوفیکچرنگ اور غیر مینوفیکچرنگ فرموں کے ایک پینل کا جائزہ لیتے ہوئے مصنفین کو معلوم ہوا کہ ایک غیر تربیت یافتہ کارکن کے مقابلے میں ایک تربیت یافتہ کارکن کی پیداواریت کا پرییمیم 23 فیصد ہے۔
جو فرموں کو اور مختصر، تحقیق پر مرکوز اور معیار کے لیے حاسن بناتا ہے۔	
گلچین، زیڈ (2007ء)۔ آراینڈ ڈی اور پیداواریت: اکیونومیزک شواہد۔ یورپی آف شکاگو پریس	ایک سو سے زیادہ امریکی فرموں کے اعداد و شمار کا تجزیہ کرتے ہوئے، اور پھر ایسے ہی ساختہ فرامیسی اعداد و شمار سے، مصنفین اس نتیجے پر پہنچے کہ فرم کی پیداواریت اور اس کی ماضی کی آراینڈ ڈی سرمایہ کاریوں کی سطح کے درمیان مضبوط تعلق موجود ہے۔

پاکستانی معیشت کی کیفیت

1977ء تا 1997ء کے دوران مینو پیچرز (سی ایم) کی مردم شماری میں درج 11 فرموں کے اعداد و شمار کا مطالعہ کرتے ہوئے، مصنفین نے یہ نتیجہ اخذ کیا کہ سنے یا نو آموز کاروباری اداروں کے مقابلے میں موجودہ ادارے پست قیمتوں اور پست پیداواریت (خواہ حاصل کی بنیاد ہو یا طبعی مقدار کی) کے حامل ہیں۔	فوسٹر، ایل، ہلٹیوینجر، جے، اور سیورسن، سی (2008ء) دوبارہ تخصیص، فرم کارٹرن اور، اور استعداد پیداواریت یا منافع کا انتخاب؟ امریکی اقتصادی جائزہ، 98، (1) 394 تا 425
۔۔۔ ساتھ ساتھ برآمدات پر مبنی	
بلند ترین پیداواریت بہتر اختراعی فیصلوں کا باعث بنتی ہے۔ پھر مصنوعات کی جدت طرازی سے چھوٹی غیر برآمدی فرموں کو برآمدی میں داخل ہونے پر آمادہ کرتی ہے۔ قومی سروے کا استعمال کرتے ہوئے 1487 ہسپانوی فرموں کا ڈیٹا۔	کیسین، بی، گولکو، ای، اور مارٹن-روز، ای (2010ء)۔ جدت، برآمدات اور پیداواریت۔ صنعتی تنظیم کا بین الاقوامی جریدہ، 28، (4)، 372 تا 376
آر اینڈ ڈی / برآمدات اور پیداواریت کے مابین تعلق دونوں جانب سے پایا جاتا ہے، جو برآمدات کے ذریعے سیکھنے کے ساتھ ساتھ برآمدات کے لیے فرموں کی سیلف سلیکشن کو ظاہر کرتا ہے۔	یانگ، سی، ایچ، اور چن، وائی، ایچ۔ (2012ء)۔ آر اینڈ ڈی، پیداواریت، اور برآمدات: انڈونیشیا سے پلانٹ کی سطح کے شواہد۔ آکناک ماڈلنگ، 29، (2)، 208 تا 216
بلند ترین پیداواریت کی سطح کے معاملات میں آر اینڈ ڈی سرگرمی اور برآمدی کارکردگی کے مابین تعلقات مضبوط تر ہے۔	فاک، ایم، اور ڈی لیوس، ایف، ایف۔ (2019ء)۔ ایس ایم ای برآمدی رویے میں آر اینڈ ڈی اور پیداواریت کا تروم۔ جرنل آف بزنس ریسیرچ، 96، 157 تا 168

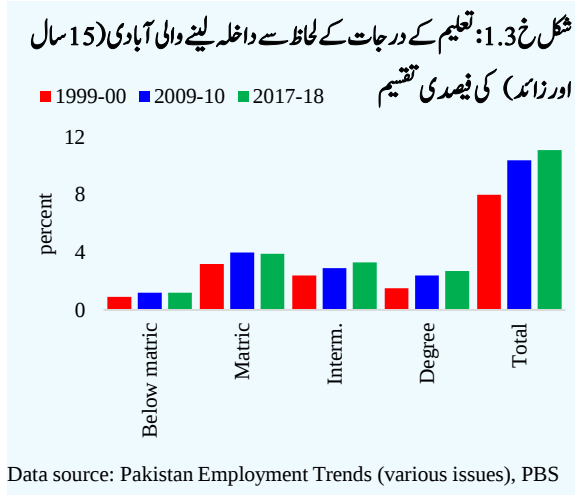
افراد قوت پر کی گئی سرمایہ کاریاں اس لیے بھی اہم ہیں کہ حالیہ لٹرچر ظاہر کرتا ہے کہ تحقیقاتی پیداواریت (فرموں کے ضمن میں، جو فروخت کے حاصل، منڈی کی سرمایت، اور محصول لیبر پیداواریت پر آر اینڈ ڈی اخراجات کے اثرات کے طور پر ظاہر کی جاتی ہے) میں وقت کے ساتھ ساتھ کمی واقع ہوتی ہے اور یہ کہ تحقیقی سرگرمیوں کا ایک بڑا حصہ صرف اقتصادی سرگرمی میں نمو کو موجودہ سطح پر کو برقرار رکھنے کے لیے درکار ہوتا ہے (بلوم وغیرہم 2020ء)۔ اس کا مطلب یہ ہے کہ کاروباری اداروں / معیشتوں کو اپنی مسابقتی برتری کو قائم / برقرار رکھنے کے لیے استعداد کاری اور تحقیق / جدت طرازی کے طریقوں پر مستقل توجہ مرکوز رکھنا ہوگی۔¹⁰

خ 1.4 پاکستان میں نمو کے جائزے سے پتہ چلتا ہے کہ انسانی سرمائے پر توجہ بے حد کمزور ہے

پاکستان میں انسانی سرمائے کی ابتر صورت حال بلند نمو اور ترقی کے حصول کی راہ میں ایک بڑی رکاوٹ ثابت ہوئی۔ مثلاً، عباس اور بیک (2008ء) واضح کرتے ہیں کہ 1961ء تا 2003ء کی مدت کے دوران پاکستان کے فی کس جی ڈی پی کے اضافے میں انسانی سرمائے کی ترقی کا حصہ محض پانچواں تھا۔ درحقیقت، 1991ء تا 2000ء کی مدت کے دوران یہ حصہ منفی ہو گیا تھا۔ اس عرصے میں ”تعاونی تعلیم اس تیزی سے نہیں بڑھی جیسے افرادی قوت بڑھی تھی، اس لیے تعلیم یافتہ افرادی قوت کا تناسب کم ہو گیا۔ جیسے جیسے عالمی ٹیکنالوجی سے فائدہ اٹھانے کے مواقع بڑھتے گئے، اس سے فائدہ اٹھانے کی پاکستان کی صلاحیت ابتر ہوتی گئی۔“¹¹

¹⁰ بلوم، نکولس، چارلس آئی، جوز، جان وان رینن، اور مائیکل ویب، 2020ء ”کیا آئیڈیاز ڈھونڈنا مشکل ہو رہے ہیں؟“ امریکی اقتصادی جائزہ، 110، (4): 1104 تا 1144۔

¹¹ عباس، کیو، اور فورٹین بیک، جے ایس (2008)۔ انسانی سرمائے اور معاشی نمو: پاکستان 1960-2003۔ آکناکس لاہور جرنل، 13، (1)، 1-27۔



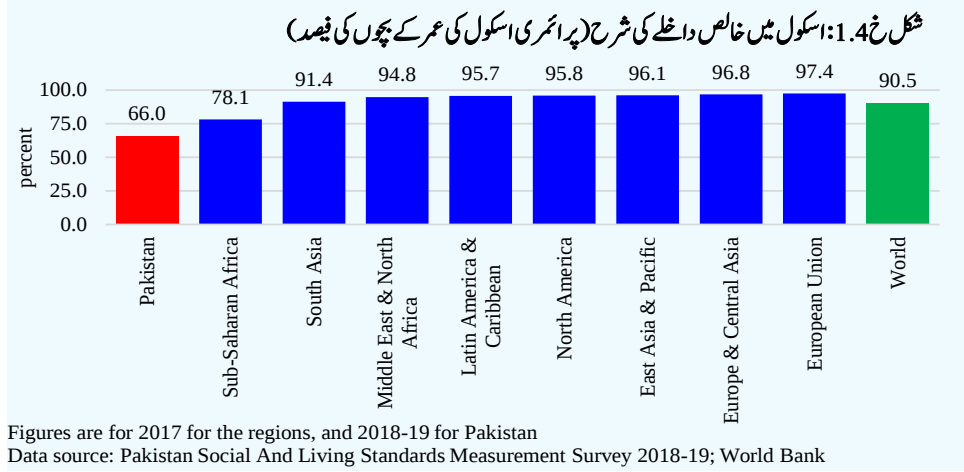
تب سے اس صورت حال میں برائے نام بہتری آئی ہے: 2017-18ء میں 15 سال یا اس سے زائد آبادی کا محض 11.1 فیصد حصہ کسی بھی درجے میں زیر تعلیم ہے (شکل خ 1.3)۔ اگر ہم بین الاقوامی سطح پر موازنہ کریں تو پاکستان میں پرائمری اسکول کے بچوں کے خالص داخلے کی شرح، جو پرائمری یا ثانوی تعلیم میں داخلہ لینے والے سرکاری پرائمری اسکول کی عمر میں داخلہ لینے والے بچوں کی تعداد کو اسی عمر کی آبادی سے تقسیم کر کے 100 سے ضرب دینے پر حاصل ہوتی ہے، تمام علاقائی اوسط کے مقابلے میں سب سے کم ہے (شکل خ 1.4)۔

اس نے ملک میں کاروباری اداروں کی مجموعی کارکردگی کو متاثر کیا ہے۔ ٹیکسٹائل شعبے کی مثال لیجیے۔ لاہور میں نٹ ویئر کلسٹر میں قائم فرموں کی تحقیق کرتے ہوئے، رحمن (2012ء) کو پتا چلا کہ اعلیٰ تعلیم یافتہ نئے تاجر اور ہنرمند افرادی قوت بلند پیداوار، زیادہ اختراعات، فرم کے بڑے حجم اور مارکیٹنگ کی بہتر حکمت عملی سے منسلک تھی جو پراڈکٹ کے زیادہ آرڈر حاصل کرنے میں مددگار تھے۔¹² مزید برآں، خان (2005ء) نے تحقیق کی کہ سرمایہ کاری کی بہتر پالیسیوں اور مضبوط تر اداروں کے ساتھ ساتھ انسانی سرمائے کا کافی بلند معیار وہ عنصر تھا جس کے باعث مشرقی ایشیائی معیشتوں نے پاکستان جیسے ممالک سے بہتر کارکردگی دکھائی، اور یہ نتیجہ اخذ کیا کہ ”پاکستان نے اپنے انسانی سرمائے پر مزید سرمایہ کاری کی ہوتی تو وہ بلند نمو کی شرحیں حاصل کر سکتا تھا“۔¹³

¹² رحمان، ایف۔ (2012) انسانی سرمایہ اور کثیر جہتی جدت طرازی: پاکستان میں لاہور نٹ ویئر کلسٹر سے شواہد۔ آکٹائکس لاہور جرنل، 17 (2)، 63-86

¹³ خان، ایم ایس، امجد، آر، اور دین، ایم یو (2005)۔ پاکستان میں انسانی سرمائے اور معاشی نمو۔ پاکستان ڈویلپمنٹ ریویو، 455-478

پاکستانی معیشت کی کیفیت



اس پہلو کی مضبوط تاریخی بنیادیں ہیں۔ اپنے آغاز سے، وسائل کی شدید رکاوٹوں اور زرعی شعبے کے کارکنان کے بلند حصے کی وجہ سے آزادی کے بعد پاکستان کی معاشی ترقی کی حکمت عملی میں عملی طور پر مزدوروں پر کوئی توجہ نہیں دی، سوائے اس کے کہ صنعتی خام مال کے طور پر اسے دیہی علاقوں سے گزاریے لائق اجرتوں پر حاصل کیا جائے۔¹⁴ نتیجتاً، سرکاری پالیسیاں ”ایسے حالات پیدا کرنے کی طرف مائل تھیں جو قومی آمدنی میں منافع کا حصہ بڑھاتیں“۔¹⁵ یہ ایجنڈا 1960ء کی دہائی کے دوران جاری رہا، حکومت معاشی نمو کے عنصر کو ”آمدنی میں عدم مساوات کی عملی توجیہ“ سمجھتی رہی، یعنی سرمائے کا ابتدائی ارتکاز بعد میں سماجی و معاشی بہبود کے فوائد اٹھانے کے لیے ضروری سمجھا گیا۔ دلچسپ امر یہ ہے کہ جب 1960ء کے عشرے میں پاکستان میں شرح نمو بھرپور تھی تو بے روزگاری کی سطح میں اضافہ ہوا اور صنعتی شعبے کی حقیقی اجرت میں ایک تہائی کمی آئی۔¹⁶ یہ وہ وقت تھا جب ملک میں دولت کا بلند ارتکاز ایک اہم وجہ بحث بن گیا تھا۔

تاہم، وقت گزرنے کے ساتھ، حکومت نے افرادی قوت کی بہبود، سماجی تحفظ اور پیداواریت میں اضافے پر بہت زیادہ توجہ مرکوز کرنا شروع کر دی۔ خاص طور پر، تمام قومی اور بعد کی صوبائی لیبر پالیسیوں میں ملازمین کی تربیت و پرداخت کو یقینی بنانے سے متعلق دفعات

¹⁴ کین لینڈ، سی (1995ء)۔ ہندوستان اور پاکستان میں تجارتی یونین ازم اور صنعتی تنظیم نو۔ متعلقہ ایشیائی اسکالرز کا لیٹن، 27، (4)، 63 تا 78۔

¹⁵ رحمن، امجد (1962ء)۔ نمو کے ماڈل اور پاکستان: منصوبہ بندی کے مسائل پر بات چیت۔ لائبریک کارپوریشن

¹⁶ محبوب الحق۔ مضامین اور تقریریں (1971ء تا 1977ء)، 165 تا 184، ورلڈ بینک گروپ آرکائیوز، واشنگٹن، ڈی سی، ریاستہائے متحدہ۔

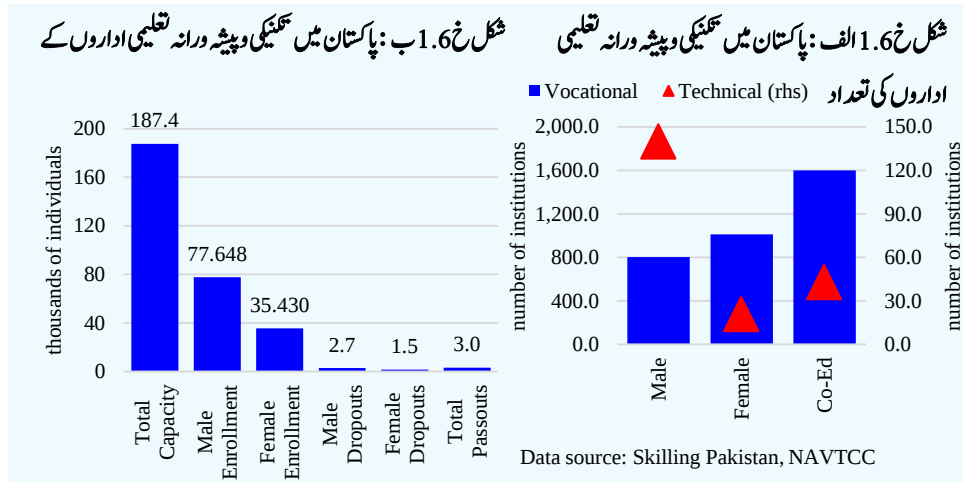
پاکستانی معیشت کی کیفیت

مزید برآں، خود مختار اسکل ڈویلپمنٹ کونسلوں اور تکنیکی تعلیم اور افرادی قوت کی تربیت کے صوبائی ڈائریکٹریٹس کو تکنیکی و پیشہ ورانہ نصاب کا مسودہ تیار کرنے اور اس میں ترمیم کرنے اور تربیت کاروں کی تربیت کا کام سونپا گیا۔ اس دوران، مختلف ملکی اور بین الاقوامی ڈونر ایجنسیوں نے اس شعبے سے متعلق تحقیق اور صلاحیت میں اضافے کی سرگرمیوں کو انجام دینے میں حکومت کی مدد کی۔

آئندہ سطور میں پیش کردہ تجزیہ این اے وی ٹی سی اور صوبائی ٹی ای وی ٹی ایز کے مہارتوں میں فرق کے سروے، ایم او ایف ای پی ٹی کی متعارف کروائی گئی نیشنل اسکالز فار آل اسٹرے ٹیجی، اور پاکستان دفتر شماریات (پی بی ایس) کے سالانہ لیبر فورس سرویز پر مبنی ہے۔

رشد کے حوالے سے بہتر کی گنجائش ہے

پاکستان کا موجودہ پیشہ ورانہ اور تکنیکی تربیت کا نظام موجودہ اور آنے والی لیبر فورس کی کمی کو پورا کرنے کے لیے کافی نہیں ہے۔ اس کی وجہ مختلف مسائل ہیں۔ ملک میں 3740 ادارے موجود ہیں، جن میں سرکاری اور نجی دونوں شعبے شامل ہیں، جن میں داخلے کی مشترکہ گنجائش 187393 ہے (شکل خ 1.6)۔ تاہم 2018ء تک پاکستان کی افرادی قوت میں سے 3.8 ملین لوگ بے روزگار تھے اور ان میں ہر سال 1.8 ملین بے روزگاروں کا اضافہ ہو رہا ہے۔¹⁷



¹⁷ قومی "سب کے لیے ہنر" حکمت عملی: پاکستان میں مہارت کی ترقی کے لئے ایک روڈ میپ (2018)۔ وزارت برائے وفاقی تعلیم و پیشہ ورانہ تربیت، پاکستان

مزید برآں، تکنیکی و پیشہ ورانہ اداروں کی اکثریت بڑے شہری مراکز میں واقع ہے، جو دور دراز علاقوں کے لوگوں کے لیے مہارتیں حاصل کرنا مشکل بنا دیتا ہے۔ یہ بالخصوص خواتین لیبر فورس کے لیے دشوار ثابت ہوتا ہے، کیونکہ انھیں اکثر کام کی جگہ / تربیتی ادارے تک فاصلے کا سامنا ہوتا ہے، جو ان کے لیے ملازمت کی راہ میں حائل سب سے بڑی رکاوٹ ہے۔ عام طور پر اس مسئلے کو حل کرنے کے لیے ٹرانسپورٹ کی سہولتیں مہیا کی جاتی ہیں، اور پنجاب میں 22 فیصد ادارے یہ سہولت فراہم کرتے ہیں۔ تاہم، اس کے بعد سندھ میں صرف 3 فیصد اور فائنا گلگت بلتستان میں 1.4 فیصد اداروں نے ایسی سہولتیں فراہم کی ہیں۔¹⁸

یہ امر بھی قابل غور ہے کہ مینوفیکچرنگ کے شعبے میں، تکنیکی و پیشہ ورانہ تعلیم حاصل کرنے والے گریجویٹس کو تلاش کرنا بھی مشکل ہو رہا ہے۔ اگر ہم پنجاب اور سندھ (مجموعی روزگار میں سب سے زیادہ حصہ رکھنے والے صوبوں) میں مینوفیکچرنگ کے شعبے کی فرموں کے سب سے زیادہ طلب والے 30 پیشوں کے اعداد و شمار کو دیکھیں تو ان پیشوں میں تکنیکی و پیشہ ورانہ تعلیم یافتگان کی تعداد کافی کم ہے۔ پنجاب میں اس طرح کے پیشوں کے لیے مجموعی رسد کل طلب کے محض 10.6 فیصد کو پورا کرتی ہے؛ جبکہ سندھ میں یہ صرف 20.7 فیصد ہے (جدول خ 1.3)۔¹⁹

جدول خ 1.4: پنجاب اور سندھ میں مینوفیکچرنگ سکٹر کے 30 اہم پیشوں میں طلب اور رسد کا فرق (2018ء)					
پنجاب			سندھ		
پیشہ	طلب	رسد	پیشہ	طلب	رسد
درزی	19,382	240	مشین آپریٹر	8,890	671
مشین آپریٹر	18,956	11	پلاٹ آپریٹر	5,975	0
ویلڈر	14,021	4,864	بوالٹر آپریٹر	3,205	0
ایکٹریشن	9,481	4,219	ڈی اسے ای کینیکل	2,765	4,761
فٹر	8,360	111	اسٹیل کٹر	2,195	0
کٹر	8,215	0	پرڈنگ مشین آپریٹر	2,150	0
مشینسٹ	6,773	1,073	جزل فٹر	1,890	274
لیب ٹیکنیشن	6,519	46	ویلڈنگ	1,870	926
صیقل گر (پاشر)	6,310	0	لیدر مشین آپریٹر	1,505	0
ملبوسات کا ڈیزائنر	4,556	0	اسٹچنگ مشین آپریٹر	1,260	233
ڈیزائنر	4,335	0	ڈانگ اور پلچنگ	1,120	0

¹⁸ پاکستان میں تقابلی تجزیہ اور ڈی وی ای ٹی سکٹر (2017ء) میٹیل و ویکٹل اینڈ ٹیکنیکل ٹریننگ کمیشن، پاکستان

¹⁹ ایک بات ذہن میں رکھنا ضروری ہے کہ اشیاء سازی کے شعبے میں فنی تربیت حاصل کرنے والے طلبہ کو فارغ التحصیل ہونے کے بعد اشیاء سازی کے شعبے میں ہی اپنا کیریئر بنانا ضروری نہیں۔ نان مینوفیکچرنگ تربیتی پروگراموں کی بھی صورت ہے۔

پاکستانی معیشت کی کیفیت

422	910	ڈی اے ای کیٹنگ	0	4,309	کمر مشین آپریٹر
0	875	ٹائلز فکسر	0	3,371	پیکنگ مشین آپریٹر
0	840	ڈانگ میک	4,555	3,208	ڈی اے ای کیٹنگ
0	805	ٹیل ٹیکنیشن	99	2,729	چوب کار
0	792	سی این سی آپریٹر	0	2,605	فولاد ساز
906	658	بلوسات سازی	202	2,515	چمڑے کی سلائی
77	630	ڈی اے ای ایپریل مرچنڈائزنگ	0	2,412	پلانٹ آپریٹر
0	595	فورمین	0	2,221	پریس مشین آپریٹر
0	595	ایم ایم او مشین آپریٹر	0	1,861	کینیکل
0	556	فٹر (پریس)	0	1,807	ڈیزائن اور پیٹرن میکر
0	490	ویونگ آپریٹر	0	1,709	فیبر کیٹر
0	455	اسپرے پیٹر	0	1,485	سرچیکل آلات کافر
456	450	چوب کاری	0	1,437	پیٹرن میٹنگ
0	420	انجمنشن مولڈر	0	1,264	فشنگ اور پالشنگ
0	385	پیٹرن میٹنگ	0	1,260	لوڈر مشین آپریٹر
298	356	ڈی اے ای گارمنٹس ٹیکنالوجی	49	1,180	کینیکل ٹیکنیشن
0	350	ٹیکسٹائل ڈیزائننگ	0	1,148	پروڈکشن منیجر
0	275	انجمنشن بلو	0	1,144	ڈائی فٹر
0	250	کس مشین آپریٹر	0	985	لیڈر کنٹر
9,024	43,512	مُل	15,469	145,558	مُل

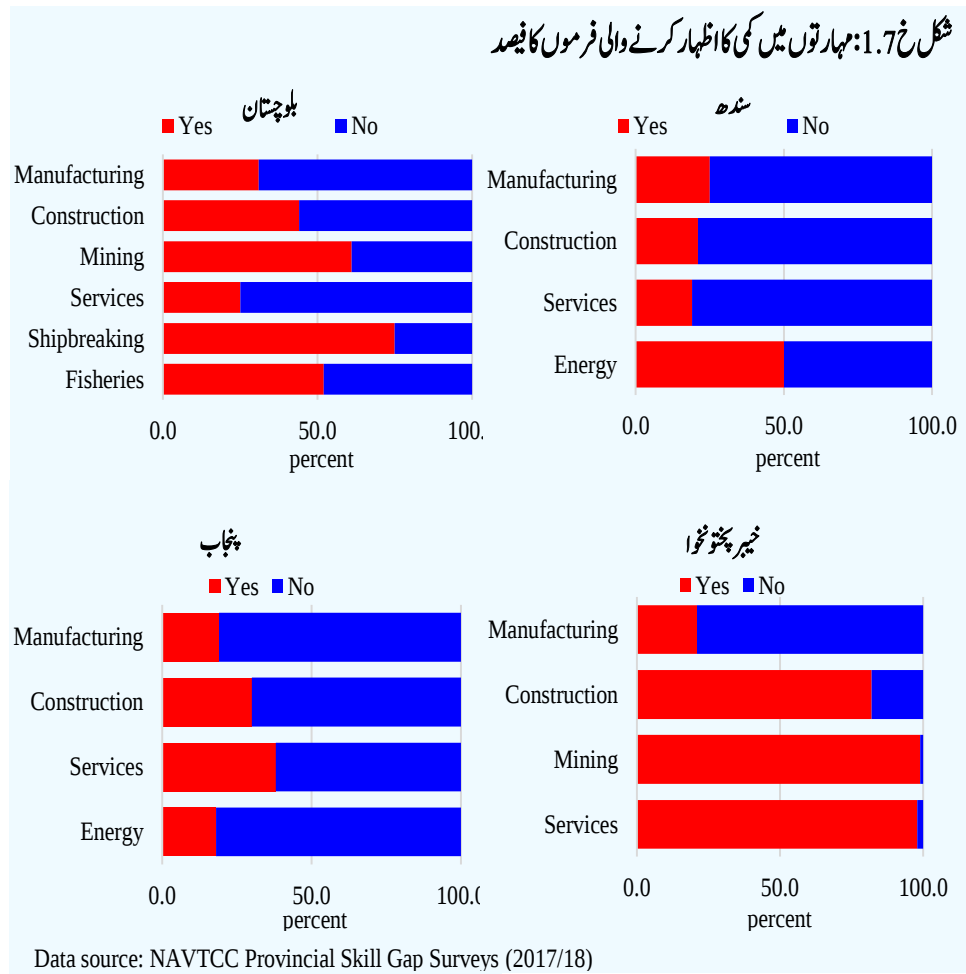
اعداد و شمار کا ماخذ: نیشنل دو کیشنل اینڈ ٹیکنیکل ٹریننگ کمیشن (این اے وی ٹی سی)، مہارت کے فرق کے مختلف سروے

مہارت کے ظاہری فرق کے باوجود، کاروباری ادارے موجودہ افرادی قوت کے معیار سے مطمئن نظر آتے ہیں۔ تکنیکی و پیشہ ورانہ تعلیم کی طلب

پاکستان میں صنعتی اور خدمات کے شعبوں سے متعلق کاروباری عہدیدار حیرت انگیز طور پر اپنی زیر ملازمت افرادی قوت کی صلاحیتوں کے معیار سے مطمئن نظر آتے ہیں۔ اشیا سازی کے شعبے میں مطمئن ایگزیکٹوز کا حصہ دیگر شعبوں اور صوبوں کے مقابلے میں سب سے زیادہ ہے (شکل خ 1.7)۔

یہاں ضروری ہے کہ پہلے وہ پس منظر بتایا جائے جس میں اس سروے کے نتائج کا تجزیہ کیا جائے گا۔ پاکستان میں مارکیٹ میں مسابقت کی سطح کم ہے، بیشتر کاروباری ادارے ملکی مارکیٹ پر مبنی ہیں، تحقیق اور جدت طرازی کے لیے بہت کم ترغیب ہے، مارکیٹ میں غیر رسمی پن زیادہ ہے، اور پیداوار کے پراسس اور انتظام کے طریق کار جدید نہیں ہیں (باکس خ 1.2)۔ اس کا مطلب یہ ہے کہ فرموں کو دباؤ کا

سامنا نہیں کرنا پڑتا ہے یا وہ پیداواریت میں اضافے پر توجہ دینے کے لیے مناسب تر غیب محسوس نہیں کرتی ہیں، جس کے لیے افرادی قوت کی تربیت ایک اہم جز ہے۔ اس کی اصلاح کی ضرورت ہے، کیونکہ آجروں کی جانب سے مہارتوں کی نشوونما کے لیے خاطر خواہ مانگ کے بغیر، موجودہ کارکنوں کے ساتھ ساتھ ممکنہ کارکنوں کو بھی ان کے علم اور مہارت کی سطح کو بہتر بنانے میں محدود تر غیب ملے گی۔



پاکستانی معیشت کی کیفیت

باکس خ 1.2: پاکستان میں کاروباری ادارے بھٹنے پھولنے کے بجائے بھاڑ کیوں توجہ مرکوز کرتے ہیں؟ کیا تکنیکی و پیشہ ورانہ تعلیم میں مارکیٹ کی ناکامیاں موجود ہیں؟

لیبر فورس کے لیے تربیت کی ناکافی فراہمی کو کسی معیشت میں مارکیٹ کی ناکامی قرار دیا جاسکتا ہے۔ لہذا، مارکیٹ کی تمام ناکامیوں کی طرح، اس سے نمٹنے میں مدد کرنے کے لیے متعلقہ پالیسی اقدامات کرنے سے پہلے ہی اس کی مناسب تشخیص کی ضرورت ہے۔²⁰

لیبر مارکیٹ میں مہارتوں کی poaching اور matching کے مسائل: اس میں سب سے پہلے لیبر مارکیٹ کی خامیاں آتی ہیں۔ فرض کریں، اگر تمام آجر کارکنان میں کوئی مخصوص مہارت چاہیں، اور مارکیٹ میں کامل مسابقت موجود ہو، تو وہ مہارتیں مکمل طور پر منتقلی کے قابل ہو جاتی ہیں اور تربیت کے بعد ملازمین ان کے فوائد پوری طرح حاصل کر سکتے ہیں۔ دوسری طرف، اگر تربیت کی بعض ایسی اقسام ہیں جو صرف کچھ آجر ہی استعمال کر سکتے ہیں، تو وہ مہارتیں منتقلی کے قابل نہیں رہتیں اور اس بار آجر پوری طرح فوائد حاصل کرتے ہیں۔ تاہم، حقیقی زندگی میں، تربیت ان دو انتہاؤں کے درمیان ہوتی ہے اور اسی وجہ سے دونوں فریقوں کی طرف سے پوری سرمایہ کاری نہیں کی جاتی۔ فرمیں تربیت پر سرمایہ کاری نہیں کرتیں کیونکہ ملازمین کو حریف ادارے اپنی طرف کھینچ سکتے ہیں (poaching)۔ ملازمین تربیت پر سرمایہ کاری نہیں کرتے کیونکہ انھیں پیداواری سطح میں اضافے کے مطابق اجرت نہیں ملتی (matching)۔

سرمایہ منڈیوں میں قرضے کی رکاوٹیں: مالیات تک رسائی بھی کارکنان کو تربیت کی فراہمی میں فیصلہ کن کردار ادا کر سکتی ہے۔ بالخصوص، اس بات کے شواہد موجود ہیں کہ کم آمدنی والے کارکنوں کی تربیت کے فیصلوں پر مالی اعانت کی کمی منفی اثر ڈالتی ہے۔²¹ ایک آپشن تو یہ ہے کہ قرض لیا جائے، اور یہ اس وقت کارآمد ہو گا جب حاصل ہونے والے فائدے کی شرح قرضے کی لاگت واپسی کی شرح سے زیادہ ہو۔ تاہم، مالی اداروں کے پاس عام طور اجرت پر تربیت کے اثر اور پر فنڈنگ کے خواہاں فرد کی سادگی کے بارے میں نہ ہونے کے برابر معلومات ہوتی ہیں۔ نتیجے کے طور پر وہ قرض نہ دینے کا فیصلہ کرتے ہیں۔ یہ معاملہ بھی ہو سکتا ہے کہ مالی منڈیاں ایسے تربیتی مواقع کی پیش کش کے حوالے سے زیادہ ترقی یافتہ نہ ہوں۔

مطابقت کی ناکامیاں: یہ بات تسلیم شدہ ہے کہ زیادہ ہنرمند کارکن فرموں کی تحقیق و پرداخت کی سرگرمیوں کے معیار کو بہتر بنانے اور انھیں زیادہ پیداواری بنانے میں مدد دیتے ہیں (تفصیلات کے لیے، مذکورہ بالا سیکشن خ 1.3 ملاحظہ کیجیے)۔ تاہم ضروری نہیں کہ کارکن ان اعلیٰ مہارت کی تربیتوں میں سرمایہ کاری کریں کیونکہ ہو سکتا ہے فرموں کو ان کی ضرورت نہ ہو۔ ناقص مسابقت کی خصوصیات والی معیشت میں یہ معاملہ ہو سکتا ہے جہاں بہت ساری فرمیں اختراعات اور پیداواری صلاحیتوں میں اضافے پر توجہ مرکوز نہیں کرتیں بلکہ ضرورت سے زیادہ منافع کمانے کے لیے اپنی مارکیٹ پاور سے جوڑ توڑ کرتی ہیں اور ناجائز منافع خوری میں مشغول رہتی ہیں۔ ایسی صورت حال میں، اعلیٰ مہارتوں کے حامل کارکنوں کے لیے زیادہ ملازمتیں نہیں ہوں گی۔

فیصلہ سازی کی ناکامیاں: کارکنوں اور کاروباری اداروں کو ممکن ہے کہ مستقبل قریب میں اچھی کارکردگی کے لیے درکار مہارتوں کی نوعیت کے بارے میں مکمل معلومات نہ ہوں۔ اس کے نتیجے میں سرمایہ کاری کے غلط فیصلے ہو سکتے ہیں: مثال کے طور پر وہ ایسی مہارت کے حصول میں پیسہ اور وقت لگا سکتے ہیں جو تکنیکی ترقی

²⁰ الیڈا، آر؛ ہر مین، جے؛ برو بلینو، ڈی (2012ء) ملازمت کے لیے درست مہارتیں؟ کارکنوں کے لیے دوبارہ سوچنے کی تربیت کی پالیسیاں۔ انسانی ترقی کے تناظر میں۔ واشنگٹن،

ڈی سی: عالمی بینک

²¹ گرین بلگ، کر سٹائن، اور جارج موروسا۔ 1994ء۔ "پیشہ ورانہ تربیت تک انفرادی رسائی میں کیریئر کی امیدوں اور مالی رکاوٹوں کا کردار۔" اسکسٹرا ایکٹو 46 (4):

کی وجہ سے مستقبل میں درکار نہ ہوں۔ حتیٰ کہ ایسی معلومات مناسب طریقے سے قابل رسائی ہوں، تب بھی مسائل پیدا ہو سکتے ہیں جب کارکن تربیتی اداروں کے معیار کے بارے میں معلومات نہیں رکھتے اور کسی ایسے ادارے کا انتخاب کر بیٹھتے ہیں جو ان کی صلاحیتوں کو مطلوبہ حد تک بڑھانے میں ناکام ہو جاتا ہے۔

پاکستان میں منڈی کی ایسی ناکامیاں عام ہیں۔ درج ذیل نکات میں اس پر مزید روشنی ڈالی گئی ہے۔

مسابقت کا کمزور ماحول: ملک میں مسابقت کا ماحول پیداواریت میں اضافے اور نمو کے لیے تاریخی طور پر سازگار نہیں رہا ہے۔ مارکیٹ میں بہت زیادہ ارتکاز، کلیدی معاشی شعبوں میں حکومت کی بلاواسطہ اور بالواسطہ شمولیت اور سرمایہ کاری فیصلوں اور کثیر القومی کاروباری اداروں کی آمد میں رکاوٹ بننے والی قانونی اور پالیسی غیر یقینی کیفیت کی وجہ سے معیار میں اضافہ، تحقیق اور جدت طرازی تیز پیداواریت میں اضافہ کم رہا ہے۔ رائج برآمدات مخالف رجحان کے ساتھ ملکی مارکیٹ میں پست مسابقت کا مطلب ہے کہ فرموں کو زیادہ موثر اور پیدا آور بننے کے لیے کوئی ترغیب دکھائی نہیں دیتی۔²²

بالخصوص چھوٹی فرموں میں انتظامی رکاوٹیں: فرموں کی پیداواریت اور آمدنی کی نمو کا تجزیہ کرتے وقت اکثر انتظامی طور طریقوں کو نظر انداز کر دیا جاتا ہے۔ انتظام کے طور طریقوں کا فرموں اور ممالک میں کارکردگی کے فرق سے گہرا تعلق ہے۔²³ پاکستان میں یہ دیکھا گیا ہے کہ انتظامی طور طریقے پیداواریت اور کارکردگی میں عدم مساوات کے تعین میں ایک اہم عنصر ہیں۔ جیسا کہ پنجاب میں 2000 سے زیادہ اداروں میں مینجمنٹ اور آرگنائزیشن سرویز کے ذریعے سامنے آیا ہے، بڑی فرموں کے مقابلے میں چھوٹی (اور درمیانے درجے کی) فرموں میں مینجمنٹ کے طریقے کم منظم ہیں، بالخصوص فیصلہ سازی کی لامرکزیت، ڈیٹا پر مبنی کارکردگی کی نگرانی، ہدف اور ترغیب کی ترتیب، اور فیصلہ سازی کے لیے ڈیٹا کے استعمال کے لحاظ سے۔²⁴ اس کا مطلب یہ ہے کہ پیداواری عمل اور کام کے طریقوں پر مطلوبہ حد تک نظر ثانی نہیں کی جاتی، اور فرمیں ابھرتے ہوئے رجحانات اور بہترین مروجہ طریقوں سے دور رہتی ہیں۔ اس سے ان کی مسابقت بری طرح متاثر ہوتی ہے۔

مالکداری رکاوٹیں: پاکستان کے جی ڈی پی میں بینکوں کا مجموعی قرضہ ابھرتی ہوئی معیشتوں میں سب سے کم ہے۔ یہاں بینکوں کی قرض گاری کے سب سے بڑے صارفین اور بڑے کارپوریٹس ہیں۔²⁵ بینکوں کی قرض گاری کے پورٹ فولیو میں (دسمبر 2019ء کے اختتام پر) چھوٹے اور درمیانے درجے کے کاروباری اداروں (ایس ایم ایز) کا حصہ صرف 5.4 فیصد ہے۔ اپنی پخت یا مالی اعانت کے غیر رسمی ذرائع پر بہت زیادہ انحصار کرنے کا مطلب یہ ہے کہ چھوٹی فرموں کو اپنے آپریشنز کی توسیع میں بہت سی مشکلات کے ساتھ ساتھ غیر متناسب طور پر مالی اعانت کی رکاوٹوں کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ اس کے نتیجے میں تنظیمی اہداف میں جدت طرازی، پیداواری صلاحیت میں اضافہ اور تنوع کی اہمیت بہت کم رہ جاتی ہے۔

²² تفصیلات کے لیے دیکھیے، پاکستانی معیشت کی کیفیت پر اسٹیٹ بینک آف پاکستان کی دوسری سہ ماہی رپورٹ برائے مالی سال 20ء کا خصوصی سیکشن 1 بعنوان، "پاکستان میں مسابقت کی کیفیت"۔

²³ مثال کے طور پر، دیکھیے بلیک، ایس ای، اور لنچ، ایل ایم (2001ء)۔ مسابقت کا طریقہ: پیداواری صلاحیت پر جائے کار کے طریقوں اور انفارمیشن ٹیکنالوجی کا اثر۔ معاشیات اور شماریات کا جائزہ، 83 (3)، 445-434 اور بلوم، این، اور وان رینن، جے (2007ء)۔ فرموں اور ممالک میں مینجمنٹ کے طریق کار کی پیمائش اور وضاحت۔ اقتصادیات کا سہ ماہی جرنل، 122 (4)، 1351-1408

²⁴ ماخذ: لمبوس، آر، چودھری، اے، وان رینن، جے، بلوم، این، (2016ء)، پاکستان میں مینجمنٹ: پنجاب سے پہلا ثبوت، آئی جی سی

²⁵ 2017ء کے گلوبل فائینڈیکس ڈیٹا میں کے مطابق، پاکستان میں کاروبار شروع کرنے، چلانے یا توسیع دینے کے لیے باضابطہ بینکاری ذرائع تک رسائی حاصل کرنے والے نو عمر بالغ افراد کا حصہ صفر فیصد اور اس سے زیادہ عمر کے بالغ افراد کا صرف 2 فیصد تھا۔

پاکستانی معیشت کی کیفیت

حد درجہ غیر رسمیت: پاکستان میں پراڈکٹ اور لیبر مارکیٹ میں بہت زیادہ غیر رسمی پن اختراعات کی مزید حوصلہ شکنی کر دیتا ہے۔ اس کی وجہ یہ ہے کہ دانشورانہ املاک کے حقوق کی پاسداری نہ ہونے کے برابر ہے اور آئیڈیاز اور مصنوعات کی نقل ایک عام رواج ہے۔ صارفی تحفظ کے قوانین کے لحاظ سے ضابطہ کاری اور نگرانی بھی خاصی کمزور ہے، چنانچہ بہترین معیارات کے پروڈکٹوں پر عمل کرنے کے لیے فرموں پر دباؤ نہ ہونے کے برابر ہے۔ مزید برآں، بنا کارٹریکٹ ملازمت اور عارضی کارکنوں کے حصے میں اضافے کے ساتھ، تربیت اور مزدوری کی پیدواریت میں اضافے پر سرمایہ کاری آجروں کے لیے پرکشش نہیں ہے کیونکہ انھیں خدشہ ہوتا ہے کہ ان کے کارکن کام چھوڑ جائیں گے یا حریف ادارے انھیں کھینچ لیں گے۔²⁶

چنانچہ اس تناظر میں یہ حیران کن نہیں ہے کہ اپنے ملازمین کو آن جاب یا آف جاب تربیت فراہم کرنے والے آجر بہت کم ہیں۔ پاکستان دفتر شماریات آف شماریات کے 2017-18ء کے لیبر فورس سروے کے مطابق اشیا سازی کے شعبے میں کام کرنے والے ملازمین، جنھوں نے ملازمت سے متعلق کسی بھی قسم کی تربیت حاصل کی تھی، کا تناسب 12.4 فیصد رہا، جس میں سے نصف نے 8 سال قبل کوئی تربیت حاصل کی تھی۔ آف جاب تربیتی تجربہ رکھنے والوں کا بھی یہی حال تھا۔

اس کا مطلب یہ ہے کہ نہ صرف آنے والے اور موجودہ ملازمین کی اکثریت مناسب پیشہ ورانہ اور تکنیکی تربیت حاصل نہیں کر رہی بلکہ جن لوگوں نے کچھ تربیت حاصل کی ہے وہ ایسی مہارتوں کے حامل ہیں جو اب موجودہ اور کام کے ابھرتے ہوئے منظر ناموں سے اکثر مطابقت نہیں رکھتیں۔ یہ رجحان روزگار کے تمام غیر زرعی شعبوں میں نظر آتا ہے (جدول 1.4)۔

جدول 1.5: پاکستان میں لیبر فورس کی تربیت کی صورت حال (فیصد)												
گٹھ	آف دی جاب تربیت کے ساتھ						آن جاب تربیت کے ساتھ					
	گٹھ 8 یا زائد	7 تا 6	5 تا 4	3 تا 2	1	0	گٹھ 8 یا زائد	7 تا 6	5 تا 4	3 تا 2	1	0
سال پہلے ←	سال پہلے	سال پہلے	سال پہلے	سال پہلے	سال پہلے	سال پہلے	سال پہلے	سال پہلے	سال پہلے	سال پہلے	سال پہلے	سال پہلے
مجموعی مینوفیکچرنگ ملازمین کا حصہ	28.0	15.6	10.0	1.4	1.8	1.9	0.5	12.4	6.3	1.4	2.3	1.7
تربیت یافتہ مینوفیکچرنگ ملازمین کا حصہ	100.0	55.7	35.5	5.1	6.5	6.6	1.9	44.3	22.4	4.9	8.2	5.9
نان مینوفیکچرنگ ملازمین کا حصہ	20.0	15.6	9.9	1.8	1.8	1.8	0.4	4.3	2.4	0.4	0.6	0.6
تربیت یافتہ نان مینوفیکچرنگ ملازمین کا حصہ	100.0	78.3	49.3	9.1	8.8	9.1	1.9	21.7	12.0	2.2	2.8	3.0

اعداد و شمار کا ماخذ: پاکستان دفتر شماریات؛ ایل ایف ایس 18-2017ء کے مانیکر وڈائی بنیاد پر مصنفین کے تخمینے

²⁶ افراز، این، حسین، ٹی، خان، یو، (2013ء)۔ پاکستان میں چھوٹی فرموں کی نمونیں حاصل رکاوٹیں: منتخب ملکی انجینئرنگ صنعتوں کے لاہور جرنل آف اکٹانس کا ایک معیاری جائزہ، دی لاہور اسکول آف اکٹانس، جلد 19 (خصوصی ایڈیشن)، صفحات 135-176، ستمبر، 2014ء

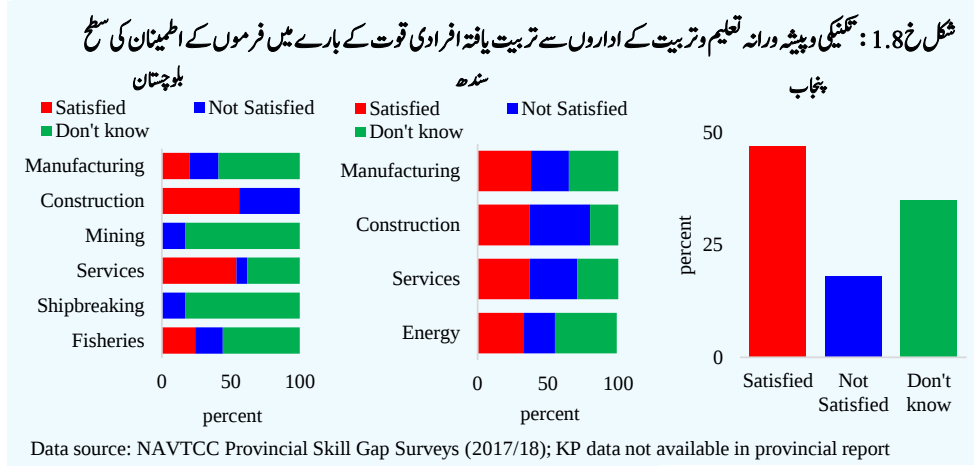
اس کی وجہ سے کاروباری ادارے تکنیکی و پیشہ ورانہ تعلیم کے شعبے سے دور ہو گئے ہیں، اور اس طرح تربیتی پروگراموں کی اثر انگیزی کم ہو رہی ہے۔ چونکہ کاروباری اداروں نے افرادی قوت کی تربیت کو ترجیح نہیں دی اس لیے ان کی تکنیکی و پیشہ ورانہ تعلیم کے شعبے کے ساتھ شمولیت اور رابطہ اطمینان بخش نہیں رہا ہے۔ چونکہ حکومت کی نیشنل اسکولز فار آل اسٹریٹجی کے روڈ میپ کے مطابق، ”پاکستان میں تکنیکی اور پیشہ ورانہ تربیت محدود وقت میں ہوتی ہے جہاں کمرہ جماعت کے ماحول میں استاد تھیوری پڑھا رہا ہوتا ہے اور صنعت سے اس کا عملاً کوئی تعلق نہیں ہوتا“۔²⁷

اس کے تین اہم مضمرات ہیں۔ اول، ان اداروں کے نصاب صنعتی کام کے تقاضوں سے ہم آہنگ نہیں ہیں، جس کے نتیجے میں موجودہ ملازمین گریجویٹیشن کرنے کے بعد پیداواریت میں نمایاں بہتری نہیں لارہے۔

دوم، مہارتیں سکھانے والے پروگراموں کا جھکاؤ عملی کے بجائے نظری تدریس کی جانب ہے، جو بالخصوص آنے والی لیبر فورس کو متاثر کرتا ہے اور انھیں عملی تجربے کے لحاظ سے ضروری مہارتوں سے لیس نہیں کرتا یوں انھیں ممکنہ آجروں کی نظر میں غیر متاثر کن بنا دیتا ہے۔ سوم، اور غالباً زیادہ اہم امر یہ ہے کہ، اس سے ایک لامتناہی منفی چکر میں پھسنے کا امکان ہے، جس میں کاروباری ادارے ایسے تربیتی پروگراموں کے نتائج سے مایوس ہو جاتے ہیں اور ان اداروں سے مزید دور ہو جاتے ہیں۔ صنعت سے مستقل الگ تھلگ رہنے کی وجہ سے نصاب دقیانوسی رہتا ہے اور ریا ابھرتے ہوئے تقاضوں سے ہم آہنگ نہیں رہتا، اور گریجویٹ افراد پیداواری فوائد اور ملازمت کی تقرری کے لحاظ سے پریشان رہتے ہیں۔

چنانچہ یہ حیران کن نہیں کہ سینئر ایگزیکٹوز کی بڑی تعداد آف جاب تکنیکی اور پیشہ ورانہ تربیتی پروگراموں کے ڈیزائن اور اثرات سے مطمئن نظر نہیں آتی۔ جواب میں ”مجھے علم نہیں“ کہنے والے ایگزیکٹوز کی نمایاں تعداد بھی اتنی ہی تشویش ناک ہے۔ اس کی وجہ یا تو یہ ہو سکتی ہے کہ ان فرموں کے ملازمین سے کسی کا تکنیکی و پیشہ ورانہ اداروں کے ساتھ حالیہ تجربہ نہیں، یا یہ کہ ان کاروباروں کے ایگزیکٹوز کا اس طرح کی تربیت فراہم کرنے والوں سے کوئی واسطہ یا رابطہ نہیں ہے۔ دونوں جوابات اپنی اپنی جگہ پریشان کن ہیں (شکل 1.8)۔

²⁷ حوالہ: <http://navtc.org/wp-content/uploads/2019/03/National-Skills-for-All-Strategy-2018-1.pdf>



صنعتی شعبہ بھی افرادی قوت کی کثیر مہارتوں پر توجہ نہیں دیتا

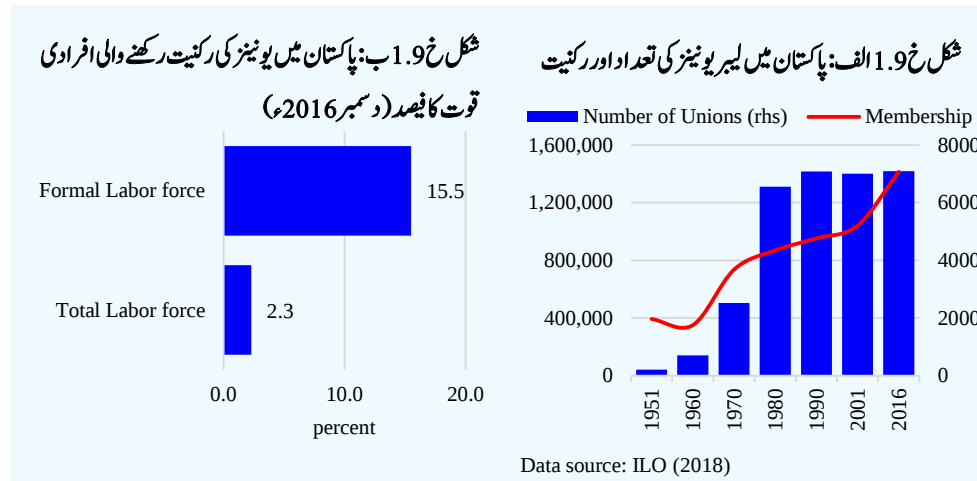
لیبر فورس کی کراس یا ملٹی اسکیلنگ (multi- or cross-skilling) کو 20 ویں صدی میں جاپان اور جرمنی جیسے ممالک کی صنعتی شعبے میں کامیابی اور 21 ویں صدی میں چین کے عروج کی ایک وجہ قرار دیا گیا ہے۔ ایک ملٹی اسکیلڈ لیبر فورس میں کارکن بہت سی مہارتوں کے حامل ہوتے ہیں، جس کی مدد سے وہ کام کے ایک سے زائد پہلوؤں میں حصہ لیتے ہیں۔ کچھ معیشتوں میں وفاقی حکومت ملٹی اسکیلنگ فریم ورک کو پھیلاتی ہے، جبکہ کچھ میں آجر خود یہ اقدام کرتے ہیں۔ مثال کے طور پر جاپان میں، آجر ملازمین کو آن جاب تربیتی پروگراموں کے ذریعہ مطلوبہ مہارتوں کی فراہمی میں مدد کے لیے پلانٹ کی سطح کے اوپاکاتا (oyakata) کاریگروں اور اپرنٹس شپ فراہم کرنے والوں سے استفادہ کرتے ہیں۔²⁸ 1980ء کی دہائی سے جاپان کی صنعتی حکمت عملی کا ایک اہم جزو یہ رہا ہے کہ وہ پیشوں کی تفصیلی وضاحت کرتے ہیں اور ملازمت کی گردش کو متواتر بناتے ہیں، تاکہ ملازمین میں ایک سے زیادہ مہارتیں حاصل کرنے کی تحریک پیدا ہو سکے۔²⁹

ایک اور پہلو جس پر یہاں بحث کی جانی چاہیے وہ تکنیکی و پیشہ ورانہ تعلیم میں مزدور یونیوں کا کردار ہے۔ تربیتی پروگراموں میں یونین کی شمولیت انتظامیہ، یونیوں اور افرادی قوت کے مابین ”پیداواری اتحاد“ کی حوصلہ افزائی میں مدد کر سکتی ہے۔ لیبر یونینیں بھی ”اکثر تربیتی

²⁸ تھیلن، کے (2004ء)۔ ادارے کیسے ارتقاء پاتے ہیں: جرمنی، برطانیہ، ریاستہائے متحدہ امریکہ، اور جاپان میں مہارتوں کی سیاسی معیشت۔ کیمبرج یونیورسٹی پریس۔

²⁹ گریگ، سی، جینسن، ایم، اور اے ایم پی، یو ایکسل، ای، وی۔ (2012ء) تجارت اور معاشی تنوع کے لیے مہارت: ایک عملی گائیڈ۔ جیو: این الاقوامی ادارہ محنت۔

پروگراموں کو اس انداز میں چلانے میں مدد فراہم کرتی ہیں جو منصفانہ دکھائی دیتا ہے اور افرادی قوت کا اعتماد حاصل کرتا ہے۔³⁰ مثال کے طور پر اس ضمن میں کامیابی کی کہانی کے طور پر جرمنی کا حوالہ دیا جاسکتا ہے۔ جرمنی میں لیبر یونینیں حکومت اور آجروں کے ساتھ سہ فریقی پیشہ ورانہ تعلیم کے ماحولیاتی نظام میں شامل ہیں اور پیشہ ورانہ گروپ بندیوں کو فعال طور پر مرتب کرتی، تربیتی نصابوں پر نظر ثانی کرتی، اور فرموں، نیز پلانٹ کی سطح پر مستقبل میں مہارتوں کی ضروریات پر مبنی بھرتی کے اہداف کو طے کرتی ہیں۔ ترکی کا بھی ایسا ہی نظام ہے، جس میں یونینیں اور آجر گروپس اپرٹنس شپ پروگراموں کے معیار اور فراہمی کی باہمی نگرانی کرتے ہیں جبکہ ووکیشنل ٹریننگ کونسلز ایک پلیٹ فارم کے طور پر کام کرتی ہے جہاں تکنیکی و پیشہ ورانہ تعلیم کے تمام فریق مل کر حکومت کو پالیسی سفارشات فراہم کر سکتے ہیں۔³¹



تاہم پاکستان میں یہ معاملہ نہیں ہے۔ پاکستان میں طاقت اور رکنیت کے اعتبار سے یونینوں کی تعداد میں خاصا اضافہ ہوا ہے (شکل 1.9)۔ لیکن اس پورے عرصے کے دوران غیر زری افرادی قوت میں یونین کی رکنیت کا تناسب 6 فیصد کی سطح پر رہا، جو ماضی قریب میں مزید کم ہو کر 5.5 فیصد رہ گیا ہے، اور ملازمین کی تعلیم و ترقی پر ان کی توجہ نہ ہونے کے برابر رہی ہے۔ قانونی پابندیاں اور آجروں میں یونین کے خلاف تعصب دونوں ہی اس رجحان کی وجہ ہیں۔ اگرچہ آغاز سے ہی ٹریڈ یونینوں اور تربیت پر زور عملاً حکومت کی تیار کردہ تمام لیبر پالیسیوں کا حصہ تھا، تاہم ان پالیسیوں کو وفاقی اور بعد کی صوبائی حکومتوں نے کبھی بھی پورے جذبے کے ساتھ فعال طور

³⁰ کانز، ایچ، سی، کروویا، ایس، غرنز، ایل، کانز، ہیری، سی (1993ء)۔ ٹریڈ یونینیں اور اجتماعی سودے بازی۔ پالیسی، ریسرچ ورکنگ پیپر 7، نمبر، ڈیپلومی ایس 1099۔ تعلیم اور

ملازمت۔ واشنگٹن، ڈی سی: ورلڈ بینک

³¹ ایک ماڈل اپرٹنس شپ فریم ورک کی جانب: قومی اپرٹنس شپ پروگراموں کا تقابلی تجزیہ۔ (2013ء)۔ نئی دہلی: انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن، انٹرنیشنل بینک فارری کنسٹرکشن اینڈ ڈویلپمنٹ/عالمی بینک۔

پاکستانی معیشت کی کیفیت

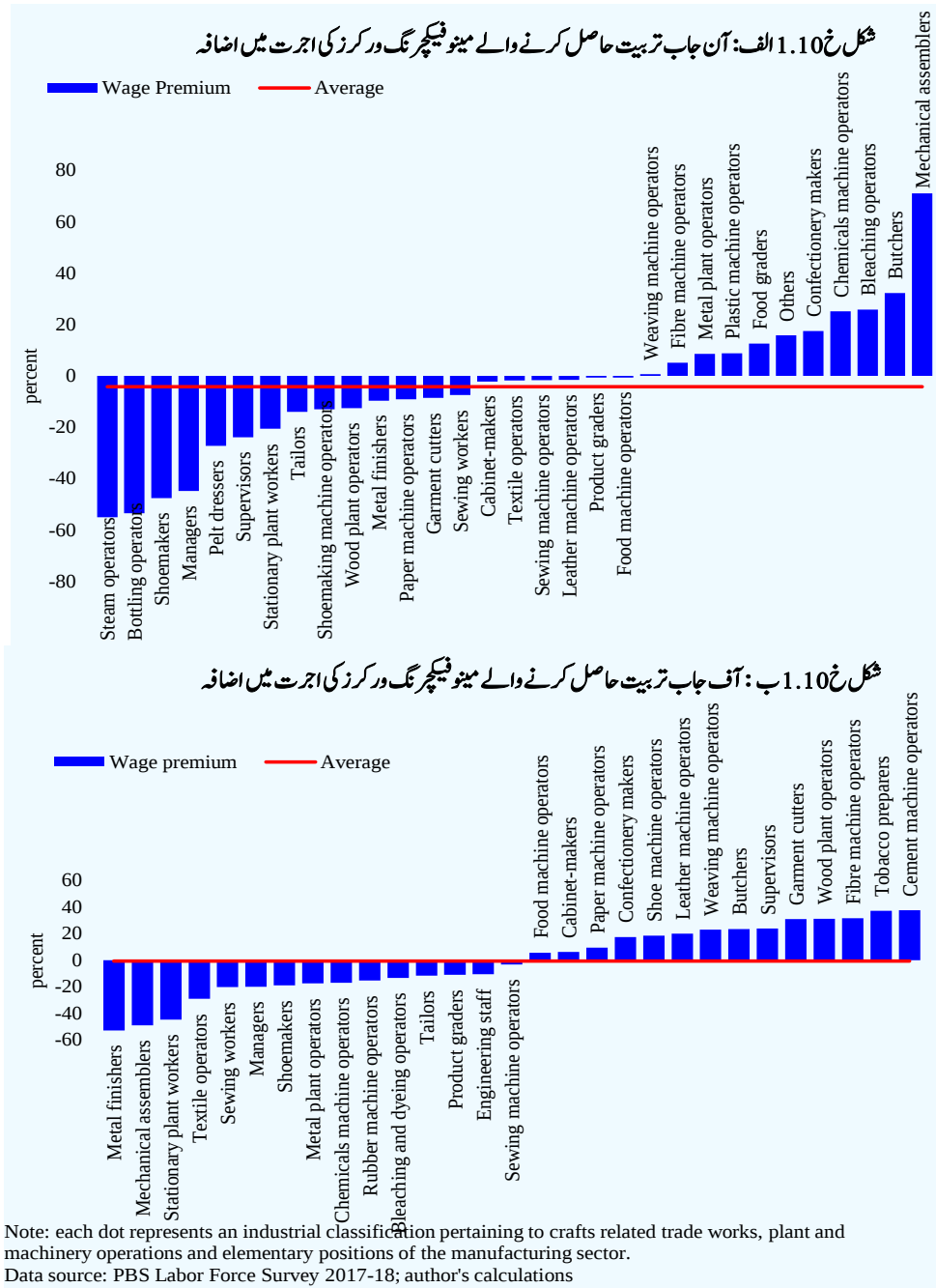
پرنافذ نہیں کیا۔³² چنانچہ پاکستان میں، نہ تو لیبر یونینیں مہارت سازی اور پیشہ ورانہ سرگرمیوں میں اتنی شامل ہیں اور نہ ہی صنعتی جائے کار پر دوران ملازمت گردش (rotation) اور ملازمین کی ”ملٹی اسکلنگ“ کا رواج ہے۔

اس ماحول میں ملازمین کو اپنی مہارتوں میں خود ہی بہتری لانے کی ترغیب نہیں ملتی جیسا کہ گذشتہ ذیلی سیکشنوں سے پتا چلا، آج اپنے ملازمین کو ان ہاؤس یا آف دی جاب تربیت فراہم کرنے پر سرگرمی سے توجہ نہیں دے رہے ہیں۔ کارکنوں کے لیے ایک متبادل یہ ہو سکتا ہے کہ وہ خود ہی ایسی تربیت حاصل کریں۔ تاہم اس طرح کی کوشش کی جانب راغب ہونے میں ایک رکاوٹ یہ ہے کہ باضابطہ تربیت یافتہ اور غیر تربیت یافتہ کارکنوں کے درمیان اجرت کے لحاظ سے معمولی فرق ہوتا ہے۔

ہم نے بنیادی پیشوں میں ملازمت تربیت یافتہ اور غیر تربیت یافتہ، پلانٹ اور مشینری آپریٹر کے طور پر کام کرنے والوں اور ریپاکستان کے اشیاء سازی کے سیکٹر میں دستکاری سے متعلق تجارتی سرگرمیوں میں شامل کارکنوں کے درمیان اجرت کے فرق کا تجزیہ کیا۔ لیبر فورس سروے 2017-18ء میں دستیاب معلومات استعمال کرتے ہوئے، بہت سی صنعتوں / پیشوں میں جب ہم آن جاب تربیت یا آف جاب تربیت کے حوالے سے غور کریں تو ہمیں پتا چلتا ہے کہ اجرت میں معمولی فرق ہے (شکل خ 1.10)۔ کچھ صنعتیں ایسی ہیں جہاں ہمیں اجرت کا ایک مثبت فرق ملتا ہے، جیسے کیمیکل اسمبلنگ، سیمنٹ، تمباکو اور فیبرک پراسیسنگ، لیکن بہت ساری صنعتوں میں اجرت کی ترغیب (اگر کوئی ہے) تو وہ بہت زیادہ نہیں ہے۔

پاکستان کی ریڈی میڈ گارمنٹس انڈسٹری کے معاملے پر غور کریں۔ ٹکنیکی و پیشہ ورانہ تعلیم کی اثر انگیزی سے متعلق 2015ء کے پنجاب اسکلز ڈویلپمنٹ فنڈ (پی ایس ڈی ایف) کے شعبے کی تحقیق کے مطابق، 56 فیصد تربیتی خدمات فراہم کرنے والوں نے بتایا کہ طلباء کو سکھائی جانے والی اور گارمنٹ کے شعبے میں درکار مہارتوں کے درمیان فرق موجود ہے۔ کاروباری ماہرین نے سروے پر اپنے رد عمل میں اس مسئلے کو زیادہ واضح انداز میں اجاگر کیا، ان میں سے 86 فیصد کا کہنا ہے کہ مہارت کا فرق موجود ہے۔ دواہم ترین وجوہات جن کا حوالہ دیا گیا وہ ٹکنیکی و پیشہ ورانہ اداروں میں ہنرمند اساتذہ کی کمی اور تربیت فراہم کرنے والوں اور انڈسٹری کے فریقوں کے مابین ناقص ہم آہنگی تھیں۔ اگرچہ تربیت فراہم کرنے والوں نے تربیتی پروگراموں کی افادیت کو بہتر بنانے کے لیے صنعتی شعبے کے بڑھتے ہوئے ان پٹ کو ایک اہم شرط کے طور پر تجویز کیا تاہم کاروباری ماہرین نے طلب پر مبنی نصاب کی کمی، ٹکنیکی فرسودگی اور تربیت فراہم کرنے والوں کے ناقص انفراسٹرکچر کو ایک بڑی رکاوٹ قرار دیا (شکل خ 1.11)۔

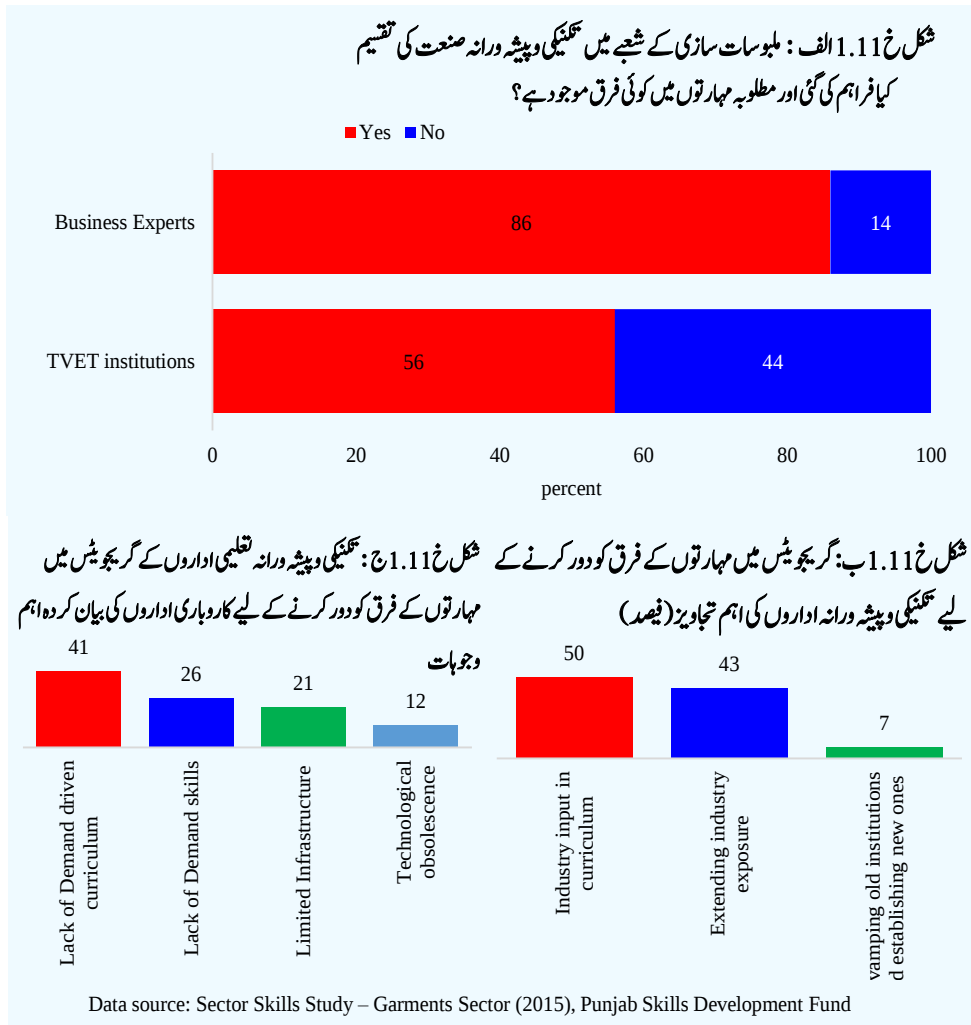
³² ظلیل، زید، کے (2018ء)۔ پاکستان میں تجارتی یونینزم اور صنعتی تعلقات کا جزدان۔ عالمی ادارہ محنت۔



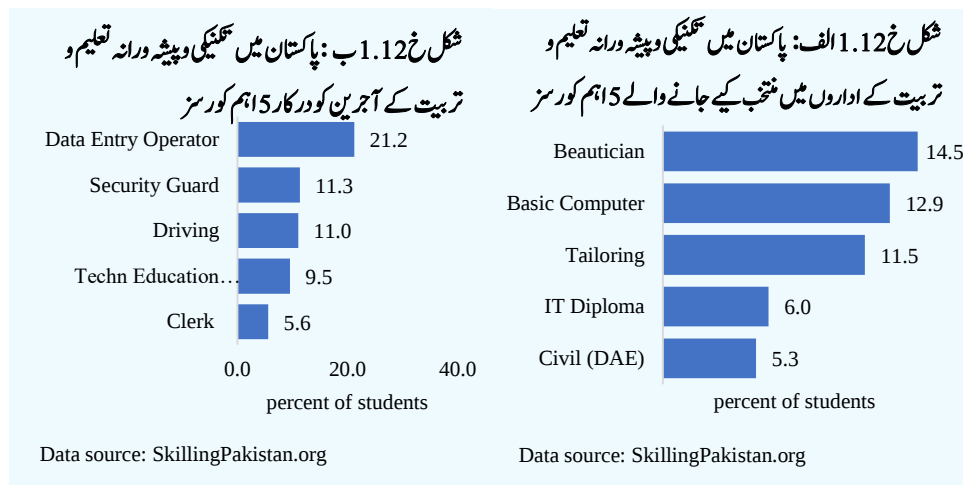
پاکستانی معیشت کی کیفیت

اور ان کی دلچسپی ذاتی روزگار کے مواقع کی طرف بڑھ رہی ہے

تکنیکی و پیشہ ورانہ تعلیمی اداروں میں داخلہ لینے والے افراد میں ایسے کورسز سب سے زیادہ مقبول ہیں جو ذاتی روزگار کے مواقع پیدا کر سکتے ہیں۔ ان میں یوٹیشن کورسز، کمپیوٹر کی بنیادی تعلیم اور سلائی (ٹیلرنگ) وغیرہ شامل ہیں۔ یہ ان کورسز کے برخلاف ہیں جن کی آج رین میں بہت زیادہ مانگ ہے، جیسے ڈیٹا انٹری آپریشن، ڈرائیونگ، اور کلیئر ریکل کام (شکل خ 1.12)۔ اس سے ملک میں خدمات کے شعبے کی بڑھتی ہوئی اہمیت اور ملک میں روزگار کی نمو کے مطلوبہ سطح سے پست ہونے کا اظہار ہوتا ہے۔



2018ء کی عالمی بینک کی ساؤتھ ایشیا فوکس رپورٹ کے مطابق، 2015ء سے 2025ء تک موجودہ ملازمت کی شرح کو برقرار رکھنے کے لیے پاکستان میں ہر سال 1.4 ملین اضافی ملازمتوں کی ضرورت ہوگی۔ پریشانی کی بات یہ ہے کہ اس رپورٹ کے مطابق پاکستان میں روزگار کی شرح حقیقی فی کس آمدنی کی متوقع سطح سے تقریباً 13 فیصد کم ہے۔ باقاعدہ اجرتی ملازمتوں میں خواتین لیبر فورس کی شراکت کی بہت پست سطح (یہ فرق 30 فیصدی درجوں سے قریب ہے) اور سرکاری شعبے کی ملازمتوں کا بہت بلند حصہ (تقریباً 35 فیصد) دونوں اس کی وجہ ہیں، جن سے اس حقیقت کی نشاندہی ہوتی ہے کہ نجی شعبہ اتنی ملازمتیں پیدا نہیں کر رہا جتنی درکار ہیں۔



خ 1.6 پالیسی کے مضمرات اور مستقبل کے امکانات

تکنیکی و پیشہ ورانہ سیکٹر کی مذکورہ بالا حرکیات کو مد نظر رکھتے ہوئے، درج ذیل اصلاحات کی ضرورت ہے:

صنعتی تعاون بڑھایا جانا چاہیے

اول، بزنس کمیونٹی کو قریبی اشتراک سے تکنیکی و پیشہ ورانہ پروگراموں کی نصاب سازی اور تربیت کی ترسیل کے ذرائع پر اور زیادہ کنٹرول حاصل کرنا چاہیے۔ اس کی وجہ یہ ہے کہ صنعتی شعبے کے رجحانات اور طلب سے علیحدہ تربیت کارکردگی اور اثر انگیزی کے مطلوبہ نتائج حاصل نہیں کر سکتی۔

جیسا کہ ہمیں معلوم ہوا ہے، اس ضمن میں رسد اور طلب دونوں ہی میں مسائل موجود ہیں۔ ایک حل یہ ہو سکتا ہے کہ تکنیکی و پیشہ ورانہ تعلیم اور کاروباری اداروں کے درمیان ایک مشترکہ پلیٹ فارم (جیسے کوئی معاون کمیٹی یا مشترکہ ٹاسک فورس) تشکیل دیا جائے

پاکستانی معیشت کی کیفیت

جس میں صنعت کی جانب سے مخصوص مہارتوں کے تقاضے اجاگر کیے جائیں اور پھر ادارے کاروباری ایگزیکٹوز کے مستقل فیڈبیک اور شراکت کے ذریعے نصاب وضع کریں۔

دریں اثنا، فرموں کو آن جاب تربیتی پروگرام تیار کرنے اور ریاپ گریڈ کرنے کی بھی ضرورت ہے۔ یہ دو حوالوں سے اہم ہو گا۔ اول، جب کوئی مخصوص فرم اپنے کارکنوں کو تربیت دے گی تو نصاب کے درست تقاضوں سے آگاہ ہوگی اور اس کے مطابق ہی پروگرام کے نفس مضمون اور دورانیے کو وضع کرنے کے قابل ہوگی۔ دوم، ملازمین کے نقطہ نظر سے اس سے ان کی ملازمت کے حوالے سے اطمینان اور خود شناسی کی سطح بھی بڑھے گی، جس ممکنہ طور پر ان میں کام کے لیے وابستگی بڑھے گی۔ ان دونوں پیش رفتوں سے یہ صریح فوائد حاصل ہوں گے کہ فرمیں تربیت کے فائدوں سے آگاہ ہو جائیں گی اور اس طرح لیبر فورس سے پوری طرح استفادہ نہ کر پانے کا یہ پکڑ توڑنے میں مدد ملے گی۔

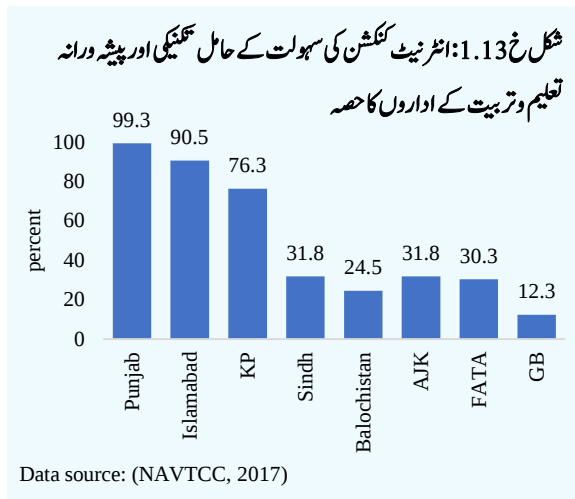
کاروباری اور تربیتی اداروں کو مستقبل پر نظر رکھنی اور ابھرتے ہوئے رجحانات کے لیے تیار ہونا چاہیے ایک خصوصی تشویشناک رجحان یہ ہے کہ بہت ساری فرمیں اپنے ملازمین کی مہارت کی سطح سے مطمئن ہیں اور ان میں سے کچھ کو تو اس بات کا بھی یقین نہیں کہ آیا یہ مہارتیں کافی بھی ہیں یا نہیں۔ اس ضمن میں، کاروباری اداروں کو مہارتوں کے فرق کی نشاندہی کرنے کے لیے مستقبل بین نقطہ نظر اپنانے کی ضرورت ہے جو ان فرموں کو نہ صرف بین الاقوامی منڈی میں مسابقت میں بلکہ جدید ترین پیداواری اور آپریشنل عمل کو بھی اپنانے میں مدد دے سکتا ہے۔ مناسب تربیت یافتہ ملازمین کے بغیر یہ مشکل ہو گا۔

کنزروی کی 2017ء کی ایک رپورٹ کے مطابق، معیشت میں ڈیجیٹائزیشن کی وجہ سے پوری دنیا میں تقریباً 15 فیصد ملازمتیں (400 مل ملازمین) ممکنہ طور پر ختم ہو جائیں گی۔ مزید برآں، ڈیجیٹائزیشن پر اخراجات بڑھتے رہیں گے، جس کے نتیجے میں 2030ء تک نئی ٹیکنالوجی کی 50 ملین تک ملازمتیں پیدا ہونے کا امکان ہے۔ اس سب کا مطلب یہ ہے کہ کارکن کی مہارتوں کے حصول اور ان میں بہتری پر توجہ اور زیادہ اہم ہو جائے گی۔

ملازمین کی مہارتوں کی تعمیر میں اضافے کا ایک ممکنہ طریقہ یہ ہو سکتا ہے کہ ملازمین کی تربیت و پرداخت کو کمپنیوں کے کارپوریٹ سماجی ذمہ دارانہ (سی ایس آر) پروگراموں کے ایک حصے کے طور پر شامل کیا جاسکے۔ آجر کی کارکنوں کے تعلیم و پرداخت کے عمل میں شمولیت مؤخر الذکر کے اطمینان اور شوق کو بڑھاتی ہے اور وہ دوسری ملازمتیں تلاش کرنے کی جانب کم مائل ہوتے ہیں۔ لنکڈ ان کی 2019ء کی ورک پلیس لرننگ رپورٹ کے مطابق، سروے کیے گئے 94 فیصد ملازمین نے بتایا کہ اگر کمپنی ان کی تربیت اور پرداخت پر سرمایہ کاری کرتی ہے تو وہ اس میں تاخیر ملازمت کریں گے۔ مزید برآں، وہ ملازمین جو ہفتے میں 5 گھنٹوں سے زائد سیکھنے کے عمل میں

گزارتے تھے، وہ ممکنہ طور پر جانتے تھے کہ اپنے کیریئر میں کہاں تک آگے بڑھنا چاہتے ہیں (جواب دہندگان میں سے 74 فیصد)، اپنے کام کو با مقصد سمجھتے ہیں (48 فیصد)، اور کم تناؤ محسوس کرتے ہیں (47 فیصد)۔³³

تربیت کو سی ایس آر کے مقصد کے طور پر شامل کرنے سے ایک اور رکاوٹ دور کرنے میں مدد ملے گی جو تربیت کی فراہمی میں مدد کے لیے آجروں سے درخواست میں کارکنوں کی ہچکچاہٹ ہے۔ ایڈ ایکس کے 2019ء کے ری اسکلنگ ٹینڈنسی سروے کے مطابق اگرچہ کارکنوں کا ایک تہائی حصہ یہ محسوس کرتا ہے کہ آجروں کو یہ یقینی بنانے کے لیے ذمہ دار ہونا چاہیے کہ کارکنان درست مہارتوں کے ساتھ مستقبل کی ملازمتوں کے لیے تیار ہوں، تاہم، ان میں سے تقریباً نصف اپنے آجر سے سیکھنے کے اخراجات کی ادائیگی کے لیے درخواست کرتے ہوئے ہچکچاتے ہیں۔³⁴



ابھرتی ہوئی ٹیکنالوجیوں، جیسے چوتھے صنعتی انقلاب (4آئی آر) پر توجہ کا ارتکاز اس کی ایک نظیر ہوگی۔ حکومت نے متعدد سرکاری منصوبہ بندی اور پالیسی دستاویزات میں اشارہ کیا ہے کہ 4آئی آر کو اپنانا اسٹریٹجک ترجیح ہوگی۔ تاہم، اس طرح کی ٹیکنالوجی کو سنبھالنے کے لیے موزوں افرادی قوت کے بغیر اس کا حصول ممکن نہیں ہوگا۔ یہاں یہ امر بھی قابل غور ہے کہ پنجاب اور خیبر پختونخوا کے علاوہ انٹرنیٹ تک رسائی رکھنے والے تھکنیکی و پیشہ ورانہ اداروں کا حصہ بہت کم ہے (شکل 1.13)۔

یہ نہ صرف موجودہ اور ممکنہ افرادی قوت کی مہارتوں کی تعمیر میں رکاوٹ بنتا ہے، بلکہ آن لائن رفاصلاتی تعلیم کی سہولتوں، وغیرہ کے بنیادی انفراسٹرکچر کی کمی کی وجہ سے ایسے تربیتی پروگراموں کی رسائی کو بھی محدود کر دیتا ہے۔

³³ ماخذ: 2019 Workplace Learning Report. (2019). LinkedIn.

³⁴ ماخذ: <https://blog.edx.org/edx-announces-results-new-survey-reskilling-trends/?track=blog>

پاکستانی معیشت کی کیفیت

سرکاری شعبے کو قومی استعداد کاری کی کوششوں میں اضافہ کرنا چاہیے

مہارتوں کی تعمیر پر سرکاری شعبے کی براہ راست توجہ کے بغیر تکنیکی و پیشہ ورانہ تعلیم کا شعبہ مؤثر انداز میں کام نہیں کر سکتا۔ مثال کے طور پر بہت سے کاروباری ادارے، بالخصوص ایس ایم ای سیکٹر سے تعلق رکھنے والے، اپنی افرادی قوت کو باضابطہ تربیت فراہم کرنے کے متحمل نہیں ہو سکتے۔ یہاں حکومت کی جانب سے سبڈی یا ٹیکس میں کمی جیسے اقدامات معاون ثابت ہو سکتے ہیں۔ اسی طرح، حکام کو تکنیکی و پیشہ ورانہ اداروں کو جدید ترین مشینریوں اور نظاموں سے آراستہ کرنے اور ان کے مطابق تدریسی عملے کی تربیت کے لیے سرمایہ کاری کرنا چاہیے۔ اس سے آنے والے نیچے کو جدید اور طلب کے مطابق مہارتوں کے ساتھ تیار کرنے میں مدد ملے گی۔ کارکنان کے حوالے سے، آبادی کی غریب اور درمیانی آمدنی والے طبقات کے لیے ایسے پروگراموں کی استطاعت کو یقینی بنانے کے لیے حکام مالی امداد اور وظائف کا دائرہ کار بڑھا سکتے ہیں۔

حوصلہ افزا امر یہ ہے کہ اس سلسلے میں کچھ مثبت پیش رفتیں ہوئی ہیں۔ مثال کے طور پر وفاقی وزارت برائے تعلیم اور پیشہ ورانہ تربیت کا تیار کردہ نیشنل اسکولز فار آل اسٹریٹس ڈیجیٹل درج ذیل کے لیے ایک روڈ میپ فراہم کرتا ہے (i): ہدفی مہارتوں کی تیاری کے پروگراموں کے دائرہ کار کو وسیع کرنا، (ii) نصاب کے ڈیزائن اور تربیت دینے میں نجی شعبے کی شراکت اور ان پٹ کو بڑھانا، (iii) خواتین لیبر فورس کی شرکت میں اضافہ؛ اور (iv) ملک بھر میں اپریٹنس شپ کے قوانین کا نفاذ۔ اس ضمن میں حکومت نے ہنرمند جوان اور ڈیجیٹل اسکولز کے اقدام کا آغاز کیا، جس کے ذریعے اس کا مقصد نوجوانوں کو ملک میں موجودہ اور ابھرتی ہوئی ملازمتوں میں مؤثر طور پر حصہ لینے کے لیے درکار مہارتوں سے آراستہ کرنا ہے۔ پالیسی کی جملہ خصوصیات میں شامل ہیں (i): ملک کے پسماندہ علاقوں سے تعلق رکھنے والی 50 ہزار نوجوان لیبر فورس کی تربیت؛ (ii) تکنیکی اور پیشہ ورانہ تعلیم کے حوالے سے فاصلاتی تعلیم کے پروگراموں کے لیے پاکستان بھر میں 100 اسارٹ ٹیک لیب قائم کرنا؛ اور (iii) مہارت یافتہ نوجوانوں میں ذاتی ملازمت اور نئے کاروبار کو فروغ دینے کے لیے 50 کاروباری انکیوبیشن مراکز کا قیام۔

ایک اور حوصلہ افزا پیش رفت یہ ہے کہ نیشنل ووکیشنل اینڈ ٹیکنیکل ٹریننگ کمیشن (این اے وی ٹی سی) پاکستان نے ملکی لیبر مارکیٹ میں پلیسمنٹ اور مہارتوں کی مماثلت کو بہتر بنانے میں مدد کرنے کے لیے مہارت سے متعلق باضابطہ درجہ بندی کا آغاز کیا ہے۔ نظر ثانی شدہ قومی پیشہ ورانہ قابلیت کے فریم ورک (این وی کیو ایف) کے تحت، کارکنوں کی مہارت کے مطابق درجہ بندی کرنے اور ان کی تدریجی نمو کو اعلیٰ سطح تک پہنچانے کے لیے جائزے کا ایک معیار تیار کیا گیا ہے۔ اسی طرح، این اے وی ٹی سی سی ٹی وی ای ٹی اداروں کے لیے قومی ادارہ جاتی منظوری کے عمل کو قائم کرنے کے پر اسس میں ہے۔ تربیتی خدمات فراہم کرنے والوں کا جائزہ متعلقہ اداروں کے ساتھ وابستگی، منظوری، تربیتی سہولتوں کی مناسب مقدار؛ تدریسی عملے کے معیار؛ پیش کردہ ٹریڈ کی نوعیت؛ گریجویٹس کے ملازمت کے اہل ہونے؛ این وی کیو ایف کے ساتھ ہم آہنگی؛ اور صحت و تحفظ، وغیرہ جیسے اظہاریوں پر مبنی ہوگا۔ اس کا مقصد اس شعبے میں مجموعی بہتری لانے کے لیے تربیتی اداروں کے مابین صحت مند مسابقت کا احساس پیدا کرنا ہے۔