

# کنفرانس فراهم سازی محیط مناسب

سهم گیری موثر سکتور خصوصی در انکشاف افغانستان

## کمیود ظرفیت انسانی در سکتورهای عامه و خصوصی (برای جامعه مدنی و انتفاعی)

سند معلوماتی برای کنفرانس فراهم سازی محیط مناسب تهیه شده است توسط:

داکتر سارا لیستر

### 1. مقدمه

کمیود ظرفیت بشری<sup>1</sup> چالش بزرگی برای افغانستان به شمار می رود زیرا این کشور در حالی به سوی بهبود در حرکت است که اکثر افراد سالها فرصت برای تحصیل و آموزشهای حرفوی و مسلکی را از دست داده اند. یکی از مولفه های مهم در ایجاد یک محیط مناسب برای رشد سکتور خصوصی فراهم آوری زمینه تحصیل و آموزشهای حرفوی و مسلکی است.

موافقت گسترده بالای این موضوع وجود دارد که سکتورهای خصوصی و عامه در افغانستان غالباً دارای ظرفیت لازمه برای حمایت از انکشاف و رشد سکتور خصوصی نیستند. با این وجود، معلومات سیستماتیک کمی در مورد اینکه بیشترین کمیودهای مهارتی در کجا بوده و به کدام مسائل باید بعنوان اولویتها رسیدگی شود، وجود دارد. این سند به چیزی که ما در مورد مسائل مرتبط با ظرفیت در دو سطح آگاه هستیم خواهد پرداخت: (الف) سطح اقدامات برای انجام کار و کسب؛ و (ب) ظرفیت دولت برای ایجاد یک محیط مناسب برای ابتکارات خصوصی.

این سند نکات خاص ذیل را ارائه می کند:

- سطح پائین مهارتها و تحصیل در میان نیروی کار در افغانستان قابلیت تولید و رقابت را متاثر ساخته و در نتیجه رشد و فرصتهای شغلی را کاهش می دهد.
- نیازی جدی به بهبود معلومات در مورد بازار کار، بر مبنای تحلیل منابع و خط سیر رشد اقتصادی، وجود دارد. این معلومات را احتمالاً می توان از نهادهای آموزشی و هم از مکانیزمهای متمرکز شده بدست آورد.
- فعالیتهای آموزشی (فراهم شده توسط انجوها، سکتور خصوصی یا دولت) میبایست به طور بهتری با بازار کار مرتبط بوده و به طور مناسبی تنظیم و تصدیق گردند.

- دولت و سکتور خصوصی باید تدابیر ابتکاری بیشتری را جهت استفاده از منابع سکتور خصوصی، مخصوصاً تجارت بین المللی، برای انکشاف مهارتها به کار گیرند.

- توانایی مقامات دولتی برای حمایت از سکتور خصوصی محدود بوده و اغلب فهم ضعیفی در مورد نیاز به چنین حمایتی وجود داشته است. ابتکارات جهت ظرفیت سازی برای خدمات ملکی معمولاً نتایج خود را بسیار آهسته آشکار ساخته، و جهت تضمین اینکه مهارتهای خاص مورد نیاز برای حمایت از سکتور خصوصی انکشاف یافته اند به توجه نیاز است. این کار به افزایش توجه به پروسه اصلاحات اداره عامه، به شمول بهبود رهبری سیاسی، نیاز خواهد داشت.

- دولت و داورها باید به طور فوری این موضوع را که چگونه می توان از معاونت تخنیکي جهت استفاده بهتر برای ایجاد ظرفیت دوامدار در سکتور عامه بهره برد مورد بازبینی قرار دهند.

### 2. محدودیت های ظرفیتی در داخل سکتور خصوصی

#### تشخیص مشکلات

مهارتها و شایستگی های شهروندان افغان بطور کل بسیار کم می باشد. بدون شک دهه های جنگ، سیستم فروپاشیده معارف و مهاجرتها، نیروی کاری 10 میلیونی افغانستان را با میزان بسیار کم آموزش مواجه ساخته است:

- میزان کلی تکمیل تحصیل در مقطع ابتدایی در میان نفوس کشور 45 فیصد تخمین زده می شود<sup>2</sup>. سطح سواد نیز متقابلاً بسیار پایین است. سطح سواد به طور کلی 23.5 فیصد تخمین زده می شود که از تفاوت جنسیتی زیادی برخوردار است - میزان سواد مردان 32.4 فیصد، اما میزان سواد زنان صرف 12.6 فیصد میباشد<sup>3</sup>.

- تفاوتهای قوی جغرافیایی و شهری/روستایی نیز وجود دارد. میزان زیاد بی سوادی در نواری که از جوزجان و فاریاب در

شمال آغاز شده و از طریق غور و بادغیس در مرکز افغانستان ادامه یافته و به ارزگان، زابل و هلمند در جنوب می رسد یافت شده است.<sup>4</sup>

• تنها حدود یک سوم از نیروی کار در افغانستان دارای تحصیلات ثانوی و یا بلند تر از آن می باشند. و تنها 62 فیصد از مدیران افغان تحصیلات ثانوی و یا عالی خود را تکمیل کرده اند، که اگر این موضوع را مقایسه کنیم، در کشور پاکستان 96 فیصد و در کشور هند 98 فیصد میباشد.<sup>5</sup> یک سروی که در سال 2005 انجام شد ارتباطی را بین بین دستاوردهای آموزشی و اشتغال پیدا کرد، که تعجب آور نمی باشد. میزان سواد زارعین و کارگران غیر ماهر پنج فیصد بود، در حالی که 24 فیصد از کارگران مشغول به کار در پیشه/تجارت و خدمات/دکانداری سواد داشتند. میزان سواد صاحبان تجارتها 43 فیصد بود.<sup>6</sup>

میزان کم آموزش و تجربه نیروی کاری افغان مانع از بهره وری گشته و در نتیجه از سه طریقه ای که در ذیل بیان گشته اند، مانع رقابت می گردند:

• سطح پائین مهارتها، کیفیت و کمیت خالص اجناس تولید شده یا خدمات فراهم شده را کاهش می دهد. مثلا، در بسیاری از بازارهای خارج از کشور، کشمش افغانی با رقابت قوی از سوی کشمش کالیفرنایی، که از کیفیت بهتری برخوردار بوده و تحت کنترل بیشتری در مورد بهداشت گیاهی قرار دارد، مواجه است. زارعین افغان تجربه کمتری در مورد تکنالوژی های جدیدتر، مانند آبیاری قطره ای و برخی روشهای کنترل آفات، داشته و کسانی که محصولات را کنسرو کرده و بسته بندی می کنند نیز تجربه ساخت و مدیریت کمتری نسبت به همکاران کالیفرنایی خود دارند.<sup>7</sup>

• کمبود ظرفیت مانع توانایی تجارتها برای رشد و استفاده از فرصتهای موجود می گردد. خصوصا، کمبودهای جدی در مهارتهای عمومی مدیریت، قابلیتهای تفکر ستراتیژیک، و کارکردهای مدیریتی حمایتی، مانند تخصص در بازاریابی و سلسله تدارکات، وجود دارد. این کمبودها در یک سروی که در سال 2004 انجام شد برجسته ساخته شده اند. در آن سروی تقریبا تمام مدیران/صاحبان تجارت پاسخ دادند که آنها خواستار شرکت در پروگرامهای آموزشی، خصوصا در ایجاد پلان تجارتي، بازاریابی، خدمات به مشتریان، و مهارتهای اساسی تجارتي، میباشد.<sup>8</sup> برخی بیان می دارند که حتی اگر اشخاص تجارت و یا اقتصاد را در دانشگاه ها بخوانند، به آنها مهارتهای عملی مورد نیاز برای نوشتن یک پلان تجارتي و یا تحلیل فرصتهای رشد یاد داده نمی شود. یک تحقیق موردی که اخیرا در مورد یک کارخانه آرد که در کابل ورشکسته شد انجام شد، نشاندهنده آن است که چگونه کمبود تجربه عمومی در قرضه دهی زراعتی در افغانستان، در کنار ناتوانی بانک قرضه دهنده در تحلیل درست پلان تجاری و نداشتن تجربه تولیدی از سوی متصدی (درکنار کارهای غیر صادقانه) منجر به یک قرضه دهی شکست خورده و از دست رفتن یک فرصت تجاری گردید.<sup>9</sup> دیگر تجارتها گزارش می دهند که آنها به سختی تلاش می کنند که مبلغ سرمایه گذاری شده خود را بدست آورند زیرا آنان نمی توانند افراد مناسب را برای مدیریت سرمایه گذاری خود بیابند.

• کمبود کارگران ماهر تاثیر بنیادی بر اقتصاد دارد که دستمزدها را متاثر میسازد و در نتیجه بالای مواردی که مرتبط با هزینه ها هستند تاثیر می گذارد. در نتیجه کمبود کارگران ماهر، و با کمک رقابت قوی از سوی جامعه کمک دهنده و همچنین تاثیر مخرب مواد مخدر و اقتصاد کمکی، دستمزدها در افغانستان به طور چشمگیری بیشتر از کشورهای همسایه آن است. در سکتور تولیدی، متوسط پرداخت در هر ساعت بیشتر از آن چیزی است

که در پاکستان (به میزان 2.3) و ایران (به میزان 1.2) پرداخته می شود. این اختلاف در دستمزدها برای مدیران و افراد مسلکی بیشتر میباشد. در حالی که معاشات سالانه برای این دسته از کارکنان در کشورهای همسایه 3,600 الی 8,000 دلار امریکایی است، در افغانستان حدود 12,000 دلار امریکایی میباشد.<sup>10</sup> تا زمانی که مشکل کمبود کارگران ماهر حل نشده و دستمزدها پایین نباشند، برای کمپنی های افغان بسیار مشکل خواهد بود که بر علیه واردات و یا در بازار صادرات رقابت نمایند.<sup>11</sup> بر علاوه تاثیر گذاری بالای رقابت، دستمزدهای بلند به معنای آن است که کارگران نیمه ماهر و ماهر از کشورهای همسایه، خصوصا پاکستان، وارد می گردند و افغانها را از مشاغل محروم میسازند. در حالی که این موضوع قسما به خاطر کمبود افغانهای ماهر است، این دلیل که کارگران پاکستانی آماده دریافت دستمزدهایی که به طور چشمگیری کمتر هستند، اغلب اوقات نیمی از مقداری که کارگران افغان مطالبه می کنند، نیز وجود دارد.<sup>12</sup> بنابراین دایره خنجره ای از کمبود مهارت، دستمزدهای بالا، کارگران وارداتی، و کمبود فرصتها برای افغانها وجود دارد.

اگرچه به طور گسترده ای این فهم وجود دارد که مسائل جدی در مورد ظرفیت وجود دارند، معلومات سیستماتیک کمی در مورد اینکه چه مهارتهایی در افغانستان کم هستند وجود دارند که بتوان از طریق آن مشخص ساخت تلاشها به کدام هدف انجام شده و چه فعالیتهایی را در اولویت قرار داد. این تحقیق محدود که موجود است، علاوه بر شواهد حکایتی، پیشنهاد می کنند که کمبود زیادی در مورد مدیران باتجربه، و همچنین کارکنان فنی ماهر مانند نعل دوانان و برق کاران وجود دارد. باین وجود، معلومات کمی در مورد اینکه چه مهارتهایی مورد نیاز است تا خواسته های کارفرمایان یا فرصتهای بازار را برآورده کنند وجود دارد. بهبود در ارتباط با معلومات در مورد بازار کار که بسیار ضروری است باید زمانی تحقق یابد که بخش معلومات در مورد بازار کار و تحلیل تحت پروگرام ملی دولت برای توسعه مهارتها در وزارت کار و امور اجتماعی ایجاد گردد. این بخش با دفتر مرکزی احصائیه جهت جمع آوری و تحلیل معلومات مرتبط با بازار کار همکاری خواهد کرد. قرار است که این بخش الی سپتمبر 2007 ایجاد گردد و کار جمع آوری و تحلیل خود را الی اپریل 2008 آغاز کند. این پروژه دچار برخی تاخیرها شده است. معلومات اضافی در سطح محلی را نیز می توان توسط سازمانهای آموزشی جمع آوری کرد، اگرچه استفاده از سازمانهایی که در در نتایج مربوطه منفعت دارند ممکن است باعث نادیده گرفتن بیطرفی در گردآوری معلومات گردد.

نه تنها کمبود معلومات در مورد بازار کار وجود دارد، بلکه یک کمبود اساسی دیگر در مورد تحلیل جامع و واقع گرایانه در مورد منابع و خط سیر رشد در اقتصاد افغانستان، که به پیش بینی خواسته های آینده انواع مختلف کار کمک نماید، وجود دارد. همانطوری که ستراتیژی موقت انکشاف ملی افغانستان بیان می دارد، "تحلیل ناکافی از نیازهای سکتور خصوصی و رشد بالقوه ساحات اشتغال، موثریت پروژه های انکشاف مهارتها را که اخیرا انجام می شوند محدود ساخته و مانع ایجاد یک ستراتیژی جامع می گردد".<sup>13</sup> تا زمانی که چنین تحلیلی در سطوح مختلف انجام می شود، تقریبا غیرممکن خواهد بود که ساحات رشد اشتغال (هم در سطح ملی و هم در سطح محلی) را پیش بینی کرد و درمورد اینکه چگونه میتوان از اینها از طریق ابتکارات انکشاف مهارتها استفاده کرد پلانگذاری کرد. باین وجود، احتمالا به تلاشهای بسیار پیچیده و پر مصرف نیاز نیست - سازمان حمایت از سرمایه گذاری افغانستان (آیسا) و همچنین اتاقهای تجارت می توانند منبع خوبی برای معلومات مرتبط که بتوان بهتر از آنچه در حال حاضر وجود دارد آنها را مورد تحلیل قرار داد باشند.

در نبود یک تحلیل اقتصادی مناسب و معلومات در مورد بازار کار، تا به حال روش اصلی برای تعیین این نیاز از طریق انجام سروی در مورد درخواستها بوده است، اما ممکن است برخی از معلومات حاصله از چنین سروی هایی در ارزیابی و تعیین اولویت در نیازها بسیار سودمند واقع نگردند. همیشه درخواست در مورد آموزش وجود دارد، و سواتی که در سروی ها از مردم می پرسند آیا آنها خواستار آموزش هستند، همیشه پاسخ مثبت دریافت می کنند. علاوه بر این، بسیاری از اشخاص می خواهند که اولویتهای خود را به ترتیب درجه بندی کنند، و نیاز به فرصتهای آموزشی اغلب موفق پایین تری نسبت به دیگر نیازهایی که ظاهراً شدیدتر هستند دارند.<sup>14</sup> یک سروی که اخیراً از سوی بانک جهانی انجام شد، دریافته است که صرف 9 فیصد از کارکنانی که در مناطق شهری مورد سروی قرار گرفته اند سطح مهارتها و آموزش نیروی کار را بعنوان یک مانع شدید پنداشته اند. برق، دسترسی به زمین، فساد اداری و دسترسی به دارایی مسائلی بودند که اغلب اوقات بعنوان موانع شدید با عمده عنوان شدند.<sup>15</sup> باین حال، این موضوع ممکن است به سادگی این معنی را دهد که دیگر مسائل بعنوان مسائل نسبتاً وخیم تر یا فراتر از کنترل پاسخ دهندگان، که نیاز به مداخله از سوی دولت یا سازمانهای بین المللی را دارند، پنداشته شده اند. تعداد دیگری از سروی ها نیز تمایل به گزارشدهی کم در مورد کمبود مهارتها داشته اند.<sup>16</sup> شاید، بنابراین، مفیدترین درسی که از این سروی ها می توان گرفت این است که نیاز جدی به جمع آوری معلومات یکنواخت و قابل اعتماد در مورد بازار کار، که مرتبط با تحلیل اقتصادی از منابع و خط سیر رشد اقتصادی طرح ریزی شده باشند، وجود دارد.

#### رسیدگی به محدودیت های ظرفیتی – پاسخی که تا کنون داده شده است

ارائه تحصیل و آموزش حرفوی از سوی دولت بین وزارت معارف، که ریاست آموزش حرفوی آن به آموزش تخنیکی و ثانوی می پردازد، و وزارت کار و امور اجتماعی تقسیم شده است. در سال 2004، رئیس جمهور کزری با تشخیص اهمیت انکشاف مهارتها پروگرام ملی انکشاف مهارتها را اعلان کرد و وزارت کار، امور اجتماعی، شهدا و معلولین را بعنوان وزارت رهبری کننده در این پروگرام معرفی کرد که در همکاری با وزارت های معارف، امور زنان، غذا و صنایع سبک، و با حمایت دیگر وزارتها و دونه ها فعالیت کند. باین وجود، بسیاری نگران اند که مشکلات تداخل در حوزه اختیارات و مسئولیتهای مختلف بین وزارتها را نمی توان توسط یک پروگرام که مسئولیت عمده آن برعهده یکی از وزارتخانه های عمده است حل کرد. مهم است همانطور که پیش بینی شده است، پروگرام ملی انکشاف مهارتها به یک سازمان خود مختار، یعنی سازمان ملی آموزش حرفوی، توسعه یابد.

در حال حاضر دولت در حال ایجاد چارچوبی برای ظرفیت سازی است.<sup>17</sup> این چوکات مسئولیتهایی را برای وزارتها و سازمانها مختلف تعیین می کند:

- ظرفیت سازی برای خدمات ملکی توسط کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی تسهیل و هماهنگ می گردد.
- ظرفیت سازی برای سکاتور خصوصی و سکاتور غیر دولتی توسط وزارت اقتصاد و وزارت کار، امور اجتماعی، شهدا و معلولین تسهیل و هماهنگ می گردد.
- ظرفیت سازی برای جامعه گسترده تر در سطح افغانستان توسط وزارت معارف و تحصیلات عالی تسهیل و هماهنگ می گردد.

به طور فزاینده ای نقش دولت، فراهم آوری چوکات کلی پالیسی، و همچنین تنظیم و اعتبار دهی به آموزش مهارتها، پنداشته شده است. با این شرایط، اکثریت فعالیتهای انکشافی ظرفیتهای از سوی ابتکارات خصوصی خواهند آمد – چه از سوی سازمانهای انتفاعی و یا غیر انتفاعی. در بسیاری از دیگر کشورها، برای سکاتور خصوصی امری عادی است که نیروی کاری مورد نیاز خود را آموزش دهد. برای مثال در کشور سلواکیا، سازمان پی گوت-سیترون تمام کارکنان مورد نیاز برای فابریکه ای که جدیداً ایجاد کرده است را آموزش می دهد و حتی کورسهای آموزش حرفوی را در لیسه های محلی فراهم می کند.<sup>18</sup> در اروپای مرکزی و شرقی، سازمان جانسون & جانسون هزاران مدیر متوسط را در دهه گذشته در مورد مدیریت مراقبتهای صحی آموزش داده و حتی تعدادی از مدیران عالی خود را جهت تحصیل در INSEAD و پوهنتون اقتصاد لندن فرستاده است. با این حال، برطبق یک سروی انجام شده از سوی بانک جهانی، در حال حاضر تنها بیش از پنج فیصد از کمپنی های افغانی به ارائه آموزش می پردازند.<sup>19</sup>

در برخی موارد، آموزش توسط کمپنی ها موفقیت آمیز بوده است، خصوصاً زمانی که این آموزشها ارتباط نزدیکی با ملزومات شغلی داشته و پس از انجام آن مورد پیگیری قرار گرفته اند. برای مثال کمپنی روشن و هتل کابل سرینا تصمیمات ستراتیژی یک برای استخدام افغانهای باهوش و جوان و آموزش آنها گرفته اند – به جای اینکه به دنبال کارکنانی باشند که قبلاً آموزش دیده اند. آنها از ترکیبی از آموزشها در داخل و تحصیل در خارج از کشور جهت ایجاد کادری از مدیران پایین رتبه که انتظار می رود در آینده نزدیک مسئولیتهای چشم گیری را برعهده گیرند استفاده کرده اند. آنها همچنین آموزش در مورد تعدادی از مهارتهای مرتبط را برای جمع گسترده تری از کارکنان فراهم کرده اند. در ارتباط با هتل سرینا، پیشرفت در حال انجام آموزش به طور موفقیت آمیزی به انتظار به ترفیع شغلی ارتباط داشته است. برخی تولید کنندگان دیگر نیز اکنون به شروع کار خود در کابل و ارائه آموزشهای مرتبط می اندیشند (به باکس I مراجعه گردد).

آیا در افغانستان که محیط سرمایه گذاری آن برای تجارت بین المللی مشکل میباشد، مثال های جدیدی از همکاری را می توان یافت که احتمالاً دارای ملزوماتی برای آموزش بعنوان بخشی از قرارهای همکاری باشد؟ مثال HOV چنین نمونه ای است، که در آن کمک به طور موثری با تجارت بین المللی جهت حمایت از انکشاف سکاتور خصوصی یکجا گشته است. مثالهای دیگری نیز از دیگر نقاط جهان در دسترس میباشد. مثلاً در مارچ 2006، گروپ گرامین (یک کمپنی ارائه کننده قرضه های خورد)، و گروپ دانون (یک کمپنی مختلط تولید دفتر یادداشت روزانه) کار مشترکی را در بنگلادش آغاز کردند. فابریکه کوچکی توسط دانون جهت تولید ماست ارزان قیمت ساخته خواهد شد، و مردم محلی در طول مدت این پروژه آموزش خواهند دید. قرضه هایی ارائه خواهد شد تا به مردم محلی کمک کند تا جهت فراهم آوری شیر مورد نیاز گاو خریداری کنند. این پروژه از انرژی خورشید و دیگر منابع انرژی که برای محیط زیست بی ضرر باشند استفاده خواهد کرد، و فواید حاصله از این کار جهت توسعه این پروژه در سراسر کشور دوباره سرمایه گذاری خواهد شد. رئیس اجرایی شرکت دانون بیان کرده است که "ما می خواهیم که این نمونه اقتصادی را مورد آزمایش قرار دهیم. اگر این پروژه به خوبی کارکرد ما می توانیم در مورد استفاده آن در کشورهایی که نمونه کهن ما کارگر نیست فکر کنیم."<sup>20</sup>

## چارت 1: آموزش به رهبری سکتور خصوصی: در مورد شرکت HOV

شرکت Heidelberg Druckmaschinen

Osteuropa Vertriebs GmbH (HOV) پروژه همکاریهای

عامه-خصوصی را با کمپنی GTZ جهت ایجاد یک مرکز آموزشی برای خدمات چاپی و قبل از چاپ ایجاد کرده است. HOV نه تنها خواستار فراهم آوری آموزش اساسی برای کارکنان خود است، بلکه همچنین خواستار فراهم آوری فرصتی برای کارکنان محلی جهت دسترسی به آموزشهای حرفوی، که منجر به حصول شایستگی های قابل قبول می گردند، میباشد. مثال دیگری از تصدیق بر مبنای صنعت (در پاراگراف 21) وجود دارد.

این کمپنی عمدتاً اجراءات محلی را خود انجام می دهد: HOV مرکز مربوطه را ساخته، مفاهیم آموزشی را ایجاد کرده، کورس ها را ارائه کرده و کارشناسان لازمه را فراهم می کند. GTZ از سوی دولت آلمان کمک های آغازین مهم را فراهم کرده و در پرداخت هزینه کورسها شریک گشته و هماهنگی وزارت کار و امور اجتماعی را تضمین می کند.

در میان مدت، هدف از این کار تبدیل این مرکز به یک مرکز ملی آموزش چاپ و آموزش کارکنان لایق در کار چاپ برای تمام کشور می باشد. کورسهای جدید آموزشی معلومات پایه ای در مورد کار با ماشین آلات مدرن و همچنین معلومات تخصصی را ارائه می کنند. برای زنان، فرصتهای شغلی خوش آیند و مورد قبول در اجتماع در رابطه با کار قبل از چاپ وجود دارند.

در نتیجه این تلاش انتظار می رود که سفارشات چاپ در آینده دیگر مجبور به ارسال به خارج از کشور نباشند.

گرفته شده از سایت: <http://www.gtz.de>

اغلب آموزشهای حرفوی توسط کمپنی ها فراهم نمی گردند و کیفیت و ارتباط آنها نیز بسیار مختلف می باشد. یک سروی که در سال 2003 در مناطق مرکزی، شرقی، شمالی و غربی انجام شد دریافت که بزرگترین فراهم کنندگان آموزشهای حرفوی انجوها بوده اند (75 فیصد)، پس از آن سازمانهای خصوصی (24 فیصد) و دولت (19 فیصد) قرار داشته اند. کورسهای مرتبط با پیشه ها و مشاغل تجاری رایجترین انواع آموزش ها بوده و 70 فیصد از تمام آموزشهای حرفوی بوده اند. به حدود 65 فیصد از تجارتهایی که مورد سروی قرار گرفتند آموزش در حین انجام کار پیشنهاد شده بود.

**انجوها بعنوان فراهم کنندگان آموزش:**<sup>21</sup> زمانی که اولویتهای تمویل از سوی دوزها تغییر کرد، بسیاری از انجوها آموزش را بعنوان یک فعالیت جدید آغاز کردند اما اکثر انجوها مهارتهای ویژه مورد نیاز در ارتباط با این کار را ندارند. اگرچه استثنائات وجود دارند، به طور کل استاندارد آموزشی ضعیف می باشد، و در بسیاری موارد استنادی که مطابق با علم آموزش تعلیم ندیده اند از کوچه و بازار جهت ارائه کورسهای آموزشی با کیفیت کم، غیر سیستماتیک و فاقد مدارک قانونی آورده می شوند. تعداد کمی از چنین کورسها با در نظر گرفتن شرایط بازار کار طراحی می گردند.

**ارائه کنندگان آموزش خصوصی:** ارائه آموزش توسط سکتور خصوصی بعنوان یک سرمایه گذاری در حال توسعه می باشد، اما این کار بیشتر در ارتباط با تکنالوژی معلومات و ارتباطات (عمدتاً استفاده از کمپیوتر) و آموزش زبان انگلیسی است. تخمین ها

بیانگر وجود 100 الی 200 از چنین کورسهایی است. فیس کورسها بلند میباشد، بنابراین، دسترسی به آنها محدود به کسانی است که قبلاً آموزش قابل توجه ای دیده و پول کافی برای پرداخت آنها دارند.

با این وجود، علی رغم وجود ارائه کنندگان متعدد آموزش و بسیاری از فعالیتهای آموزشی که در حال حاضر انجام می شوند، تعدادی از نواقص کلیدی در ابتکارات موجود وجود دارند:

- اغلب اوقات کیفیت آموزش بسیار پایین است، زیرا به طور کل، آموزش دهندگان مطابق با علم آموزش تعلیم ندیده اند و از یک نصاب تعلیمی که خوب تنظیم شده و یا استاندارد شده باشد استفاده نمی کنند.

- پالیسی یا چوکاتی برای تعلیم و آموزش حرفوی وجود ندارد، بنابراین موسسات وابسته نبوده، کورسها معتبر نبوده، و بنابراین شهادت نامه ها یا مدارک یادگیری خودسرانه داده شده و تضمین استاندارد را برای کارفرمایان آینده ارائه نمی کنند. در حال حاضر هیچ سازمانی برای اعتبار گذاری که بتواند کیفیت لازمه را تعیین و بر آن نظارت کند و نهادهایی را که آموزش با کیفیت را ارائه و راجستر کند وجود ندارد.

- یکنواختی و هماهنگی میان فراهم کنندگان متعدد آموزش ضعیف است و معلومات کمی در مورد نوع و تاثیر آموزش ارائه شده و سازمانهایی که آن را ارائه کرده اند وجود دارد.

شرایط موجود در ارتباط با آموزش حرفوی و سکتور آموزشی بدین گونه تعریف شده است که "دارای هرج و مرج بوده و در آن سازمانهایی که تنظیم نشده اند، شایستگی لازمه را ندارند و بی تجربه اند غالباً در حال ارائه خودسرانه یک سری از آموزش های حرفوی و فعالیتهای آموزشی هستند که نیازهای بازار کار را نادیده گرفته، منابع را به هدر داده، و کسانی را که آموزش می بینند به گمراهی می کشانند".<sup>22</sup> دیگر نقل قولها هم از این تحلیل حمایت می کنند، درحالی که هم کارفرمایان و هم کارکنان نارضایتی گسترده خود را در مورد مفید نبودن این آموزشها بیان می کنند.

*پیشنهادات برای عمل*

### بهبود معلومات در مورد بازار کار

بدون هیچ شکی بهبود معلومات در مورد بازار کار ضروری ترین نیاز است. در حال حاضر، معلومات ناکافی برای پیشنهاد کردن این که چه نیازهایی باید در اولویت قرار گیرند، و تلاشهای دولت و دیگران در چه جهتی انجام شوند، وجود دارد. بنابراین، ضرورت مهم اولیه فراهم آوری معلومات در مورد بازار کار که تجدید شده و بر مبنای جنسیت مورد تقییک قرار گرفته و بر مبنای تحلیل اقتصادی و پیش بینی های صحیح ایجاد شده میباشد. بسیار مهم است که فعالیتهای آموزشی قادر گردند که ارتباط بسیار نزدیک تری با خواسته های پیش بینی شده بازار داشته باشند.

*اصلاح آموزش حرفوی و سکتور آموزشی، در ارتباط با ستراتیژی پروگرام ملی انکشاف مهارتها<sup>23</sup>*

در حال حاضر، هیچ پالیسی ملی در مورد تعلیم و آموزش تکنیکی

و حرفوی وجود ندارد. بنابراین گام اول ایجاد یک پالیسی ملی در

مورد تعلیم و آموزش تخنیک و حرفی بعنوان چوکاتی که تمام ابتکارات در داخل آن انجام گردد میباشد.

این کار کمپنی های داخلی را باتجربه ساخته و در دوابلی ها، به رقابت آنها با کمپنی های بین المللی کمک می کند.<sup>25</sup>

### 3. توانایی مقامات و سازمانهای دولتی جهت حمایت از سکتور خصوصی

#### تشخیص مشکلات

گزارش بورد مشترک هماهنگی و نظارت در نوامبر 2006، ظرفیت محدود نهادهای دولتی در تمام سطوح، پیشرفت ناکافی که تا کنون در ظرفیت سازی حاصل گشته است، هزینه زیاد معاونت تخنیک و انجام کارکردهای وزارت های ذیدخل توسط مشاورین را برجسته ساخت. این بخش در مورد اهمیت اساسی ظرفیت مقامات و سازمانهای دولتی در حمایت از سکتور خصوصی به بحث می پردازد.

- به طور کل، سطوح بسیار کمی از مهارتها در خدمات ملکی وجود دارد. در سال 2003، تخمین زده شد که هشت فیصد از کارکنان خدمات ملکی در کابل دارای مدرک تحصیلی کمتر از 12 پاس بودند، 67 فیصد دارای مدرک 12 پاس بودند، 20 فیصد فارغ التحصیلان پوهنتون بودند، و 5 فیصد دارای مدرک ماستری و بالاتر از آن بودند.<sup>26</sup> در یک سروی که در سال 2005 انجام شد، 26 فیصد از کارکنان خدمات ملکی در ولایات "در پوهنتون تحصیل کرده"، و 55 فیصد از این کارکنان تنها در مقطع ثانویه تحصیل کرده بودند.<sup>27</sup> از آنجایی که به طور کل کارمندی که در کابل هستند نسبت به کسانی که در ولایات هستند سطوح بالاتری از آموزش داشته اند، این بدان معنی است که اوضاع تاحدی در طول چند سال گذشته بهبود یافته است.

- این سروی همچنین خاطر نشان می کند که کارکنان در رتبه های 1 و 2 (پست های ارشد اجرایی) نیازهای مهارتی اولیه خود را در مدیریت، رهبری و اخلاقیات میدانند. رتبه های 3 و 4 (مدیران متوسط) آموزش مدیریت، رهبری، اخلاقیات، حکومتداری و تکنالوژی معلومات و ارتباطات را تقاضا کردند که در آن تاکید زیادی بر آموزش مهارتهای مدیریتی داشتند. رتبه های 4 و 5 (خدمات عمومی) آموزش در اخلاقیات، حکومتداری و مهارتهای مرتبط با برقراری ارتباط موثر با عامه مردم را تقاضا داشتند.

- مشکلات برخورد با مقامات دولتی بدون شک مانع بازدارنده ای برای سرمایه گذاران بالقوه است. یکی از کارکنان یک سازمان بین المللی تجارتی بیان کرده است که " تقریباً غیر ممکن است که بتوان تجارت را بطور مسلکی پیش برد. قوانین بسیار متغییر بوده، کارکنان در حال تغییر بوده و هرکسی فیس های بیشتری درخواست می کند ... شما با وجود این مشکلات فکر می کنید بهتر است کار خود را رها کرده و فرار کنید. اگر شما جیب های کلان و وقت زیادی ندارید، باید سرمایه گذاری را فراموش کنید."

پروگرام اصلاح اداره عامه قصد دارد تا به تمام جوانب اصلاحات در خدمات ملکی، به شمول ظرفیت سازی، رسیدگی نماید. با این وجود، پروسه این پروگرام با مشکلات متعددی مواجه شده است و پیشرفتی که تاکنون حاصل گشته است به طور کل آهسته بوده است. برطبق تعدادی از بازیبنی هایی که از سوی پروگرام اصلاح اداره عامه و پروگرام اصلاح اولویتها و بازساختاری (که مسئولیت اصلاحات در وزارتخانه ها را دارد) انجام شده اند، بیشتر اصلاحات "ظاهری" بوده و ایجاد دوباره ساختار وزارتها به طور سطحی بوده و تاکید در آن بیشتر بالای پرداخت بیشتر بوده است و به تغییرات اساسی توجه کافی نشده است. یک موضوع عمده ایجاد باتاخر کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی، که مهمترین ارگان مسئول رهبری و نظارت بر

ایجاد یک سیستم ملی ثبت نمودن و اعتبار گذاری برای ارائه کنندگان آموزش، که نصاب تعلیمی، آموزش کارکنان آنها، کیفیت آموزشی که آنها ارائه می کنند، و توانایی آنها برای کمک به استخدام فارغان را مورد ارزیابی قرار دهد، کار مهمی میباشد. در چنین حالتی، ابتکارات برای دادن تصدیق نامه صنعتی نیز بسیار مهم بوده و باید مورد تشویق قرار گیرند. برای مثال، CISCO (یک کمپنی پیش رو در فراهم آوری تجهیزات شبکه ای و مدیریت شبکه) سه مرکز را در کابل ایجاد کرده است و تصدیق نامه شبکه CISCO را ارائه می کند.

همانطوری که پلان شده است (در میان مدت)، توسعه بخش اجرایی پروگرام ملی انکشاف مهارتها به یک سازمان ملی تعلیم و آموزش حرفی، که مسئولیت پالیسی و پلانگذاری، استانداردهای ارائه و تصدیق ارائه کنندگان آموزش را برعهده داشته باشد، مهم است.

در میان طولانی مدت، همانطوری که اخیراً مورد توجه قرار گرفته شده است، ایجاد بوردهای حمایت از آموزش صنعتی در پنج سکتور - زراعت، بازرگانی و تجارت، ساخت و ساز، صنایع خدماتی و معدن و صنعتی - ممکن است مفید واقع شود. این بوردها منبع معلومات در مورد کمبودهای مهارتی موجود در حال ظهور در داخل صنایع خواهند بود، و همچنین در ایجاد نصاب تعلیمی دخیل خواهند بود.

بحث در مورد استفاده بیشتر از منابع تجارت بین المللی جهت حمایت از انکشاف مهارتها.

همانطوری که در بالا بحث شد، بسیاری از کشورهای در حال توسعه همکاریهایی را با تجارت چند ملیتی جهت حمایت از توسعه آموزش مهارتها ایجاد می کنند. با این حال، شرکتهای چند ملیتی غالباً برای تعهد جهت سرمایه گذاری در محیطی که بی ثبات، دارای حکومتداری ضعیف و چوکاتهای تنظیمی نامشخص پنداشته شود بی علاقه اند. با این وجود، حتی اگر تجارت بین المللی در حال حاضر برای دادن تعهدات طولانی مدت و قابل توجه بی علاقه است، یافتن این که آیا همکاری های ابتکاری عامه-خصوصی و دیگر تنظیمات بین بازیگران مختلف را می توان جهت حمایت از انکشاف مهارتها و ایجاد اشتغال در افغانستان بیشتر مورد توجه قرار داد یا خیر.

شرکتهای تجارتی بین المللی نیز باید تضمین نمایند که انتقال مهارتها به کارکنان داخلی بخش مهمی از کارشان را تشکیل دهد. تجربه ای که تاکنون حاصل شده است نشان می دهد که این کار باید در اولویت قرار گیرد، اگرچه ممکن است یافتن تجاران بین المللی که چنین طرز تفکری داشته باشند کار مشکل باشد. همانطور که یک مدیر ارشد در سکتور خصوصی گفته است "مشکل موجود علاقه افغانهای جوان به یادگیری نه بلکه علاقه ای از سوی کارکنان بین المللی برای آموزش افغانها وجود نداشته است".<sup>24</sup> نیاز به آموزش همکاران باید در لویج وظایف نوشته شده و بعنوان بخشی از کارکرد شغلی افراد مورد ارزشیابی قرار گیرد.

علاوآ، دونهای باید اطمینان دهند که آنها تا حدی ممکن از محصولات و خدمات داخلی استفاده کنند تا به افغانهایی که آنها را فراهم می نمایند کمک نموده تا به استانداردهای لازم دست یابند.

پروژه اصلاح اولویتها و بازسازی میباید، و ظرفیت کم آن است. وزارتها نیز ظرفیت بسیار کمی برای اجرای اصلاحات داشته اند و معاونت تخنیکي ناکافی برای کمک به آنها در اجرای این کار وجود داشته است. اهداف و چوکاتهای زمانی واقع گرایانه نبوده و هماهنگی بین دونه ها ضعیف بوده است.<sup>28</sup>

تا کنون، آموزش کارکنان خدمات ملکی بیشتر حالت موقتی و غیر هماهنگ داشته است. ارائه کنندگان آموزش شامل این ارگانها می شود:

- بخش آموزش و انکشاف کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی

- ابتکارات مختلف دونه ها

- پروگرام باثبات سازی افغانستان

- یوناما/برنامه انکشافی ملل متحد

- سازمانهای غیر دولتی مختلف (انجوها)

بالین وجود، ضعف بخش آموزش و انکشاف کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی بدان معنی است که دولت نقش قوی مرکزی در هماهنگی را ایفا نکرده است. دیدگاه های ناهمگام مشابهی در مورد آموزش کارکنان خدمات ملکی در دیگر مناطقی که در مرحله پس از جنگ قرار داشته اند، مانند کزو، که در آنجا آموزشهای زیادی بطور ناهمگام انجام شده و "خستگی از آموزش" آشکار گشته و سرانجام تاثیر منفی بالای ظرفیت سازی داشته است، مورد مشاهده قرار گرفته است.<sup>29</sup> برخی از دونه ها اکنون پیشنهاد می کنند که پروگرام ملی ظرفیت سازی که مرتبط با تسهیلات ایجاد ظرفیت است مناسب ترین راه برای ادامه دادن است.<sup>30</sup>

ایجاد مهارتهای خاص مورد نیاز برای کارکنان خدمات ملکی برای حمایت از انکشاف سکتور خصوصی چالش دیگری است؛ خصوصا زمانی که در بسیاری از موارد این کار نیاز به تغییر مفکوره ها دارد. بانک جهانی بیان می کند که "بهبود انکشاف سکتور خصوصی در عصر جهانی شدن نیاز به فهم خوبی از روندهای بازار بین المللی و داخلی، دانش سکتوری، و درک نیازهای تجارت دارد."<sup>31</sup> بانک جهانی و دیگران ساحات ذیل را که باید در آنها قابلیت ایجاد گردد مورد شناسایی قرار داده اند:

- تحلیل پالیسی در وزارت تجارت و صنایع

- ظرفیت بهبود سرمایه گذاری و تسهیل در سازمان حمایت از سرمایه گذاری افغانستان (آیسا)

- فهم و تسهیل سازی برای فراهم آوری خدمات انکشاف تجارت بر مبنای بازار و آموزش حرفوی

- توانایی برای برقراری ارتباط با سکتور خصوصی، خصوصا ایجاد یک کانال موثر برای دریافت نظریات سکتور خصوصی در مورد اوضاع سرمایه گذاری

- بهبود احصائیه ها برای نظارت بر انکشافات در سکتور خصوصی و اوضاع سرمایه گذاری.

برخی ابتکارات برای بهبود مهارتها و شایستگی های مقامات و سازمانهای دولتی در برخورد با سکتور خصوصی وجود داشته اند. با این وجود، حتی آن بخشها یا سازمانهایی که بطور نسبی

موفق بوده اند نیز هنوز با مشکل وجود کارکنانی که سطح بسیار کمی از مهارتها را دارند مواجه اند. تحقیق در مورد "موفقیت" آنها معمولا آشکار می سازد که یک یا تعدادی از اشخاص فعال هستند، که اغلب اوقات (نه همیشه) کارکنان خارجی میباشند. که کار عمده را انجام داده اند. معمولا قابلیت طولانی مدت و گسترده، به میزان کمی ایجاد شده است.<sup>32</sup> اخیرا یک ابتکار سه ساله برای ظرفیت سازی که از سوی DFID تمويل شده است در وزارت تجارت و صنایع در حال انجام است. از طریق این کار ریاست انکشاف سکتور خصوصی ایجاد خواهد شد. با این وجود، مشکلاتی که تا کنون در ارتباط با ایجاد این ریاست و استخدام کارکنان آن تجربه شده است به معنای آن است که زمان برای آموزش و دیگر فعالیتهای ظرفیت سازی کاهش یافته است.

طوری که اوضاع در وزارت تجارت و صنایع نشان می دهد، مشکلات در مورد توانایی سکتور عامه برای حمایت از سکتور خصوصی گسترده تر از صرف عدم موفقیت ابتکارات آموزشی میباشند. مشکلاتی که پروژه اصلاحات اداره عامه با آنها مواجه شد بدان معنی میباشند که ساختارهای مناسب وجود ندارند، و مکانیزمها برای استخدام کارکنان شایسته و با انگیزه بطور مناسب اجرا نگردیده اند. بسیاری این کارها را بعنوان یک پیش شرط حتمی برای انکشاف ظرفیت سکتور عامه جهت حمایت از سکتور خصوصی میدانند. آنها استدلال می کنند که اگر مقامات مسلکی که تا حدودی از امنیت شغلی برخوردار باشند وجود نداشته باشد و در تیمهایی که به طور مناسب تشکیل و تنظیم شده باشند کار نکنند، بیشتر تلاشهای آموزشی مفید واقع نخواهند شد. آن ریاستهایی که در حال حاضر در حمایت از سکتور خصوصی نسبتا مفید واقع شده اند، مانند دفتر پرداخت کنندگان مالیه عمده در وزارت مالیه، بطور موفقیت آمیزی تحت پروژه اصلاح اولویتها و بازسازی (پی آر آر) قرار گرفته بودند.

یک ساحه دیگر نیز به اقدام فوری بازیگران عرصه انکشاف در افغانستان نیاز دارد. جهت تضمین تمرکز بالای ایجاد قابلیتهای دوامدار در داخل خدمات ملکی، به یک فهم درست و نظارت بر معاونت تخنیکي بین المللی نیاز است. گاهی اوقات یک رابطه جایگزینی بین "انجام کار" و ایجاد ظرفیت محلی وجود دارد و اغلب اوقات تعادل "کامل" بین این دو وجود ندارد. بالین وجود، در اعلامیه پاریس در مورد موثریت کمکهها، ظرفیت سازی در کشور های در حال توسعه موضوعی اساسی بوده و تمام کشور های امضاء کننده مسئولیت دارند که کمکی که به مصرف می رسانند به طریقه ای باشد که تا حد امکان به ظرفیت سازی منجر گردد.<sup>33</sup> راه های زیادی وجود دارند که دونه ها از طریق آنها می توانند به این کار کمک کنند. این کارها شامل موارد ذیل هستند: بهبود هماهنگی و نظارت بهتر، طراحی با دقت پروژه های "ظرفیت سازی"، و ادغام ملزومات ظرفیت سازی در لایحه وظایف مشاوران.

تمرکز بیشتر بالای آموزش و ایجاد ظرفیت همکاران می تواند منجر به نتایج قابل توجهی گردد، و این کار مطمئنا اتکا به آموزش بعنوان ابزار اولیه ظرفیت سازی را کاهش خواهد داد. ارقام مرتبط با مصرف بالای معاونت تخنیکي و هماهنگی در افغانستان بسیار قابل اعتماد نمی باشند، اما برخی تخمین ها گویای این هستند که در سال 2004 این مصارف به 460 میلیون دالر امریکایی رسید.<sup>34</sup> این مبلغ به طور قطع قابل توجه است و بسیار واضح است که نیاز به استفاده و ارزشیابی بهتر دارد. به هر حال، نوعی از دایره خبیثه وجود دارد - ظرفیت داخلی بسیار پایین است و اداره، جذب و استفاده از معاونت تخنیکي کار مشکل بوده و تبدیل آن برای انکشاف ظرفیت دوامدار دولت کار دشواری است.

سطح کم مهارتها و آموزش در نیروی کار افغانستان بازدهی و رقابت را صدمه زده و رشد و فرصتهای شغلی را کاهش می دهد. واضح است که تلاشهای بلند مدت برای بهبود مهارتها و قابلیت های افغانها باید در مورد دوباره سازی سیستم معارف، از ابتدائیه الی ثانویه و بلند تر از آن، و شمولیت آموزش حرفوی تمرکز نمایند. این موضوع یکی از هفت موضوع کلیدی مورد توجه از سوی اعضای اتاقهای بین المللی تجارت است.<sup>36</sup> بسیاری از ابتکارات از قبل در این زمینه ها در حال انجام هستند. با وجود این، واضح است که این کار به چندین دهه نیاز داشته و افغانستان نمی تواند منتظر باقی بماند. مهم است که توجه شود چه کارهایی را می توان در کوتاه مدت و میان مدت انجام داد تا اوضاع بهبود یابد.

بدون شک نیاز برای انواع ابتکارات جهت انکشاف مهارتها که سکتورهای مختلفی از نفوس را مورد هدف قرار دهد وجود دارد - مدیریت ارشد و متوسط، مهارتهای تکنیکی، مهارتهای توسعه تجارت، آموزش برای تجارتهای خورد در مناطق شهری و روستایی، و مانند آن. اکثر این فعالیتهای آموزشی توسط ابتکارات خصوصی انجام خواهند شد.

با این حال، این سند قصد دارد که میزان اتکای چنین فعالیتهایی را بالای ابتکارات دولت برجسته نماید:

- ماحول کلی تنظیمی و حاکمیت قانون باید بهبود یابد، تا تجارت بین المللی برای سرمایه گذاری (و آموزش) احساس اطمینان کند. علاوه، سکتور خصوصی و فعالیتهای غیرانتفاعی باید با پلانها و چوکتهای دولتی مرتبط بوده و باعث بهبود معلومات در مورد بازار کار گردند.
- آموزش باید به طور بهتری به بازار کار مرتبط بوده، و به طور مناسبی از سوی دولت تنظیم و تصدیق گردد.
- ظرفیت کلی دولت برای حمایت از سکتور خصوصی باید بطور فوری، از طریق گسترش تلاشها برای دستیابی به اصلاحات بواسطه پروسه اصلاح اداره عامه، افزایش یابد. تنها زمانی که تلاشها برای ایجاد ساختار دوباره و اصلاحات انجام یابد، اکثر آموزشها برای کارکنان خدمات ملکی مفید واقع خواهند شد.
- همچنین دونهها باید به طور فوری هماهنگی خود در فعالیتهای مورد بازبینی قرار دهند، و با دولت جهت بهبود استفاده از معاونت تکنیکی همکاری کنند.

#### 5. خلاصه پیشنهادات

##### ارتقای ظرفیت در داخل سکتور خصوصی

- **بهبود معلومات در مورد بازار کار جهت فراهم آوری معلومات در مورد بازار کار که تجدید شده و براساس جنسیت مورد تفکیک قرار گرفته باشد، و بر مبنای تحلیل و پیش بینی اقتصادی درست انجام شود.**
- **اصلاح سکتور تعلیم و آموزش حرفوی، در ارتباط با ستراتیژی پروگرام ملی انکشاف مهارتها، به شمول ایجاد یک پالیسی ملی در مورد تعلیم و آموزش تکنیکی و حرفوی، و ایجاد یک سیستم ملی ثبت نمودن و تصدیق ارائه کنندگان آموزش.**
- **یافتن راه ها برای استفاده بیشتر از منابع تجارت بین المللی برای حمایت از انکشاف مهارتها، به شمول اینکه آیا همکاری**

تسریع تلاشها برای دستیابی به اصلاحات تحت پروسه اصلاحات اداره عامه

تعدادی از تصامیم در مورد پالیسی و ساختار دولت که باید جهت تسریع پروسه اصلاحات اداره عامه مورد توجه قرار بگیرند وجود دارند. بالین وجود، همانطوری که بسیاری از شاهدان بیان می کنند، ضروری ترین نیاز برای افزایش حمایت سیاسی از این پروسه وجود دارد.<sup>35</sup> اگر به این مسائل گسترده تر در ارتباط با اصلاحات اداره عامه رسیدگی نشود، سکتور خصوصی افغانستان همچنان با اداره عامه ای مواجه خواهند بود که کارکرد ضعیفی داشته و اغلب فاسد و ناتوان برای ارائه حمایت لازمه می باشد.

در اولویت قرار دهی ایجاد پالیسی انکشاف سکتور خصوصی

هنوز هم هیچ چوکت پالیسی گسترده ای برای انکشاف سکتور خصوصی که بتوان فعالیتهای جهت حمایت از انکشاف سکتور خصوصی را از طریق آن انجام داد، و از آن برای تضمین هماهنگی بین فعالان مختلف استفاده کرد، وجود ندارد. این موضوع تأثیرات زیانباری را داشته است، که یکی از آنها این است که تلاشها برای ظرفیت سازی جهت بهبود ظرفیت سکتور عامه برای حمایت از سکتور خصوصی موقتی بوده و اغلب اوقات تحت تأثیر هوسهای دونههای خاص قرار داشته است که به اجرای یک پلان کلی کمک نکرده اند. بنابر این ایجاد فوری چنین پالیسی یک اولویت می باشد.

استفاده موثر تر از کمکها جهت حمایت از انکشاف ظرفیت خدمات ملکی

اقداماتی مانند نظارت در سطح وزارتها و نظارت بر معاونت تکنیکی باید مورد توجه قرار گیرند. این کار باعث دریافت معلومات در مورد کارکرد معاونت تکنیکی گردیده، هماهنگی را بهبود بخشیده و می تواند تضمین کند که تمرکز قوی تری بالای ظرفیت سازی ایجاد گشته است. علاوه، دونهها باید از تمام فعالیتهای معاونت تکنیکی که آنها تمویلشان را بر عهده دارند خواستار گذار شدهی در مورد اهداف، فعالیتهای و تأثیر آنها در ارتباط با ظرفیت سازی گردند. چنین تمرکز تری بالای ظرفیت سازی ممکن است بدان معنی باشد که دونهها باید مقیاس های زمانی و نتایج مورد انتظار خود را دوباره مورد ارزیابی قرار دهند.

در اولویت قرار دهی ساحاتی از ظرفیت سازی که قبلا مورد شناسایی قرار گرفته اند

آنها عبارتند از:

- تحلیل پالیسی در وزارت تجارت و صنایع
- بهبود سرمایه گذاری و ظرفیت تسهیل سازی در آیس
- فهم و تسهیل در ارائه خدمات توسعه تجارت و آموزشهای حرفوی بر مبنای نیازهای بازار
- توانایی برای برقراری ارتباط با سکتور خصوصی، خصوصا ایجاد یک کانال موثر برای دریافت نظریات سکتور خصوصی در مورد اوضاع سرمایه گذاری
- بهبود احصائیه ها برای نظارت بر انکشافات در سکتور خصوصی و اوضاع سرمایه گذاری.

