

- د تبادلې وسیله (medium of exchange)

دیو هیواد اوسیدونکی یواځې دخپلو ملي پیسو په واسطه چې ډیر ښه ورسره عادت دي، تبادله کوي، د نورو پیسو مداخله، د تبادلې معامله کرکیچنه کوي او (دبازار داشتگی) یو لامل ګرځي.

- د ذخیرې وسیله (store of value)

ملي پیسې د سپما او زیرمې په توګه د اقتصادي ثبات، پیاوړتیا، د پانګونو د پیاوړتیا لامل ګرځي، دملي کرنسي ترڅنګ د بیلابیلو پیسو شتون په ذخایرو او سپما منفي اغیزه کوي.

- د تادیې وسیله (means of payment)

د ملي پولو دننه د یوه اقتصاد په حدودو کې په څلورو وارو اقتصادي انفسونو کې تبادله باید په ملي پیسو وي، پرته له هغه توازن او اعتماد له لاسه وځي. غوره به وی چې د پیسو رول یوڅه نور هم واضح شي:

الف) د تبادلې رول:

• د توکو په تبادله کې اسانتیا راولي،

• معاملاتي مصارف کموي،

• د کار ویش او تخصص را منځته کوي،

• مولدیت زیاتوي،

• د خلکو د اړتیاوو د نه مطابقت ستونزه حلوي،

• سوداګری ته پراختیا ورکوي.

ب) د ارزښت د اندازه کولو رول:

• د ذخیرې په توګه رول لوبولو سره، د ملي پیسو په مرسته د عوایدو او دارايي (wealth) د خرید توان چې راتلونکې ته یې انتقال اړین وي ساتل کیږي.

د ذخیرې لپاره د شتمنیو ځینې ډولونه د پیسو په پرتله ګټور تمامیږي خو له دې امله چې پیسې د نقدیت (liquidity) قابلیت لري، نو خلک د معاملاتو په خاطر د نقدو ساتلو ته اولیت ورکوي.

• پیسې د مختلفو نورو تادیاتو د وسیلې رول لوبوي؛ لکه: مالیات د پورادا کول، عواید، مزد، معاش او داسې نور.

• څرنګه چې دتوکو او خدماتو د دتر لاسه کولو او تادیاتو وخت توپیر لري، نو غوره ده چې اوسنی مبلغ معلوم او راتلونکي کې ادا شي. لکه په مزد موافقه کول. دغه شرط په ملي پیسو ډیره ښه پوره کیږي، نه په نورو پیسو.

• پیسې نه یواځې راتلونکي کې د مکلفیتونو د ادا کولو لپاره د تادیې د وسیلې رول لوبوي، بلکې مخکې پرداختونه (advance payment) پلورونکو ته له هغوی څخه د توکو تر لاسه کولو څخه مخکې انتقالیږي

چې دا هم د طرفینو ترمنځ په ملي پیسو ډیر ښه ادا او تصفیه کیدای شي. له پیسو څخه د ټولو پورتنیو دندو توقع هغه مهال کیږي چې په یوه هیواد کې د مربوطه هیواد ملي کرنسي چلند ولري. د بهرنیو اسعارو د چلند ستونزې او ناوړه نتایج:

• د قانون تر پښو لاندې کیدل؛

• د بدو پیسو رامنځته کیدل؛

• بهرنیو پیسو پورې د ملي پیسو تړل کیدل؛

• د یوه فریبنده یا غولونکي شغل جوړیدل؛

• له چلند (دوران) څخه د ملي پیسو د یوې برخې ایستل؛ حال دا چې د پیسو دوران کې موجودیت دهغو د ژوند او له دوران څخه وتل یې د مرینې معنا لرلای شي،

• دملي روحیې خپل کیدل؛

• د پیسو د خرید په قدرت منفي اغیز؛

• په اقتصادي معاملاتو کې د پیسو د حجم د دوران کمښت؛

• د وخت ضایعات (تبادله، محاسبه، انتظارات...)

• د ملي حاکمیت سره اقتصادي جګړه؛

• د بانکونو د پالیسي له منځه وړل؛

• د غیررسمي اقتصاد (Informal Economic) رامنځته کول.

پیسې د مالی مدیریت لومړی جز، د دولت د مالی اقتصاد معیار، عامه ثروت او ملي سرمایه ده، د ملي سرمایې سلامت ساتنه ملي وجیبه ده. د قوانینو، مقرراتو او لوايحو تعميل او رعایت زموږ لومړنی مسپولیت دی. د بهرنیو اسعارو چلند د ملي پیسو ارزښت ته د زیان ترڅنګ د بدو او ښو پیسو د موجودیت لامل ګرځي، چې نامتو اقتصاد پوه ګراشام دهغو زیان داسې ښودلی دی:

According to Gresham's law is a monetary principle stating that "bad money drives out good". For example, if there are two forms of commodity money in circulation, which are accepted by law as having similar face value, the more valuable commodity will gradually disappear from circulation.

یعنی د ملي او قانونی پیسو تر څنګ دنورو پیسو شتون، بدې پیسې رامنځته کوي، چې زموږ د ښو پیسو اوسنی ارزښت او دوران خرابوي. هر څوک کوشش کوي چې بدې پیسې لومړی له ځان څخه لری کړي، مثلاً موږ چې کله سودا اخلو یا د ډریور کرایه ورکوو، دخپلو پیسو څخه هغه تر ټولو زوړ، سولیدلی او شکمن لوټ ور وړاندې کوو، خو نوی لوټ

خان سره ساتو؛ هغه سړی هم دخپلو ټولو پیسو له جملې همدغه (بده) پیسه تر نورو مخکې بل سړی ته ورکوی او په دې ډول دغه (بده) پیسه له سهار ترمازیکره د (بڼې) پیسې په پرتله ډیر دوران کوي. که دټیټ ارزښت لرونکو پیسو سره یو ځای، د لوړ ارزښت لرونکي پیسې په چلند کې وي، دغه ټیټ ارزښت لرونکي پیسې اوچت ارزښت لرونکي پیسې له چلند څخه باسي. د دې دوه نتيجې راوځي:

- بدلې پیسې، بڼې پیسې له دوران څخه باسي.
 - لږ ارزښت لرونکې یا بدلې پیسې د هغو پیسو په پرتله چې لوړ ارزښت لري، ډیر دوران کوي، چې په عین وخت کې د لوړ ارزښت لرونکو پیسو سره په دوران کې وي.
 - هغه پیسې چې په ملي اقتصاد او ورځنیو اقتصادي معاملو کې په دوران کې نه وي د راکډو پیسو حیثیت پیدا کوي. هیڅ اقتصاد نه غواړي چې پیسې یې راکډې وي.
- د هیواد دننه د نورو هیوادو د پیسو دچلند ترڅنګ د افغانیو د ارزښت د سقوط یو شمیر عوامل:
- جنگ او ناامنی او د فزیکي او احساسی ډاډ نشتوالی د اقتصاد لپاره تر ټولو لوی او بد گواښ دی، خو د اتلس کلن جنگ سره سره د ډیرو هیوادو، خصوصاً د گاونډیو په پرتله زموږ اقتصاد کې ښه والی تر سترگو کیږي. سره له دې چې ناامنی او جنگ د استخدام او دملي تولید د اوچتیدو ډیر فرصتونه را څخه اخیستی دی، خو بیا هم تر یوې اندازې کلنۍ وده ترسترگو کیږي، په تیره بیا پیسو (زموږ ملي کرنسې) خپل ثبات او ارزښت ساتلی دی، مګر د هیواد د اقتصادي پوتانسیل او قوی اقتصادي ظرفیت او د ودې او ثبات د ډیرو مساعدو شرایطو سره سره بیا هم نه یو توانیدلی چې اقتصاد مو پرمختګ وکړي چې یو شمیر ښکاره او څرګند عوامل لري:

- تر ټولو لومړنی عامل نیابتی او د گاونډیو له خوا پر موږ باندې تپل شوی جنگ دی. بل عامل یې دا دی چې له بده مرغه موږ د اسعارو دتبادلې لپاره محدودیت نه لرو، یعنې د limited convertibility په عوض یو د convertibility full حالت روان دی؛ هیڅوک د تبادلې لپاره کوم حدود او رسمی جواز نلري، آن داچې اسعار او ملي کرنسې په آسانی له هیواده ایستل کیږي، د پیسو مینځل شته، نارسمی اقتصاد پراخه دی او بده یې دا چې د fixed exchange rate system په نوم هیڅ شی وجود نلري؛ بلکې د multi exchange rate system معمول دی؛ دا په داسې حال کې چې نوسانات هم ډیر زیات دي؛
- د ډالرو د لیلام په واسطه د پیسو د ارزښت کاذب ثبات؛ (چې دا زموږ

یو مجبوریت دی) په دې حالت کې د بهرنیو پیسو د ارزښت کمیدل، په سیده توګه په افغانیو تاثیر لري او ورسره بانک مجبور دی ځینی وخت خپل ثابت ذخایر راوباسي.

- پراخه مالي فساد؛
- د تجارت کسر (چې له نیکه مرغه د ښه کیدو په حال کې دی)؛
- د افغانیو تر څنګ د نورو پیسو چلند چې هره ورځ په سلگونه میلیونه افغانی له چلند څخه وځي؛
- د کلدارو په نرخ کې هر ځل بدلون، د افغانیو د نوسان لامل ګرځي، چې دا په ټول اقتصادي واحدونو (کورنۍ، تصدی، دولت او خارجیانو) منفي اغیز لري؛
- په روحی لحاظ دمعامله کوونکو په نزد بهرنی اسعار ډیر د پاملرنې وړ ګرځي؛
- د افغانیو د خرید قدرت وار په وار کم او بانک مجبورېږي چې د تورم د مخنیوی لپاره د ډالرو د لیلام په شمول یو شمیر اضطراري تدابیر ترلاس لاندی ونیسي.
- د نړۍ په کچه هر هیواد د مرکزي بانک لرونکی دی او د پیسو د نشر او کنترول دنده مرکزي بانک ته سپارل شوېده. دافغانستان بانک زموږ مرکزي یا د دولت بانک دی چې هیوادوالو څخه ځانګړې غوښتنې لري او د بانک نافذه پالیسي او قوانین باید رعایت شي، خو د کلدارو د چلند په صورت کې د مرکزي بانک پالیسي او قانون تحقق نشي موندلای.
- د دې منفي پایلې پرته په ټولو هغو کسانو پریوځي چې د ملي پیسو په عوض په راکړه ورکړه کې بهرنی پیسې په کار وړي.
- مرکزي بانک په یو هیواد کې د پیسسو نشر، دوران او ارزښت پوري مربوط مسایلو څخه څارنه کوي، په ورځنیو معاملو کې د کلداور چلند د مرکزي بانک دغه څارنه له چلنج سره مخامخوي.
- د مرکزي بانکونو موخه د ګټې تر لاسه کول نه دي، بلکې د پیسو د حجم څارنې او د نورو بانکونو او مالي موسساتو د ناکامۍ څخه د مخنیوي په وسیله د اقتصادي ثبات رامنځته کول دي، خو د ملي پیسو ترڅنګ په نورو پیسو دمعاملاتو تر سره کول، د دې لامل کیږي چې مرکزي بانک نور مالی موسسات حمایه نشي کړای .
- مرکزي بانک د یوه ملي ارزښت (ملي کرنسې) ساتونکی بانک دی، خو هغه هیوادوال چې په معاملاتو کې پردی پیسې کاروي، دغه ارزښت ترېښو لاندې کوي.
- ملي پیسو ته تقاضا:
- دغه تقاضا تر هرڅه مخکې معاملاتو ته په ضرورت کې احساسیږي



چې خلک د خپلو عوایدو یو برخه د معاملاتو د پرمخ وړلو په موخه په نقده توګه له ځان سره ساتي.

• احتیاطي تقاضا: همدارنګه خلک د احتیاط په موخه یوه اندازه نقدې پیسې له ځان سره ساتي ترڅو د ناوړه مالي پېښو او خطرونو سره مجادله وکولای شي.

• د سوداګرۍ او پانګونې لپاره تقاضا: سوداګر او نوی پانګوونکی د بازار د معاملاتو په اجرا کولو سره د ګټې پورته کولو په موخه د نقدو پیسو تقاضا کوي.

• د نقدو ساتل د لګښت لرونکي دي. کله چې د پور پانډو څخه تر لاسه کیدونکي ګټه زیاته وي نو خلک نقدو ته ترجیح نه ورکوي، او پورپاڼي خریداري کوي.

په پورتنیو ټولو حالاتو کې ملي پیسې دغو تقاضاوو ته ښه ځواب ویلی شي، پرته له هغه د اقتصاد د ډګر دغه ساحات فلج کیږي.

یو شمیر نور عوامل هم شته چې زموږ اقتصاد ته د زهرې حیثیت لري، لکه له مالیاتو څخه تېښته، قاچاق، بهر ته د ځوانانو مهاجرت چې هر یو زیاته اندازه پیسې قاچقېرانو ته ورکوي یا یې ځان سره وړي، د پیسو مینځل، د حج دفریضې لوړ مصارف، بهر ته د یو شمیر غیر ضروري سفرونو، د ودونو افراطي مصارف، بهر ته د ناروغانو تګ او تداوی، د انتخاباتو مصارف، د داخلي کشمکشونو او جنگ لوړ مصارف، د تجملي اجناسو د استعمال او داسې نورو ډیر لوړ او بیخایه مصارف، موازی بازارونه، د ناامنی له کبله د پانګونو کمښت او دې ته ورته هغه عوامل دي چې د پردیو هیوادو د پیسو د چلند له عامل سره یو ځای کیږي او زموږ اقتصاد له لوی زیان سره مخامخ او کیدای شي له پېښو یې و غورځوي. په دغو ټولو مصارفو کې له بهرنیو پیسو کار اخیستل کیږي، چې بوج یې د هر افغان په اقتصاد باندې راځي.

پیشنهادونه:

• تر هر څه دمخه د یوې پتمنې، عادلانه او باعزته سولې لپاره د ملي ارادې جوړول او ملي یووالی،

• د ملي ارزښتونو پالل او پیاوړی کول،

• د افغانستان بانک او د افغانستان د بانکولي د قوانینو درناوی او دهغو رعایتول،

• د کلدارو په عوض په افغانیو د معاملاتو ترسره کول؛ ټول ملي محسابات د ډالرو او نور پیسو په عوض په افغانیو محاسبه او ترسره کول،

• د افغانستان بانک له خوا د ټیټ کمیشن په وړاندې د تبادلې دیوې کرکې پرانیستل؛ ترڅو کلداری د ازادو (خصوصی) صرافيو په پرتله ارزانه

تبادلې کړي او هیوادوال د صرافيو په عوض د بانک دغو کرکیو ته مراجعه وکړي، دا نوښت به له یوې خوا ددی امکان برابر کړي چې د بانک یو شمیر مامورین به مصروف شي، بانک به ډیر لږ کمیشن واخلی چې خلکو ته به ارزانه تمام شي، د افغانیو راکړی ورکړی به وهڅول شي، د بی جواز صرافانو او کمیشن کارانو لاس به له تور بازار څخه لند شي.

• د افغانستان بانک له خوا د یو شمیر اصلاحاتو عملي کول، له هغې جملې د صرافۍ د جوازونو محدودول، تر ممکنه حده پورې د اسعارود ثابت نرخ ساتل، د مالیې وزارت او په ولایاتو کې د مستوفیتونو په مرسته د قاچاق او له مالیاتو د تېښتې مخنیوی، له تور او جرمي اقتصاد، غیررسمی اقتصاد او مالی فساد سره د مبارزې دوام، له لسګیز څخه د ټیټو پیسو (لکه یوه، دوه او پنځه افغانیګی سکې) ترویج او د پیسو فزیکي ساتنې ته د هیوادوالو هڅونه،

• د پیسو فزیکي ښې ساتنې ته توجه (لکه له چرمي بکس څخه استفاده)،

• د اذهانو تنویر او خلکو ته د قانون درعایت د اهمیت ښودل،

• پولیسې تدابیر،

• د معاشاتو، دولتي خریداریو، تدارکاتو او نورو پرداختونو اجرا کول په افغانیو.

هیله ده درانه هیوادوال د خپل ملي اقتصاد او دملي پیسو د ارزښت او د پیروندې دتوان او قدرت د استحکام او پیاوړتیا لپاره په ملي روحيې سره ملا وتړي، د دولت قوانینو ته درناوی وکړي، د افغانستان بانک پالیسي ته ځان ژمن وبولي، په ورځنیو راکړ-ورکړو کې خپلې ملي پیسې وکاروي. ستاسو دغه ډول روحیه، د ملي اقتصاد ملا تر کول دي.

افغانستان شاته نه ځي، مخ په وړاندې ځي !

پیاوړی اقتصاد زموږ استقلال، عزت او پرتم دی.



گشایش سیستم‌های معلوماتی در وزارت کار و امور اجتماعی

گردیده‌است و اکنون سیستم‌های آنلاین پی‌گیری مراسلات اداری پی‌گیری پروژه‌های تدارکاتی و سیستم گزارش‌دهی و ارزیابی پروژه‌ها از دست‌آوردهایی اند که اکنون گشایش می‌یابند و گام بزرگی در تطبیق حکومت‌داری الکترونیکی در این وزارت پنداشته می‌شوند.

سپس محترم داکتر مجیب مهمند؛ رییس حکومت‌داری الکترونیکی وزارت مخابرات و تکنالوژی معلوماتی طی سخنانی، پیرامون مزایای استفاده از فن‌آوری‌های اطلاعاتی در حکومت‌داری الکترونیکی دست‌آوردهای وزارت کار و امور اجتماعی را در این راستا ستوده و از تلاش‌های ریاست تکنالوژی معلوماتی در برداشتن گام‌های سودمند در این بخش سپاس‌گزاری نمود.

بعداً محترم آغا محمد حیدری رییس تکنالوژی معلوماتی وزارت کار و امور اجتماعی با ارایه‌ی پرزنتیشن همه‌جانبه، سیستم‌های معلوماتی وزارت کار و امور اجتماعی را به معرفی گرفته گفت: اکنون سه سیستم (سیستم پی‌گیری مراسلات اداری، سیستم پی‌گیری پروژه‌های تدارکاتی و سیستم گزارش‌دهی و ارزیابی پروژه‌ها) در این وزارت گشایش می‌یابند و کار بالای ساختن سیستم‌های آنلاین مدیریت محاسبه‌ی جنسی سیستم ثبت اسناد و بایگانی (آرشیف) و سیستم ثبت املاک جریان دارد که در آینده این سیستم‌ها نیز پس از تکمیل گشایش خواهند یافت.

در پایان؛ سیستم‌های یادشده با قطع نوار از سوی مسوولان وزارت کار و امور اجتماعی رسماً گشایش یافته و مورد بهره‌برداری قرار گرفت.

سیستم‌های معلوماتی در وزارت کار و امور اجتماعی که به کوشش ریاست محترم تکنالوژی معلوماتی این وزارت ایجاد گردیده‌اند، طی محفلی گشایش یافت.

در محفلی که به مناسبت افتتاح سیستم‌های معلوماتی در این وزارت به اشتراک محترم سید انور سادات سرپرست وزارت کار و امور اجتماعی محترم مسعودالله اوریاخلیل معین امور مالی و اداری، برخی از رییسان آمرین و کارمندان در تالار معینیت امور اجتماعی برگزار گردیده بود در نخست محترم سید انور سادات؛ سرپرست وزارت کار و امور اجتماعی طی سخنانی، ایجاد سیستم‌های معلوماتی را در کاهش فساد اداری به میان آمدن شفافیت، سرعت بخشیدن در کارها و بهبود فرایندکاری سودمند خوانده افزود: حکومت وحدت ملی همواره بر حکومت‌داری الکترونیکی تأکید داشته، در این راستا متعهد بوده و دست‌آوردهای بی‌شماری نیز داشته‌است.

آقای سادات گفت: در سالیان گذشته برنامه‌هایی؛ مانند ایجاد حاضری الکترونیکی برای کارکنان، ایجاد سیستم پرداخت معاشات کارمندان از طریق موبایل (Mobil money) ایجاد سیستم مدیریت کارت هویت کارمندان، ایجاد مرکز معلوماتی (Data center) ایجاد سیستم الکترونیکی توزیع جواز کار اتباع داخلی و خارجی در مرکز و ولایت‌ها و ایجاد سیستم نصب GPS برای وسایط نقلیه‌ی وزارت به منظور جلوگیری از سوءاستفاده و کاهش مصارف از کارهایی اند که در این وزارت تطبیق

پالیسی ملی محافظت از اطفال؛ در مشوره با نهادهای ملی و بین‌المللی ساخته خواهد شد

محترم غلام حیدر جیلانی؛ معین امور اجتماعی وزارت کار و امور اجتماعی با ابراز این رویکرد گفت: یک پالیسی جامع و ملی به همکاری تخنیکی یونیسف، طی یک قرارداد با انستیتوت آی بی سی آر (IBCR) و در مشوره با تمامی نهادهای ملی و بین‌المللی، نهادهای زیربند و دست‌اندرکارانی که در راستای محافظت از اطفال کار و فعالیت می‌نمایند ترتیب خواهد شد.

آقای جیلانی افزود: پالیسی ملی محافظت از اطفال؛ در روشنایی قانون حمایت از اطفال ساخته خواهد شد و در این پالیسی به تمامی بخش‌های اطفال آسیب‌پذیر و حقوق آنان توجه جدی خواهد شد.

وی علاوه کرد که هدف از برگزاری نشست امروزی، شریک‌ساختن معلومات فشرده پیرامون پروژه و تهیه پالیسی ملی محافظت از اطفال و کارهایی که تا اکنون صورت گرفته است می‌باشد که با مسئولین زیربند شریک و دیدگاه‌های آنان نیز گرفته خواهد شد.

معین امور اجتماعی با سپاس‌گزاری از کمک‌ها و همکاری‌های همیشگی یونیسف، از تمامی اشتراک‌کنندگان خواست تا در ساختن پالیسی ملی محافظت از اطفال، دیدگاه‌های ارزنده‌شان را با مسوولان شریک ساخته و مسوولیت ملی و اسلامی خود را در عرصه حقوق اطفال کشور ادا نمایند.

در نشست افتتاحیه‌ی تهیه نمودن پالیسی ملی محافظت از اطفال شمار زیادی از نمایندگان ادارات ملی و بین‌المللی و ادارات زیربند دولتی اشتراک ورزیده بودند که با ابراز دیدگاه‌های‌شان، این اقدام وزارت کار و امور اجتماعی را یک گام نیک دانسته و در مورد غنمندی بیش‌تر



این پالیسی وعده همکاری سپردند.

گفتنی است که در اوایل ماه روان، یک قرارداد به ارزش (۳۵۴۵۲۱) دالر

امریکایی از سوی وزارت کار و امور اجتماعی با یک انستیتوت کانادایی آی بی سی آر (IBCR) به امضا رسید که با توجه به این قرارداد، یک پالیسی ملی برای محافظت از اطفال ساخته می‌شود، سیستم ابزار مدیریت موجوده، قضایای محافظت از اطفال مرور و تقویت گردیده و همچنان نظر به این قرارداد، انستیتوت یادشده در بخش ظرفیت‌سازی کارمندان ریاست شبکه محافظت اطفال، تقویت سیستم مدیریتی تأسیس رهنمود برای تحقیق محافظت از اطفال و تقویت سیستم بانک معلوماتی برای محافظت از اطفال نیز کار خواهد شد.

امضای تفاهم‌نامه همکاری با مؤسسه خیریه آینده مصئون



تفاهم‌نامه همکاری میان وزارت کار و امور اجتماعی و مؤسسه خیریه «آینده مصئون» جهت کمک با پرورشگاه‌ها و خانواده‌های بی‌بضاعت به امضا رسید.

محترم غلام حیدر جیلانی؛ معین امور اجتماعی وزارت کار و امور اجتماعی حین امضای تفاهم‌نامه با مؤسسه خیریه «آینده مصئون» که به هدف ارایه کمک‌های مالی، خوراکی، بهداشتی، آموزش و پرورش و پوشاک برای کودکان یتیم و خانواده‌های بی‌بضاعت به امضا رسید، از نهاد یادشده سپاس‌گزاری نموده، خواستار همکاری‌های همیشگی آنان با این وزارت گردید.

محترم بهروز حمید نماینده مؤسسه خیریه آینده مصئون؛ امضای تفاهم‌نامه همکاری با اطفال یتیم و خانواده‌های بی‌بضاعت را که این قشر جامعه زیر پوشش خدمات وزارت کار و امور اجتماعی قرار دارند را یک گام ارزنده خوانده، از گسترش همکاری‌ها میان دو سازمان خبر داده، خاطرنشان کرد که این همکاری‌ها در آینده نیز گسترش و ادامه خواهند یافت.

گفتنی است که مؤسسه خیریه آینده مصئون؛ یک نهاد غیر انتفاعی بوده که در بخش‌های اجتماعی، فرهنگی، آموزشی و کمک با یتیمان و خانواده‌های بی‌بضاعت فعالیت می‌نماید.



یک گروه انسانی است. هر کجا که یک گروه دارای حد کافی از تجارب مشترک باشد، فرهنگ شکل می‌گیرد. خانواده‌ها و گروه‌های کاری نخستین محل‌های شکل‌گیری یک فرهنگ است. ملیت، مذهب، زبان زمینه‌های فنی و علمی مشترک مربوط به یک گروه کوچک یا بزرگ جامعه، عوامل ایجاد فرهنگ کار است.

کار؛ دارای تعاریف چندگانه است. در فلسفه «کار» به معنای هر فعلی است که از فاعل سر بزند. در این حالت، تمام موجودات هستی کار می‌کنند. در فزیک «کار» به انرژی در حرکت اطلاق می‌شود؛ ولی تعریف مورد نظر در فرهنگ کار، بعد اقتصادی آن است که به معنای فعالیت‌های فکری و فیزیکی انسان است که موجب ایجاد ارزش افزوده در تولید کالا یا خدمات گردد.

به طور کلی فرهنگ کار عبارت است از: مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده. به عبارت دیگر؛ فرهنگ کار یعنی این که در وجود کارکنان یک سازمان چه ارزش‌ها و نگرش‌هایی درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است. براساس این رویکرد می‌توان

فرهنگ کار؛ به عنوان شیوه زندگی، نقش بنیادی و زیربنایی در ارتقای سطح پویایی جوامع دارد.

در مقایسه با مفاهیمی چون فرهنگ سازمانی، فرهنگ عمومی و نظایر آن مفهوم فرهنگ کار کم‌تر تعریف شده است. فراهم‌آوری امکان تصمیم‌گیری بر اساس عقل و درایت در تمام مراحل زندگی به ویژه از دوران کودکی از جمله بنیان‌های اصلی و تأثیرگذار در ایجاد و تقویت فرهنگ کار شمرده می‌شود. زمانی که فرهنگ کار نهادینه گردد، کار به عنوان یک ارزش تلقی می‌شود و همه افراد جامعه در سطوح گونه‌گون، کار کردن را مسیر توسعه موزون جامعه می‌دانند و از طریق درست کار کردن به توسعه اقتصادی کمک می‌نمایند.

اصطلاح «فرهنگ کار» ترکیبی از دو مفهوم «فرهنگ» و «کار» است. هنگامی که سخن از فرهنگ به میان می‌آید، مراد روش یا چگونگی انجام و عینیت یافتن موضوعی مشخص است. چگونگی کنش یا رفتار در قلمرو مشخص، ریشه در باورها، اعتقادات، دانش، معلومات و در مجموع پذیرفته شده‌های مشترک اعضای یک جامعه یا گروه دارد. در پیوند با مفهوم فرهنگ، «ادگار شاین» می‌گوید: فرهنگ ساخته

مفهوم فرهنگ کار

فرهنگ کار را بایستی مقوله‌ای پویا دانست که در جریان صنعتی شدن روند تکاملی خود را طی می‌نماید. عصاره فرهنگ کار چگونگی تولیدات ملی و میزان آن می‌باشد که خود بر رفاه اجتماعی اثر می‌گذارد و تولید به نوبه خود بر فرهنگ کار و روابط اجتماعی اثر شایانی دارد. فرهنگ کار از فرهنگ‌سازمانی نشأت می‌گیرد. فرهنگ سازمانی پدیده مبهمی است. برای تصمیم‌گیری درباره فرهنگ سازمانی و فرهنگ کار، تشخیص و تفکیک باورهای راهنمای بنیادی از باورهای روزمره و ضروری است.

در سازمان، باورهای راهنمای عالی زمینه ایجاد باورهای عملی و واقعی کار و زندگی را فراهم می‌آورند. باورهای راهنما به دو دسته تقسیم می‌شوند: باورهای بیرونی که مربوط می‌شود به نحوه رقابت و هدایت کسب و کار و باورهای درونی که مربوط می‌شود به نحوه مدیریت و هدایت سازمان.

فرهنگ کار عبارت است از: مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده (مکیدفر، ۱۳۸۰).

براساس این رویکرد می‌توان فرهنگ‌سازمانی را به عنوان پدیده‌ای در نظر گرفت که بخشی از آن مربوط به چگونگی انجام کار می‌باشد که به آن فرهنگ کار گفته می‌شود. هنگامی که فرهنگ کار در یک سازمان یا جامعه ضعیف ارزیابی می‌شود. این بدین معنا است که کارکنان به انجام کار مفید و مؤثر تمایل ندارند و در نتیجه، فعالیت‌های آن‌ها از اثر بخشی کم‌تری برخوردار است. در چنین شرایطی منابع به کار گرفته شده حداکثر بازده ممکن را نخواهد داشت.

مسئله ایجاد فرهنگ کار مثبت و حذف فرهنگ‌های منفی در روند کار سازمانی، یکی از موضوعاتی است که سازمان‌های امروز با آن روبه‌رو هستند. به نظر می‌رسد که این مقوله چه در میان کشورهای پیشرفته صنعتی و چه در میان کشورهای توسعه‌یافته، سال‌هاست در ایجاد و رشد فرهنگ کار مثبت و توسعه احساس مثبت نسبت به کار در نیروی انسانی خود در مقایسه با کشورهای در حال توسعه که در نیمه راه هستند به توفیقات چشم‌گیری دست یافته‌اند؛ اما این که بگوییم تمامی عوامل در سازمان‌های پیشرفته جهان در جهت شکوفایی فرهنگ کار مثبت و مطلوب آن‌ها است، به بیراهه رفته‌ایم. زیرا مسئله توسعه فرهنگ کار سازمانی حتا در سازمان‌های موفق جهان یکی از دغدغه‌های فکری مدیران تصمیم‌ساز آن سازمان‌ها می‌باشد.

فرهنگ سازمانی را به عنوان پدیده عام‌تری در نظر گرفت که بخشی از آن مربوط به چگونگی انجام کار بوده که به آن «فرهنگ کار» گفته می‌شود.

مفهوم فرهنگ: فرهنگ به عنوان یک اصطلاح فنی در نوشته‌های انسان‌شناسان در اواسط قرن نوزدهم وارد شده است. هنگامی که سخن از فرهنگ به میان می‌آید؛ مراد روش یا چگونگی انجام و عینیت یافتن موضوعی مشخص است. چگونگی کنش یا رفتار در قلمرو مشخص ریشه در باورها، اعتقادات، دانش، معلومات و در مجموع پذیرفته شده‌های مشترک اعضای یک جامعه یا گروه دارد.

مفهوم کار: کار بخش اساسی زندگی است. ما انسان‌ها نیازمندی‌های زیادی مانند لباس، سرگرمی، سفر، تحصیل و دیگر امکاناتی که به آن‌ها عادت کرده‌ایم داریم. مقایسه کار در کشورهای پیشرفته و کشورهای جهان سوم نشان می‌دهد که نه تنها تکنالوژی کاملاً متفاوت است؛ بلکه روش‌های انگیزه‌دهی و ارتباطات اجتماعی نیز تغییر می‌کند؛ اگر ما کار در جهان کنونی را با کار در انقلاب صنعتی قرون وسطی و امپراطوری ساسانی مقایسه کنیم، خواهیم دید که کار دارای تعاریف چندگانه‌ای است و تعاریف زیادی از جانب متخصصان مختلف و با مکاتب فکری متفاوت ارایه شده است. در فرهنگ فارسی سخن؛ کار چنین تعریف شده است: «آنچه از کسی سر می‌زند، عمل و دیگر این که فعالیتی که شخص به طور روزانه به آن مشغول است و معمولاً بابت آن حقوق دریافت می‌کند». ولی تعریف مورد نظر در فرهنگ کار، بعد اقتصادی آن است که به معنای فعالیت‌های فکری انسان است که موجب ایجاد ارزش افزوده در تولید کالا یا خدمات گردد.

کار دارای ویژگی‌های متعددی است:

- دایمی و همیشگی است؛
- به تولید کالا و خدمات می‌انجامد؛
- دست‌مزدی برای آن در نظر گرفته می‌شود؛
- به برقراری تعالی جسمانی و حفظ سلامت روحی و بدنی انسانی منجر می‌شود؛
- موجب تقویت روابط اجتماعی و ارضای نیازهای اجتماعی افراد می‌گردد؛
- به تزکیه نفس و جلوگیری از مفاسد اجتماعی و اخلاقی منجر می‌گردد؛
- وسیله‌ای برای اندازه‌گیری نقاط قوت و ضعف انسان‌ها است؛

او حیات پاکیزه می‌بخشیم و پاداش آن‌ها را به بهترین اعمالی که انجام داده‌اند خواهیم داد.

آثار فرهنگ کار

مجموعه نگرش‌ها و ارزش‌های پذیرفته شده کارکنان در مورد مقوله کار می‌تواند به آثاری منجر گردد که در دو وضعیت فرهنگ کاری ضعیف و قوی پیامدهای زیر را به دنبال خواهد داشت. در حالت وجود فرهنگ کاری قوی و مثبت در میان کارکنان یک سازمان؛ انگیزه و کیفیت بالا، همکاری، همدلی و هم‌فکری امری معنا داری است. افزون بر آن در فرهنگ کاری قوی و مثبت، محیط با نشاط می‌باشد و از تغییرات استقبال می‌شود. کسی در پی دریافت حق بیش از ضوابط پذیرفته شده نیست و سلامت کارکنان حفظ می‌گردد. در حالت فرهنگ کاری ضعیف افراد به دنبال گریز از کار، علیه یکدیگر بودن و حفظ منافع فردی هستند. از سوی دیگر در نتیجه کیفیت و کمیت تولیدات پایین و به دلیل روابط کاری نامناسب، انواع استرس‌های مخرب محیط کاری و بیماری‌های روانی افزایش یافته و ایمنی محیط کار در اثر بی‌دقتی‌ها، کاهش خواهد یافت. موارد فوق و بسیاری دیگر از آثار و پیامدهای فرهنگ کاری، حاکی از اهمیت موضوع است.

شاخص‌های فرهنگ کار

سؤال اساسی این است که چه عواملی یا مؤلفه‌هایی فرهنگ کار را تشکیل می‌دهند؟ به طور کلی عوامل بسیاری مانند عوامل جغرافیایی، محیطی، اقتصادی و اجتماعی در شکل دادن به فرهنگ کار مؤثر هستند. در ادبیات، موضوع به مواردی مانند میزان آمادگی و توان کاری نیروی انسانی، تسلط کارکنان بر ماهیت شغل، میزان حمایت سازمان از کارکنان، میزان انگیزه و تعهد کارکنان به کارفرما سازمان و مدیران، کیفیت رایانه بازخوردها، میزان اعتبار و تطابق تصمیمات با قوانین سازمانی، نگرش‌ها و روحیه کار جمعی، اخلاق کاری و غیره اشاره شده است. در کل نه عامل را می‌توان برشمرد:

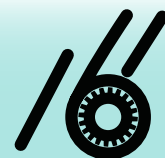
- ارزش‌های درونی و بیرونی کار؛
- تصویر ذهنی از استعداد کاری خود؛
- احساس مفید بودن سازمانی؛
- میزان عدالت سازمانی؛
- میزان وضوح نقش‌ها و روش‌های کاری جدید؛
- نگرش مثبت به کار؛

نباید فراموش کرد، مدیران برای ایجاد و رشد فرهنگ مطلوب سازمانی با عاملی چون انسان روبه‌رو هستند که بسیار پیچیده است. انسان؛ توان انگیزه، اعتقاد و باورهای نهفته در درون دارد که باید در جهت مثبت بالفعل شود و این جز در سایه یک مدیریت کارآ و قوی محقق نمی‌شود. آنچه که در نگاه اول به مقوله فرهنگ کار به ذهن خطور می‌کند، رایانه تعاریفی از فرهنگ، کار و فرهنگ کار سازمانی است. توجه به عوامل اثرگذار در انگیزه نیروی انسانی شاغل در سازمان از موضوعات بسیار مهمی است که پژوهش‌گران دانش مدیریت، از سال‌ها بدین سو در پی شناخت هر چه بهتر این عوامل هستند. عواملی چون عامل اجتماعی برای شناخت رفتار نیروی انسانی در کار، عامل روانی در جهت رفع نیازهای کارکنان از طریق کارکردن، عامل سازمانی که شامل ساختار سازمانی و نظریه‌های مدیریت در جهت ایجاد حس تعلق افراد به کار در سازمان‌ها و در نتیجه افزایش کارایی آنان می‌شود و سرانجام، عامل سرپرستان و شیوه سرپرستی آن‌ها.

به طور کلی می‌توان گفت که نگرش مثبت به کار و برخورداری از وجدان کار بالا و با ارزش، جزء تشکیل دهنده فرهنگ کار در سازمان و نقطه آغاز کار بهتر و رسیدن به بهره‌وری و کارایی مطلوب است.

جایگاه فرهنگ کار در اسلام

یکی از موضوعاتی که همیشه مورد تأکید دین اسلام قرار گرفته، بحث کار و کوشش و پرهیز از بطالت و مبنا قرار دادن کار برای شکوفایی استعدادهای انسان و تربیت اوست و این امر هم در قرآن و هم در سنت قابل مشاهده است. قرآن به شدت انسان را از حرف زدن‌های بی‌عمل منع و همواره تأکید می‌کند که فضل خدا نصیب کسانی خواهد شد که اهل کوشش و تلاش باشند. در آیات (۳۹ تا ۴۱ سوره نجم) آمده است: «و این که برای انسان بهره‌ای جز تلاش و کوشش او نیست و تلاش او به زودی دیده می‌شود و سپس به او جزای کافی داده خواهد شد». «آن کسی که سرای آخرت را بطلبد و تلاش و کوشش خود را برای آن انجام دهد، در حالی که ایمان داشته باشد، سعی و تلاش او از سوی خدا پاداش داده خواهد شد» (سوره اسراء آیه ۱۹). بر اساس یکی دیگر از آیات قرآن هر کسی که مسوول کاری است که انجام داده و باید عکس‌العمل آن را چه خوب و چه بد پذیرا باشد. در آیه ۳۸ سوره مدثر به صراحت این موضوع مطرح شده است که هر کسی در گرو اعمال خویش است. آیه ۹۷ سوره نحل بیان‌گر این مطلب است که هرکس کاری شایسته انجام دهد، خواه مرد باشد، خواه زن، در حالی که مؤمن است به



- نظام فرهنگی حاکم بر جامعه؛
- برخورداری از میزان وجدان کاری بالا.
- در مجموع، میزان آمادگی و استقبال از تغییر به ویژه روش‌های مربوط به افزایش بهره‌وری و یا مقاومت در مقابل آن، فرهنگ کاری را تحت تأثیر قرار داده، تقویت یا تضعیف خواهد ساخت.
- ۲. نقش تشکلهای صنفی در ارتقای فرهنگ کار؛
- ۳. نقش خانواده در ارتقای فرهنگ کار؛
- ۴. نقش مدیریت در ارتقای فرهنگ کار؛
- ۵. انگیزه کار؛
- ۶. نقش رسانه‌ها در ارتقای فرهنگ کار.

فرهنگ کار و چالش‌های اجتماعی

کار آن گونه که ما اکنون می‌شناسیم، به وجود آورنده یک‌سری چالش‌های سخت اجتماعی است.

اگر بسیاری از مردم از کارشان لذت می‌برند و از رضایت کاری بالایی برخوردارند؛ اما اشخاصی هستند که این‌گونه نیستند. به گونه کلی کار کردن خوب است؛ اما هستند کسانی که به علت فشار ناشی از کار بیمار شده یا ناراحتی روانی پیدا می‌کنند. بعضی از مردم کار را صرفاً به خاطر آن دوست ندارند که آن را تجربه کرده‌اند. بنابراین، یا از انجام آن اجتناب می‌ورزند و یا تا آن جایی که ممکن است آن را کمتر انجام می‌دهند. مطالعات نشان می‌دهد که کار از مزایای پنهانی برخوردار است که تنها با از دست دادن آن مشخص می‌شود. دلیلی که مردم در فرهنگ ما هنگام بیکاری احساس شادی نمی‌کنند آن است که آن‌ها اصول اخلاق کار را پذیرفته‌اند.

راهکارهایی جهت ارتقای فرهنگ کار

بدون تردید که برای تجزیه و تحلیل و ارتقای فرهنگ کار در هر سطح شناخت عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ کار امری حیاتی است. روابط متقابل میان کار، سرمایه و محیط اجتماعی سازمان به شکلی که آن‌ها در یک مجموعه کامل متوازن و هم‌آهنگ کردن، حایز اهمیت است بهبود فرهنگ کار به این امر بستگی دارد که ما چگونه عوامل اصلی سیستم اجتماعی - تولیدی را مشخص می‌کنیم و به کار می‌بریم. اصولاً ارتقای فرهنگ کار تحت تأثیر عوامل متعددی است که در یک طرف آن فرهنگ، ساختار اجتماعی، سیاسی، فنی، مدیریتی جامعه و در طرف دیگر آن ساختار طبیعی و اقلیمی وجود دارد. عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ کار عبارت اند از:

فرهنگ محیط کار مطلوب؛

۱. نقش نخبگان و سخت‌کوشی در ارتقای فرهنگ کار؛





په افغانستان کې د نفتو څرنگوالی

انجنیر فریداحمد باور

تر اوسه پورې د افغانستان په پنځو نفتي حوزو باندې څېړنې او پلټنې شوې دي خو ډېرې سیمې لا اوس هم بې څېړنې پاتې دي.

په افغانستان کې د لومړي ځل لپاره په ۱۹۵۶ میلادي کال کې د نفتو اکتشاف او پلټنه پیل شوه چې په پایله کې یې د ۱۹۵۹ میلادي کال په ورستیو کې د سرپل ولایت د انګوت د سیمې نفت پیدا او کشف شول او د را ایستني لپاره یې عملي لارې چارې په لاره واچول شوې، تر ۱۹۶۶ میلادي کال پورې په افغانستان کې د نفتو ۵۰ ځاګانې وګنډل شوې. چې په یو ډېر کم ظرفیت یې د نفتو تولید پیل کړ، د نفت پوهانو په اند افغانستان په ورځني ډول د ۳۰۰ زره بوشکو نفتو د تولید ظرفیت لري چې په کلني ډول ترې لس ملیارد ډالر په لاس راتلای شي، د افغانستان په شمال کې د آمو دریا نفتي حوزه په خورا لویه پیمانه نفت لري چې د نړۍ د ۱۵۲ لویو نفتي حوزو په کتار کې ۱۵ ام مقام لري، د دې حوزې په اړه ویل کېږي چې په دې نفتي حوزه کې ۱۵ تریلیون متر مکعب خام نفت زېرمه دي، او که دا مقدار په بوشکو واورول شي ۶۰ تریلیون بوشکې خام نفت ترې جوړېږي چې د نفت لرونکو هیوادونو په کتار کې نهم ځایي نیسي.

په ۲۰۰۶ میلادي کال د امریکا د فوسيلي منابعو د ادارې په خبره افغانستان ۱،۵۹۶ میلیارډ بوشکې نفت، ۴۴۴ میلیارډ متر مکعب طبیعي ګاز او ۵۶۲ میلیون بوشکې مایع ګاز شتون لري، خو د دې ادارې لخوا په ۲۰۰۹ میلادي کال کې اعلان وشو چې په افغانستان کې د ۶۰۰۰-۷۰۰۰ میلیارډ مکعب نفت شته دي، د افغانستان د معادن او پترولیم وزارت وايي د شېرغان او حیرتان تر منځ کابو ۱،۸ میلیارډ مکعب نفت پراته دي.

په اوسني وخت کې د خپلې اقتصادي او پرمختیايي پروژو لپاره شپږ یا اوه ملیارده ډالرو ته اړتیا ده چې که افغانستان په خپلو نفتو را ایستلو کار وکړي تر دې به ډېرې پیسې په لاس راوړي.

هیڅه دي نه وي چې په افغانستان کې تر اوسه لا ډېرې سیمې بې پلټنو پاتې دي چې که په اړه یې معلومات تر لاسه شي ښايي خورا لوړه اندازه پیسې ترې په لاس راوړل شي، افغانستان له دومره زیاتو نفتو سره سره د نفتو تولیدونکی هیواد نه بلل کېږي. نوټ: په دې مقاله کې چې د بوشکې اصطلاح کار شوې ده موخه ترې هغه معیاري او نړیوالې بوشکې دي چې حجم یې ۱۵۹ لیتره دی.

نفت د اوسنیاې کلمې (نپتا) څخه اخیستل شوې او وروسته د عربو لخوا په نفت اړول شوې ده، په فرانسوي ژبه کې هم ورته (Naphte) ویل کېږي په انګلیسي ژبه کې ورته Petroleum اصطلاح کارول کېږي چې Petro د ډبرې او oleum د تیلو په ماناده.

نفت هغه مایع ده چې په ترکیب کې یې دوه عنصره کاربن او هایډروجن ستر ونډه لري، او په یو کم مقدار پکې درانه عناصر لکه: نایتروجن او سلفر او ځیني نور عناصر هم وجود لري.

پخوانیو متمدنو قومونو، اشوریانو او بابلیانو له میلاد څخه پنځه سوه کاله مخته له نفتو څخه ګټه پورته کوله او هغه به یې د غیر قابل نفوذ مادې په حیث کاروله، او په ډېرو تاریخي اثارو کې یې تر سترگو شوي دي.

د منځنیو پیړیو په پیل کې مسلمانو پوهانو له سپینو نفتو څخه د څراخونو په بولو کې ګټه پورته کوله چې په وسیله به یې د بغداد ښار واټونه پرې روښانه کول.

د نفتو لومړی میدان په نهمه میلادي پېړۍ کې د آذربایجان په باکو ښار کې پیدا او کشف شو، او د دې ترڅنګ د نفتو لومړۍ څاه په ۱۷۴۵ میلادي کال کې د فرانسویانو لخوا وګنډل شوه او په مجهزو وسایلو باندې یې نفت د ځمکې سرته راپورته کړل.

په ۱۹ مه پېړۍ کې د نفتو را ایستلو تخنیک په خورا بېساري ډول پرمخ ولاړ او په ډېرو هیوادونو کې د نفتو د رایستلو ځاګانې وګنډل شوې.

د نفتو پیدایښت او سرچنې په اړه ویل کېږي چې میلیونونه کاله مخته ژوندي موجودات د اکسېجن په نشت کې تر خاورو لاندې پاتې شوې دي او په نفتو باندې بدل شوي.

د پتروشیمي پوهانو په اند افغانستان او منځني ختیځ د نړۍ یوه لویه برخه نفتي زېرمې لري، د افغانستان هر سیمه یوه کیمیاوي مادې درلودونکې ده او هیڅ داسې ساحه نسته چې بې کیمیاوي مادې دي وي.

د افغانستان د نفتو په اړه په بېلابېلو وختونو کې بېلابېل ارقام ورکول شوي دي.

یو وخت داسې فکر کېده چې په افغانستان کې ۱،۸ میلیارډ بوشکې خام نفت، ۳۰۰۰ میلیارډ متر مکعب طبیعي ګاز او ۵۶۲ میلیون بوشکې مایع ګاز شتون لري، خو په ورستیو کې دا رقمونه بدل شوي دي، د امریکا د ناسا څېړنیزې ادارې وايي چې په افغانستان کې سل داسې سیمې او ساحې شته چې لوړ نفتي او اقتصادي ارزښت لري.



اشتباه‌های که سبب چالش‌های جدی میان کارمند و کارفرما می‌گردد



بهترین عبارت برای درخواست افزایش حقوق، می‌تواند جمله‌ای شبیه این باشد: در شش ماه گذشته، بهره‌وری من سه برابر شده است و فکر می‌کنم این تلاش مضاعف، نیازمند افزایش حقوق است.

۲. می‌توانم پس از چاشت محل کار را ترک کنم؟ چون کاری برای انجام دادن ندارم.

اگر برنامه‌ی کاری شما به نحوی است که یک برنامه‌ی روزانه برای انجام برخی از موارد مشخص شده دارید، پس از انجام آن‌ها می‌توانید از این عبارت استفاده کنید و محل کار را پس از انجام وظایف محوله ترک کنید. در سایر شرایط که ساعت کاری مشخص دارید، استفاده از این عبارت می‌تواند به روابط کاری شما آسیب جدی بزند. در درجه‌ی اول با گفتن این جمله نشان می‌دهید که به کار و محیط کاری خود علاقه‌ای ندارید و از سوی دیگر به عوض این که مجوز خروج از محل کار بگیرید با انبوهی از وظایف جدید مواجه می‌شوید.

بهترین عبارت برای دریافت اجازه‌ی خروج این است که به سادگی بگویید: (آیا می‌توانم پس از چاشت محل کار را ترک کنم)؟ این جمله معمولاً با ذکر یک دلیل ادامه می‌یابد؛ ولی در واقع ذکر دلیل مشخص تا زمانی که از شما خواسته نشده، غیرضروری است. فراموش نکنید که هنگام ذکر دلایل خود به بیکاری و بی‌حوصله‌گی‌تان در آن زمان اشاره نکنید.

بدون تردید، اشتباه‌ها یکی از عوامل جهان شمول بوده که به گونه‌ی عمدی و یا غیر عمدی در زندگی بشر رخ می‌دهد. شرایط آن نظر به جای و مکان متفاوت می‌باشد. در این پژوهش ده مورد اساسی از اشتباه‌هایی را که در روابط میان کارمند و کارفرما، سبب بروز چالش‌های عمده می‌گردد عنوان می‌کنیم. این اشتباه‌ها و عبارت‌های نادرست می‌توانند یک رابطه‌ی خوب را به کلی برهم بزنند و سبب شوند که حتا شغل خود را از دست بدهید.

به کمک این نوشته می‌توانید تا اندازه‌ای از بروز چالش‌ها پیش‌گیری کنید.

۱. حقوق (معاش) من باید افزایش پیدا کند؛ چون باید خانه‌ام را ترمیم کنم. شما می‌توانید و باید در مورد افزایش حقوق خود با رئیس‌تان صحبت کنید، البته در شرایطی که این درخواست شما به دنبال موفقیت‌ها و دست‌آوردهای ارزشمندی در زمینه‌ی کار باشد. چالش‌ها و نیازهای شخصی شما پیوندی به فرایندهای شغلی ندارد و سبب نمی‌شوند که به خاطر آن‌ها از کارفرما درخواست افزایش حقوق کنید. مهم نیست که چقدر ممکن است بی‌ادبانه به نظر برسد؛ ولی در نهایت رئیس شما به هیچ عنوان به مسایل و چالش‌های شخصی‌تان اهمیتی نمی‌دهد. البته در شرایط بسیار دشوار می‌توانید درخواست مساعدت کنید؛ ولی در سایر موارد بهتر است که ثابت کنید، لیاقت افزایش حقوق را دارید؛ به‌جای این که برای دریافت پول بیش‌تر، ترحم رئیس را برانگیزید.

۳. تقصیر همکارم بود.

توانایی پذیرش اشتباه‌ها بدون توجیه‌کردن و مقصردانستن دیگران یکی از نشانه‌های بلوغ فکری در افراد است. چنین کارمندی شایسته‌ای اعتماد و احترام است؛ حتا اگر گاهی اوقات اشتباه‌هایی را مرتکب شود. حتا اگر اشتباه از دیگران باشد، روش‌های بسیاری وجود دارد که این نکته را به کارفرما اعلام کنید، بدون این‌که مسئله شخصی شود و زمانی که نتیجه‌ی نهایی به ذکر این نکته وابسته باشد. در مجموع، غیبت‌کردن و بدگویی از دیگران، رفتاری ناپسند است؛ مگر این‌که شرایط خاصی به وجود آمده باشد.

اگر به شما در مورد اشتباهی تذکر داده شد، بهترین عبارت می‌تواند این جمله باشد: (بلی حق باشماست. باید به این نکته توجه می‌کردم. از این پس تلاش و دقتم را بیش‌تر می‌کنم. به‌هر حال شاید با روش دیگری بتوان این مشکل را حل کرد.)

۴. من این کار را رها می‌کنم.

اگر واقعاً قصد دارید که کارتان را ترک کنید، این کار را انجام دهید؛ اگر از تهدید به رفتن، سوء استفاده کنید تا حرف خود را به کرسی بنشانید پس از یک یا دو بار که چنین رفتاری از خودتان نشان دهید، دیگر کسی شما را جدی نمی‌گیرد، البته باید بدانید که هیچ فردی نیست که غیرقابل جای‌گزینی باشد و به‌هر حال شخصی پیدا می‌شود که جای شما را بگیرد. بنابراین اگر پس از ترک محل کار، کسی جای شما را گرفت، تعجب نکنید.

بهترین روش برای این‌که نظر مخالف خود را عنوان کنید، استفاده از عبارتی شبیه به عبارت زیر است: به نظر می‌رسد که ما در این مورد اختلاف نظر داریم.

۵. دایم این کار را به همین شکل انجام می‌دادیم.

فرقی نمی‌کند که در مورد تصمیم ریس‌پیشین‌تان حرف بزنید یا در مورد عادات فردی خودتان. این عبارت را اگر به این شکل استفاده کنید معانی گوناگون دارد که تقریباً برابر است با این جمله که «ریس پیش‌ام این کار را بهتر انجام می‌داد» یا برای مثال: به همسرتان بگویید «آشپزی مادرم خیلی بهتر است». هیچ‌کس این مقایسه‌ها را دوست ندارد. در واقع نوعی تنبلی و عدم تمایل به تغییر، در پس این عبارات وجود دارد. دنیای مدرن، به سرعت در حال رشد و توسعه‌است و افرادی که تفکر انعطاف‌پذیر دارند، نسبت به افرادی که به سختی محافظه‌کاری می‌کنند، گران‌بهاتر اند. برای این‌که نظر مخالف خود را در مورد یک روی‌کرد بیان کنید، می‌توانید از چنین عبارتی استفاده کنید: روشی

که شما پیشنهاد می‌کنید، غیرمعمول است، این کار ممکن است مشکلاتی را ایجاد کند.

۶. تلاش‌ام را می‌کنم.

این عبارت معمولاً این‌گونه برداشت می‌شود که چندان مایل نیستید وظیفه‌ای را که به شما محول شده، به انجام برسانید و اگر کارها درست پیش نرود، این عبارت به شما کمک می‌کند که از زیر بار مسوولیت در محیط کار، شانه خالی کنید. وقتی شما می‌گویید: «کوشش‌ام را می‌کنم»، رییس‌تان این عبارت را می‌شنود: (نمی‌خواهم این کار را انجام دهم).

تنها جمله‌ای که از این عبارت بدتر است، این است که بگویید نمی‌توانم این کار را انجام بدهم. بسیار اهمیت دارد که در محیط کاری، نتایج واقعی را نشان بدهید به همین دلیل است که باید پیش از انجام هر کاری، در مورد مشکلات احتمالی بحث کنید و در مورد این‌که چه زمانی و چه موقع مشکلاتی پیش می‌آید، صادق باشید.

بهترین کار این است که با جملات مثبت پاسخ دهید. برای مثال «بسیار خوب، من این کار را انجام می‌دهم» یا این‌که «تصمیم‌گیری در این مورد به زمان نیاز دارد».

۷. کار بالایم بسیار زیاد است.

همه‌ی کارمندان برای دستیابی به اهداف اصلی شرکت یا سازمان تلاش می‌کنند. آیا همه‌ی وظایف کنونی شما در جهت رسیدن به این اهداف است؟ اگر رییس‌تان کار جدیدی به شما محول می‌کند، احتمالاً برنامه‌ی عمل‌کرد شرکت یا سازمان تغییر یافته‌است. به همین دلیل است که بهتر است نخست مشخص کنید که کدام وظیفه‌ی محوله، دارای اولویت است. گاهی بعضی از این وظایف آن‌قدر اهمیت دارند که باید سایر کارهای خود را کنار بگذارید و بر وظیفه‌ی جدید محول شده، تمرکز کنید؛ اما گاهی اوقات وظایف عادی و روزمره شما از اهمیت بیش‌تری برخوردار اند، به همین دلیل باید به رویه‌ی کارکردن خود و انجام وظایف همیشه‌گی ادامه دهید تا رییس‌تان فرد دیگری را برای انجام وظیفه‌ی جدید پیدا کند.

با چنین عبارت‌هایی می‌توانید اولویت کارها را مشخص کنید و نشان دهید که وظایفی در دست انجام دارید، من هنوز روی پروژه‌هایی کار می‌کنم که دیروز به من محول کردید. آیا این وظایف جدید، نسبت به کارهای قبلی اولویت دارند؟

۸. این کار چه نفع برای من دارد؟

شما برای کاری که انجام می‌دهید باید دست‌مزد بگیرید؛ ولی درخواست



ارزشمند خواهد بود. در چنین شرایطی می‌توانید از این عبارت استفاده کنید: «من تخصصی در این زمینه ندارم؛ ولی شاید این راه حل بتواند مشکل را حل کند».

۱۰. من فکر می‌کردم...

هر کارفرما معمولاً بعد از شنیدن این جمله زیاد خوشحال نمی‌شود؛ اگر چیزی برای تان واضح نیست، باید پیش از شروع وظایف‌تان کاملاً در مورد آن صحبت کنید تا همه چیز برای تان جا بیفتد. نه این که مطابق با میل خود رفتار کنید و پس به کارفرما بگویید که «فکر می‌کردم این کار، صحیح‌تر باشد». همان گونه که قبلاً هم گفتیم، توانایی پذیرش اشتباهات و پذیرفتن مسوولیت آن‌ها، از هر توجیه و عذر و بهانه‌ای ارزشمندتر است. بهترین پاسخ در چنین شرایطی، عبارت‌هایی مثل عبارت زیر است: به نظر می‌رسد که منظور هم‌دیگر را درست متوجه نشده‌ایم. من این اشتباه را تصحیح می‌کنم و دفعه‌ی بعد، حواسم را بیش‌تر جمع خواهم کرد. البته همواره کارفرماها و رؤسای وجود دارند که عکس‌العمل‌های تند و شدید دارند و ممکن است واکنشی نشان دهند که انتظار ندارید وقتی با افرادی که دارای شخصیت‌های سخت هستند، سروکار دارید باید مجموعه‌ای از قوانین ارتباطی خاص را در نظر بگیرید و از عباراتی که ممکن است آن‌ها را دچار سوءتفاهم کند استفاده نکنید.

پاداش برای انجام وظایف کوچک کارشایسته‌ای این نیست، وقتی می‌توانید آن را رایگان انجام دهید و برای موفقیت شرکت تلاش کنید؛ اما در این مورد بسیار مراقب باشید. اگر همیشه برای کمک رسانیدن به بقیه پیش قدم باشید، احتمال این وجود دارد که از مهربانی شما سوء استفاده شود. منظور از همکاری به دیگران، کمک‌هایی در حد اصلاح یک گزارش یا کمک به یک همکار جدید است، نه این که مجبور باشید تعطیلات خود را صرف این کار کنید. در پاسخ به درخواست کمک‌های کوچک، فقط می‌توانید با یک بلی ساده، موافقت خود را اعلام کنید.

۹. این مشکل من نیست.

قرارداشتن در یک تیم به معنای حضور در یک کشتی است. هر مشکلی که امروز مستقیماً با شما ارتباطی نداشته باشد، به مرور زمان بزرگ‌تر می‌شود و شرکت محل کارتان را با مشکلات جدی‌تری مواجه می‌کند که فردا روی شغل شما تأثیر می‌گذارد. اگر می‌دانید که مشکل را چطور حل کنید، راه حل آن را ارایه کنید. حتی اگر با راه حل شما، این مشکل حل نشود، حداقل اشتیاق خود را برای حل مشکلات شرکت نشان داده‌اید. دفعات بعد، رییس روی شما و راه حل‌های تان حساب ویژه‌ای باز می‌کند و از شما توصیه می‌خواهد که این نکته، برای یک کارمند بسیار



په راتلونکې لسيزه کې د نړۍ بدلون لپاره د ملګرو ملتونو پایدانه پراختیا پروګرام.

احمدزی هیواد دوست



وګړه.

ياده آڅندا د خلکو، ځمکې او نيکمرغۍ لپاره عملياتي پلان دی. ياده آڅندا همدارنگه د نړيوالې سولې او لويې آزادۍ تقويت هم په نظر کې نيسي. مونږ پوهېږو چې د ټولې نړۍ په کچه د فقر ټول اړخونو او ډولونو د شديد فقر په شمول له منځه وړل يو اشد ضرورت او نړيوالې پایداری پراختیا لپاره يو لوی ګواښ دی. ټول دولتونه او ونډه لرونکي وګړي به د یاد پلان په تطبيق کې همکارانه مشارکت لري. ملګري ملتونه هوډ لري چې په آزادانه ډول سره د فقر سره د مبارزې لپاره يوه له پایښته ډکه لاره ونيسي په ياده مبارزه کې به هيڅ وګړي له يادو پروګرام څخه بې برخې پاتې نشي. یاد اوولس مهم او پایداره موخې چې ۱۶۹ بيلابيلې کوچنۍ موخې هم په ځان کې رانغاړي؛ اصلي موخه يې بشري حقونو درک، جندر تساوي او په ټوله نړي کې له اقتصادي پلوه د ښځو پياوړي کول دي. ياده پراختیا د ژوند په دريو ډګرونو يعنی اقتصاد، ټولنه او د ژوند چاپيريال کې پرمخ ځي او هغه تشې په ګوته کوي چې د بشر او ځمکنۍ کرې لپاره حياتي رول لري. د خلکو په باره کې ملګري ملتونه هوډمن دي چې د فقر او لوړې لمن له ټولو ډولونو او ابعادو سره له دې نړۍ نوره ورټوله کړي، په دې هڅو کې بايد ټول خلک وکولای شي چې خپل غیرت، عزت او وقار وساتي او يو صحي چاپيريال کې ژوند وکړي.

لمړۍ برخه

ملګرو ملتونو له خپل لمړني ماموریت وروسته چې د نړيوالو لویو جګړو په شان له نورو تباه کوونکو جګړو مخنيوی، سولې ترويج، بې وسلې کول او د وژونکو وسلو له خپرولو څخه مخنيوی دی؛ اوس مهال ملګرو ملتونو خپله پاملرنه نورو اوولسو مهمو موضوعاتو ته چې نړۍ يې له ستر ګواښ سره مخامخ کړي ده؛ اړولې ده تر څو دا اوولس بيلابيلې ننګونې تر ۲۰۳۰ ميلادي کال پورې له منځه يوسي او بشريت د هغوی له ګواښ څخه خلاص کړي.

د سولې په برخه کې ملګري ملتونه هوډ لري چې يوه سوله ايزه، عادلې او هراړخيزه بشري ټولنه رامنځته کړي چې له ويرې او ګواښ څخه پاکه وي. له سولې پرته پایداره پراختیا او له پایداری پراختیا پرته سوله په نړۍ کې ناممکنه ده.

د مشارکت په برخه کې ملګري ملتونه پلان لري چې ياده آڅندا د نړيوال مشارکت په بيا راژوندۍ کولو، د نړيوال پيوستون روح په ځواک، په نړۍ کې تر ټولو بيوزلو خلکو باندې په تمرکز او د ټولو هيوادونو، وګړو او ونډوالو په مرستې سره د پایداره پراختیا لپاره پرمخ بوځو.

په ملګرو ملتونو کې ټولو غړو هيوادونو مشرانو د یاد سازمان په اوويامه کليزه کې د پایداری پراختیا لاندې موخو په رامنځته کولو سره پریکړه



د کروي نړۍ په برخه کې مونږ هڅه کوو چې چې یاده نړۍ د مصرف او تولید په نظر کې نیولو سره له تنزل او لویدلو وژغورو، د یو پایداره مدیریت له لارې کولای شوی طبیعي سرچینې په بهتره توګه مدیریت کړو او د اقلیم تغییر مخنیوي لپاره کوټلي ګامونه پورته کړو.

بشر ته د نیکمرغۍ په برخه کې ملګري ملتونه هوډمن دي چې ټولو ته له اقتصادي، ټولنیز او تکنالوژیک اړخه له نیکمرغیو ډک ژوند له چاپیریال سره په انډول کې رامنځته کړي.

۱. لمړي موخه: په نړۍ کې د فقر او یوزلی له منځه وړل

په ننۍ نړۍ کې تر اوو سوو میلیونو وګړي چې د نړۍ ټول نفوس لس سلنه جوړوي؛ د شدید فقر تر کرښې لاندې ژوند تیروي او هره ورځ ددې په لټه کې دي چې د ژوند لمړنۍ اړتیاوې لکه روغتیا، ښوونه او روزنه او همدارنګه پاکو اوبو او تغذیې ته لاسرسی ولري. د مثال په توګه ویلی شو چې د افریقا په براعظم کې خلک په ورځ کې له ۱.۹ ډالرو کم عاید لري او په ټوله نړۍ کې د فقر کچه کلیوالو سیمو کې ۱۷.۲ فیصده ده چې د ښارې سیمو په پرتله درې برابره زیاتوالی ښايي. د یوې دندې درلودل د ښایسته ژوند تضمین نه کوي په ۲۰۱۸ میلادي کال کې په حقیقت کې ۸ فیصده برحاله کارګران او د هغوی کورنۍ په ټوله نړۍ کې د شدید فقر تر کرښې لاندې ژوند تیروي. فقر په نامناسب ډول ماشومان اغیزمنوي. په نړۍ کې له هرو پنځو ماشومانو یو یې د فقر کرښې لاندې ژوند کوي؛ د فقر کچې راتیټولو لپاره د ماشومانو او نورو زیان منونکو ډلو ټولنیز خوندیتوب اړین دي. فقر ډیر ابعاد لري لیکن علتونه یې بیکاري، ټولنیز محرومیت، او د طبیعي پېښو، ناروغیو او نورو ښکارندوته د یوې زیانمنیدونکې مشخصې طبقې موجودیت دی چې همدا طبقه له تولید څخه راګرځوي. په یوه ټولنه کې تساوی نشتوالی؛ اقتصادي وده او ټولنیز انسجام له خطر سره مخامخ کوي. په ټولنه کې سیاسي او ټولنیز اختلافات زیاتوي او په ځینو حالاتو کې ټولنه د بې ثباتۍ او جګړې پر لور بیايي.

۲. دوهمه موخه: لوړې کچه صفر ته راتیټول او په نړیوال کرهڼیز او خوراکی

نظام کې بدلون

اوس د دې وخت رارسیدلی چې د ودې په باره کې له سره فکر وکړو، خپله ډوډۍ سره په شریکه مصرف کړو. که چیرته په سمه توګه دا کار وکړو په نړۍ کې موجوده کرهڼه، ځنګلات او ماهیان کولای شی چې ټول نسل ته تغذیه برابره کړي په عین حال کې خلک محوره کلیوالي پراختیا رامنځته کړو او خپل چاپیریال وساتو.

اوس مهال؛ زموږ خاوره، تازه اوبه، بهرونه، ځنګلات او په چاپیریال کې بیلابیل د تغذیې توکي له پناه کیدو سره مخ دی؛ د اقلیم بدلون همداراز په

یادو سرچینو چې مونږ ژوند ورپورې تړلې ډیر فشار اچوي، اقلیمي بدلون له طبیعي آفتونو سره مل نور خطر هم رامنځته کوي لکه وچکالي او سیلابونه منځته راوړي. ډیری کلیوالي ښځې او نارینه خپلې ځمکې په سمه توګه نشي زرغونولی او مجبور کېږي چې د فرصت موندلو لپاره ښار پر لور کډه وکړي د تغذیې ضعیف امنیت او خواړه اچي یا سوی تغذی هم میلیونونه ماشومانو له سالمې ودې راګرځوي او یا یې عمرونه کموي.

که وغواړو چې اوسنیو ۸۲۱ میلیونو هغو ماشومانو ته چې همدا اوس وږي دي او پردې سربیره دوه میلیارد نور ماشومان چې تر ۲۰۵۰ میلادي کال پورې به له لوړې سره مخامخ شي؛ خواړه برابر کړو اړینه ده چې په نړیوال غذايي او کرهڼیز سیستم کې ژور بدلون رامنځته کړو. کرهڼیزو محصولاتو زیاتوالی لپاره په کرهڼیز سکتور کې پانګه اچونه حیاتي اهمیت لري او د کرهڼیزو محصولاتو د ظرفیت لوړولو او د پایداره غذايي سیستم رامنځته کولو لپاره اړینه ده چې په نړۍ کې د لوړې خطر کم کړو.

۳. دریمه موخه: ښه روغتیا او روغ یا سالم ژوند

په نړۍ کې پایداره پراختیا لپاره هر وګړي ته چې په هر سن کې وي؛ اړین روغتیايي خدمات وړاندې کول او د سالم ژوند ترویج ډیر مهم دی. د ژوندون اوږدوالی لپاره او همداراز د هغو عامه ناروغیو له منځه وړلو لپاره چې وژونکي دی د پام وړ ګامونه اخیستل شوي دي لکه د مور او ماشوم ژوند ته پام شوی او نور ډیر کار ته هم اړتیا لیدل کېږي ترڅو د زیږون پر مهال د مور او ماشوم ژوند ته د مرګ خطر ګراف راټیټ شي. لیکن د دې لپاره چې په هرو یو لک میندو کې چې د زیږون پر مهال یوازې د میندو مرګ اویا تنو ته راتیټ کړو د با مهارته نرسانو روزل اړین دی. د غیر ساري ناروغیو له امله ژر رسیدونکو مرګونو کې د یو پر درې برخې کمښت موخې ته په ۲۰۳۰ میلادي کال رسیدو لپاره په اخلي پخلي او ښوونه او روزنه کې او همدارنګه د تنباکو خطر کمولو لپاره د پاک سونتو کو لپاره اغیزمنه ټکنالوژي په کار ده.

د ناروغیو پوره مخنیوي او بېرنيو روغتیايي ستونزو سره د مقاومت لپاره یو څه نورې هلې ځلې هم پکار دي لکه د روغتیايي سیستم اغیزمن تمویل، د حفظ الصحې پراختیا، طبییانو ته آسانه لاسرسی او همداراز د هغو لارو چارو منځته راوړل چې چاپیریال ککړتیا را کمولی شي چې د میلیونو انسانانو ژوند وژغوري.

۴. څلورمه موخه: په ټول بشر کې د ټولشموله او باکیفیته ښوونې او روزنې دود او همداراز په ټول ژوند کې د زده کړې فرصتونو برابرول.

له دې سره سره چې په تیرو کلونو کې پوهنې ته لاسرسی او اشتراک آسان شوی لیکن بیا هم په ۲۰۱۷ میلادي کال کې په ټوله نړۍ کې ۲۶۲ میلیونو هغه

ماشومان چې عمر يې له ۶ تر ۱۷ کلونو دی له ښوونځي څخه محروم پاتي شوي. له نيمو څخه زيات ماشومان او تنکي ځوانان له معياري او اغيزمنو زده کړو لکه ليک او لوست او رياضي ته لاسرسی نلري. د ټکنالوژۍ چټکه وده هم فرصتونه او هم ننگونې له ځانه سره لري، ليکن د زده کړو په چاپيريال کې د ښوونکو ظرفيت او د پوهنې کيفيت وده چټکه نه ده. د دې لپاره چې د پوهنې پايلې اغيزمنې او پراخې شي او دا زده کړې د يو وگړي په ټول ژوند کې هره ورځ تازه معلومات وړ زيات کړي؛ اړينه ده چې خپل تمرکز د زده کړو په ډگر کې ښځو، نجونو او هغو وگړو ته زيات کړو چې حاشيو يا گوبڼه ژوند تيروي او زيانمنونکي دي.

معلومات څرگندوي چې په دوه اويا هيوادونو کې تقريباً چې له هرو لسو ماشومانو اووه تنه يې چې عمرونه يې له دريو تر څلورو کلونو دی له پراختيا سره يوځای پر حرکت دي او دري نور يې په لاندې برخو لکه عددي سواد، فزيکي پراختيا، ټولنيز احساساتي پرمختگ او زده کړو کې بوخت دي. په ۲۰۱۵ ميلادي کال کې په ټوله نړۍ کې ۶۱۷ ميليونه ماشومان چې په ابتدايي او منځنيو ښوونځيو کې پر زده کړو بوخت دي هغه شى چې بايد ده باکيفيته پوهه په ليک او لوست او همداراز حساب نه ترلاسه کوي؛ له دې جملې څخه دوه پر دريمه برخه ماشومان ښوونځي ته حاضرېږي ليکن په سمه توگه درس نه زده کوي او په پای کې له ټولگي څخه ناکام پاتي کېږي.

په ۲۰۱۶ ميلادي کال کې تر ۷۵۰ ميليونه چې دوه پر دريمه برخه يې ښځې دي بيسواده پاتي دي؛ د بيسوادو نيمه برخه په جنوبي آسيا او څلورمه برخه يې په افريقايي هيوادونو کې ژوند کوي.

په ډيرو پرمختللو هيوادونو کې لاتر اوسه هم پوهنيز چاپيريال له اړينو زيربناوو او آسانتياوو له کمبود سره مخ دي. افريقا براعظم کې بيا دا ستونزه لويه ده؛ لکه په ابتدايي او منځنيو ښوونځيو له نيمايي زيات له برېښنا، انټرنټ، کمپيوټر او د څښلو پاکو اوبو څخه بې برخې دي.

په ټولنه نړۍ کې د ښوونکو ظرفيت لوړولو کې د فيصدي په کچه ډير کم پرمختگ شوي.

۵. پنځمه موخه: د جندر مساوات؛ د ښځو او نجونو پياوړتيا

له دې سره سره چې ځينې ارقام دا ثابتوي چې د جندر مساوات پر ښه لوری روان دي د مثال په توگه له وخت مخکې ودونو څخه مخنيوی کې يو څه پرمختگ ليدل کېږي ليکن بيا هم ډير کار ته اړتيا ليدل کېږي. په ځينو هيوادونو کې قانوني تضادونه، ناپسندنه ټولنيز دودونه او نظريې او په سياسي پريکړو کې د ښځو کمزور تگه رول؛ هغه ستونزې دي چې په ټوله نړۍ کې پايداره پراختيا له ستونزو سره مخامخ کوي.

په ودونو کې سني تفاوت ته نه پاملرنه، ماشومتوب کې د نجونو ودول، په

ودونو کې د ښځينو خوښې ته کمه پاملرنه، په ډيرو وړو موضوعاتو طلاق ورکول او وروسته له طلاقه؛ ښځو ته د هغوی حقونو نه ورکول، په سياسي مشرتابه او په سياسي پريکړو کې د ښځو کمزور تگه ونډه، د ټولې نړۍ له بیکارانو څخه زياته اندازه يې د ښځو تشکيلول، له اقتصادي او ټولنيز اړخه د ښځو پياوړتيا ته نه پاملرنه او په آخر کې د هر هيواد په ملي بودجه کې ښځو ته هيڅ تخصيص نه ورکول او يا هم کم تخصيص هغه ستونزې دي چې په ټوله نړۍ کې ښځينه طبقه ورسره لاس او گريوان ده او د ټولې نړۍ پايداره پراختيا يې له ننگونو سره مخامخ کړي ده.

۶. شپږمه موخه: ټول بشر ته د پاکو اوبو برابرولو مدیریت څخه ډاډ او د هغوی حفظ الصحې ته پاملرنه.

له ډير پرمختگونو سره سره اوس هم په ټوله نړۍ کې په ميلاردو وگړي پاکو اوبو، حفظ الصحې او د لاسونو مينځلو ځای ته لاسرسی نلري؛ وړاندوينې څرگندوي چې په ټولنه نړۍ کې د ژوند لمرنيو حفظ الصحې اړتياوو ته د ټول بشر لاس رسی لپاره ضروري ده چې تر ۲۰۳۰ ميلادي کال پورې اوسنی پرمختيا او هلې ځلې دوه برابره شي. په نړۍ کې د اوبو کمښت ستونزې له منځه وړلو لپاره اړينه ده چې د ژوند له يادې حياتي مادې څخه اغيزمنه گټه پورته شي او اوبو مدیریت ته لازمه پاملرنه وشي. د اوبو امنيت ته گواښونه او په ټولنه نړۍ کې د وچکالۍ وحشيانه گواښ او سيلابونه ټول يوځای؛ اقليمي بدلون ستونزې رامنځته کوي؛ اوسنې وخت داسې برېښي چې ياده ستونزه ډيره لويه ده او يو شمير هيوادونه به ونه شي کولای چې تر ۲۰۳۰ کاله پورې دا ستونزه حل کړي.

په ټوله نړۍ کې له ۲۰۰۰ کال څخه تر ۲۰۱۵ کال پورې د نړۍ هغه نفوس فيصدي چې پاکو اوبو ته لاسرسی لري له ۶۱ فيصدو څخه ۷۱ فيصدو ته لوړه شوي؛ د نړيوال نفوس پاتې ۱۹ فيصده وگړي چې ۷۸۵ ميليونه وگړي کېږي؛ لاتراوسه هم پاکو اوبو ته لاسرسی نلري.

د نړۍ هغه وگړو فيصدي چې مصوّنې او مدیریت شوي حفظ الصحې څخه گټه اخلي له ۲۰۰۰ ميلادي کال څخه چې يوازې ۲۸ فيصده وه؛ بيا تر ۲۰۱۷ ميلادي کال پورې له نيکه مرغه ۴۵ فيصدو ته لوړه شوي. چې ډيره پراختيا بيا په لاتينې امريکې، کاراييب هيوادونو، افريقا او جنوبي او ختيځې آسيا کې ده. ددې په تناسب بيا د هغو وگړو شمير چې حد اقل لمرنيو حفظ الصحې خدماتو لاسرسی نلري په ۲۰۰۰ ميلادي کال کې له ۴۴ سلنې څخه په ۲۰۱۷ کال ۲۷ سلنې ته راټيټه شوي؛ ۲۷ سلنه په دې معنی چې لا اوس هم ۷۰۱ ميليونه وگړي په ټوله نړۍ کې د حفظ الصحې اساسي امکاناتو ته لاسرسی نلري.

سرچينه: د ملگرو ملتونو پايداره پراختيا پروگرام وېبپاڼه.

نور بيا



سفر سرپرست وزارت کار و امور اجتماعي به امارات متحده عربي



مورد نیاز صحبت شد.

در حاشیه این نشست بزرگ، محترم سید انور سادات؛ سرپرست وزارت کار و امور اجتماعي دیدارهای دو جانبه با رؤسای هیأت کشورهای اشتراک کننده نیز انجام داد که در آن، روی موضوعات مورد نیاز افغانستان در بخش کارآفرینی و جستجوی راهکارهای مناسب در پیوند به حل معضل بی کاری در افغانستان بحث و تبادل دیدگاه صورت گرفت. در پایان؛ طی یک نشست مشترک میان کارمندان ارشد، وزیران کار کشورهای عضو و نهاد های ناظر، ریاست دور جدید گفتمان ابو ظبی در مراسم ویژه، از وزارت کار کشور سریلانکا به وزارت منابع بشري و عمارت سازی امارات متحده عربي انتقال نمود.

بنا بر دعوت سکرتریت گفتمان ابوظبی و حکم مقام عالی ریاست جمهوری اسلامی افغانستان، محترم سید انور سادات؛ سرپرست وزارت کار و امور اجتماعي در رأس یک هیئت عالی رتبه متشکل از محترم خیرمحمد نیرو رییس عمومی قوای بشري و تنظیم روابط کار و محترم سید حمیدالله سادات رییس دفتر مقام وزارت و مسوول دبیرخانه شورای عالی کار به تاریخ پانزدهم اکتوبر ۲۰۱۹ میلادی جهت اشتراک در پنجمین نشست مشورتی وزیران کار و نشست کارمندان ارشد کشورهای عضو پروسه ابوظبی به شهر دوبي سفر نمود.

به تاریخ ۲۵ میزان ۱۳۹۸ هجری خورشیدی، نشست کارمندان ارشد کشور های عضو روند ابوظبی در هوتل ابتور شهر دوبي به رهبری وزارت کار کشور سریلانکا برگزار گردید که مطابق به اجندا، روی موضوعات

ملاقات هیئت افغانستان با وزیر منابع بشری و عمارت سازی کشور امارات متحده عربی

برای موفقیت پروژه اعزام کارگران افغانستان به بیرون از کشور؛ بلکه در عرصه‌های گوناگون دیگر نیز آماده همکاری با افغانستان می‌باشند. آقای فرید ذکریا؛ سفیر کشور در ابوظبی نیز از آمادگی‌های کامل خویش جهت فراهم آوری سهولت‌ها و همکاری‌های لازم در این زمینه اطمینان داده، افزود که ایشان در مورد صدور ویزه با مقامات مسوول امارات متحده عربی در مذاکره هستند و اظهار امیدواری نمود تا معضل موجود در خصوص صدور ویزه مرفوع و این پروژه به موفقیت برسد. در پایان، بنابر تقاضای سرپرست وزارت کار و امور اجتماعی آقای اندراش؛ مسوول پروژه اعزام کارگران به خارج از کشور از جانب بانک جهانی رشته سخن را به دست گرفته، در مورد این پروژه معلومات بیش‌تر ارائه نمود، گفت که اعزام کارگران به بیرون از کشور یک پروژه بسیار

محترم سید انور سادات؛ سرپرست وزارت کار و امور اجتماعی در حاشیه نشست ابوظبی، یک دیدار دو جانبه با نصیرالعالمی وزیر منابع بشری و عمارات سازی امارات متحده عربی، روی موضوعات کاری این وزارت بحث و مذاکره نموده، خواهان همکاری‌های بیش‌تر دولت امارات متحده عربی در عرصه مهاجرت کاری کارگران افغانستان به آن کشور گردید. سرپرست وزارت کار و امور اجتماعی معلومات گسترده‌ای پیرامون آمادگی‌های افغانستان برای تطبیق روند اعزام کارگران کشور به امارات متحده عربی ارائه نموده، افزود که بانک جهانی از طریق پروژه اعزام کارگران به بیرون از کشور (PLACED) که در نوع خود نخستین پروژه بی‌مانند برای افغانستان و بانک جهانی می‌باشد، تسهیلات لازم را جهت اجرایی شدن این روند مبتنی بر تفاهم‌نامه مهاجرت کاری افغانستان با امارات متحده عربی آماده نموده‌است.



در این نشست، محترم فرید ذکریا سفیر افغانستان در ابوظبی محترم خیر محمد نیرو، رئیس عمومی قوای بشری و تنظیم روابط کار محترم سید حمیدالله سادات رئیس دفتر مقام وزارت و مسوول دبیرخانه شورای عالی کار و آقای اندراش بودور / Andras Bodor هم‌آهنگ کننده پروژه اعزام کارگران

به بیرون از کشور به نمایندگی از بانک جهانی وزیر کار و امور اجتماعی را همراهی می‌نمودند. سرپرست وزارت کار و امور اجتماعی از تفاهم‌نامه دوجانبه با امارات متحده عربی که در سال ۲۰۱۸ در حاشیه کنفرانس بین‌المللی کار به امضا رسیده‌است یادآوری نموده، خواهان همکاری‌های بیش‌تر ایشان برای تطبیق پروژه در هم‌خوانی با کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار گردیده و اظهار امیدواری نمود که پروژه اعزام کارگران افغانستان به بیرون از کشور بتواند حیثیت یک پروژه آزمایشی را برای گفتمان ابوظبی پیدا نماید.

وزیر منابع بشری و عمارت‌سازی کشور امارات متحده عربی ضمن ابراز خورسندی از ملاقات با هیئت افغانستان، وعده سپرد که نه تنها به بیرون از کشور به نمایندگی از بانک جهانی وزیر کار و امور اجتماعی را همراهی می‌نمودند. سرپرست وزارت کار و امور اجتماعی از تفاهم‌نامه دوجانبه با امارات متحده عربی که در سال ۲۰۱۸ در حاشیه کنفرانس بین‌المللی کار به امضا رسیده‌است یادآوری نموده، خواهان همکاری‌های بیش‌تر ایشان برای تطبیق پروژه در هم‌خوانی با کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار گردیده و اظهار امیدواری نمود که پروژه اعزام کارگران افغانستان به بیرون از کشور بتواند حیثیت یک پروژه آزمایشی را برای گفتمان ابوظبی پیدا نماید.

گفتنی‌است که پروژه اعزام کارگران به بیرون از کشور، یکی از طرح‌های اساسی جهت رسیدگی به چالش بی‌کاری در افغانستان بوده، از سوی وزارت کار و امور اجتماعی رهبری می‌گردد و با فرستادن کارگران به خارج که در آینده نزدیک عملی می‌گردد، روند بی‌کاری را در کشور تا اندازه‌ای کاهش خواهد داد.



اشتراک معین امور کار و هیئت همراهان در برنامه گسترش پالیسی جهانیه مهاجرت های قانونی



و مالی از راه های دشوار گذر (صعب العبور) و جنگل های خطرناک، دریا ها و ابجار را طی کرده به کشورهای دیگر می روند. وی افزود: در پرتو هدایات مقام عالی ریاست جمهوری کشور مبنی بر ایجاد کار برای زن و مرد افغان و گسترش مراکز آموزش های فنی و حرفه ای، وزارت کار و امور اجتماعی متعهد به بلند بردن ظرفیت کاری کارگران کشور جهت رقابت در بازار داخلی و فرستادن آنان به کشورهای کارگرنپذیر در پرتو پالیسی جهانی مهاجرت می باشد. جای بسیار خوشی است که در این مورد همکاری همه جانبه (ICMPD) را نیز با خود داریم تا بتوانیم روی یک پالیسی جامع و کامل به نتیجه برسیم.

معین امور کار خاطر نشان کرد که با آمدن صلح در افغانستان که در آستانه فرارسیدن آن قرار داریم و خوشبختانه امیدواری ها نیز در این راستا از هر زمان دیگر بیش تر شده است، در این حالت ما احتمالاً با مسایل زیر رو به رو خواهیم بود:

- ۱- بازگشت تقریباً ۵ میلیون مهاجر افغان از دو کشور (پاکستان و ایران)
- ۲- جا به جا شدن میلیون ها تن از بیجا شده گان داخلی و بازگشت به خانه های شان؛
- ۳- ادغام و پیوستن ده ها هزار تن از افراد و خانواده های مخالفان مسلح دولت؛

محترم سید عبدالکریم؛ معین امور کار و هیئت همراهان در برنامه گسترش پالیسی جهانی مهاجرت های قانونی مصئون و منظم که از تاریخ ۸ تا ۱۰ فبروری ۲۰۲۰ میلادی، به هدف بازنگری مسوده پالیسی جهانی مهاجرت های قانونی (فرستادن کارگران به بیرون از کشور) در شهر استانبول ترکیه برگزار گردیده بود، اشتراک نمود.

معین امور کار وزارت کار و امور اجتماعی در این نشست طی سخنانی، ضمن سپاس گذاری از بخش معلومات مهاجران مرکز جهانی توسعه پالیسی مهاجرت (ICMPD) این مرکز را دوست همیشگی افغان ها و افغانستان خوانده، گفت: افغانستان با داشتن بیش از سی و دو میلیون نفوس، از چهل سال بدین سو در عمق یک جنگ خانمان سوز تحمیلی به سر می برد و در واقع ملت ما در خط مقدم جنگ با تروریسم ایستاده است که این جنگ به تمامی ملت افغانستان و به ویژه کودکان و زنان بیش تر آسیب رسانیده، بازار کار و نیروی کار کشور را نیز به ناهنجاری کشانیده است.

آقای هاشمی؛ بی کاری را در سراسر جهان یک پدیده ناهنجار اجتماعی خوانده، در افغانستان جنگ سیاه را عامل اصلی بی کاری و مهاجرت های غیر قانونی افغان ها دانسته که افغان ها با پذیرفتن تهدیدات بزرگ جانی

۴- بازگشت و حضور پر رنگ کتله‌های افغان (Diaspora) از سراسر دنیا به کشور؛

۵- سرمایه‌گذاری افراد، شرکت‌های افغانی و شرکت‌های خارجی در افغانستان پسا صلح؛

این عوامل بازار کار افغانستان را متأثر ساخته و به شدت زیر فشار قرار می‌دهد. بنا برآن، وزارت کار و امور اجتماعی برای این حالت در حال اتخاذ تصمیم لازم می‌باشد و به زودی استراتژی و برنامه‌های پسا صلح را با اشتراک ادارات دیگر دولتی ترتیب و ارایه خواهد کرد.

خوشبختانه هم اکنون کارگران افغانی در بیرون از کشور پذیرش بهتری دارند که این نکته بارز، نمادی از کامگاری و برتری کارگران ما در بازار جهانی می‌باشد. آنچه در خور توجه است بالا بردن مهارت و تخصص کارگران افغان می‌باشد. وی در فرجامین سخنانش؛ مهاجرت‌های غیرقانونی یک دهه پسین را در سراسر جهان یک معضله جدی خوانده، گفت: به خاطر تغییر این رویکرد می‌خواهیم مهاجرت کارگران افغانی به بیرون از کشور را قانون‌مند سازیم و به خاطر نیل به این هدف، یک استراتژی بهتر برای مهاجرت کار و مهاجرت‌های قانونی به همکاری مرکز جهانی توسعه پالیسی مهاجرت (ICMPD) آماده نماییم که تا اندازه‌ای بالای این موضوع کار صورت گرفته و امیدواریم که در آینده این مسوده استراتژی، نهایی و عملی گردد.

گفتنی است که مرکز جهانی توسعه پالیسی مهاجرت (ICMPD) در سال ۱۹۹۳ میلادی به هدف قانون‌مند ساختن مهاجرت‌ها از سوی کشورهای سوئیس و اتریش ایجاد گردیده، یک شخصیت حقوقی (نهاد بین‌المللی - بین‌الدولتی) می‌باشد و مدل کوچکی از سازمان ملل متحد بوده که دارای هفت عضو و مرکز آن در شهر وینا قرار دارد.



سرانجام کارکنان غیر دولتی صاحب تقاعد شدند.

در نتیجه تلاش‌های مستمر وزارت کار و امور اجتماعی، مقرر حقوق تقاعد کارکنان نهادهای غیر دولتی (سکتور خصوصی) که در سه فصل و ۲۲ ماده تدوین گردیده است، طی حکم مقام عالی ریاست جمهوری اسلامی افغانستان نافذ شد.

این مقرر، نخستین سند تقنینی در پیوند به پرداخت حقوق تقاعد کارکنان ادارات غیر دولتی و سکتور خصوصی در افغانستان به شمار می‌رود که به تأسی از آن، نهادهای غیر دولتی و سکتور خصوصی مکلف به پرداخت یک ماه معاش در بدل هر سال کار یک کارکن خواهند شد.

وزارت کار و امور اجتماعی با درک این مهم که بخش اعظمی از شهروندان کشور در ادارات غیر دولتی مشغول کار هستند و می‌باید از حقوق تقاعد بهره‌مند باشند؛ از گذشته دور به این سو در پی انفاذ این مقرر بود و سر انجام مقرر متذکره پس از گذراندن تمامی مراحل تقنینی نافذ شد. بی‌گمان انفاذ این مقرر یک گام ارزنده در امر تحقق حقوق کارکنان نهادهای غیر دولتی است.

اهداف این مقرر در برگیرنده تثبیت و تنظیم نحوه پرداخت حقوق تقاعد کارکنان ادارات غیردولتی و سکتور خصوصی و تأمین مسئولیت حقوق تقاعد کارکنان ادارات غیردولتی و سکتور خصوصی می‌باشد.

مطابق به این مقرر، کارکن: شامل مامور کارفنی، حرفوی، خدماتی و قراردادی اعم از زن و مرد بوده که مصروف کارهای مدیریتی، اداری تولیدی، خدماتی و سایر فعالیت‌ها در ادارات غیردولتی و سکتور خصوصی می‌باشد. کارکنان روزمرد، موسمی و بالمقطع شامل این تعریف نمی‌گردند.

حقوق تقاعد وجوهی است که برای کارکن متقاعد ادارات غیردولتی و سکتور خصوصی یا بازماندگان وی مطابق احکام این مقرر پرداخت می‌گردد.

سهمیه تقاعد: وجوهی است که از بودجه ادارات غیردولتی و سکتور خصوصی مطابق احکام این مقرر وضع و به حساب معینه که از طرف وزارت کار امور اجتماعی ایجاد می‌شود. در جریان سال مالی انتقال می‌گردد.

و همچنان احکام این مقرر در مورد کارکنان ادارات غیردولتی، بانک‌ها سکتور خصوصی، ادارات غیردولتی، شرکت‌های خصوصی، ادارات و سازمان‌های خارجی و بین‌المللی مقیم افغانستان قابل تطبیق می‌باشد.