

گزارش عرضه و تقاضای  
منابع بشری افغانستان

وزارت کار و امور اجتماعی  
(MoLSA) جمهوری اسلامی افغانستان  
نوامبر 2017

## مقدمه

انکشاف مؤثر پالیسی‌ها و ستراتیژی‌های بازار کار نیازمند معلومات دقیق بازار کار می‌باشد. در مطالعه پویا و پیچیده بازار کار، وزارت کار و امور اجتماعی (MoLSA) جمهوری اسلامی افغانستان، در ریاست مطالعه بازار کار، سرمایه‌گذاری کرده است و تلاش دارد که به صورت فشرده با دیگر همکاران در اداره ملی احصائیه و معلومات و وزارتخانه‌ها برای درک بهتر وضعیت بازار کار افغانستان، نیروی عظیم بالقوه‌شان را شناسایی نماید. همچنین جمع‌آوری معلومات مبتنی بر نیازمندی‌های فعلی و آینده به مهارت‌ها را که برای افغانستان اهمیت بیشتری دارد مطابقت داده، آموزش و مشاغل مورد نیاز را ایجاد و حمایت نماید.

توسعه منابع بشری یکی از عرصه‌های اولویتی در این ملاحظه بوده و با توجه به نقش کلیدی آن در شناسایی میزان فقر و بیکاری، فرصت‌های مناسب را در مطابقت به تقاضای بازار ایجاد و زمینه رقابت را که در نتیجه بهره‌وری و مشارکت را افزایش می‌دهد.

یافته‌های این مطالعه بر مبنای اطلاعات موجود و افزایش آگاهی پالیسی‌سازان و سایر شرکاء در وضعیت بازار کار جمهوری اسلامی افغانستان خواهد بود. نحوه ارائه آموزش‌های فنی و حرفوی را با نیازمندی‌های بازار مطابقت داده و چگونگی معلومات بازار کار که اطلاع‌رسانی رویکردهای مختلف جهت توسعه منابع بشری افغانستان را تداوم داده و این مطالعه در تنظیم پروژه‌های انکشافی و برنامه‌های توسعه‌ی مهارت‌ها کمک خواهد نمود. از آنجایی که این تحقیق سطح تجربه ملی در اداره و مدیریت تحلیل معلومات بازار کار را در یک روند قابل قبول اساس می‌گذارد بنأ در جهت صحیح گام برداشته است. همان طوری که در ستراتیژی ملی آموزش‌های فنی و حرفوی و اهداف سیستم آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET)، برجسته شده است، نیروی کار شایسته و مناسب (اعم از طبقه ذکور و اناث) را به وجود آورده تا از توسعه اقتصادی و اجتماعی در افغانستان حمایت نماید.

باید اذعان نمود که انتشار این رساله بدون حمایت مالی بانک جهانی و دفتر نمایندگی ایتالیا برای همکاری توسعه‌ای (IADC)، دولت ایتالیا، امکان‌پذیر نه بود. این مطالعه با حمایت فنی اداره ملی احصائیه و معلومات (NSIA) با استفاده از معلومات ابتدائی، سروی وضعیت زندگی افغانستان (ALCS) در سال 2013-14 تهیه شده است. امیدواریم تلاش‌های ما در راستای جمع‌آوری معلومات در مورد سرمایه انسانی و فراگیری مهارت در افغانستان ادامه یابد. انکشاف این گزارش بدون اقدامات مشترکانه و حمایت مرسی کورپ و مشاورین‌شان امکان‌پذیر نمی‌بود که توصیه‌های عملی به موازات با ستراتیژی آموزش‌های فنی و حرفوی و سایر پالیسی‌ها در سطح ملی را 2013-2018 تهیه نمایند.

## فهرست مطالب

مقدمه	.....	أ
مخففات	.....	ث
خلاصه مطلب	.....	7
یافته های اصلی	.....	7
دلایل و پیشنهادات پالیسی	.....	9
معرفی مفهوم و پیشینه موضوع:	.....	11
اهداف:	.....	14
روش مطالعه و محدودیتها	.....	14
استفاده از سروی وضعیت زندگی افغانستان (ALCS)	.....	16
سروی های مؤسسات آموزش های فنی و حرفوی تخنیکي (TVET) و تجاری:	.....	17
جمع آوری اطلاعات و تحلیل	.....	18
چالشها و محدودیتها	.....	18
یافته های اصلی	.....	20
تهیه اطلاعات جانبی - ALSCS 2013-2014	.....	20
دسترسى ملي و آمارگیری	.....	20
میزان مشارکت نیروی کار، استخدام به تناسب نفوس	.....	21
شکل (1) مشارکت نیروی کار، نظر به سن و جنس	.....	23
شکل (2) وضعیت کار برای زنان به اساس ساحات مسکونی	.....	24
وضعیت استخدام، کم کار و بیکاری	.....	25
شکل (3) وضعیت استخدام به تفکیک جنس	.....	26
جدول 1 نفوس دارای سن کاری به تفکیک وضعیت شغل، مسکن، جنس (در هزاره)	.....	27
جدول (2) نفوس دارای سن کاری به تفکیک وضعیت استخدام و سکتور (توسط پاسخ دهندگان)	.....	27
جدول (3) تناسب پاسخ دهندگان به تفکیک وضعیت استخدام و مناطق مسکونی	.....	29
ستراتیژی های استخدام خودی	.....	29
جدول 4 منبع انرژی در خانواده ها	.....	30
استخدام به تفکیک جنسیت و سن	.....	31
شکل (4) وضعیت استخدام به تفکیک جنسیت	.....	32
شکل (5) وضعیت استخدام به تفکیک گروپ سنی	.....	32
اشتغال به اساس سکتور و حرفه، فعالیت های کسب درآمد:	.....	33
جدول (5) شغل به اساس جنسیت	.....	34
جدول (6) نوع اصلی فعالیت کسب درآمد خانوارها	.....	35
تعلیم و بیسوادی	.....	35
شکل (6) استخدام به اساس دستیابی تحصیل مردان	.....	36
شکل (7) استخدام به اساس دستیابی تحصیل زنان	.....	37
شکل (8)، وضعیت استخدام به اساس دستاوردهای تحصیلی	.....	38
عاید و گزارش دهی زمان	.....	39
جدول (7) تناسب جنسیتی درآمدهای میانه و متوسط ماهوار به اساس گروپ شغلی	.....	40

- چشم انداز اقتصادی..... 40
- شکل(9) فیصدی تغییر اقتصادی در سال گذشته به اساس جنس..... 41
- سروی تجارت های غیررسمی..... 41
- فعالیت ها، صنایع و عواید..... 42
- شکل(10) تجارت غیر رسمی به اساس سکتور..... 42
- شکل(11) تجارت های غیررسمی، موقعیت مشتری اصلی..... 44
- کارمندان..... 44
- شکل(8) تعداد متوسط کارگران دائمی در سکتور..... 46
- جدول(9) استفاده از اعضای فامیل به عنوان کارگران دائمی و موقتی در سکتور..... 46
- بست های خالی و استخدام..... 46
- جدول(10) بست های خالی به اساس کتگوری تجارت..... 47
- جدول(11) بست خالی به اساس جنسیت و شغل..... 47
- رضایت از مهارت های داخلی..... 48
- پلان های آینده..... 48
- سروی تشبثات رسمی..... 49
- فعالیت ها، صنایع و عواید..... 49
- شکل(12) تجارت رسمی را نشان می دهد که به اساس سکتور سروی شده است..... 50
- شکل(13) موقعیت مشتریان تشبثات رسمی را نشان می دهد..... 51
- کارمندان..... 51
- جدول شماره(12) متوسط کارگران به تفکیک سکتور نشان می دهد..... 51
- شکل(14) انواع کارگران به تفکیک سکتور..... 52
- شکل(15) کارمندان تشبثات رسمی به اساس شغل و جنسیت..... 53
- بست های خالی و استخدام..... 53
- شکل(16) روش تکمیل کردن بست های خالی تشبثات رسمی..... 54
- رضایت با مهارت های محلی..... 54
- پلان های آینده..... 55
- شکل(17) فیصدی پلان گذاری تشبثات برای گسترش در دو سال آینده به تفکیک سکتور..... 55
- سروی مؤسسات آموزش های فنی و حرفوی (TVET)..... 55
- کورس ها، مدت و تمرکز آن..... 56
- جدول(13) پروگرام TVET به اساس فرکانس و فیصدی..... 56
- شکل(18) فیصدی برنامه هایی که برای زنان راه اندازی شده اند..... 57
- شکل(19) برنامه هایی برای کهن سالان، معیوبین و وارثین شهداء..... 58
- نیازمندی های ثبت نام شاگردان..... 58
- شکل(20) پروگرام های TVET با نیازمندی های ثبت نام..... 59
- نصاب تعلیمی و تربیه معلم..... 59
- شکل(21) منبع نصاب تعلیمی مؤسسات آموزش های فنی و حرفوی (TVET)..... 60
- ارتباطات بازار کار، کورس آزمایشی و ارزیابی مهارت ها..... 60
- شکل(22) پیگیری برنامه های TVET پس از فراغت..... 61

- 61..... کمک‌های لازم
- 62..... شکل(23) تقاضا کمک مراکز آموزش‌های فنی، حرفوی و تخنیکي TVET
- 62..... مفهوم پالیسی و پیشنهادات
- 62..... درک ناسازگاری مهارت‌ها
- 63..... عدم سهم شدن زنان در عرصه اقتصاد
- 64..... درآمد پیشه آزاد و حمایت از کارآفرینان
- 64..... جدول 14 اولویت‌های اصلی توسعه خانواده‌ها
- منبع‌یابی کارگر و ارتباط با مراکز آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET)
- 65..... رابطه با پالیسی و ستراتیژی ملی آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET)
- 67.....
- 68..... پیشنهادات:
- 70..... ضمائ
- 70..... ضمیمه (1) جدول یافته‌های کلیدی
- 71..... پیش‌بینی‌کنندگان:
- 71..... پیش‌بینی‌کنندگان:
- 72..... ضمیمه (2) آمارگیری‌ها
- 74..... ضمیمه شکل(1) افراد در ALCS با حالت مدنی
- 74..... ضمیمه 3: استخدام به اساس ولایت و درآمد
- 74..... جدول ضمیمه(2) وضعیت استخدام به اساس ولایت و درصد
- 78..... ضمیمه (4) تحلیل برگشت
- 80..... ضمیمه 5: فهرست منابع
- 82..... ضمیمه (6) پرسشنامه ALCS 2013-2014
- 82..... ضمیمه (7) پرسشنامه تجارت غیررسمی
- 88..... ضمیمه (8) پرسشنامه تجارت رسمی
- 93..... ضمیمه (9) پرسشنامه نهاد آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET)
- 98..... درباره مرسی کورپ
- 98..... مرسی کورپ

## مخففات

اداره حمایت از سرمایه گذاری افغانستان	AISA
سروی وضعیت زندگی افغانستان	ALCS
ستراتیژی ملی توسعه افغانستان 1387-1391	ANDS
	(2013-2008)
اداره شایستگی ملی افغانستان	ANQA

چهارچوب شایستگی ملی افغانستان	ANQF
پروژه توسعه مهارت‌های افغانستان	ASDP
کمیته پالیسی مهارت‌ها و تعلیم و تربیه	CESP
اداره ملی احصائیه و معلومات ، افغانستان	CSO
معینیت تعلیمات تخنیکي و مسلکی (وزارت معارف)	DM-TVET
محصولات داخلی ناخالص	GDP
(اداره توسعه بین‌المللی دولت آلمان)	GiZ
سازمان بین‌المللی کار	ILO
طبقه بندی معیاری بین‌المللی حرفه	ISCO
طبقه بندی معیاری بین‌المللی فعالیت‌های اقتصادی صنایع	ISIC
اداره بین‌المللی همکاری‌های جاپان	JICA
شاخص‌های کلیدی بازار کار	KILM
ریاست مطالعه بازارکار ، وزارت کار، امور اجتماعی، (MoLSA)	LMSD
هدف توسعه هزاره	MDG
وزارت تجارت و صنایع	MoCI
وزارت معارف	MoE
وزارت تحصیلات عالی	MoHE
وزارت کار، امور اجتماعی	MoLSAMD
وزارت صحت عامه	MoPH
یادداشت تفاهم نامه	MoU
وزارت امور زنان	MoWA
نهاد های غیر دولتی	NGO
معیارهای ملی مهارت‌های حرفوی	NOSS
ستراتیژی آموزش و آموزش‌های فنی و حرفوی ملی سال‌های 2013-2018	NTVETS
برنامه ملی انکشاف مهارت‌ها	NSDP

بررسی خطرات و آسیب پذیری ملی	NRVA
تجارت کوچک و متوسط	SME
آموزش‌های فنی و حرفه‌ای	TVET
برنامه توسعه ملل متحد	UNDP
نهاد تعلیمی، علمی و فرهنگی ملل متحد	UNESCO
مرکز آموزش‌های تخصصی	VTC
اداره ایالات متحده برای توسعه بین المللی	USAID

## اصطلاحات کلیدی

تجارت رسمی	در این گزارش تجارت رسمی، به نهاد تجارتي ثبت شده در اداره حمايت از سرمايه‌گذاري افغانستان (AISA) و وزارت تجارت و صنايع (MoCI) اطلاق مي‌گردد.
تجارت غيررسمي	اين اصطلاح به يك تجارت ثبت نشده و يا تجارتي كه فقط ثبت محلي شده باشد تبين مي‌گردد. بايد خاطر نشان نمود كه در افغانستان اكثر سرمايه‌گذاران خيلي كوچك، كوچك و متوسط (MSME) به طور رسمي ثبت نيستند.
كار مناسب	كار مناسب مجموعه‌اي از آرزوهاي مردم در زندگي كاري‌شان است؛ كه شامل فرصت‌هاي كاري با بازده، درآمد مناسب، مسئوليت در محل كار، مسئوليت‌هاي اجتماعي براي خانواده، اميدواري به انكشاف و توسعه شخصي، يكپارچگي، اظهارنظر و اشتراك در تصاميم اثرگذار در زندگي، تساوي فرصت‌ها جهت اتخاذ تدابير براي تمام زنان و مردان مي‌باشد.
استخدام	افرادي كه داراي سن 14 سال و بالاتر از آن در طول دوره كاري يك هفته در مقابل معاش يا حق‌الزحمه كار نموده و يا حداقل هشت ساعت در وظيفه محوله خويش مشغول باشند، اطلاق مي‌گردد (تعريف ملي افغانستان).
كارآفرين	شخصيت حقيقي و يا حتمي مي‌باشد كه كار يا تجارت را راه‌اندازي و سازماندهي نموده خطرات مالي و ساير معضلات كاري را نيز متقبل مي‌گردد.
سرمايه انساني	به منابع بشري يا به طور خاص به مهارت و درك نيروي كار، اشاره دارد. اين اصطلاح به اين مفهوم استفاده مي‌شود كه سرمايه‌گذاري در آموزش، مهارت و دانش مي‌تواند توانايي شخص، نيروي بالقوه و ميزان بهره‌برداري را افزايش دهد.
منابع بشري	افرادي كه نيروي كار يك تجارت، نهاد يا اقتصاد را تشكيل داده به طوري كه به عنوان يك دارايي به نظر مي‌رسند، مورد استفاده قرار مي‌گيرد.
غيرفعال	اين اصطلاح براي توصيف افرادي كه داراي سن كار بوده اما در نيروي كار نيستند (استخدام نشده، بيكار يا در جستجوي كار نيستند) اطلاق مي‌شود. اصطلاح مشابه براي اشخاصي استفاده مي‌شود كه خارج از نيروي كاري بوده يا در نيروي كار وجود ندارند. دانش‌آموزان، مراقبين و كساني كه به طور فعال در جستجوي كار نبوده و يا براي‌شان كار مهيا نمي‌شود درين اصطلاح شامل هستند.



صنعتی	<p>در این گزارش برای پوشش بخش‌های بزرگتر کاری از قبیل تولید ماشین‌آلات، تجهیزات برقی سنگین و نفت، گاز مایع و موتور در حال پیروسی استفاده می‌شود. این اصطلاح عمدتاً در رابطه با تجارت‌های غیررسمی و رسمی مورد استفاده قرار گرفته که سکتورشان در پاسخ‌نامه نظرسنجی آزاد، نشان داده می‌شود.</p>
کوچی	<p>اصطلاح رایج برای جمعیت‌های کوچ‌کننده در افغانستان است.</p>
نیروی کار	<p>مجموع افراد استخدام شده همراه با افراد بیکار</p>
بازار کار	<p>عرضه مردم در یک ساحه خاص یا کشور که با در نظر داشت موجودیت اشتغال، نحوه تبادلات شغلی و چگونگی تلاش کارگران برای کار در دسترس بوده و خواهان کار می‌باشند.</p>
تولید	<p>این اصطلاح، برای نشان دادن تولید مواد خام یا سایر مواد به کار برده شده است. عمدتاً در رابطه با تجارت‌های غیر رسمی و رسمی مورد استفاده قرار می‌گیرد و همچنان این اصطلاح زمانی استفاده می‌شود که سکتور کاری از طریق یک نظرسنجی آزاد، معرفی می‌گردد.</p>
عدم تناسب مهارت	<p>عبارت از یک اصطلاحی است که در برگیرنده انواع مختلف خلاءها در مهارت و عدم تعادل؛ از قبیل آموزش و پرورش بیش از حد، کم سواد بودن، نداشتن مهارت و مازاد، و غیره می‌باشد. بنابراین، عدم انطباق مهارت به هر دو حالت اشاره می‌کند که در آن شخص از شرایط کاری رضایت نداشته و یا هم در مهارت‌های خاص دارای کمبودی مهارت یا مازاد می‌باشد. عدم انطباق مهارت در سطوح مختلف شخص، کارفرما یا سکتور مشخص می‌شود.</p>
آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و تخنیکی	<p>آغاز و ادامه تعلیمات و آموزش‌های ارائه شده از طریق مکاتب، برنامه‌ریزان آموزش و یا شرکت‌هایی که مهارت‌ها، دانش و نگرش‌هایی را که برای استخدام در یک شغل خاص یا گروهی از حرفه‌های مرتبط مورد نیاز عرضه می‌نمایند؛ اطلاق می‌گردد. در افغانستان، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و تخنیکی رسمی معمولاً به آموزش بلندمدت (دو الی پنج سال) اطلاق شده که از طرف وزارت معارف ارائه می‌شود در حالی که دوره‌های آموزشی غیر رسمی کوتاه‌مدت (چند ماهه) از طرف ادارات دولتی، نهادهای غیر دولتی و مؤسسات خصوصی عرضه می‌گردد.</p>

این اصطلاح برای نشان دادن مهارت‌ها، نیروی کاری یا شغلی که علاوه بر مهارت‌های فنی و حرفه‌ای به شمول مهارت‌های ارتباطی، انگیزشی، مدیریت زمان، تفکر انتقادی و سایر مهارت‌هایی که برای انجام وظایف کاری ضروری است، مورد استفاده قرار می‌گیرد.	مهارت‌های سبک
افرادی دارای سن 14 سال و بیش از آن، در طی یک دوره کاری یک هفته، بیکار و یا هم دارای کار کمتر از هشت ساعت بوده و یا هم در جستجوی ساعات کاری اضافی باشند؛ به کار می‌رود (تعریف ملی افغانستان).	بیکار
تمام افرادی که دارای سن 14 سال و بالاتر از آن باشند که در یک دوره کاری یک هفته، کمتر از 40 ساعت کار داشته باشند. (ب) آماده برای ساعات اضافه کاری باشند؛ و (پ) مایل به داشتن ساعات اضافه کاری باشند اطلاق می‌گردد. (تعریف ملی افغانستان)	کم‌کار

**جدول ها و اشکال**

جدول 1: نفوس دارای سنین کاری ، وضعیت اشتغال ، محل اقامت، جنسیت (در هزار) ..... 21

جدول 2 نفوس دارای سنین کاری ، وضعیت استخدام و سکتور (توسط پاسخ دهنده) ..... 22

جدول 3 سهم پاسخ دهندگان از طریق وضعیت اشتغال، محل اقامت ..... 23

جدول 4 منبع انرژی توسط خانواده ها ..... 24

جدول 5 شغل بـ\_\_\_\_\_ا جنسیت ..... 27

جدول 6 نوع در آمد اصلی از فعالیت درآمد خانواده ..... 28

جدول 7: نسبت جنسیتی درآمد متوسط و ماهانه توسط گروه شغلی ..... 32

جدول 8 متوسط تعداد کارگران دائمی در سکتور ..... 35

جدول 9 استفاده از اعضای خانواده به عنوان کارمندان دائمی و موقت به تفکیک سکتور..... 35

جدول 10 بست های خالی برای اشتغال توسط کتگوری تجارت ..... 36

جدول 11 اشتغال جنسیتی، شغل ..... 36

جدول 12 متوسط تعداد کارگران در سکتور تجارت ..... 39

جدول 13 برنامه آموزش های فنی و حرفوی با فرکانس و فیصدی ..... 43

جدول 14 اولویت های انکشافی آغاز خانواده ..... 49

شکل 1 مشارکت نیروی کار، با سن و جنس ..... 18

شکل 2 وضعیت کاری زنان با ساحه مسکونی ..... 19

شکل	3	وضعیت	استخدام	جنسیتی
.....	.....	.....	.....	.....
.....	20	.....	.....	.....
شکل	4	وضعیت	شغلی	به تفکیک جنسیت
.....	.....	.....	.....	.....
.....	25	.....	.....	.....
شکل	5	وضعیت	استخدام	به تفکیک دسته های سنی
.....	.....	.....	.....	.....
.....	26	.....	.....	.....
شکل	6	اشتغال	توسط	تحصیلات - مردان
.....	.....	.....	.....	.....
.....	29	.....	.....	.....
شکل	7	اشتغال	توسط	تحصیلات - زنان
.....	.....	.....	.....	.....
.....	29	.....	.....	.....
شکل	8	وضعیت	استخدام	با موفقیت تحصیلی ...
.....	.....	.....	.....	.....
.....	30	.....	.....	.....
شکل	9	تغییرات اقتصادی	در سال گذشته،	بر اساس جنسیت
.....	.....	.....	.....	.....
.....	32	.....	.....	.....
شکل	10	تجارت های	غیر رسمی	در سکتور
.....	.....	.....	.....	.....
.....	33	.....	.....	.....
شکل	11	شرکت های غیر رسمی،	موقعیت های اصلی	مشتری
.....	.....	.....	.....	.....
.....	34	.....	.....	.....
شکل	12	تجارت رسمی	بررسی شده	توسط سکتور
.....	.....	.....	.....	.....
.....	38	.....	.....	.....
شکل	13	تجارت های رسمی،	محلات اصلی	مشتری
.....	.....	.....	.....	.....
.....	39	.....	.....	.....
شکل	14	نوع کارگر	توسط سکتور	تجارت
.....	.....	.....	.....	.....
.....	40	.....	.....	.....
شکل	15	کارکنان رسمی	تجارت با شغل و جنسیت	.....
.....	.....	.....	.....	.....
.....	41	.....	.....	.....
شکل	16	روش تکمیل کردن	فرمه های کاری- شرکت های رسمی	.....
.....	.....	.....	.....	.....
.....	41	.....	.....	.....
شکل	17	برنامه ریزی کاری	تجارت برای گسترش دو سال آینده	توسط سکتور
.....	.....	.....	.....	.....
.....	42	.....	.....	.....
شکل	18	فیصدي برنامه های	هدفمند	زنان
.....	.....	.....	.....	.....
.....	44	.....	.....	.....

شکل 19 - برنامه برای کهن سالان و افراد معلول	44
شکل 20 برنامه‌های آموزش‌های فنی و حرفوی با مقتضیات ورود	45
شکل 21 منبع بنیادین برنامه درسی آموزش آموزش‌های فنی و حرفوی	46
شکل 22 برنامه های پیگیری پس از فراغت از آموزش آموزش‌های فنی و حرفوی	47
شکل 23 درخواست برنامه های آموزش آموزش‌های فنی و حرفوی برای کمک رسانی	48

## خلاصه مطلب

این گزارش به منظور اطلاع‌رسانی همکاران و شرکائی که در توسعه منابع بشری افغانستان، به خصوص ارگان‌هایی که در نظام آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) (در عرصه آموزش‌های کوتاه‌مدت ارائه شده از طرف دولت، مؤسسات خصوصی یا نهادهای غیر دولتی) در جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با عرضه و تقاضای کار دخیل می‌باشند ترتیب شده است. برای ترتیب این گزارش از اطلاعات موجود در سروی وضعیت زندگی افغانستان (ALCS) در سال‌های 2013-2014 همراه با اطلاعات جمع‌آوری شده توسط وزارت کار و امور اجتماعی (MoLSA) در رابطه به تجارت‌های رسمی و غیر رسمی و مؤسسات آموزش‌های فنی و حرفوی دولتی استفاده شده است.

اهداف گزارش عرضه و تقاضای منابع بشری سال 2017 عبارت از بلندبردن درک مفهوم سرمایه انسانی (مهارت، آموزش و مشارکت کارکنان) در عرضه نیروی کار افغانستان، رابطه آن با تقاضای بازار و چگونگی اطلاع‌رسانی از پالیسی‌های ملی در زمینه آموزش کوتاه‌مدت می‌باشد.



## یافته‌ها ی اصلی

- نکته‌های اساسی**
- 22.6% از نیروی کار افغانستان بیکار و 16.4% کم کار می‌باشند.
  - تنها 10% از زنان در سکتورهای غیر زراعتی مصروف کار اند.
  - بالاتر از 50% کارمندان دارای استخدام خودی بوده اما اندکی از ایشان پالیسی‌های ملی را مراعات می‌نمایند.
  - آموزش تعلیمات تخنیکی و مسلکی عمدتاً روی حرفه‌های دوزندگی، خیاطی و سایر خدمات و مهارت‌های تولیدی درجه کوچک تمرکز دارند.
  - توسعه مهارت می‌تواند شامل تمرکز روی سوادآموزی و آغاز تجارت و فعالیت باشد. به هر حال ارزیابی‌های بیشتر روی مقایسه مهارت‌ها مطابقت به تقاضای بازار

- بخش اعظمی از جمعیتی که در سن کار قرار دارند، در بازار کار افغانستان بیکار، کم کار و یا غیر فعال می‌باشد. استخدام نسبت بر جمعیت 42.9% را نشان می‌دهد که کمتر از نیمی از تعداد کارگران مشغول کار بوده اند، در حالی که نیروی کار 8.5 میلیون نفر (6.3 میلیون مرد و 2.2 میلیون زن)، 22.6% بیکار و 16.4% کم‌کار می‌باشند. از مجموع استخدام‌شده‌گان، 35.7% دارای پیشه آزاد و 8.13% کارکنان خانواده بدون مزد هستند که شغل فعالیت اقتصادی کوچک را در شرایط کار آسب‌پذیر نشان می‌دهد. 90% از نیروی کار شاغل، کم‌کار و مشغول در حرفه‌های کم‌مهارت اساتید دوره ابتدایی، کارگران کارخانه‌جات و ماشین‌کاران، صنایع دستی،

کارگران زراعتی، جنگل‌داری و ماهیگیری را تشکیل می‌دهند.

- کسب تحصیلات عامل بالقوه برای افزایش اشتغال و درآمد بهتر محسوب شده و سوادآموزی به احتمال زیاد منجر به پرداخت بیشتر می‌شود. اطلاعات نشان می‌دهد که افزایش سطوح آموزشی مرتبط به نیروی کار سواد آموخته و ماهر در سطح بالاتری از درآمد؛ در افغانستان قرار دارد.

- سطح مشارکت اقتصادی زنان خیلی پایین (کمتر از 30% زنان دارای سنین کاری) بوده و زنان از نگاه سن، تحصیلات و طبقات جغرافیایی کمترین درآمد را کسب می‌کنند. در یک بررسی نشان داده شده است که تعداد اندکی از کارفرمایان قادر به استخدام کارمندان از طبقه اناث می‌باشند.

- بررسی روی تجارت‌های غیر رسمی بیشتر در سکتور خدمات (45%)، پرچون فروشی (25%) در بخش تولید کوچک (20%)، به طور متوسط 6.4 کارمند (که احتمالاً به عنوان اعضای خانواده یا کارآموزان هستند) و روی فروشات خویش در محل و یا شهر متمرکز شده است که فقط 17% از آن‌ها دارای بست‌های خالی وظیفه بوده‌اند.

- تجارت‌های رسمی سروی شده بیشتر در بخش تولید، ساخت و ساز و صنعت است. آن‌ها به طور متوسط 7.1% کارمند (و بیشتر از کارمندان موقت استفاده می‌شود)، و قسماً صادرات (11%) و فروش در سایر ولایات (3%، 54) بوده است. و فقط 19% از این نوع تشبثات دارای بست‌های خالی بودند.

- مؤسسات آموزش‌های فنی و حرفوی، بخش وسیعی از پروگرام‌های مهارت را پوشش داده‌اند، در حالی که 36% از مجموع 80% برنامه‌ها برای خانم‌ها در بخش‌های دوزندگی، بافندگی و یا کارهای نساجی متمرکز بوده است. برنامه‌ها به طور متوسط 8.5 ماه با متوسط 3.5 ماه آموزش نظری و 5 ماه کار عملی و 55.2% از مراکز آموزش‌های فنی و حرفوی از نصاب تعلیمی دولتی استفاده می‌نمایند. نیازهای فعلی شامل تجهیزات (59.5%)، حمایت از آموزش معلمان (53.3%)، افزایش بودجه (50.8%) و مواد و کتب درسی (49.6%) بوده است.

- (66.1%) مؤسسات آموزش‌های فنی و حرفوی نشان داده‌اند که جهت ایجاد فرصت‌های شغلی برای فارغان‌شان با سکتور خصوصی در تماس‌اند، (53.9%) از آن‌ها نشان داده‌اند که به منظور بررسی دستاوردهای فارغان را مورد ردیابی قرار می‌دهند. با این حال، تقریباً هیچ تجارت سروی شده خاطر نشان نساخته است که حاضر به استخدام کارمندان خویش از طریق مراکز آموزش‌های فنی و حرفوی باشند. اکثر تجارت‌ها، خاصاً تشبثات غیررسمی، خاطر نشان نمودند که کارکنان خود را در مهارت‌های مورد نیاز مورد آموزش قرار می‌دهند.

## دلایل و پیشنهادات پالیسی

بسیاری از یافته‌های این گزارش مربوط به اجرای بیشتر استراتیژی ملی 2013-2018 TVET و همچنان سایر پالیسی‌هایی که توسعه منابع بشری را در افغانستان حمایت می‌کنند می‌باشد. دلایل پالیسی این تحقیق عبارتند از:

- تأمین اطلاعات ثابت در بازار کار می‌تواند به پالیسی‌سازان، کارفرمایان، شاگردان و متقاضیان کار در مورد وضعیت فعلی اشتغال در افغانستان و همچنان مهارت‌ها و حمایت مورد نیاز کمک کند. هماهنگی در اطلاعات جمع‌آوری شده به شمول معلومات میان نهادهای دولتی مانند ریاست مطالعه بازار کار، اداره ملی احصائیه و معلومات و وزارت معارف می‌تواند تضمین نماید که اطلاعات و معلومات مربوطه از تصمیم‌گیری‌ها حمایت می‌کند.
- بسیاری از مؤسسات آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) پیگیری از فارغان، ردیابی اشتغال آن‌ها و یا حمایت از کارآفرینان را نشان می‌دهد. با این حال روشن نیست که آیا درس‌های جامع یا معلومات (دیتا) در این پیگیری جمع‌آوری شده‌اند یا خیر. در کل، طوری که دیده می‌شود استراتیژی ملی آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) نظام آموزشی را بر مبنای نتایج حاصله سوق می‌دهد. بنائاً در مورد نتایج فارغان و مهارت‌های جدیدشان و اینکه چگونه در بازار کار از آن‌ها حمایت صورت می‌گیرد نیاز به کسب اطلاعات بیشتری دارد.
- شرکت‌های سکتور خصوصی شامل 92٪ شرکت‌های مایکرو و کوچک می‌باشند. شرکت‌ها هنوز هم در خط سرخ و در عدم داشتن پالیسی پیش‌بینی شده که با نیز فساد درگیر می‌باشند. انگیزه آن‌ها برای تعامل با مؤسسات آموزشی و تعلیمی به صورت کل روشن نبوده و خاصاً در مواردی که شرکت‌های غیر رسمی کارکنان خود را از اعضای فامیل و یا از طریق سایر روابط استخدام می‌نمایند. آن‌ها با کارفرمایان مشارکت داشته و امکان این نیز می‌رود که با سکتور خصوصی نیز ارتباطات عمیق نداشته باشند.
- همان طور که در استراتیژی اشاره شد، «برای آموزش‌های فنی و حرفوی خصوصی (TVET) ضروری است تا برای بهبود کیفیت و ارتباط با آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET)، به طور کامل از تجارب و ظرفیت‌های سکتور خصوصی استفاده نمایند». مراکز آموزش‌های فنی و حرفوی خصوصی (TVET) شامل این مطالعه نمی‌باشد. مطالعات بیشتر در مورد آموزش‌های فنی و حرفوی خصوصی (TVET) می‌تواند در مورد رویکردها و چگونگی انگیزه آن‌ها برای حمایت از استراتیژی ملی، وضاحت بیشتری را ارائه نمایند.



- «سکتور زراعت که تقریباً 60% از نیروی کار را استخدام و 40% معیشت را برای خانوارهای افغان فراهم می‌نماید؛ در استفاده از تکنالوژی مدرن (آبیاری، تولید، پس از برداشت) و موجودیت خدمات محدود که فرصت‌های زراعتی را برای ایجاد اشتغال محدود ساخته است روبرو می‌باشد». طوری که بسیاری از خانوارها در فعالیت‌های کم‌هزینه زراعتی مصروف می‌باشند، لذا ضروریست که پالیسی‌های بازار کار و توسعه مهارت‌هایی که در چگونگی حمایت از شرکت‌های زراعتی محلی نقش دارند؛ بیشتر توجه و درک شود.

بر اساس یافته‌های اصلی این گزارش، وزارت کار، امور اجتماعی چندین توصیه را برای اطمینان از اینکه ستراتیژی ملی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای TVET قابل اجرا است و منابع انسانی افغانستان از طریق سیاست‌های بازار کار و برنامه‌های کسب مهارت ایجاد شده است شناسایی کرده است. توصیه‌ها عبارتند از:

- تداوم جمع‌آوری اطلاعات بیشتر و دقیق درباره بازار کار پیرامون انکشاف منابع بشری در افغانستان، می‌تواند شامل مشارکت بیشتر با تجارت برای درک مهارت‌های لازم (مهارت‌های تخنیکی و سبک)، نحوه برخورد نهادهای دولتی با سکتور خصوصی و اینکه کارآفرینان و فارغان آموزشی کدام حمایت‌ها را دریافت می‌نمایند. ارزیابی‌های بازار کار، بازار هدفمند و تجدید شده می‌تواند تضمین نماید که وظایف ارائه شده توسط مؤسسات آموزشی و تعلیمی مربوط به سکتور خصوصی می‌باشد.

- توانمندساختن یا ارتقای ظرفیت نهادهای آموزشی، به منظور ایجاد اشتغال جهت تحکیم ارتباط هر چه بهتر با سکتورهای خصوصی، نتایج خوبی را برای فارغان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (TVET) می‌تواند به ارمغان بیاورد. اقدامات واقعی می‌تواند شامل تهیه اسناد رهنمودی انکشافی در رابطه به حفظ ارتباطات با سکتور خصوصی، روش‌های دسترسی به کارفرمایان بیشتر به منظور درک نیازهای مهارتی و شرایط کاری و ارتقاء مهارت‌های آموزشی همراه با نظارت غیر رسمی باشد. البته در صورتی که منابع اجازه دهند دولت و یا سایر نهادها و مؤسسات می‌توانند برنامه‌ها را برای انجام مشاوره شغلی و حرفه‌ای برای فارغان تأمین نموده و سیستم دقیق‌تر نظارت بر نتایج اشتغال را تنظیم نمایند.

- از آنجا که دسترسی به بازار کار به طور فزاینده مشکل‌زا بوده و کارآفرینان با شرایط نامطمئن امنیتی مواجه هستند، حمایت از اشتغال پس از فراغت باید بخش لاینفک برنامه‌های توسعه اشتغال و مهارت‌ها باشد. این گونه کمک‌ها می‌توانند شامل بسته‌های راه اندازی تجارت، حمایت از کرایه محل یا ایجاد غرفه‌های بازار، حمایت خاص برای زنان مانند ایجاد بازارهای زنانه و ارائه سیستم‌های

سولری به آن تعداد از شرکتهایی که دسترسی به شبکه‌های انرژی ندارند، باشد.

- وزارت کار و امور امور اجتماعی (MoLSA) همدوش با سایر همکاران خود فعالیت می‌نماید تا راهکارها و نتایج منتخب برای فارغان آموزش‌های فنی و حرفوی را توضیح داده و در مورد گزینه‌ها به منظور حمایت از کارآموزان رهنمائی‌های لازم را ارائه نماید. علاوه بر مهارت‌های فنی و حرفوی، این فعالیت‌ها می‌تواند شامل حمایت‌های لازم برای توسعه مهارت‌های تجاری و نرم‌افزاری برای کسانی باشد که دارای پیشه‌های آزاد بوده و یا حمایت‌های مالی و تجاری را دریافت می‌نمایند. این راهکارها شامل نتایج بالقوه برای زنانی می‌باشد که با فراغت از مهارت‌های مافوق وارد حوزه‌های حرفوی شده و کارهای حرفوی داخل منزل را آغاز می‌نمایند.
- تضمین انکشاف کیفیت استاندارد برای آموزش‌های فنی و حرفوی کوتاه مدت شامل سکتور خصوصی و مؤسسات غیر دولتی و کارفرمایان به منظور کمک به صدور تصدیق‌نامه برای تمام عرضه‌کنندگان آموزش‌های فنی و حرفوی می‌باشد.

### معرفی مفهوم و پیشینه موضوع:

تداوم جنگ همچنان تأثیر کلی روی زندگی و معیشت مردم افغانستان می‌گذارد. این کشور در ردیف 169 از 188 کشور در فهرست برنامه انکشافی ملل متحد (UNDP) قرار دارد، از شاخصی برای سنجش نتایج توسعه و انکشاف می‌باشد. «حدود 77٪ از افغان‌ها در مناطق روستایی زیست دارند و بسیاری از آنها فاقد زیربنای اساسی می‌باشند، در حالی که تقریباً 21٪ آنان زیر فقر شدید زندگی می‌نمایند. رشد تولید ناخالص داخلی واقعی، از 0.8٪ در سال 2015 به 1.2٪ در سال 2016 افزایش یافته است. با در نظر داشت رشد تقریباً بیش از 2٪ جمعیت، رشد اقتصادی به کاهش درآمد سرانه منجر می‌شود. با وجود پیشرفت‌های قابل توجه در توسعه شبکه برق، افغانستان یکی از کشورهای است که پائین‌ترین نرخ دسترسی به برق را دارا می‌باشد. سایر زیربنایها، امنیت و موانع بوروکراتیک مانع معیشت خانواده‌ها و رشد اقتصادی شده است. با این حال انتظار می‌رود که رشد اقتصادی تا سال 2017 به 2.4٪ افزایش یابد و تا سال 2019 به 3.1٪ برسد، که بر مبنای ثبات سیاسی و امنیتی پیش‌بینی شده است.

بیش از 30 سال جنگ، نظام آموزش و پرورش افغانستان را نابود کرده است، گرچه در سال‌های اخیر در عرصه ایجاد آموزش و پرورش، به شمول آموزش‌های فنی و حرفوی و میزان دسترسی به آنها، پیشرفت‌های قابل توجهی صورت گرفته است. موانع گسترش دسترسی زنان و دختران کماکان به جای خود باقی بوده که بخصوص به دلیل فقدان زیربنای فیزیکی، نگرانی‌های امنیتی، کمبود

معلمین واجد شرایط طبقه اناث و تبعیض جنسیتی می‌باشد. با این حال، ثبت‌نام مدارس در سال 2002 از 1 میلیون به 8.7 در سال 2016 میلیون افزایش یافته است. (شامل 39% متعلمین طبقه اناث) و تعداد معلمین بیش از 185,000.12 می‌باشد. همچنان بخش اعظمی از افرادی که وارد بازار کار شده‌اند دارای حداقل سواد و مهارت می‌باشند در حالی که تازه وارد شده‌گان به طور فزاینده ماهر و تحصیل کرده خواهند بود. به اساس آمار اداره ملی احصائیه و معلومات (CSO) در سال 2019، 750,000 نفر از افراد 16-18 ساله وارد بازار کار خواهند شد و این تعداد در پنج سال بعد به 1.2 میلیون نفر خواهد رسید.

دولت جمهوری اسلامی افغانستان در ارائه یک رویکرد ملی برای آموزش منابع انسانی، ایجاد مهارتها و رسیدن به تقاضای بازار کار پیشرفت قابل توجهی نموده است و همچنان برای تطبیق استراتیژی و اندازه‌گیری نتیجه کارهای زیادی باقی مانده است. وزارت کار و امور اجتماعی (MoLSA) و وزارت معارف، استراتیژی ملی آموزش‌های فنی و حرفوی تخنیکی (NTVETS) را برای افغانستان از سال 2013-2018 تدوین و ترتیب نموده‌اند که بر مبنای سایر چارچوب‌های دولتی از قبیل استراتیژی ملی انکشاف افغانستان (ANDS) به منظور نشان‌دادن اینکه چگونه آموزش‌های فنی و حرفوی وضعیت حکومت، دسترسی به کیفیت و تأمین مالی را بهبود می‌بخشد. یافته‌های مطالعات قبلی سیستم آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET)، از قبیل نیازمندی تجدید نصاب تعلیمی، سطح بلند ارتباطات و بهبود ارتباطات میان مراکز آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) و بازار کار را نشان می‌دهد که حرکت به سوی یک سیستم مبتنی بر نتیجه، ایجاد کنترل کیفیت و کارایی اقدامات و همکاری نزدیک با سکتور خصوصی می‌تواند سیستم آموزش‌های فنی حرفوی و تخنیکی TVET را بیشتر با نیازهای فعلی بازار کار سازگار سازد.

مطالعات متعددی، مارکت کار افغانستان را بررسی نموده؛ مهارتها و عوامل بالقوه نفوس آن را مورد بررسی قرار داده است. بسیاری از مسائلی که در گذشته شناسایی شده باقی مانده‌اند که شامل میزان بلند بیکاری و کم‌کاری، عدم موجودیت کار مناسب، فقدان فرصت‌های شغلی و معیشتی مناسب و عدم هماهنگی در نحوه استفاده از سیستم آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) برای حل این مسائل می‌باشند. تمویل‌کنندگان زیادی از آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) و مهارت‌های لازم در سراسر افغانستان حمایت کرده و مواردی را که از این برنامه‌ها و آموزش‌ها، فرا گرفته‌اند برای استراتیژی ملی آموزش‌های فنی و حرفوی فعلی (TVET) و سایر رویکردهایی که مفید بوده، کمک می‌نماید.

حمایت مستقیم دولت‌ها، ILO، GiZ، JICA، بانک جهانی، USAID، مرسی کورپ و سایر نهادهای آموزش‌های فنی و حرفوی برای مراکز

اشتغال، تسهیلات شغلی جوامع آسیبپذیر و کارآفرینان کمک کرده‌اند. انتشارات چند سال اخیر، خلاصه‌ای از سیستم آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (TVET) و فرصت‌های بالقوه را ارائه می‌نماید که آخرین نسخه مرکز آموزش بین‌المللی (ILO 2017) به منظور بررسی سیستم آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (TVET) و فراهم آمدن اشتغال جوانان روستایی در نظر گرفته شده است. این نظرسنجی مسئولیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (TVET) را در میان وزارت معارف (از طریق معینیت تعلیمات تخنیک‌ی و مسلکی) مکاتب مسلکی و انستیتوت‌ها مکلفیت گرداندگی آموزش‌های فنی و مسلکی طولانی‌مدت را به عهده دارد. وزارت کار و امور اجتماعی (MoLSA) مکلفیت راه‌اندازی برنامه‌های آموزشی کوتاه‌مدت و سیستم ملی مدارک را به عهده داشته و وزارت تحصیلات عالی مسئولیت پوهنتون‌های دولتی و تربیه معلم را به عهده دارد و بسیاری از وزارتخانه‌ها، نهادهای غیردولتی و برنامه‌ریزان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مشخص نموده است. علی‌رغم دستاوردهای آموزشی و گسترش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (TVET)، بسیاری از مراکز تا هنوز هم فاقد امکانات بوده، دارای تجهیزات اساسی نمی‌باشند. هیچ سیستم کامل ثبت‌نام و یا اعتباردهی وجود ندارد و انتظار می‌رود که فقط نیمی از فارغان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (TVET) بتوانند مشغول به کار شوند. معلومات مندرج از اطلاعات جهانی یونسکو 2012 برای افغانستان، طوری که به عنوان تهیه‌کننده آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (TVET) سال 2011 در افغانستان بوده است، یک نظریه و چالش مشابه را ارائه می‌نماید که ستراتیژی ملی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (TVET) اساساً بسیاری از این چالش‌ها را بازگو کرده است.

سایر مطالعات در مورد بازار کار عبارتند از مطالعات سال 2011 مرسی کورپ در بغلان، بلخ، کندهار و کندز بوده که با وجود تغییرات زیادی که در شش سال گذشته در سراسر کشور به میان آمده است، اما یافته‌های مورد نظر برای بررسی بازار کار امروز در افغانستان خاموش باقی مانده است.

- سکتورهای زراعت و مالداري 60 فیصد از نیروی کار ملی را استخدام می‌نماید، در حالی که مراکز شهری ولایات تجارت‌های کوچک و سبکتری را از طریق فعالیت‌های کوچک انجام می‌دادند.
- سطح مهارت در تجارت‌های تولیدی و تجارت کم بوده و بستگی به کارگران داشته است.
- حوزه کوچکی از تحصیل‌کرده‌ها در مناطق مرکزی شهری به استخدام محدود دسترسی داشته، در حالی که اکثر کارگران دیگر بی‌سواد یا دارای سطوح پائین تحصیلی بودند و بسیاری از آن‌ها در نقش‌های مزدورکار روزمزد یا کارهایی که در خانه انجام می‌شود، نقش داشته‌اند.

ضمیمه 5 مراجع بیشتری را برای سابقه بازار کار و سیستم آموزشها فنی و حرفوی TVET در افغانستان ارائه می‌دهد.

### اهداف:

وزارت کار و امور اجتماعی (MoLSA) از طریق گزارش عرضه و تقاضای منابع بشری در سال 2017 در نظر دارد تا درک بهتر سرمایه انسانی (مهارتها، تحصیل و مشارکت کار) عرضه نیروی کار افغانستان، رابطه آن با تقاضای بازار و اینکه این رابطه چگونه پالیسی‌های ملی را در زمینه آموزش کوتاه‌مدت می‌تواند آگاه بسازد را بهبود بخشد. علاوه بر این هدف اصلی این گزارش رسیدن به اهداف ذیل است:

- تلاش برای داشتن درک بهتر از بازار کار افغانستان و نتایج گروه‌های آسیب‌پذیر خاصاً، بر اساس تحلیل جامع ملی در مورد بررسی شرایط زندگی در افغانستان در سال‌های 2013-2014 (ASCL) با اضافه کردن رویکردهای بیشتر و معرفی اطلاعات تجارتي و آموزشی می‌باشد.
- بررسی تأثیرات اطلاعات بازار کار برای آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) همراه با ستراتیژی ملی آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) افغانستان و ارائه پیشنهادات مربوط به آموزش کوتاه‌مدت که از طرف وزارت کار، امور اجتماعی و سایر سکتورهای خصوصی و نهادهای غیردولتی یا انجوها (NGOs) تهیه شده است.

### روش مطالعه و محدودیت‌ها

گزارش عرضه و تقاضای منابع بشری سال 2017 از اطلاعات موجود در اسناد قبلی، آموزش و وضعیت اشتغال در جوامع روستایی و شهری افغانستان استفاده شده است. این ترکیب با نظرسنجی از مؤسسات بزرگ و کوچک و مؤسسات آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) که مستقیماً توسط ریاست مطالعه بازار کار، وزارت کار و امور اجتماعی راه‌اندازی و در چارچوب رویکردها و پالیسی‌های حمایت از بازار کار مورد تحلیل قرار می‌گیرد تهیه شده است.

مطالعات بازار کار برای ارائه تصویری از عرضه و تقاضا برای سرمایه انسانی از رویکردها و شاخص‌های مختلف استفاده می‌کند. در حال حاضر سازمان بین‌المللی کار (ILO) از 17 شاخص کلیدی بازار کار (شاخص) استفاده می‌کند که مرتبط به مشارکت نیروی کار، اشتغال، بیکاری، کم‌کاری، دستیابی به آموزش، هزینه‌های دستمزد و جبران خسارت، بهره‌برداری و فقر می‌باشد. علاوه بر این سروی وضعیت زندگی افغانستان ALCS برای نشان دادن آسیب‌پذیری در بازار کار و مشارکت گروه‌های آسیب‌پذیر از اهداف توسعه میلیونیم و شاخص‌های ستراتیژی انکشاف ملی افغانستان (ANDS) استفاده می‌کند. وزارت کار، امور اجتماعی این مطالعه را به منظور انجام مطالعات روی شاخص‌های کلیدی مارکت کار

سازمان بین‌المللی کار ILO طراحی کرده است که در زمینه وضعیت فعلی مارکت کار و منابع بشری و ارتباط آن با پالیسی فعلی با ارائه اطلاعات بیشتر کمک می‌کند.

شاخص‌های کلیدی مارکت کار (KILM) و نحوه پردازش آن‌ها در این گزارش در زیر شرح داده شده است. گزارش شاخص‌های کلیدی مارکت کار ILO 2015 تعاریف بیشتر و محاسبات قسمی هر شاخص را ارائه می‌نماید.

- شاخص 1: میزان مشارکت نیروی کار، آمارگیری میزان جمعیت کارگر کشور شامل در بازار کار.
- شاخص 2: میزان اشتغال نسبت به جمعیت، نسبت جمعیت ساکن در کشور که به طور بالقوه به تفکیک سن و جنس مشغول کار هستند.
- شاخص 3: وضعیت استخدام، تمیز یا تشخیص بین کارگران دارای مزد و معاش و استخدام خودی.
- شاخص 4: اشتغال به تفکیک سکتور
- شاخص 5: اشتغال به تفکیک وظیفه
- شاخص 6: کارگران نیمه وقت کارکنان، با استفاده از تعاریف مفهومی وظیفه تمام وقت یا (FULL TIME) که به طور خلاصه در نظرسنجی‌های غیر رسمی و رسمی به عنوان استخدام موقتی بیان شده است.
- شاخص 7: ساعات کاری، با توجه به ساعات کار کردگی در هر هفته مطابق به اطلاعات ALCS
- شاخص 8: استخدام در تشبثات غیررسمی، به صراحت بیان نشده، اما سروی تشبثات غیررسمی، یک سلسله اطلاعات مشابه را نشان داده است.
- شاخص 9: بیکاری، به اساس تعریف ملی آمارگیری شده است.
- شاخص 10: بیکاری جوانان، به اساس تعریف ملی از بیکاری
- شاخص 11: بیکاری بلندمدت، در این گزارش آمارگیری نشده است.
- شاخص 12: کم‌کاری مرتبط به زمان، با استفاده از تعریف ملی از کم‌کاری به عنوان کسی که کمتر از 40 ساعت در هفته کار می‌کند و مایل و قادر به ساعات بیشتر کار است.

- شاخص 13: افرادی که خارج از نیروی کار هستند، از فیصدی جمعیتی آمارگیری شده که در کار و یا به دنبال کار نیستند.
- شاخص 14: دستاوردهای آموزشی و بی‌سوادی.
- شاخص 15: در این گزارش به هزینه معاشات و حق الزحمه‌ها پرداخته شده، اما به دلیل انحراف معیارات بیش از حد معلومات سنجش نشده است.
- شاخص 16: سودمندی کار، در این گزارش اندازه‌گیری نشده است.
- شاخص 17: فقر، توزیع درآمد و سطح ضعیف کار، به صورت واضح در این گزارش سنجش نشده، اما برخی از مسائل مربوطه مورد تحلیل قرار گرفته است.

این گزارش به منظور ارائه یک تصویر جامع از عرضه و تقاضای منابع بشری افغانستان، جهت اطلاع‌رسانی محصلین و حمایت محصلین وزارت کار و امور اجتماعی و سایر طرفین ذی‌دخل به سطح ملی شاخص‌ها را میزان می‌نماید. در عوض ارائه یک تصویر اقتصاد بزرگ بازار کار، از اطلاعات مربوط به بازار کار در رابطه به آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) و سایر پالیسی‌ها و رویکردهای آموزشی، مهارت و توسعه دانش استفاده می‌شود.

### استفاده از سروی وضعیت زندگی افغانستان (ALCS)

سروی وضعیت زندگی افغانستان ALCS که توسط اداره ملی احصائیه و معلومات افغانستان انجام شده است، اطلاعات نفوس‌شناسی و اجتماعی را همراه با موضوعات متفاوتی دورانی ارائه می‌نماید که تصویری از وضعیت خانواده‌های افغانستان به سطح ملی و ولایات را فراهم می‌آورد که شامل جمعیت شهری، روستایی و کوچی می‌باشد. این بررسی جایگزین ارزیابی ریسک و آسیب‌پذیری ملی (NRVA) شده است. سروی 2013-2014 ALCS شامل نتایج بازار کار خانوارها به عنوان یک منبع متمرکز اولویت با متغیرهای کلیدی در مشارکت نیروی کار، اشتغال، درآمد، جنسیت و کار، مهاجرت نیروی کار و کار اطفال می‌باشد. همچنین یکی از مطالعات دیگری نیز از سال (2016-2017 ALCS) در حال انجام و تحلیل می‌باشد که مواد ابتدائی این مطالعه در زمان انجام این گزارش در دسترس نبوده است.

نتایج این تحقیق شامل مصاحبه با 157,262 نفر در 20,786 خانواده بوده و در مجموع 126,028 نفر در خانوارهای روستایی (80/1%)، 26,653 نفر در مناطق شهری (17%) و 4581 نفر در خانوارهای کوچی (2/9%) بوده‌اند. بررسی‌ها از دسامبر 2013 الی دسامبر 2014 در یک دوره مشخص فصلی انجام شده تا تنوع شرایط زندگی را ثبت نماید. تقریباً 25.5% از نمونه‌ها از دسامبر 2013 تا مارچ 2014

مورد بررسی قرار گرفته ، 21.5% از ماه مارچ تا جون 2014 بررسی شده ، 23.1% از جون تا سپتامبر 2014 مورد بررسی بوده و 29.9% بین سپتامبر و دسامبر 2014 مورد بررسی قرار گرفته است.

طرح تهیه شده از سروی سال 2013 الی 2014 نتایجی را می‌دهد که به لحاظ آماری برای شاخص‌های ثبت احوال نفوس، محلات مسکونی، کار، آموزش و سایر شاخص‌ها در سطح ملی و قریه‌جات قابل اعتبار می‌باشد. علاوه بر این، هدف طرح تهیه شده، عبارت از برآورد نمودن رسمی بر اساس تقویم شمسی مورد استفاده در افغانستان می‌باشد تا نوسانات فصلی در تعدادی از شاخص‌های کلیدی رعایت شود. طرح تهیه شده برای بررسی سال 2013- الی 2014 در یک رویکرد دو مرحله‌ای طبقه‌بندی شده است. توزیع نمونه در کنار توزیع ملی شهری و روستایی می‌باشد که تحلیل را برای این جوامع تقسیم کرده است.

اطلاعات خام به منظور تحلیل و ارزیابی‌های بیشتر و استفاده آن در گزارش عرضه و تقاضای منابع بشری در سال 2017 افغانستان جهت تکمیل ملاحظات تجاری با تقاضای اطلاعات یا معلومات مربوط به ارزیابی عرضه نیروی کار به وزارت کار و امور اجتماعی ارائه گردید.

### سروی‌های مؤسسات آموزش‌های فنی و حرفوی تخنیکي (TVET) و تجاری:

پرسشنامه‌های تشبثات غیررسمی، شرکت‌های ثبت شده و مؤسسات آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) بر اساس پرسشنامه‌های قبلی سال‌های 2007-2008 صورت گرفته‌اند که در گزارش قبلی منابع بشری وزارت کار و امور اجتماعی استفاده شده است. پرسشنامه‌ها به زبان انگلیسی در چندین جلسات گروپ‌های کاری تخنیکي تجدید و تدوین شده و سپس به زبان‌های محلی ترجمه و نهایی شده‌اند. معلومات (دیتا) مربوط به تجارت‌های رسمی و غیررسمی و مؤسسات آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) از ماه می و جون 2016 از پایتخت و ولایات جمع‌آوری شد.

طراح این پرسشنامه جهت جمع‌آوری معلومات ابتدائی از انواع مختلف تشبثات در سکتورهای مختلف و همچنین عرضه‌کنندگان آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) غیررسمی انجام شده است. لیست تشبثات غیررسمی از شاروالی‌ها و اتحادیه‌های تشبثات جمع‌آوری گردیده است. اگر چه تشبثات سروی شده به طور رسمی ثبت نمی‌باشند، اما معمولاً باید اجازه فعالیت را از شاروالی یا سایر مقامات محلی دریافت نمایند. بنابراین شاروالی‌ها اغلب می‌توانند از بخش‌های کاری که در منطقه از تشبثات خویش نمایندگی می‌کنند لیست نمونه‌های بالقوه را داشته باشند. از فهرست نمونه 1958 تشبثات غیررسمی، وزارت کار و امور اجتماعی جهت درجه اطمینان بیشتر 1863 تشبث را مورد بررسی قرار داده است. لیست تشبثات رسمی از اداره حمایت از سرمایه‌گذاری افغانستان (AISA) و وزارت تجارت و صنایع و سایر ادارات ذی‌ربط



تکمیل گردید، که مجموعاً 644 تجارت رسمی شناسایی شده و برای کسب اطمینان بیشتر به تعداد 446 تشبث سروی شده اند.

نمونه مطالعه مراکز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (TVET) از فهرست مؤسسات که توسط ریاست انکشاف مهارت‌ها، برنامه ملی انکشاف مهارت‌های (NSDP) وزارت کار و امور اجتماعی و معینیت تعلیمات تخنیک‌ی و مسلکی TVET وزارت معارف (ME) تکمیل گردیده، نمونه‌گیری گردیده است. از مجموع 183 مؤسسه ذکر شده، 138 مؤسسه به صورت تصادفی مورد بررسی قرار گرفتند. در مجموع 516 پاسخ‌دهنده از برنامه‌های خاص آموزش‌های فنی حرفه‌ای و تخنیک‌ی TVET در این مؤسسات مورد بررسی قرار گرفتند.

### جمع‌آوری اطلاعات و تحلیل

جمع‌آوری معلومات (دیتا) شامل کارمندان مسلکی ریاست مطالعات بازار کار (LMSD) وزارت کار و امور اجتماعی به حیث ناظران منطقوی بوده که به دنبال آن مدیران ولایتی و ناظران چگونگی جمع‌آوری معلومات را مورد آموزش قرار دادند. ناظران منطقوی مسئول نظارت و کنترل پروسه جمع‌آوری معلومات، ارائه مواد مورد نیاز و گزارش فعالیت‌های این حوزه بودند. معلومات جمع‌آوری شده اولاً مورد آزمایش قرار گرفته و قبل از اینکه به 34 ولایات تطبیق گردند، این رویکردها مورد اصلاح قرار گرفتند. پرسشنامه روی کاغذ ثبت و از طریق تیم LMSD به صورت دستی ارزیابی و همراه با نمونه‌ها مورد بررسی قرار گرفته و تا حد امکان از طریق تماس تلفونی نیز اصلاح گردیدند. یونت درج اطلاعات LMSD برای یونت و کارکنان قراردادی آموزش‌های لازم را فراهم آوردند.

وزارت کار و امور و اجتماعی با مرسی کورپ یک تفاهنامه را عقد نمودند تا اطلاعات را بیشتر مورد تحلیل و ارزیابی قرارداد، تحلیل خویش را ارائه نمایند. مشاوران مرسی کورپ هر یک محترم Basedow Jarrett و Miriam Counterman معلومات را تحلیل کرده و این گزارش را ترتیب نمودند.

### چالش‌ها و محدودیت‌ها

با وجودی که در این گزارش تلاش شده است تا تصویر روشن‌تری از اطلاعات بازار کار ارائه شود، اما برخی از محدودیت‌ها در استفاده از معلومات جمع‌آوری شده وجود داشته است. این سروی که بخش اعظمی از خانوارها از قبیل سروی شرایط زندگی افغانستان (ALCS) بر اساس کیفیت معلومات را با یک سلسله از محدودیت‌ها روبرو کرده است، اگر چه سؤالات ضروری از طرف خانواده به طور دقیق پاسخ داده شده اما نحوه امنیت و شرایط تغییرپذیر در افغانستان، جمع‌آوری معلومات را تحت تأثیر خود قرار داده است.

معلومات این نظرسنجی در اواخر سال 2013 الی 2014 جمع‌آوری شده مشکل به نظر می‌رسد تا در برابر تشبثات و معلومات جمع‌آوری شده ابتدائی سال 2016 ارائه شود. معلومات جدید سروی وضعیت زندگی افغانستان ALCS و معلومات جمع‌آوری شده فعلی می‌تواند فرصتی را برای تجدید اطلاعات مربوط به عرضه و جمع‌آوری معلومات کاری ارائه نماید تا بیشتر برای ارائه یک دیدگاه جدید در بازار استفاده شود. ارزیابی‌های وزارت کار و امور اجتماعی برای ظرفیت‌سازی در وزارت، فرصت‌های بیشماری از تشبثات و مؤسسات آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) دارا بوده، اما در عرصه آموزش، شایستگی، تأیید و درج اطلاعات چالش‌هایی وجود دارد. در این پرسشنامه بعضی محدودیت‌هایی وجود دارد، زیرا فقط پرسش‌های اولیه در مورد روش‌های پیگیر آموزشی و حمایت بنیادی صورت می‌گیرد؛ اما در مورد مهارت‌هایی که کارفرمایان به دنبال آن هستند اطلاعات عمیقی را ارائه نمی‌نمایند. این کار تحلیل و مهارت‌های برجسته‌ای را که کارفرمایان در بازار کار دنبال می‌کنند را محدود می‌سازد. علاوه بر این، فقط با مؤسسات تجاری و مؤسسات آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) مستقر در مراکز ولایات مصاحبه صورت گرفته و بنابراین بخش ارزیابی بر مبنای تمرکز روی شهرها استوار می‌باشد.

محدودیت‌های بیشتری در تحلیل و کاربرد پالیسی وجود دارد. سروی وضعیت زندگی افغانستان ALCS اطلاعات مفیدی را در مورد سکتور عرضه بازار کار افغانستان فراهم می‌آورد؛ اما در مورد مهارت‌های موجود و شرایط اشتغال فعلی در افغانستان تحقیق جامع و فراگیر وجود ندارد. برای رسیدگی پالیسی‌سازان به راه حل‌های این مسائل و درک شرایط آسیب‌پذیر کار که مردم در افغانستان با آن مواجه‌اند به اطلاعات بیشتری ضرورت دارد. اطلاعات جمع‌آوری شده از تشبثات غیر رسمی و رسمی به دنبال ارائه دیدگاه کارفرمایان در مورد رشد، استخدام و مهارت‌هایی مورد نیاز است. اما اطلاعات بیشتر در مورد مهارت‌های خاص فنی و نرم‌افزاری، روش‌های استخدام و موضوعات دیگر لازم است تا بیشتر واضح شود که چگونه آموزش می‌تواند به این احتیاجات و نیازمندی‌ها پاسخ بگوید. علاوه بر این، با وجودی که استراتژی ملی آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) بسیاری از چالش‌های موجود را بررسی کرده و راه حل‌های بالقوه را مورد بررسی قرار می‌دهد، خلاءهای زیادی در تطبیق آن وجود دارد و با شرکای کلیدی به شمول مؤسسات آموزشی خصوصی و نهادهای غیر دولتی مورد اجرا قرار گیرد. این مشکلات به طور کامل قوت این مطالعه را برای نشان دادن عدم انطباق عرضه و تقسیم مهارت و نحوه آموزش‌های فنی و حرفوی و چگونگی کمک سایر پالیسی‌ها و برنامه‌های بازار کار را برای مشکل موجود، محدود می‌سازد. با این حال، برای گفتگوهای سیاسی و تحلیل آن یک نقطه آغاز محسوب می‌شود.

## یافته‌های اصلی

تحلیل معلومات در این گزارش، برای درک بهتر از سرمایه انسانی در افغانستان، اخصاً در رابطه به آموزش‌های فنی و حرفوی غیر رسمی (TVET) و پالیسی‌های مارکت کار به پالیسی‌سازان و سایر شرکا کمک می‌کند. این معلومات نتایج را به وضوح و عمدتاً بدون اصطلاحات تخنیکی ارائه می‌نماید. مفاهیم و اصطلاحات تخنیکی دقیق‌تر و اطلاعات آماری فراتر از اطلاعات توصیفی در ضمایم و پانویس‌ها ارائه می‌شود.

## تهیه اطلاعات جانبی – ALSCS 2013-2014

این بخش به اساس تحلیل سروی وضعیت زندگی افغانستان (ALCS 2014) که توسط اداره ملی احصائیه و معلومات جمهوری اسلامی افغانستان انجام گردیده. سروی وضعیت زندگی افغانستان ALCS معلومات را به سطح ملی جمع‌آوری نموده تا تصویری از وضعیت خانوارها در سراسر افغانستان ارائه نماید. گزارش سال 2013-2014 که شامل تجزیه و تحلیل نتایج بازار کار بیشتر بوده و تصویر جامع‌تری از بیکاری، کم‌کاری، کار اطفال و مهاجرت نیروی کار را نسبت به مطالعات قبلی در افغانستان ارائه می‌دارد. این گزارش بر مبنای تحلیل سروی وضعیت زندگی افغانستان ALCS، با اضافه کردن بخش‌های اضافی معلومات به سطح ولایات و رابطه بین نتایج آموزشی و بازار کار و در بخش‌های بعدی پیرامون رابطه بین عرضه و تقاضا بازار کار تهیه شده است.

## دسترسی ملی و آمارگیری

همان طوری که در بخش متودولوژی توضیح داده شد، در سراسر کشور بیشتر از 20,000 پاسخ‌دهندگان از طریق نمونه‌گیری فصلی به منظور تغییرات در شرایط زندگی انتخاب شدند. بیش از 68٪ از کسانی که در این بررسی قرار گرفته‌اند زیر سن 24 سال قرار دارند که با افزایش جمعیت جوانان افغانستان در توزیع سنی جمعیت ارتباط مستقیم دارد. اگر چه هم مردان و هم زنان در ذیل خانوار در این بررسی بودند اما از مجموع پاسخ‌دهندگان شخصی، تنها 197 نفر زنان سرپرست خانوارها (13٪) را تشکیل می‌دادند. همانطور که کمتر از نصف پاسخ‌دهندگان خانم‌ها بودند (48.8٪)، اما سرشماران به خانوارهایی که توسط خانم‌ها سرپرستی می‌شوند دسترسی نداشته‌اند و یا ممکن بوده این بررسی در زمانی صورت نگرفته که یک خانم رئیس خانواده باشد. به طور کلی رسیدن به یک مخاطب جنسیتی مخلوط را با تمرکز بر جوانان، نقطه شروع خوبی برای اطلاعات بازار کار را فراهم آورده که به منظور کسب اطلاعات مهارت در نظر گرفته شده است.

علاوه بر این نظرسنجی طیف وسیعی از پاسخ‌دهندگان را از سراسر 34 ولایت افغانستان نشان می‌دهد که همچنان نگرانی‌های امنیتی در رابطه به جمع‌آوری معلومات وجود دارد. جمعیت مناطق کوچی‌ها نیز مورد بررسی قرار گرفته است. در مجموع 126,028 نفر در

خانوارهای روستایی (80.1%)، 26.653 نفر در مناطق شهری (17%) و 4581 نفر در خانوارهای کوچی (2.9%) را احتوا می‌نمود. مناطق شهری عمدتاً به عنوان شهر اصلی ولایت تعریف شده است.

**ضمیمه 2:** جمعیت‌شناسی، نشان‌دهنده سروی‌های انجام شده به سطح ولایات، همراه با تقسیم جمعیت شهری، روستایی و کوچی‌ها در ولایات می‌باشد. در مجموع (3500) خانوار در مناطق شهری (16.8%)، (16706) در مناطق روستایی (80.4%) و 580 خانوار کوچی (2.8%) مورد بررسی قرار گرفتند. تنها ولایت کابل، اکثریت شهری بوده و سایر ولایات اکثراً روستایی می‌باشند. سایر شهرهای بزرگ در ولایات هرات، کندهار و بلخ واقع شده‌اند که پاسخ‌دهندگان شهری بیشتر از 50% از نمونه‌ها را تشکیل می‌دهند. بیشترین تعداد مهاجرین کوچی در ولایت ننگرهار همراه با سایر گروه‌های بزرگ در ولایات هرات و کابل مورد بررسی قرار گرفتند.

فقط بیش از یک سوم (34.5%) از پاسخ‌دهندگان متأهل بوده و بیشتر از (60.7%) مجرد بودند. با وجود سن پایین‌تر ازدواج در افغانستان، این امکان را فراهم می‌سازد که بیشتر پاسخ‌دهندگان را افراد جوان‌تر باشند. با استفاده از معلومات گروه سنی، نیروی کار و یا اشتغال در شرایط کاری پایین و یا شرایط کار آسیب‌پذیر برای کسب آگاهی به پالیسی‌های توسعه سرمایه انسانی در افغانستان مفید می‌باشد.

تعدادی از خانوارها دارای تحصیلات رسمی نبودند (43.4%) ارتباط این نتایج با نتایج اشتغال در بخش آموزش، مورد بحث قرار گرفته است:

### میزان مشارکت نیروی کار، استخدام به تناسب نفوس

نرخ مشارکت نیروی کار (KILM 1) تصویری از اندازه نسبی عرضه نیروی کار را با اندازه‌گیری جمعیت که در سن کار قرار دارند، فعالانه مشغول کار و یا در جستجوی کار هستند را فراهم می‌کند. از 76824 پاسخ‌دهندگان بین 15 تا 64 ساله، تقریباً نیمی از آنها گزارش دادند که آنها شاغل، کم‌کار، بیکار و یا در حال تلاش برای پیدا کردن کار هستند. در این میان کسانی که در نیروی کار شرکت داشتند، 81% (n = 31,347) در مناطق روستایی، 15.4% (n = 5,968) در ساحات شهرنشین و 3.6% (n = 1,385) کوچی قرار داشتند. تراکم نیروی کار در مناطق روستایی (به عنوان نسبت کل نیروی کار) مربوط به تراکم نظرسنجی‌های انجام شده در مناطق روستایی و توزیع جمعیت در افغانستان است.

شکل (1) زیر 2013-2014 ALCS میزان مشارکت نیروی کار در سطح ملی از نظر جنسیت و سن نشان می‌دهد. از سال 2014 جمعیت بیش از 28 میلیون نفر، که تقریباً 15 میلیون نفر بالاتر از 14 سال سن دارند و در تعریف ملی CSO، جمعیت کل نیروی کار بیش از 8.5 میلیون نفر در افغانستان (6.3 میلیون مرد و 2.2 میلیون زن)

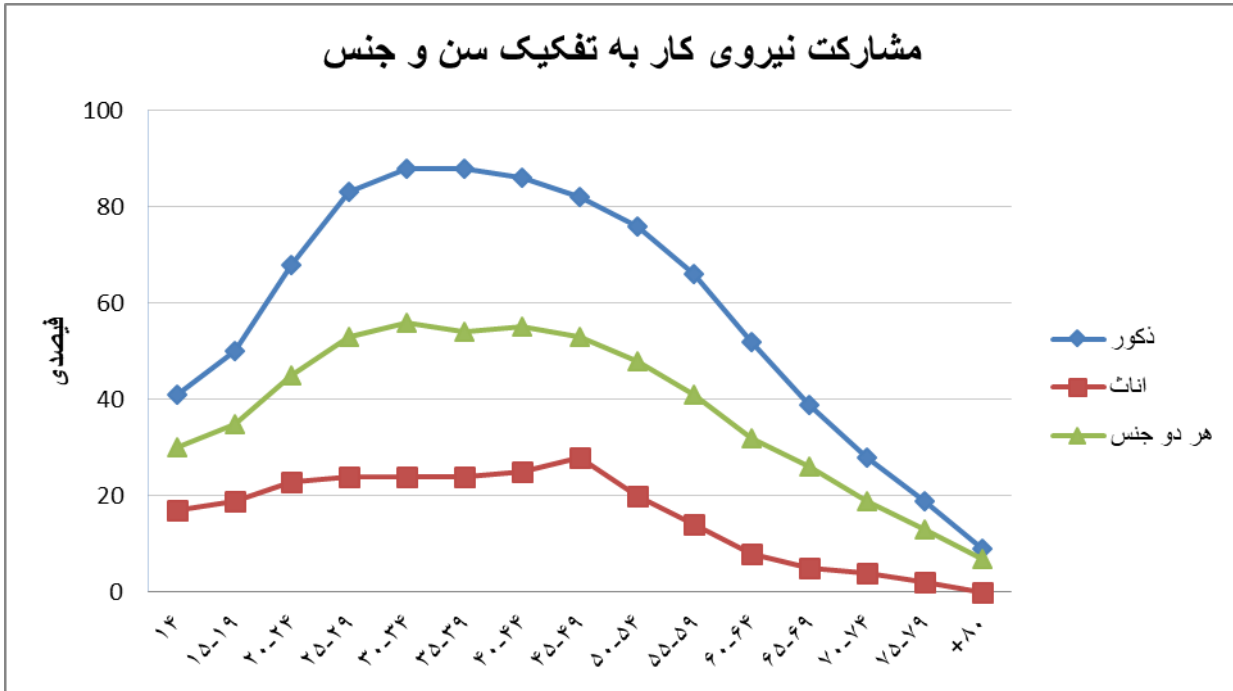
می‌باشد. اگرچه سن قانونی کار در افغانستان 18 سال است، اطفال 15 تا 17 سال به طور قانونی در کمتر از 35 ساعت کار در هفته استخدام می‌شوند که کارهای سنگین برای‌شان ممنوع بوده است. بیش از دو سوم نیروی کار 8.5 میلیون نفر هستند که کمتر از 40 سال سن دارند.

نفوس 2014: 28 میلیون  
 نفوس دارای سن کاری: بیشتر 15 میلیون  
 نیروی کار: 8.5 میلیون (6.3 میلیون  
 مرد، 2.2 میلیون زن)  
 میزان مشارکت نیروی کار (شاخص 1):



55%

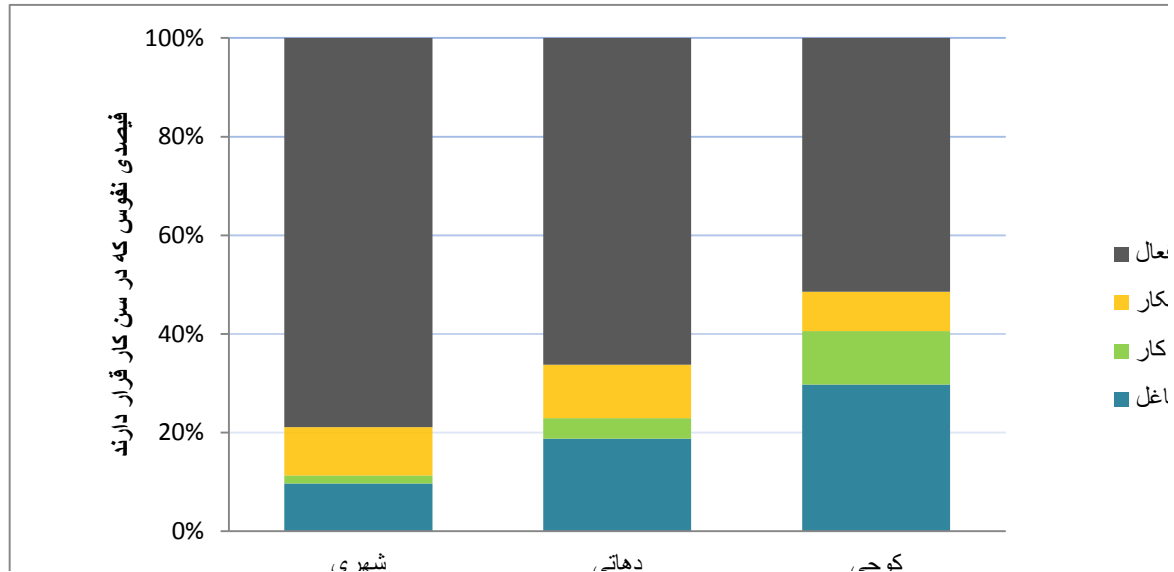
شکل (1) مشارکت نیروی کار، نظر به سن و جنس



میزان مشارکت نیروی کار برای مردان بسیار بالا بوده که این رقم برای مردان دارای سنین 30-49 سال نزدیک به 100% می‌رسد و 30% برای اکثریت زنان دارای سنین کاری قابل تردید می‌باشد. بخش ذیل نشان‌دهنده کم‌کاری در وضعیت بازار کار افغانستان بوده، طوری که بخش عظیمی از جمعیت دارای سن کار، کم‌کار بوده و یا هم شامل کارهای کوتاه مدت و کم‌درآمد می‌باشند که شرایط مناسب کار را نمی‌تواند ارائه نماید. میزان مشارکت زنان با در نظر داشت فاکتورهای مختلفی مورد مطالعه قرار گرفته که این عوامل سهم‌گیری اقتصادی زنان را در افغانستان محدود ساخته است که این محدودیت‌ها از قبیل انتظارات وظایف خانه، نگرش‌های فرهنگی نسبت به زنان، نگرانی‌های امنیتی و تمایل کارفرمایان برای استخدام زنان می‌تواند باشد.

میزان مشارکت زنان، در بین زنان روستایی و کوچی نسبت به زنان شهری بالاتر است. این نکته بیانگر این است که زنان روستایی و کوچی خارج از ضرورت‌های لازم می‌توانند کار کنند. شکل 2 در ذیل نشان می‌دهد که قسمت اعظم از زنان در تمام مناطق گزارش می‌دهند که آن‌ها غیر فعال هستند. در حالی که، اشتغال گزارش شده در خانوارهای روستایی و کوچی بیشتر است.

شکل (2) وضعیت کار برای زنان به اساس ساحات مسکونی



تصویری که میزان مشارکت کار را برای مجموع دسته‌های زنان نشان می‌دهد. طوری که نرخ‌های بالاتری بیشتر برای دسته‌های آسیب‌پذیر نشان‌دهنده اشتغال کم‌درآمد و عوامل پائین‌تری برای رفع نیازمندی‌های خانواده‌ها باشد. این در حالی است که میزان پایین‌تر نشان‌دهنده محدودیت‌هایی است که برای تعامل اقتصادی زنان اعمال می‌گردد.

نسبت استخدام به نفوس  
 (2 شاخص): 42.9  
 نسبت استخدام به نفوس برای  
 زنان: 18.3

نسبت استخدام به نفوس (شاخص 2)، نسبت نفوس مشغول که در سن کار قرار دارند را اندازه‌گیری می‌نماید و هنگامی که به جوانان یا جنسیت تقسیم می‌شود می‌تواند یک تصویر اضافی از گروه‌های سنی کار را فراهم کند که مستقیماً در فعالیت‌های بازار کار دخیل نیستند. تعریف ملی استخدام افغانستان، تمام افراد 14 سال

و بالاتر از آن را در برمی‌گیرد که در طول دوره یک هفته‌ای در مقابل معاش مشغول کار اند و یا استخدام خودی بوده و حد اقل 8 ساعت کار می‌نمایند. از میان 76824 شرکت کننده در نظرسنجی اول، به تعداد 37,786 شاغل گزارش داده شده است. این یک نسبت 49. را تشکیل می‌دهد که جمعاً 30484 نفر اشتراک کنند در بین سنین 15 تا 24 سال قرار داشتند. از جمله آنها 16.133 نفر گزارش داده‌اند که دارای شغل کامل یا کم‌کارانند که نسبت استخدام جوانان به نفوس 53 می‌باشد. پروژه‌های ALCS تناسب اشتغال ملی که میزان جمعیت کارکنان کشور مورد استفاده قرار می‌گیرد را به 42.9 (برای مردان 66.7 و برای مردان 18.3) آمارگیری می‌کند.

این رقم تصویری عمیق‌تر از وضعیت بازار کار افغانستان را نشان می‌دهد و نشان می‌دهد که بیشتر نفوس از لحاظ اقتصادی

فعال نبوده و زنان عمدتاً از استخدام محروم می‌باشند. با این حال برای جوانان احتمال بیشتری برای کار وجود دارد. زمانی که نسبت اشتغال به جمعیت برای جمعیت اقتصادی زمینه را به صورت فعالانه فراهم می‌آورد، برای تشخیص تفاوت‌های ظریف، اطلاعات بیشتری از نوع کار که بسیاری از آن‌ها از لحاظ اقتصادی غیر فعال می‌باشند ضروری پنداشته می‌شود.

### وضعیت استخدام، کم‌کار و بیکاری

دو بخش بعدی به وضعیت اشتغال (شاخص 3)، بیکاری (شاخص 9)، بیکاری جوانان (شاخص 10)، همچنین در بخش استخدام نظر به جنس و سن، کم‌کار (شاخص 12) و افراد خارج از نیروی کار (شاخص 13) برای کمک به برخی از بازار کار در افغانستان کمک می‌کند. اداره ملی احصائیه و معلومات و دولت افغانستان برای استخدام از تعاریف ملی خاصی استفاده می‌کنند تا تصویری از کار را در افغانستان نشان دهد که در آن بخش قابل توجهی از نیروی کار از لحاظ فنی بتواند استخدام شوند. اما اینها غالباً در شرایط آسیب‌پذیر کار کرده و با سطوح بالای از استخدام نیمه‌وقت در تعاریف ملی استفاده شده که در این صورت افغانستان تعرفه‌های استخدام را برای افراد 14 سال و بالاتر از آن مشخص می‌کند (تعاریف بین‌المللی معمولاً از افراد 15 ساله و بالاتر بوده) و اشتغال به عنوان پیشه آزاد یا در مقابل معاش و در قبال حداقل هشت ساعت کار در یک هفته تعریف می‌کنند (تعاریف بین‌المللی بیشتر به صورت باز ارائه شده). افغانستان تلاش می‌کند تا معلومات خاص خود را به صورت اساسی به دست آورده و با پارامترهای این تعریف به عنوان کار کمتر از 40 ساعت در هفته و در دسترس بودن و تمایل به ساعاتی اضافی کار کند.

بیشتر از نصف افراد استخدام شده دارای استخدام خودی (KILM 3) می‌باشند.

وضعیت استخدام (شاخص 3) نسبت نیروی کاری که در مقابل دستمزد، معاش کارگری و یا شغل آزاد مشغولانند اشاره دارد. این امر بیشتر کته‌گوری داخلی کارآفرینان را تحلیل کرده و به طور کلی، تقریباً نیمی از پاسخ‌دهندگان مشغول به کار بوده و نیمه دیگر در مقابل دستمزد یا معاش

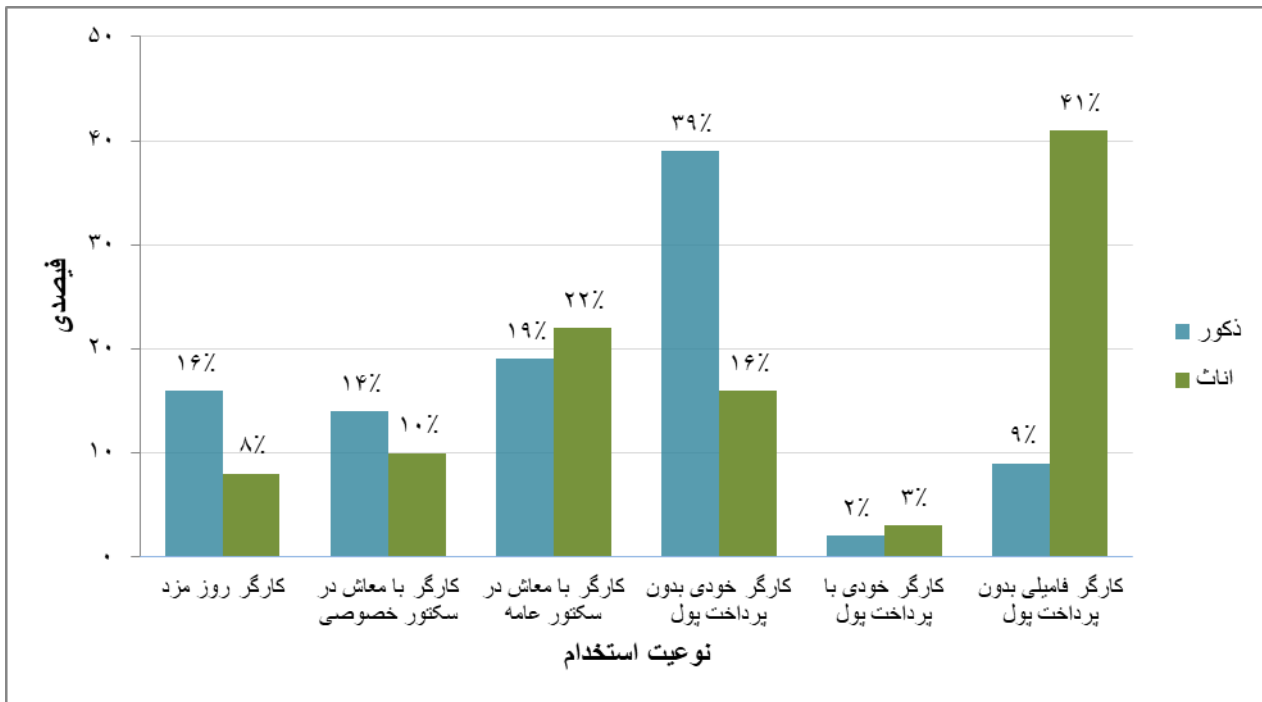
مشخص استخدام گردیده بودند. در مجموع کل افراد شاغل (35.7٪) دارای شغل آزاد بدون کارمند، 13.8٪ کارگران خانواده گی بدون حقوق و کمتر از 3٪ استخدام خودی دارای کارکن بودند، که این نشان می‌دهد که بخش بزرگی از کارکنان در شرکت‌های کوچک فعال هستند و درآمد یا حقوق کاری آن‌ها اندک یا ناقص هستند.

بخش ستراتیژی استخدام خودی این گزارش بیشتر عوامل بالقوه مربوط اشتغال آزاد و شرکت‌های کوچک در افغانستان و ارتباط آن‌ها را با آموزش‌های فنی و حرفوی مورد بررسی قرار می‌دهد.



زنان بیشتر احتمال دارد که کارگران خانوادگی بدون حقوق باشند، همچنان یک بخشی از آن کارکنان دارای معاش در سکتور عامه بودند. مردان بیشتر دارای شغل آزاد می‌باشند. شکل 3 ذیل وضعیت اشتغال را نظر به جنسیت نشان می‌دهد.

شکل (3) وضعیت استخدام به تفکیک جنس



در سال‌های 2013-2014 سروری وضعیت زندگی افغانستان ALCS نرخ بیکاری را 22.6% به سطح ملی ارائه نموده که در این میان نرخ بیکاری جوانان (شاخص 10، سن 15-24) به 27.4% و مجموع نرخ بیکاری جوانان 27.5% اعلام کرده است. اگرچه به طور کلی این آمار بالا می‌باشد، اما نیاز است تا روی تفکیک این ارقام بازنگری شده و بیشتر کم‌کاری در معرض آزمایش قرار داده شود تا تصویر دقیق‌تر از شرایط کاری افغانستان ارائه گردد. میزان کم‌کاری (شاخص 12 کم‌کاری مرتبط به زمان) در افغانستان مطابق به تعریف ملی افغانستان 16.4% می‌باشد، به این معنی که 4.16% از کارکنان کمتر از 40 ساعت در هفته کار می‌کنند و خواهان ساعات اضافی کار هستند. جدول 1 ذیل حاوی گزارش سروری

وضعیت زندگی افغانستان ALCS می‌باشد که تعداد بیشتری از نیروی کاری طبقه ذکور در روستایی بی‌کار، کم‌کار و یا دارای شغل مناسب نبوده و به دنبال کار بوده و میزان سهم‌گیری اقتصادی زنان به صورت کل در درجه پائین قرار دارد.

جدول 1 نفوس دارای سن کاری به تفکیک وضعیت شغل، مسکن، جنس (در هزاره)

مسن، جنس	نیروی کاری	استخدام شده	کم کار	بیکار	اشتغال نامناسب	غیرفعال
ملي	8,515.5	5,198.4	1,394.7	1,922.4	3,317.1	6,859.5
مرد	6,322.6	4,107.9	1,098.8	1,115.9	2,214.7	1,479.9
زن	2,192.9	1,090.5	296.0	806.4	1,102.4	5,379.6
روستایی	1,962.7	1,318.4	156.6	487.8	644.4	2,098.3
مرد	1,534.8	1,142.4	123.0	269.3	392.3	504.3
زن	428.0	176.0	33.5	218.5	252.0	1,594.0
روستایی	6,058.0	3,539.8	1,144.0	1,374.2	2,518.2	4,550.4
مرد	4,452.5	2,727.1	914.5	810.8	1,725.3	934.5
زن	1,605.5	812.7	229.5	563.4	792.9	3,615.8
کوچي	494.8	340.2	94.2	60.4	154.6	210.8
مرد	335.4	238.3	61.2	35.8	97.0	41.1
زن	159.4	101.9	32.9	24.6	57.5	169.8

جدول (2) ذیل تعدادی از پاسخ‌دهندگان را نشان می‌دهد مجموع 74336 نفر از افراد دارای سنین بالاتر از 15 سال، بخش اشتغال و وضعیت کاری خود را گزارش داده‌اند. اکثریت اشتغال در سکتور زراعت است. نرخ استخدام در میان معاملات عمده‌فروشی و پرچون‌فروشی، اداره عامه و نیروی دفاعی، حمل و نقل و ذخیره‌سازی بالا می‌باشد. کم‌کاری در سکتور زراعت، جنگلداری و ماهی‌گیری و ساخت و ساز بیشتر به نظر می‌رسد.

جدول (2) نفوس دارای سن کاری به تفکیک وضعیت استخدام و سکتور (توسط پاسخ‌دهندگان)

سکتور	استخدام شده	کم کار	خصوصی، اما بیکار	مجموع
زراعت، جنگلداری و ماهی‌گیری	5,931	2,782	707	9,420
معادن	41	11	0	52
تولید	1,784	557	231	2,572
برق، گاز، بخار و تهویه	9	1	0	10
آبرسانی؛ فاضلاب، مدیریت زباله و حفظ الصحه	4	1	0	2
ساخت و ساز	3,260	1,433	74	4,731
عمده‌فروشی و خرده‌فروشی، تعمیر	3,333	272	39	3,644

102	1	10	91	موتور وسایل نقلیه و موتورسیکل فعالیت‌های رهائشی و خدمات غذایی
1,691	22	188	1,484	حمل و نقل و ذخیره‌سازی
14	1	4	9	اطلاعات و ارتباطات
3	0	0	3	فعالیت‌های مالی و بیمه
427	11	16	400	فعالیت‌های زمین‌داری و املاک
2,414	16	72	2,326	اداره و دفاع عمومی، امنیت اجتماعی اجباری
1,345	46	357	942	فعالیت‌های حرفوی علمی و تخریکی
952	19	86	847	فعالیت‌های صحتی انسان و فعالیت‌های اجتماعی
6	2	2	2	هنر، سرگرمی و تفریح
392	8	56	328	فعالیت خانواده‌ها به عنوان کارفرمایان، محصولات و خدمات تقلیدی
92	2	7	83	فعالیت‌های نهادها و اعضای غیر انتفاعی
37,159	2,372	7,635	27,152	<b>مجموع</b>

افراد خارج از نیروی کار (شاخص 13) در برگیرنده نرخ غیر فعال یا جمعیتی می‌باشد که بیکار بوده و یا هم به دنبال کار نیستند. به طور تخمینی نیمی از جمعیت افغانستان در بازار کار غیر فعال هستند. بیش از سه چهارم حصه جمعیت غیر فعال اقتصادی را زنان تشکیل می‌دهند. شایع‌ترین دلیل برای عدم طبقه‌بندی فعال در بازار کار، خانم خانه‌بودن یا کار کردن در منزل (50.3% از زنان در بازار کار غیرفعال) می‌باشد که نشان می‌دهد کار اضافی است که ارزش آن محاسبه نمی‌شود. متعلمین (22.9%) و متقاعدین (5.8%) نیز معمول می‌باشد. بیماری و جراحت (2.8%) و معلولیت (0.7%) دلایل کمتری برای مانع جستجوی کار در میان مردم می‌باشد. تعداد اندکی (3.9%) از پاسخ‌دهندگان این احساس را داشتند که هیچ‌گونه شغلی در دسترس نبوده به همین دلیل به دنبال کار نبودند. یک گروه کوچک دیگر (4.2%) از طرف فامیل‌هایشان اجازه نداشتند تا به دنبال کار بروند.

بررسی اشتغال در سطح ولایات نشان می‌دهد که در ولایت پکتیکا با (81.5%) بالاترین و (17.9%) در ولایت دایکندی پایین‌ترین درصد است. از نظر نرخ بیکاری، ولایت غور با (35.8%) بالاترین و ولایت هلمند با (3.4%) پایین‌ترین نرخ را نشان داده است. در جدول 3 ذیل نشان داده شده است که تقسیم منطقه‌ای (با استفاده از مناطق سازمان ملل متحد برای افغانستان) برای وضعیت اشتغال، بالاترین سطح اشتغال در مناطق جنوب شرقی کشور و پایین‌ترین سطح کم‌کاری و بیکاری در غرب کشور می‌باشد. تناسب پاسخ‌دهندگان از وضعیت اشتغال و منطقه محل اقامت همراه با تقسیم‌بندی آنها از نظر جنسیت در ولایت درج ضمیمه 3 ارائه می‌گردد.

جدول (3) تناسب پاسخ‌دهندگان به تفکیک وضعیت استخدام و مناطق مسکونی

ساحه 33				
غیرفعال	بی‌کار	کم‌کار	کارمند	
37.4%	6.9%	5.0%	50.7%	جنوب شرق
41.2%	7.1%	13.7%	38.0%	شرق
38.5%	14.4%	11.4%	35.8%	شمال غرب
50.4%	11.4%	4.3%	34.0%	جنوب غرب
47.5%	12.2%	8.0%	32.3%	شمال شرق
43.3%	13.8%	11.5%	31.4%	مرکزی
34.9%	24.4%	17.8%	22.9%	غرب

به طور کلی، فقط 758 (3.7%) از خانوارها گزارش داده شده که تعدادی از آنها در سال‌های گذشته از دست‌دادن شغلشان را تجربه کرده‌اند. از این میان تنها 9.4% (n=71) این احساس را داشتند که وضعیت فامیل‌هایشان به صورت عموم بهبود یافته است. در سطح ملی، 673 (3.2 فیصد) خانوارها گزارش داده‌اند که آنها کاهش میزان حقوق و دستمزدشان را در سال‌های اخیر تجربه کرده‌اند و از جمله 32 خانوار (4.8%) احساس بهبودی داشته‌اند.

### ستراتیژی‌های استخدام خودی

معلومات سروی وضعیت زندگی افغانستان ALCS برخی از اطلاعات مستقیم را درباره استخدام خودی در افغانستان ارائه کرده و جزئیات دیگری نیز وجود دارد که پالیسی‌سازان را در درک اشتباهات اشتغال و اشتغال خانوارها می‌تواند کمک نماید. این بخش، بحث وضعیت استخدام فوق‌الذکر (شاخص) را تکمیل می‌نماید تا به بررسی سایر فاکتورهای مربوط به رشد شرکت‌های کوچک مبنی بر سازگاری بیشتر در زمینه اشتغال در افغانستان نیز پرداخته شود. تعدادی از پاسخ‌دهندگان شاغل که بدون داشتن کارکن کار می‌کردند (35.7%)، کارکنان خانواده بدون حقوق نیز به خوبی قابل مشاهده بوده‌اند (13.8%). همچنان کارکنان دارای معاش در سکتور عامه (19.8%)، روزمزد (14.6%) و کارکنان دارای معاش در سکتور خصوصی (13.6%) بخش بزرگی از نیروی استخدام شده افغانستان را تشکیل می‌دهد. واضح است که بخش اعظمی از نیروی کار افغانستان دارای اشتغال آزاد بوده و یا با اعضای خانواده‌های خویش در شرکت‌های کوچک و مایکرو کار می‌نمایند. اکثریت آنها در سکتور زراعت، مال‌داری یا سایر روش‌های زمین‌داری مشغول می‌باشند. در سکتورهای خدمات و فروش، به شمول دکانداران یا پرچون‌فروشی‌های کوچک، نیز بخش بزرگی از آنها شامل کار هستند. زنان بیشتر از مردان به عنوان کارمند بدون معاش در خانواده‌ها مشغول کار می‌باشند. 535 خانوار (2.6%) گزارش دادند که تجارت خانوادگی‌شان در سال گذشته ورشکسته شده و فقط 73 نفر (13.6%) احساس بهبودی داشته‌اند.

ساحه‌ای که بیشتر مورد بررسی قرار می‌گیرد عبارت از منبع انرژی برای خانوارهاست. جدول شماره 4 نسبت منبع انرژی را با طبقه‌بندی محل نشان می‌دهد. اگرچه منبع انرژی خانوارها امکان دارد از منبع انرژی یک شرکت کوچک پاسخ‌دهنده استخدام خودی متفاوت باشد، اما می‌توان بسیاری از تجارت‌ها را به عنوان تجارت خانگی و با استفاده از یک منبع انرژی برای اهداف بنیادی مورد استفاده قرار داد. اگر چه اطلاعات در مورد کیفیت و قابلیت اطمینان منابع انرژی خانوارها وجود ندارد اما درک رویکردهای در حال ظهور و نیاز منابع قابل اطمینان برای پیشه آزاد می‌تواند مفید واقع شود. معمولترین انرژی خورشیدی در مناطق روستایی می‌تواند مرتبط به نیاز مهارت‌های تخنیکی آینده مثل نصب، حفظ و مراقبت تأسیسات انرژی آفتابی باشد. انرژی آفتابی، باتری و انرژی باد در میان خانوارهای روستایی و کوچی‌ها بیشتر معمول است. فقط خانواده‌هایی که در قریه‌جات زندگی می‌کنند در مقایسه با خانواده‌های شهری احتمال دارد که از هر دو منابع به صورت مشترک استفاده نمایند.

جدول 4 منبع انرژی در خانواده‌ها

منبع انرژی	شهری	روستایی	کوچی
برق دولتی	73%	9%	0%
ژنراتور - دولت	3%	0%	0%
ژنراتور خصوصی	1%	1%	0%
هایدرولیک خصوصی	0%	2%	0%
ژنراتور - محلی	0%	0%	0%
هایدروالکتریک- محلی	0%	13%	0%
سولر	16%	60%	68%
باد	0%	1%	1%
باتری	6%	14%	30%

دسترسی به اینترنت نیز می‌تواند در رابطه به استخدام خودی و همچنین برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد درک اولویت‌های کاری مفید باشد. از مجموع 80552 مرد در این نظرسنجی، 6،028 نفر (0.02%) زن، فقط تعداد 1،413 (0.02%) از زنان دسترسی به اینترنت داشتند، به هر حال این تعداد اندک در مقایسه با سایر منابع در سال 2016 حدود 10% به سطح ملی گزارش شده است. تفاوت در دسترسی به اینترنت در میان مردان و زنان نشان می‌دهد که دسترسی مردان به اینترنت نسبت به زنان بیشتر است. به لحاظ آماری بدین معنا می‌باشد که افراد ساکن در مناطق روستایی و کوچ‌نشین کمتر به اینترنت دسترسی دارند. همچنان افرادی که

دارای شغل آزاد هستند، نسبت به افرادی که شغل رسمی دارند کمتر به اینترنت دسترسی دارند. در افغانستان بسیاری از شرکتها در سطح شرکتهای کوچک و مایکرو نیاز به تحکیم ارتباطات کمتری داشته‌اند اما باید این نکته را نیز در نظر داشت که عدم دسترسی به اینترنت و یا کمبود تکنولوژی مانع رشد برخی از شرکتهای کوچک شده است.

همان طوری که در بالا ذکر شد زراعت بخش مهمی برای استخدام خودی می‌باشد. تقریباً نیمی از پاسخ‌دهندگان دارای زمینهای زراعتی آبی هستند (N=85,007، 54.1%). بیش از 2,607 نفر از اجاره داران زمین، 7,423 سهامی بوده، 377 نفر زمین موروثی داشته و 738 نفر زمین‌هایشان را اجاره داده‌اند. 24,895 نفر زمینهای للمی (15.8%)، 537 زمین للمی اجاره‌ای، 2,460 نفر زمین للمی داشتند. در میان افراد اجاره‌دهنده زمین، متوسط هزینه مبلغ 14,584.24 افغانی بوده است.

به طور متوسط، در میان خانوارهایی که به زمینهای آبی دسترسی داشتند، سهم هر خانوار 4.6 جریب زمین بوده است. با توجه به بالا بودن میزان افراد شاغل در سکتور زراعت، مالکیت زمین و داشتن دانش لازم و فنی از عوامل مهمی در توسعه فرصت‌های تولیدی محصولات زراعتی و اشتغال در مقیاس کوچک کاری محسوب می‌شود.

### استخدام به تفکیک جنسیت و سن

این بخش بیشتر روی وضعیت فعالیت کاری به تفکیک جنسیت و عمر تمرکز داشته تا تصویر روشن‌تری نسبت به اشتغال، کم‌کاری و بیکاری ارائه شود. جنسیت برای استخدام در افغانستان از اهمیت قابل توجهی برخوردار است.

در حالی که زن بودن احتمال اشتغال را 147٪

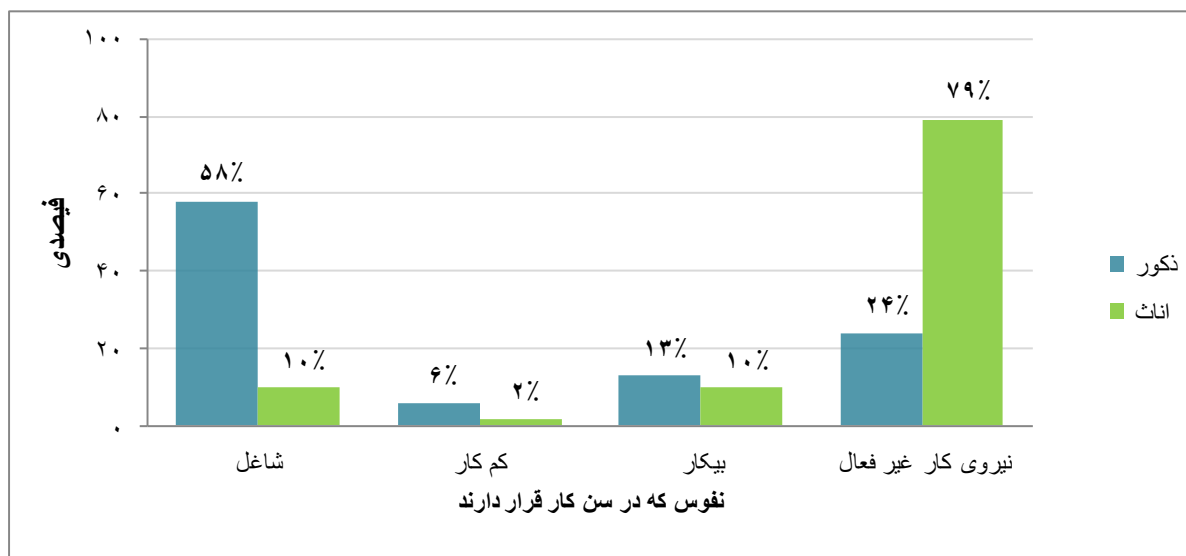
کاهش می‌دهد، حتی زمانی که افراد غیر فعال را

در بازار کار کنار بگذارند.

شکل (4) وضعیت اشتغال با تفکیک

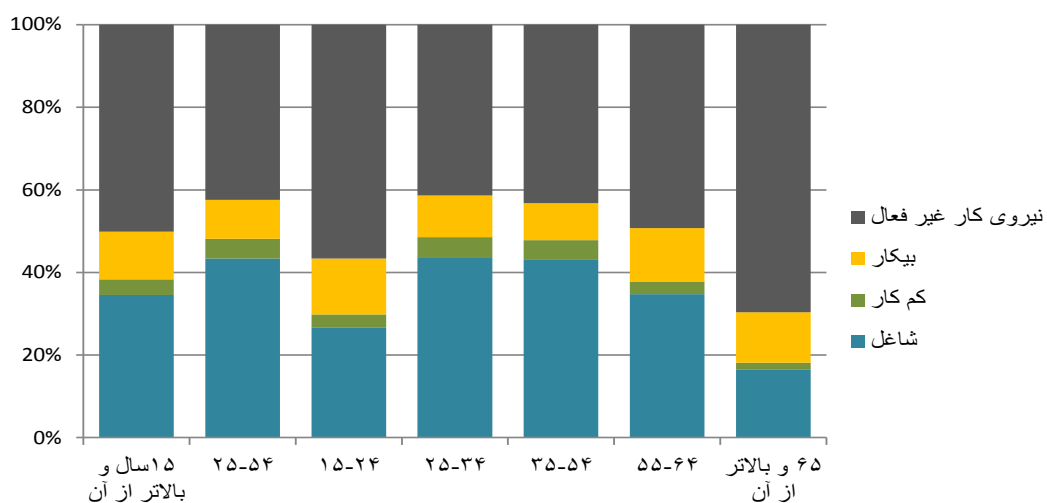
جنسیت را نشان می‌دهد. حضور زنان نسبت به مردان از لحاظ اقتصادی غیرفعال بوده و اکثریت افراد شاغل را مردان تشکیل می‌دهد. زنان در مناطق روستایی و شهری و در میان کوچی‌ها نسبت به مردان به طور قابل توجهی کمتر استخدام می‌شوند.

شکل (4) وضعیت استخدام به تفکیک جنسیت



شکل (5) خلاصه از سطوح استخدام، کم کار و بی کار می باشد که به اساس گروپ سنی پاسخ دهندگان سروی شده است.

شکل (5) وضعیت استخدام به تفکیک گروپ سنی



سن به طور مثبت با استخدام اشخاصی که بالاتر از 15 سال عمر دارند ارتباط دارد. تأثیر سن بر روی اشتغال، این است که احتمالاً بیشتر افراد در کار گماشته شده و در رابطه به وضعیت افغانستان باورکردنی نیست که جوانان برای پیدا کردن شغل‌های اولیه، اشتراک کارآموزی غیررسمی و یا کم‌کاری و همچنان برای کار در شرایط آسیب‌پذیر تلاش می‌نمایند. هر سال عمر با 13% چانس بعضی از وظایف همراه بوده، همچنان تأثیرات مثبت سن بالای وظیفه باعث تقلیل اضافه‌کاری می‌شود.

در حالی که این گزارش پیامدهای استخدام اطفال را به طور کامل بررسی نمی‌کند، سروی وضعیت زندگی افغانستان 2013-2014 ALCS اشاره به این دارد که با توجه به تعریف سازمان بین‌المللی کار "بیش از یک چهارم تمام اطفال بین 5 تا 17 سال، یعنی 2.7 میلیون طفل یا 27% مشغول کار هستند. این مورد یکی از بالاترین رقم گمارش اطفال در جهان است. نرخ بالای استخدام اطفال در کار، بر انکشاف منابع بشری افغانستان در آینده دلالت می‌کند؛ طوری که در سال‌های قبل از بین‌رفتن سیستم آموزشی و مکاتب چشم‌اندازی ضعیف‌تری را برای انجام کارهای شایسته داشت و علاوه بر این خطرات بالقوه سلامت جسمی و روانی اشتغال را نیز در پی داشته است.

#### اشتغال به اساس سکتور و حرفه، فعالیت‌های کسب درآمد:

اشتغال به اساس سکتور (شاخص 4) اساساً در سکتور زراعت، صنایع و خدمات به عنوان یک درصد مجموعی اشتغال مورد تشخیص قرار می‌گیرد. نظرسنجی ALCS (سروی وضعیت زندگی مردم افغانستان) فعالیت سکتورهای اقتصادی را به اساس معیارهای بین‌المللی صنعت طبقه‌بندی نموده است ISIC. در سراسر افغانستان زراعت دو پنجم مجموع اشتغال را احتوا کرده و تولید کمتر از یک دهم را در بر دارد، در حالی که تشبثات، حمل و نقل، امور مالی، املاک و بخش‌های بیمه به تازگی بیشتر پویا شده و کمتر از یک پنجم را تشکیل می‌دهد. سهم زنان در استخدام دارای معاش در سکتورهای غیر زراعتی فقط 10.3% را نشان می‌دهد که عمدتاً معاش زنان در سکتور زراعت پایین بوده و یا بدون پرداخت و یا تشخیص نشده است.

استخدام به اساس حرفه (شاخص 5) مطابق با طبقه‌بندی معیارهای بین‌المللی (ISIC) یک سلسله نتایج را ارائه می‌نماید. با در نظر داشت سکتورهای اصلی اقتصاد افغانستان، علی‌رغم پیشرفت‌های اخیر در سکتور خدمات، حدود 90% از نیروی کار شاغل و کم‌کار، در وظایف مهارت ابتدایی، ماشین‌کاری، صنایع دستی، تجاری و زراعت جنگلداری و ماهی‌گیری استخدام شده‌اند. مردان روی پیشه‌های آزاد و دارای مهارت‌های بالاتر تمرکز دارند که 88% تمام استخدام‌شوندگان را احتوا می‌کنند. 40% از زنان شاغل، زارع و مالدارانی هستند که بخشی از محصولات خود را به فروش می‌رسانند، در حالی که 23% به عنوان کارگران فروشنده خیابانی



مشغول کار هستند و 25% در صنایع دستی و سایر امورات مشغول می‌باشند. از میان تمام پاسخ‌دهندگان بررسی شده در جدول شماره 5، اولویت وظیفه به اساس جنسیت و نحوه تسلط آن‌ها روی معاملات زراعتی و مالداری در بازار کار افغانستان را نشان می‌دهد. زنان عمدتاً در صنایع زراعت، مالداری و تولید کار می‌کنند.

جدول (5) شغل به اساس جنسیت

مجموع	زن	مرد	شغل
1%	0%	1%	مدیران
4%	3%	4%	حرفه‌ای‌ها
1%	0%	1%	تخنیکران و متخصصین
2%	1%	2%	کارگران امور اداری
14%	1%	19%	کارکنان خدمات و فروش متخصصان
49%	74%	40%	زراعت، جنگلداری و ماهیگیری
9%	19%	6%	صنایع دستی و کارگران مرتبط با آن
5%	0%	7%	ماشین‌کاران و تولیدکنندگان ماشین‌آلات و دستگاه
14%	2%	18%	مشاغل ابتدایی
1%	0%	1%	استخدام نیروهای مسلح

سروی وضعیت زندگی افغانستان ALCS اطلاعات بیشتری را پیرامون کسب در آمد خانوارها فراهم می‌نماید تا توضیحات بیشتر را در رابطه به مارکت کار و همچنان کسب درآمد خانوارها ارائه گردد. در جدول شماره (6) در رابطه به فعالیت‌های کسب درآمد جزئیاتی را ارائه نموده که به صورت بالقوه در داخل و یا خارج از استخدام اصلی بوده و همچنان تنوع کارهای انجام شده زیاد می‌باشند. تنوع فعالیت‌ها می‌تواند نشان‌دهند این باشد که خانوارها متکی بر درآمد چندگانه بوده تا جایی که آن‌ها انواع اشتغال و سایر فعالیت‌های درآمد را متعادل می‌نمایند. اولویت تولید و فروش محصولات مزارع همراه با تولید و فروش حیوانات نشان‌دهنده سطح بالایی از پیشه آزاد در سکتور زراعت می‌باشد.

جدول (6) نوع اصلی فعالیت کسب درآمد خانوارها  
**فعالیت برای بیشترین درآمد فیصدی مردم که درمورد فعالیتهای  
 به دست آمده درآمدشان گزارش می دهند**

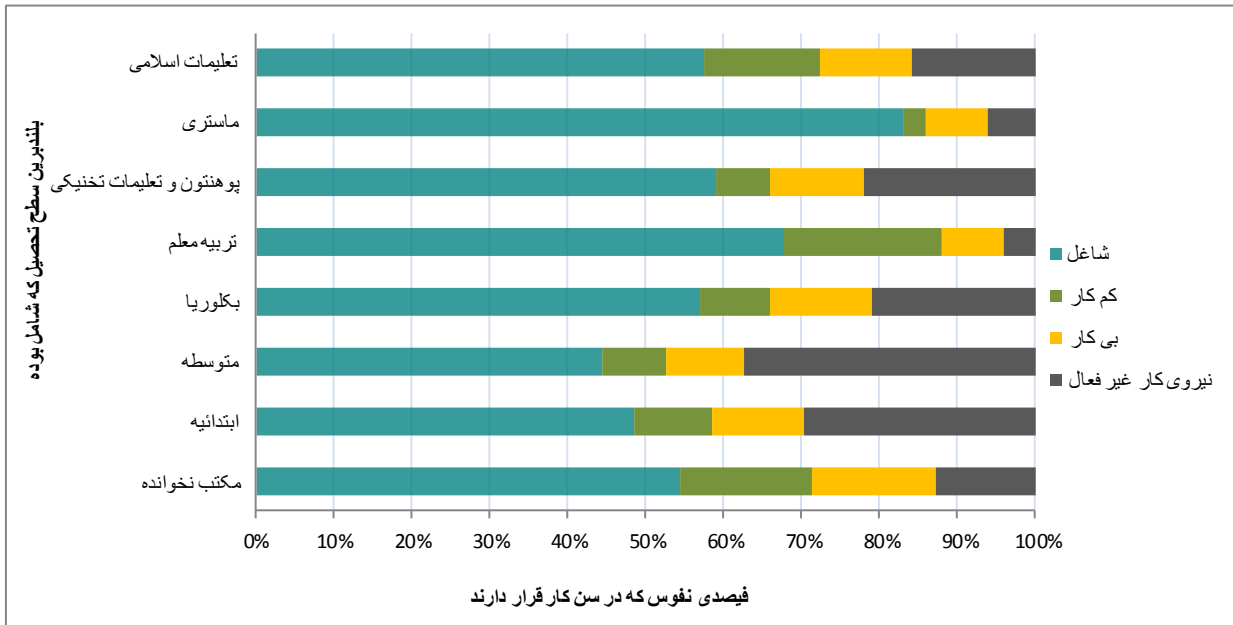
18%	تولید و فروش محصولات زمینی
11%	سایر کارها، کار دستمزد
10%	دکان داری/تجارت کوچک
8%	سایر کارها، کار روزمزد
6%	تولید و فروش مواشی
6%	تاکسی رانی/ترانسپورت
4%	پولیس
4%	قرضه گرفتن
3%	تدریس
3%	ارسال پول از مهاجران
3%	دفتر کار دولتی
3%	تولید و فروش محصولات باغی
3%	خدمات نظامی
2%	سایر کارهای خدماتی
2%	کار دفتر، غیر دولتی
2%	کار دستمزد زراعت (غیر تریاک)
2%	تجارت دیگر
1%	میکانیک
1%	تولید و فروش تریاک
1%	کوچه/فروشات بازار
1%	تولید و پروسس غذا
1%	داکتر/نرس/کارگر طبی
1%	خیاطی، گلدوزی و غیره
1%	چوپانی
1%	زکات
1%	سایر کارهای صنایع دستی
1%	سایر کارهای تولید
<1%	درآمد کرایه
<1%	سایر دولت/انجو/سازمان ملل
<1%	امنیت
<1%	سرک و ساختمان سازی
<1%	قالین بافی
<1%	تقاعد/حقوق تقاعد
<1%	مزدورکاری تریاک
100%	مجموع

### تعلیم و بیسوادی

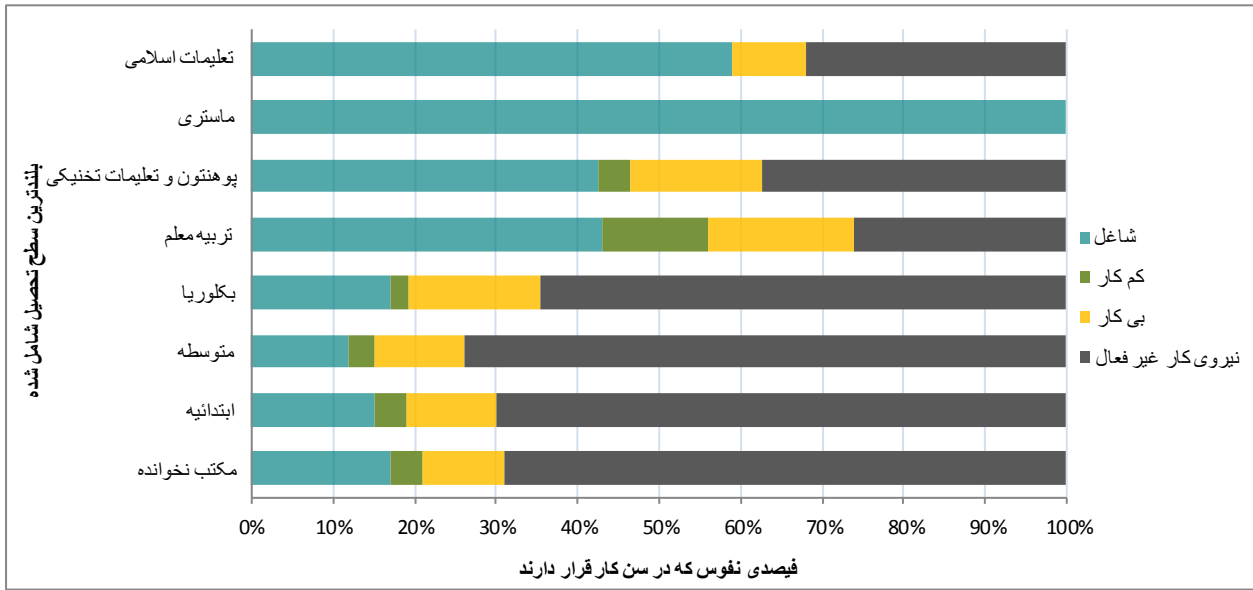
تعلیم و بیسوادی (شاخص 14) کمک می کند تا سطح مهارت های نیروی کار و رقابت ملی مورد تحلیل و بررسی قرار گیرد. بیسوادی در افغانستان به طور قابل توجهی با اشتغال مرتبط است. با این

حال بلندبودن سطح تحصیلات برای دریافت اشتغال ارتباط عمیقی ندارد. شکل (6) و (7) عدم ارتباط بین سطح تحصیلات و اشتغال را نشان می‌دهد.

شکل (6) استخدام به اساس دستیابی تحصیل مردان

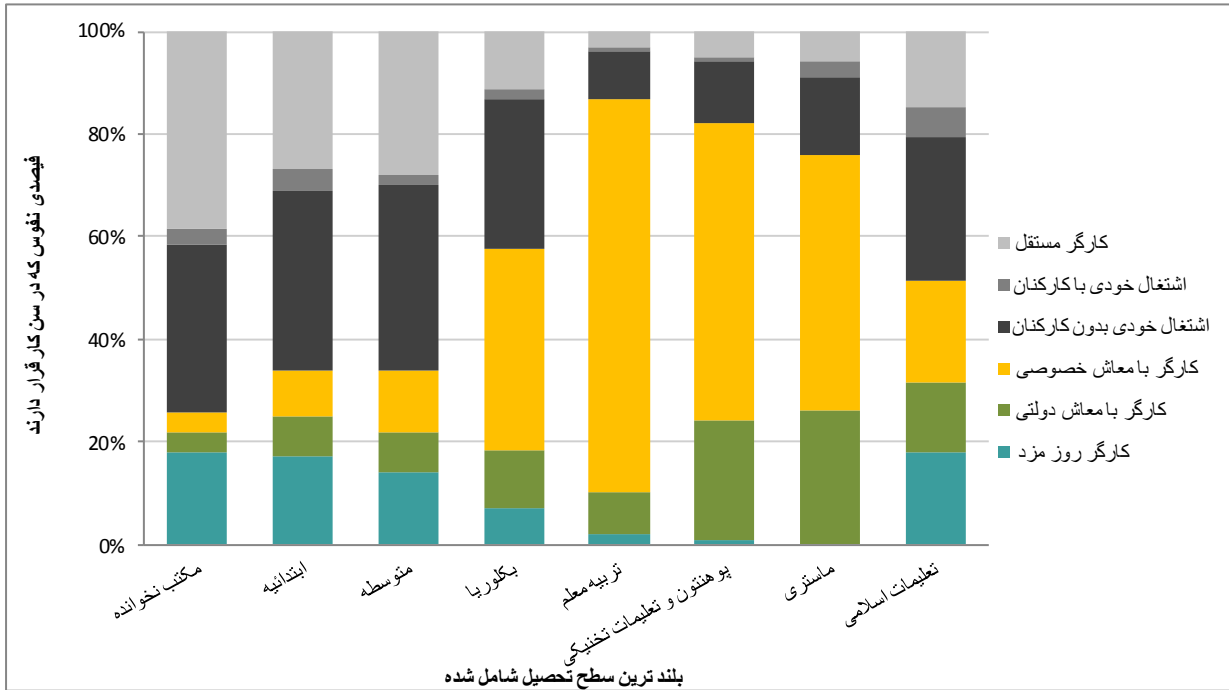


شکل (7) استخدام به اساس دستیابی تحصیلی زنان



سروی وضعیت زندگی افغانستان ALCS نشان می‌دهد که بخش اعظمی از اشتغال برای مردان منفعت‌آمیز نبوده که در این میان افراد دارای تحصیلات پائین‌تر نیز قرار دارند که تعدادشان به (34%) می‌رسد. معلمین تحصیل‌کرده نیز شامل این دسته می‌شوند. در حالی که 18% آن‌ها کم‌کار و 61% از نیروی کار شاغل اصلاً به مکتب نرفته‌اند. این نسبت بر اساس جنسیت و سکتور اقتصادی به طور گسترده‌ای تفاوت پیدا می‌کند. مردان و زنان شهری نسبت به هم‌تایان خود در روستاها دارای سطح تحصیلات بالاتری بوده؛ به همین صورت زنان در سکتورهای مختلف به مراتب کمتر از مردان تحصیل می‌کنند. علاوه بر این شکل (8)، وضعیت تحصیلات را با پیشرفت تحصیلی نشان می‌دهد که افراد چگونه از مراکز تربیه معلم یا پوهنتون‌ها فارغ و وارد عرصه کاری دارای معاش می‌شوند.

شکل (8) ، وضعیت استخدام به اساس دستاوردهای تحصیلی



افزایش میزان ثبتنام در مکاتب افغانستان، نشان دهنده کسب دستاوردهای بالقوه در سرمایه انسانی می باشد که لازم الاجرا بوده و همچنین برای ترویج مسیرهای متعدد آموزشی که موجب رشد کارآفرینی و دستاوردهای اقتصادی در کشور می شود ضروری می باشد. بر اساس گفته های وزارت محترم معارف، فقط یک میلیون طفل (تقریباً تمام پسران) در سال 2001 در مدارس ثبت نام کرده اند، اما بیشتر از 8.6 میلیون در سال 2013 ثبت نام کردند که 39% آن ها را دختران تشکیل می داد. دلیل برای عدم حضورشان در مکتب نظر به جنسیت متفاوت بوده در حالی که 40% پسرانی که در مکتب حضور نداشتند. علت اصلی آن مصروفیت کاری آنان در اشتغال بوده است. و 37% از دخترانی که در مکتب شرکت نکردند مصروفیت کاری نداشته، بلکه از طرف فامیل اجازه رفتن به مکتب را نداشتند.

شاخصها نشان می دهد که سطح سواد در افغانستان ثابت بوده اما درین اواخر نسبتاً بالا رفته است. اگر چه میزان سواد در حال حاضر در بزرگسالان طی سالهای 2013-2014 34% بوده است، اما در ارزیابی خطر و آسیب پذیری ملی سالهای 2007-2008 بالاتر از 26% را نشان داده است. علاوه بر این، میزان سواد در میان جوانان بین 15-24 سال در حال حاضر به 52% می رسد که در مقایسه با سال 2005 نسبت 31% را نشان می دهد.

همانند دستاوردهای تحصیلی، تثبیت نرخ سواد برای زنان (به سطح ملی فقط 19% به سطح شهری 39%)، به ویژه در بخش‌های جنوبی افغانستان پایین‌تر می‌باشد.

### عاید و گزارش‌دهی زمان

هزینه دستمزد و جبران خسارت (شاخص 15) برای سنجش و بررسی قدرت خرید و سنجش تقریبی استانداردهای زندگی کمک می‌کند، در حالی که ساعات کاری (شاخص 7) می‌تواند تحلیل میزان بهره‌برداری و هزینه‌های کارگر را گزارش دهد. همچنان هزینه‌های حقوق کارفرمایان یا دستمزدی که کارفرمایان پرداخت می‌کنند، نیز تحلیل مورد تحلیل قرار گرفته است. بررسی‌های تشبثات رسمی و غیر رسمی که به عنوان بخشی از این مطالعه مورد توجه قرار گرفته از امور مربوط به هزینه حقوق کارکنان پرسش به عمل آمده است که به علت تفاوت بیش از حد معلومات، نتیجه‌گیری را با مشکل مواجه می‌سازد. میزان پاسخ‌های محدود به سؤالات در رابطه به درآمد، تجزیه و تحلیل اطلاعات سروی وضعیت زندگی افغانستان ALCS را دشوار ساخته است. به طور متوسط، پاسخ‌دهندگان در انواع مشاغل گزارش دادند که در هفته گذشته 329.67 افغانی در روز دریافت داشته‌اند. متوسط درآمد روزانه‌شان در هفته گذشته در میان پاسخ‌دهندگان مرد، 348.35 بود، در حالی که در میان زنان، 132.24 مبلغ را نشان می‌داد. به طور متوسط، پاسخ‌دهندگان گزارش دادند که 14,037.89 افغانی در ماه به دست آورده‌اند. که این محدوده 0-400,000 بوده است. متوسط درآمد روزانه ماه گذشته در میان پاسخ‌دهندگان مرد 14,952.13 بود، در حالی که در میان زنان پاسخ آن مبلغ 8509.56 افغانی بود. پاسخ‌دهندگان از ولایت کابل بیشترین متوسط درآمد روزانه را گزارش دادند. به همین ترتیب در بلخ کمترین متوسط درآمد روزانه را نشان می‌دهد. ضمیمه 2 جزئیات متوسط عواید روزانه در هر ولایت را می‌رساند.

به طور متوسط، در تمام انواع اشتغال گزارشی که از افراد شده نشان می‌دهد که در هفته گذشته 5.59 روز کار کرده‌اند. 37.65٪ از پاسخ‌دهندگان در هفته گذشته 7 روز کار داشته‌اند. با در نظر داشت اوسط این رقم در هفته گذشته 6.30 ساعت در روز مشغول به کار بوده‌اند.

کارگران با افزایش سن، درآمد بیشتری کسب کرده و ظاهراً متجرب‌تر میشوند. بیشتر شدن سن همراه با مبلغ 14.49 افغانی اضافی در هر روز می‌شود. این مزایا با افزایش سن کاهش می‌یابد (افراد مسن ترجیح می‌دهند که سن کمتری داشته باشند). پس از کنترل به اساس سن، ولایت و سواد، متوسط

هزینه‌های دستمزد و حقوق  
(شاخص 15)

- درآمد بیشتر کارگران با اضافه شدن هر سال عمر هر چند مزایای آن کوچکتر می‌شوند

- زنان به طور متوسط روزانه 187 افغانی کمتر دریافت می‌کنند

- سواد با پرداخت بالاتر مرتبط است

عوايد زنان نسبت به مردان روزانه 186.67 افغانی کمتر است. پس از کنترل سن، جنسیت و ولایت، شاخص سواد از حقوق بیشتری برخوردار می‌باشد. به طور متوسط، باسواد بودن مبلغ 63.14 افغانی را در روز افزایش می‌دهد. افراد با سواد سالانه مبلغ 3527.48 افغانی به طور متوسط، افزایش درآمد را داشته‌اند.

کارگران معاش‌دار در سکتور خصوصی و دولتی از بالاترین درآمد ماهانه برخوردار هستند؛ اما زنان در کته‌گوری‌های شغلی دارای کمترین عاید بوده‌اند. مردان به طور متوسط 30% در وظایف یا پیشه، درآمد بیشتر دارند. جدول شماره (7) سروی وضعیت زندگی افغانستان ALCS متوسط درآمد مردان را در مقایسه با زنان از تمام دسته‌های کاری و شغلی نشان داده و همچنان اختلاف درآمد ماهانه بین زنان و مردان را نیز ارائه می‌نماید. با این حال، این تفاوت‌ها برای متخصصین و تخنیکران پایین‌تر به نظر می‌رسد (حتی برای درآمد متوسط) و نشان می‌دهد که این دسته از زنان شاغل به میزان مردان عوايد بیشتری کسب می‌نمایند.

جدول (7) تناسب جنسیتی درآمدهای میانه و متوسط ماهوار به اساس گروپ شغلی

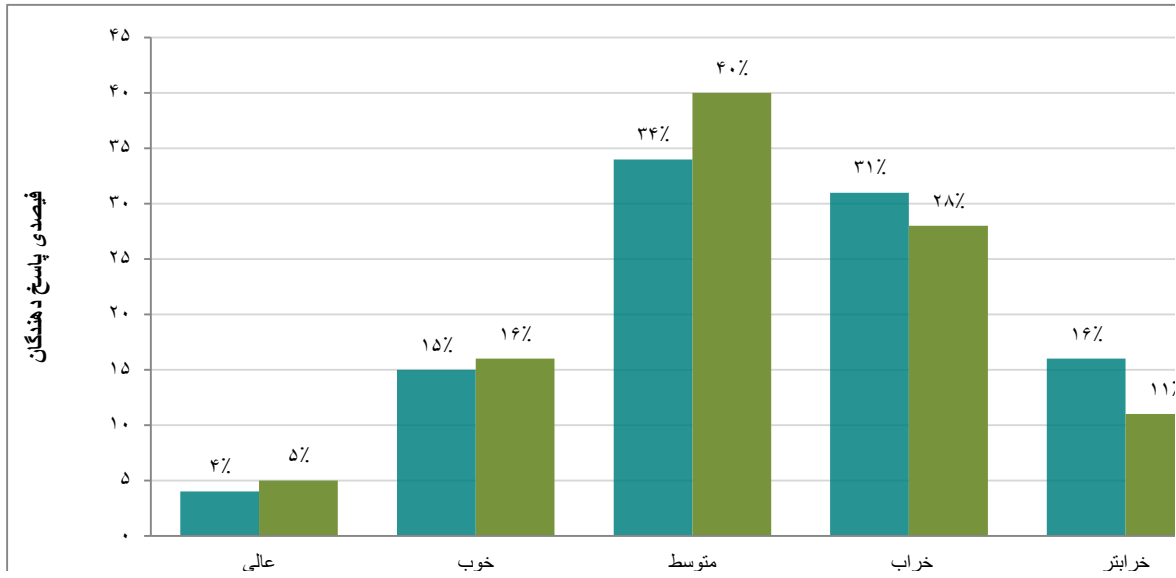
گروپ شغلی	تناسب درآمد میانه	تناسب متوسط درآمد
مدیران	2.24	1.71
متخصصین	1.31	0.90
تخنیکران / متخصصین مربوطه	1.20	1.00
کارکنان اداری	3.48	3.33
کارکنان خدمات و فروشات	2.89	3.37
متخصصین زراعت، جنگلداری و ماهیگیر	3.44	3.63
کارگران تجارت مربوط و صنایع دستی	1.68	1.00
کارگران دستگاه‌ها و ماشین‌کاران، نصب‌کنندگان	2.89	2.62
وظایف ابتدائی	1.45	1.33

### چشم‌انداز اقتصادی

از پاسخ‌دهندگان در مورد وضعیت اقتصادی خانوارهایشان در مقایسه به یک سال قبل پرسیده شد. اکثریت مردان و زنان پاسخ‌شان این بوده که وضعیت آن‌ها یکسان یا کمی بدتر شده است. برای زنان بیشتر احتمال می‌رود که دارای وضعیت یکسان در خانواده‌هایشان باشند؛ در حالی که مردان بیشتر به طور مشابه یا اندکی وضعیت بدتر ارزیابی شده‌اند. در میان زنان به طور قابل توجهی احتمال می‌رفت که نسبت به سال قبل دارای وضعیت بهتر از مردان باشند. با توجه به تحولات افغانستان، این نتایج نمی‌تواند شگفت‌انگیز باشد. همان طوریکه به بدتر شدن

نگرش‌های اقتصادی بالقوه اشاره دارند امکان این می‌رود مردم در صورتی که انتظار نتایج مثبت را نداشته باشند از آغاز تشبث و یا در نظر گرفتن خطرات اقتصادی مانند سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش ابا ورزند.

شکل (9) فیصدی تغییر اقتصادی در سال گذشته به اساس جنس



### سروی تجارت‌های غیررسمی

پس از بحث در مورد عرضه نیروی انسانی در مارکت کار از طریق معلومات موجود و تحلیل یافته‌های ذیل، بخش معادله تقاضای بازار (تشبثات رسمی و غیررسمی) و ارائه آموزش فعلی از مؤسسات آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) مورد مطالعه قرار می‌گیرد. لذا ضروری است تا در خصوص جمع‌آوری معلومات از مؤسسات تجاری و مؤسسات آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) از سرتاسر ولایات افغانستان توجه صورت گرفته و روی شهرها نیز متمرکز شود.

تقریباً تمام 1863 تشبثات غیررسمی بررسی شده خصوصی می‌باشند. همان طوری که در بخش متودولوژی توضیح داده شد، لیست‌های تشبثات از شاروالی‌ها و اتحادیه‌های صنفی جمع‌آوری گردیده است. گرچه تشبثات رسماً در ادارات ذی‌ربط ثبت نمی‌باشند، معمولاً از طریق شاروالی‌ها یا سایر مقامات محلی جواز فعالیت دریافت کرده و بنابراین شاروالی‌ها که عمدتاً در مناطقی که دارای نمایندگی‌های تجاری خویش می‌باشند می‌توانند فهرست نمونه‌های بالقوه‌ای را ارائه نمایند. با این حال، بسیاری از شرکت‌های کوچک، تجارت‌های خانگی یا شرکت‌های زراعتی امکان دارد که قابل پیگیری نباشند که این مورد نشان‌دهنده استخدام خودی بیش از حدی است که در سراسر افغانستان محسوس می‌باشد. نمونه‌ای از لیست 1958 تشبث، غیررسمی وزارت کار، امور اجتماعی به تعداد 1863 تشبث مورد بررسی قرار گرفت. به هر صورت، روشن است که

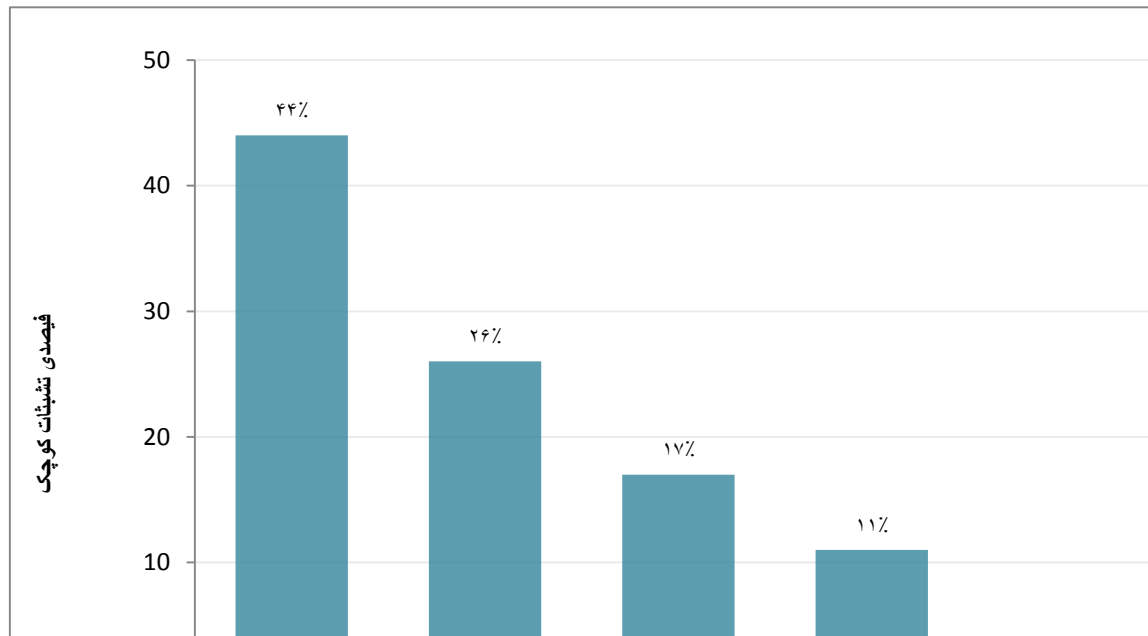


تعداد بی‌شماری از تشبثات در افغانستان وجود دارد. علی‌الخصوص شاید شرکت‌های کوچک و کوچکتري که برخی از فارغان مراکز آموزش‌های فنی و حرفوی و مسلکی (TVET) به دنبال بازکردن چنین تشبثاتی باشند. اطلاعات این بخش می‌تواند پالیسی‌سازان را در مورد نیازها و ویژگی‌های تشبثات غیررسمی آگاه سازد، اما برای اینکه بدانیم تجارت‌ها به کدام نوع از مهارت‌ها نیاز دارند و آن‌ها کدام نوع اشتغال و شرایط کاری را پیشکش می‌نمایند نیاز به انجام ارزیابی‌های بیشتر دارد.

### فعالیت‌ها، صنایع و عواید

اکثر شرکت‌هایی که سروی شدند در بخش خدمات، صنایع کوچک و بودند که بسیاری از نمونه‌های این شرکت‌های کوچک و متوسط غیر رسمی در کشور وجود دارد. تشبثات غیر رسمی و رسمی که مورد بررسی قرار گرفتند، سکتور تجارت در یک چارچوب نظرسنجی آزاد ارائه گردید. در پاسخ‌نامه از کلمه "تولید" یا "صنعت" استفاده شد، و این دسته از تشبثات به صورت مرتب طبقه‌بندی شده‌اند. تشبثاتی که اجناسی مانند لباس، کفش و بوت، فلزکاری، چاپ و کارگاه‌های غیرتولیدی را احتوا می‌کردند "بخش تولید" طبقه‌بندی شده‌اند. آن‌هایی که در زمینه تصفیه نفت، گاز مایع و روغنیات ماشین مشغول به کار بودند، که تحت عنوان "صنعت" از آن تعریف گردید.

شکل (10) تجارت غیر رسمی به اساس سکتور



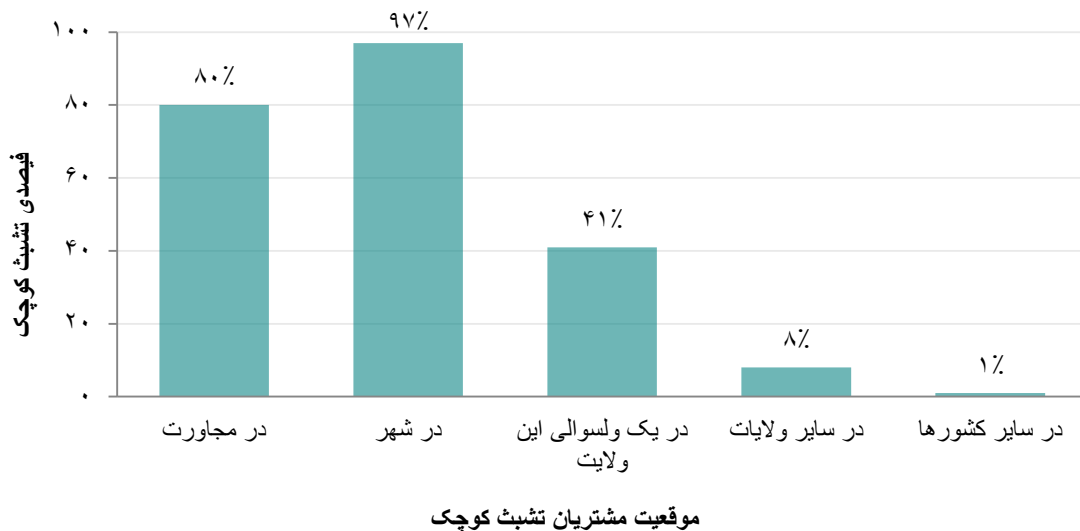
مالکان تجارت غیر رسمی متوسط درآمد ماهانه (یا سود) ماهانه خویش را مبلغ 1,597,604 افغانی گزارش داده‌اند (محدوده 0 تا 2,150,000,000). درآمد کاری و دستمزد کارمند به دلیل نوسانات بیش از حد پاسخ‌دهی برای تحلیل و خصوصاً به دلیل تفاوت

پاسخ‌گویی و درک سؤالات (درآمد در مقابل منفعت، یا اینکه پاسخ‌دهندگان چه نوع از مصارف و عواملی را در پاسخ‌های خویش در مقابل سوال عاید خالص از هیئات در نظر گرفته‌اند) مشکلزا به نظر می‌رسد.

علاوه بر این، پاسخ‌های متشبهین نمی‌تواند قابل اعتماد باشد. زیرا کسبه‌کاران یا متشبهین امکان دارد پاسخ‌های خود را بر اساس درکشان از نحوه استفاده از اطلاعات (مقامات مالیه‌گیرنده و غیره) تغییر دهند.

اکثر شرکت‌ها اجناس و خدمات خود را در مجاورت شرکت (79.8%) یا شهرشان (97.1%) به فروش می‌رسانند. برای این شرکت‌ها کمتر معمول است که سایر ولسوالی‌ها (40.8%)، سایر ولایات (8.4%) و یا سایر کشورها (1.3%) مشتری داشته باشند. فقط 97 شرکت که حدود (5.2%) می‌شود گزارش دادند که محصولاتشان را به سایر شرکت‌ها صادر می‌نمایند. این رقم، 43.7% اجناس صادراتی را در بر می‌گیرد که این مورد با تجارت‌های رسمی بررسی شده و حوزه جغرافیایی بیشتری از فروش و میزان صادرات بیشتر را نشان می‌دهد، در مغایرت قرار دارد. تمرکز روی فروش محلی نشان می‌دهد که بررسی تجارت‌های غیر رسمی می‌تواند در مورد شرکت‌های کوچک و متوسط محلی که ممکن است توسط فارغان مراکز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای راه‌اندازی یا شروع به کار شوند، اطلاعات مفیدتری را ارائه دهند.

شکل (11) تجارت‌های غیررسمی، موقعیت مشتری اصلی



## کارمندان

به طور متوسط، تشبثات کوچک دارای 6.4 کارمند دائمی بوده و تعداد کارکنان دائمی بین 1 تا 155 تن که به طور متوسط 0.2 کارمند دائمی زن و 6.2 کارمند دائمی مرد بود. در مجموع 24 شرکت دارای کارمندان دائمی زن بودند؛ اما (97.5%) که اکثر شرکت‌های کوچک هستند دارای از کارمندان زن نبودند. تعداد بسیار اندکی از شرکت‌های غیر رسمی دارای کارمندان موقتی بودند و این نظرسنجی کارکنان وقت کامل و نیمه‌وقت را احصائیه گیری نکرده است. (شاخص 6). تجارت‌های رسمی بیشترین استفاده را

از کارگران غیر ماهر داشتند. جدول 8 متوسط تعداد کارگران در سکتورها را نشان می‌دهد. خدمات غذایی در فهرست به عنوان یک بخشی که دارای بالاترین اوسط کارگران را داشته که پس از آن خدمات تولیدی و ساخت و ساز می‌باشد. سکتور زراعت یگانه سکتور است که پاسخ‌دهندگان کمترین متوسط کارگران را گزارش داده‌اند که نشان‌دهنده مقیاس کوچک کاری در سکتور زراعت افغانستان می‌باشد.

شکل (8) تعداد متوسط کارگران دائمی در سکتور

تعداد	متوسط کارگران	سکتور
9.2		خدمات غذایی
7.1		خدمات
6.9		تولید
6.4		ساختمان
4.8		پرچون فروشی
4.6		خدمات صحتی
4.0		مالیه
4.0		صنعتی
2.7		وسایل و اسباب
2.5		زراعت

شرکت‌های غیر رسمی اعضای خانواده را به عنوان کارگران دائمی استخدام کرده‌اند. گرچه این سؤال پرسیده نشده است احتمال می‌رود که برخی از آن‌ها بدون معاش باشند. جدول 9 در ذیل استفاده از اعضای دائمی و موقت خانواده (بر اساس جنسیت) را برای هر بخش تجارت نشان می‌دهد. هیچ یک از تشبثات اظهار نداشته‌اند که طبقه اناث خانواده را به حیث کارگر موقتی استخدام نمایند.

جدول (9) استفاده از اعضای فامیل به عنوان کارگران دائمی و موقتی در سکتور

سکتور	اعضای فامیل دائمی	اعضای فامیل اناث دائمی	اعضای فامیل ذکور موقتی
زراعت	100%	0%	0%
ساختمان	71%	0%	0%
مالیه	75%	0%	0%
خدمات غذایی	94%	1%	64%
خدمات صحتی	83%	0%	60%
صنعت	88%	0%	0%
تولید	76%	0%	21%
پرچون فروشی	79%	5%	35%
خدمات	74%	7%	26%
وسایل و اسباب	87%	0%	0%

### بست‌های خالی و استخدام

فقط 17.0٪ از کارفرمایان غیر رسمی گزارش دادند که آن‌ها در حال حاضر دارای بست‌های خالی می‌باشند. در میان شرکت‌هایی دارای بست خالی، تعداد فرصت‌های کاری در حدود 1 تا 50 بوده و به طور متوسط 4.1 بست خالی در میان 318 شرکت نیاز به کارکنان بیشتر

داشته است. فقط دو شرکت گزارش دادند که آنها برای تکمیل کردن بست خالی به طبقه اناث نیاز دارند. در حالی که 317 نفر اعلام کردند که آنها به کارمندان طبقه ذکور ضرورت دارند. جدول 10 بخش‌هایی را نشان می‌دهد که در آن تشبثات غیر رسمی، عمدتاً در سکتور صنعت، خدمات و بخش ساخت و ساز و تولید دارای بیشترین بست‌های خالی می‌باشند. اگر چه عموم شرکت‌های کوچک از داشتن بست‌های خالی گزارش داده‌اند، اما آن‌هایی که بست‌های خالی را اعلان نکرده‌اند، برای پرکردن بست‌هایشان خواهان کارمندی هستند که دارای چندین توانائی و مهارت باشند.

جدول (10) بست‌های خالی به اساس کتگوری تجارت

سکتور	% از مجموع تجارت‌های غیررسمی با بست‌های خالی و وظیفه در کتگوری	مجموع بست‌های خالی	% مردان	% زنان
خدمات	38%	466	99%	1%
تولید	24%	343	99%	1%
ساختمان	23%	337	100%	0%
پرچون فروشی	9%	89	100%	0%
خدمات غذایی	5%	61	100%	0%
خدمات صحتی	1%	6	100%	0%
زراعت	0%	1	100%	0%
مالیه	0%	0	0%	0%
صنعتی	0%	0	0%	0%
وسایل و اسباب	0%	0	0%	0%

اغلب کارفرمایان به کارگران ماهر و غیر ماهر نیاز دارند. در استخدام کارکنان طبقه ذکور اولویت و یا ضرورت دارند. جدول 11 نشان می‌دهد که استخدام افراد خانواده یا غیر خانواده را به اساس جنسیت و شغل طبقه‌بندی می‌شود. اگر چه بسیاری از آنها اظهار داشتند که خواهان استخدام فقط یک عضو خانواده در صورتی که مرد بوده و حاضر به استخدام اعضای غیرخانواده می‌باشند.

جدول (11) بست خالی به اساس جنسیت و شغل

شغل	فیصدی تشبثات دارای بست‌های خالی	فامیل طبقه ذکور	سایر طبقه ذکور	فامیل طبقه اناث	سایر طبقه اناث
کارگران غیرماهر	13%	59	614	2	5
کارگران ماهر	13%	128	466	0	0

متخصص/تخنیکی	2%	27	25	0	0
دیگر	1%	10	13	0	0
مدیر/سوپروایزر/اداری	1%	5	9	0	0

بسیاری از بست‌ها از طریق تغییر و تبدیل داخلی (61.1%) تکمیل می‌گردد. (9/54%) درخواست مستقیم متقاضیان کار تکمیل شده است. تعداد اندکی از استخدام‌کنندگان گزارش داده‌اند که آن‌ها پیشنهاد سایر کارفرمایان (9.1%)، کارمندان (14.6%) و یا هم پیشنهادات کاری را از طریق مراکز خدماتی ثبت نام اشتغال (4%) را دریافت کرده‌اند. از هیچ یکی از تشبثات نگفته‌اند که کارمندان را مستقیماً از طریق مراکز آموزش‌های فنی و حرفوی دریافت کرده باشند.

### رضایت از مهارت‌های داخلی

اکثریت شرکت‌ها از مهارت کارکنان محلی راضی بودند (n=1805, 96.9%). بیشتر کارکنان در دوره‌های کارآموزی در شرکت یا خانواده‌شان آموزش دیده‌اند. بیشتر شرکت‌ها اظهار داشتند که کارکنان مهارت‌های لازم خود را از طریق شاگردی به دست آورده‌اند (n=1218, 72.8%). دیگر اعضای خانواده (n=204, 12.2%)، در شرکت (n=240, 14.3%)، یا در سایر کشورها (n=18, 1.1%) بودند.

بیش از نیمی از شرکت‌ها (n=1180, 63.3%) مایل به استخدام کارآموزان بودند. با این حال تعداد کمی از شرکت‌ها مایل به استخدام زنان (n=119, 6.4%) یا معلولین (n=296, 15.9%) بودند.

تعداد اندکی از شرکت‌ها (n=7, 0.4%) گزارش دادند که خارجی‌ها را استخدام می‌کنند. که این هفت شرکت بین یک تا چهار نفر خارجی را استخدام کرده بودند. آن‌ها کارمندان خارجی را در وظایف مدیریت یا نظارت استخدام نموده و برای موقعیت‌های اداری استخدام نکرده‌اند. بسیاری از شرکت‌ها به گفتن اینکه از کارگران محلی ناراضی هستند یا اینکه مهارت‌های آنان نیاز به کسب تجربه بیشتر دارد مایل نبودند. احتمال کمتری وجود دارد که شرکت‌های غیر رسمی به دلیل مقررات بالقوه و پروسه‌های استخدام، متخصصین خارجی را استخدام کنند، اما در صورت استخدام کارمندان خارجی ماهر و غیر ماهر، تشبثات کمتر علاقمند راپوردهی خواهند بودند.

### پلان‌های آینده

تقریباً نیمی از شرکت‌ها گزارش داده‌اند که طی دو سال گذشته (1040 نفر یا 55.8%) وضعیت کاری آن‌ها به صورت عموم رو به کاهش بوده که این تحقیق از طریق یک همه‌پرسی کلی روی فعالیت‌های کاری و تجاری به دست آمده است. با این حال، اکثر شرکت‌ها در دو سال آینده (n=1697, 91.1%) برای افزایش فعالیت‌هایشان برنامه‌ریزی کرده‌اند. همچنان بسیاری از شرکت‌ها گزارش داده‌اند که ناامنی، فقر در منطقه، کاهش فروشات و بیکاری گسترده از دلایل کاهش تجارت آن‌ها بوده و دلایل برنامه‌ریزی برای کاهش

تجارت در دو سال آینده نیز مشابه بوده که شامل محدودیت بازار، عدم فروش، فقر و اقتصاد ضعیف و عدم همکاری دولت می‌باشد.

### سروی تشبثات رسمی

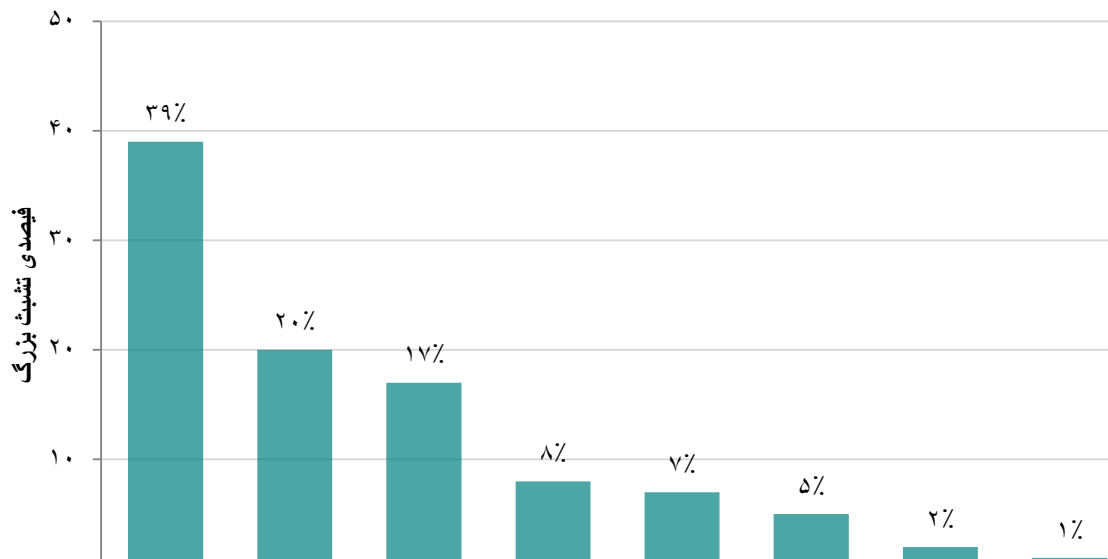
تقریباً تمام 446 تشبثات، از جمله تشبثات رسمی خصوصی بوده که مورد بررسی قرار گرفته‌اند. همان طوری که در بخش متودولوژی توضیح داده شد وزارت کار و امور اجتماعی لیست تشبثات را از اداره حمایت از سرمایه‌گذاری افغانستان (AISA)، وزارت تجارت و صنایع (MoCI) و سایر نهادها دریافت نموده است. تشبثات رسمی عمدتاً در مناطق مرکزی بوده و بیشترین آن‌ها در کابل (54)، قندهار (34)، هرات (41)، بلخ (39) و ننگرها (37) بوده‌اند. اطلاعات این بخش می‌تواند برای اطلاع‌رسانی پالیسی‌سازان در مورد نیازها و ویژگی‌های تشبثات غیررسمی استفاده شود، اما برای دانستن اینکه کدام تجارت به کدام نوع مهارت‌ها ضرورت دارند و آن‌ها کدام نوع اشتغال و شرایط کاری را پیشکش نمایند نیاز به انجام ارزیابی‌های بیشتر دارد. تجارت‌هایی که در این بخش مورد بررسی قرار گرفته‌اند به احتمال زیاد بیشتر به افراد ماهر و مسلکی ضرورت دارند.

### فعالیت‌ها، صنایع و عواید

اکثر شرکت‌هایی که سروی شدند در عرصه تولید، صنعت و ساختمان بودند که بسیاری از نمونه‌های آن، شرکت‌های تشبثات رسمی و غیر رسمی در کشور وجود دارد. تجارت‌های غیر رسمی و رسمی که مورد بررسی قرار گرفتند. سکتور تجارت در یک چارچوب پاسخگوئی آزاد ارائه شد. در حقیقت در پاسخ‌نامه از کلمه "تولید" یا "صنعت" استفاده شده که این دسته از تشبثات به صورت مرتب طبقه‌بندی شده‌اند. تشبثاتی که اجناس تولیدی مانند لباس، کفش و بوت، فلزکاری، چاپ و کارگاه‌ها فعالیت دارند تحت نام (تولید) نامیده شده‌اند. تشبثاتی که در زمینه تولید نفت، گاز مایع و روغن موتور مشغول به کار بودند، تحت عنوان "تشبثات صنعتی" از آن تعریف شده است.



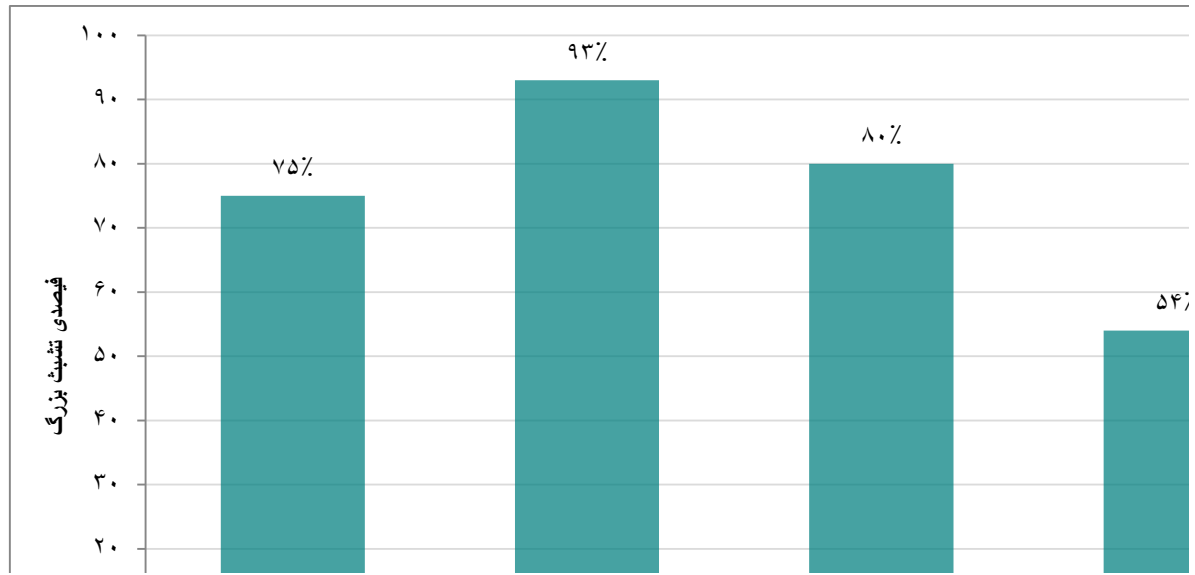
شکل (12) تجارت رسمی را نشان می‌دهد که به اساس سکتور سروی شده است.



متوسط درآمد در میان تشبثات 97,230.67 افغانی بوده و از صفر (یک تجارت خالص) الی 4,000,000 افغانی متغیر بوده است و در این صورت مشکل در مورد پرسش یا درک سؤال وجود داشته که آیا سؤال از درآمد خالص بوده و یا منفعت تولید شده کار تشبثات رسمی برای گزارش رقم واقعی درآمد تجارتشان می‌تواند همکاری نکند که در این صورت یکبار دیگر تحلیل اطلاعات مربوط به عواید را با مشکل مواجه می‌سازد.

تعداد اندکی از شرکتها در کشورهای دیگر (11.0%) مشتری داشتند و تقریباً نیمی از شرکتها در سایر ولایتها (54.3%) مشتری داشتند. بسیاری از شرکتها بزرگ در سایر مناطق (9.8%) مشتری داشتند و تقریباً تمام مشتریان آنان از شهرهای بود که شرکت‌هایشان در آنجا موقعیت داشتند (93.1%). تنها 12.6% از شرکت‌های بزرگ تولیدی (n=56) محصولات تولیدی خویش را صادر می‌کردند. در میان شرکت‌هایی که صادراتشان را صادر می‌نمودند، میزان صادرات از 1 تا 100% محاسبه شده است. به طور متوسط، تجارت بزرگ 37% از محصولات خود را صادر می‌نمایند. شکل 13 محلات اصلی مشتری را برای تجارت‌های رسمی نشان می‌دهد.

شکل (13) موقعیت مشتریان تشبثات رسمی را نشان می‌دهد.



### کارمندان

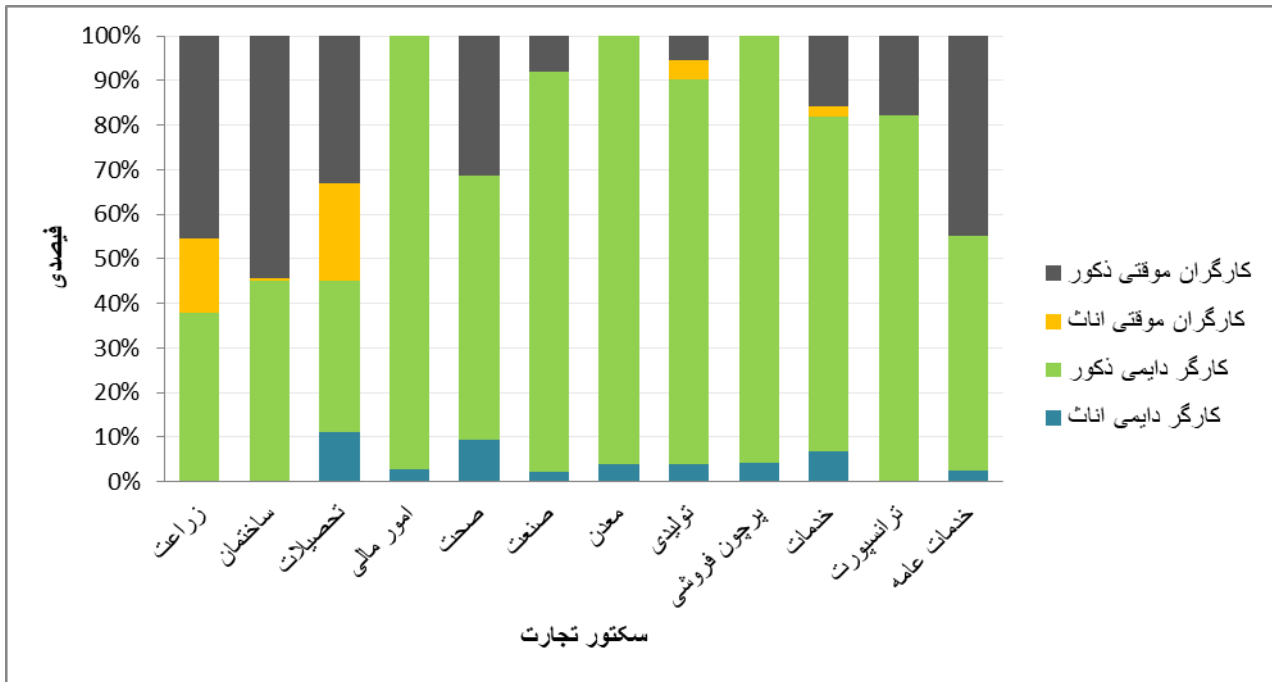
تشبثات سروی شده حداکثر دارای 21 نفر کارمند و حداقل یک نفر بوده‌اند. جدول 12 ذیل نشان‌دهنده متوسط تعداد کارگران به تفکیک سکتور مربوطه می‌باشد. به طور متوسط، شرکتها دارای 7.1 کارمند دائمی بودند. حد متوسط کارکنان دائمی طبقه اناث 3.6٪ از مجموع کارکنان دائمی را تشکیل می‌دادند، همچنان 83.6٪ از تشبثات بزرگ دارای هیچ کارمند دائمی طبقه اناث بودند. فقط 15٪ از تجارت‌های رسمی کارمندان موقت را استخدام نموده بودند. نسبت کارگران موقت در برابر کارگران دائمی 2.7٪ بوده است. این نشان می‌دهد که شرکت‌هایی که کارگران موقت را استخدام می‌کنند حداکثر استفاده را از آنها می‌برند. به طور کلی، تجارت‌های رسمی نسبت به شرکت‌های غیر رسمی از کارگران موقت بیشتر استفاده می‌نمایند.

جدول شماره (12) متوسط کارگران به تفکیک سکتور نشان می‌دهد

سکتور	تعداد متوسط کارگران دائمی	تعداد متوسط کارگران دائمی
تعلیم	13.5	12.5
معادن	8.67	70
خدمات صحی	8.6	4
ساختمان	7.46	10.43
صنعت	7.45	6.29
خدمات	6.9	3.64
تولید	6.87	9.19
زراعت	6.56	4.31
مالی	6.17	0
پرچون فروشی	6.12	0
ترانسپورت	6	5

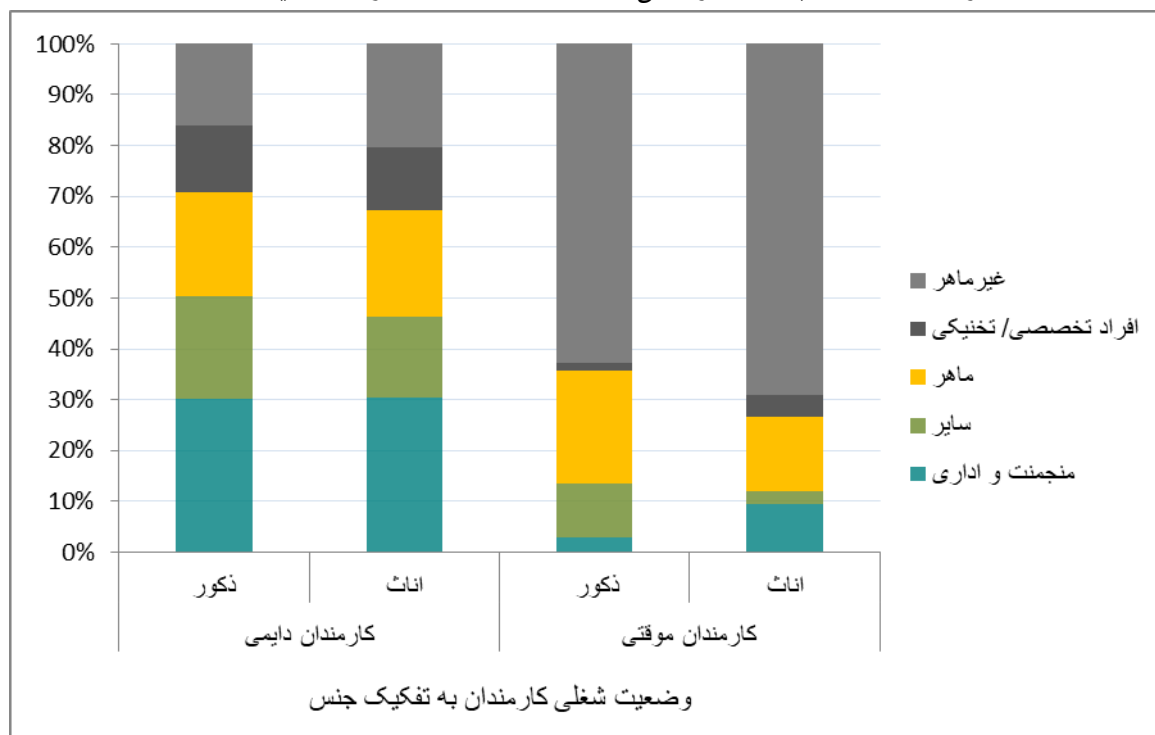
شکل 14 استخدام کارگران دائمی و موقت مرد و زن را بر اساس سکتور بوده و نشان می‌دهد که اکثریت کارکنان دائمی تشبثات رسمی از طبقه ذکور می‌باشند، در حالی که تشبثات مبتنی بر زراعت، ساخت و ساز و ساخت لوازم و ابزار بیشتر کارمندان طبقه ذکور به طور موقتی استخدام می‌شوند. سکتور صحت و تعلیم و تربیه و سکتور خدمات به احتمال زیاد دارای کارمندان دائمی طبقه انث بوده و کارکنان موقت طبقه انث در سکتور زراعت، معارف، تولید و خدمات نیز به نظر می‌رسند.

شکل (14) انواع کارگران به تفکیک سکتور



شکل 15 نشان می‌دهد که کارکنان، بیشتر کارگر هستند که در تشبثات رسمی به اساس جنسیت استخدام می‌شوند. مردان و زنان شاغل به کارهای دائمی در تشبثات رسمی به اساس طبقه‌بندی مهارت‌هایشان تقسیم می‌شوند و مردان و زنان که به صورت موقت استخدام می‌شوند احتمال بیشتر استخدام شان در بسترهای غیر مسلکی می‌باشد. اگرچه زنان در مقایسه به مردان نسبت اشتغال دائمی کمتری دارند، اما زنان در سطوح مختلف مهارت‌های کاری استخدام می‌شوند.

شکل (15) کارمندان تشبثات رسمی به اساس شغل و جنسیت

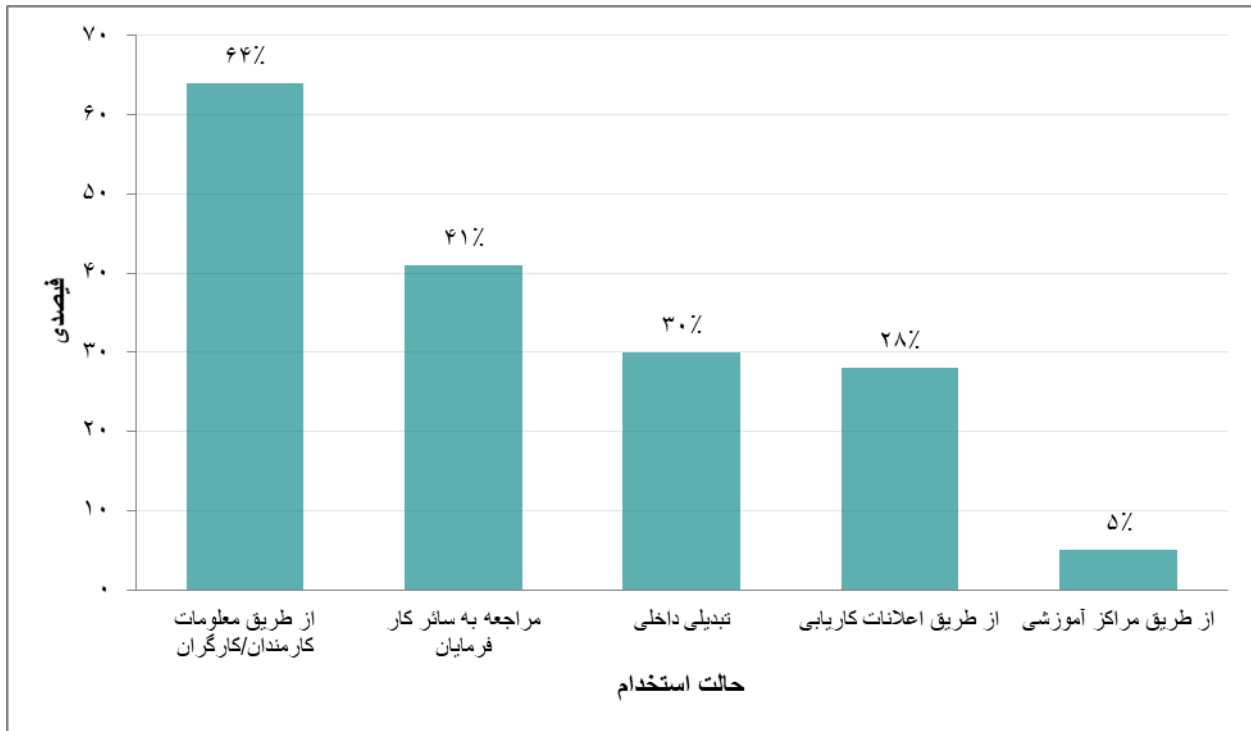


### بست‌های خالی و استخدام

تعداد اندکی از تشبثات رسمی، گزارش ضرورت به کارگران را داده‌اند. از مجموع 446 تجارت بزرگ، به تعداد 362 شرکت بزرگ به استخدام کارمندان 81.17٪ نیاز نداشتند. شرکت‌هایی که نیازمند کارمند بودند شامل صنایع مختلف می‌شدند.

شکل 16 نشان‌دهنده فیصدی تشبثاتی می‌باشد که برای استخدام کارمندان جدید در بست‌های خالی از روش استخدام خود گزارش داده‌اند. تشبثات رسمی احتمالاً برای تکمیل‌کردن بست‌های خالی‌شان، بیشتر از کارمندان متقاضی موجود و همچنان از طریق مراجعه به سایر کارفرمایان کسب درخواست می‌نمودند و تعداد اندکی از آنها مستقیماً از طریق مراکز آموزشی استخدام شده‌اند.

شکل (16) روش تکمیل کردن بست‌های خالی تشبثات رسمی



تقریباً نصف از متشبهین اظهار داشتند که مایل به استخدام کارآموزان (54.7%) می‌باشند و بیش از نیمی از آنها (51.6%) اظهار کردند که کارگران شان مهارت‌های خود را در دوره کارآموزی آموخته‌اند. بسیاری از شرکت‌ها گزارش دادند که کارکنان خود را در جریان کاریشان (26%) و یا سایر تشبثات آموزش داده‌اند. مفهوم کارآموزی روی پاسخ‌ها تأثیر داشته، زیرا بسیاری از کارکنان در افغانستان کارشانرا از دوره کارآموزی غیر رسمی آغاز می‌نمایند که با آموزش شغلی آنها مرتبط هستند.

برخی از شرکت‌های تجاری مایل به استخدام زنان (30.8%) و کارکنان معلول (29.6%) بودند که نسبت به شرکت‌های غیر رسمی بسیار رقم بلندی را نشان می‌دهد.

### رضایت با مهارت‌های محلی

بخش اعظمی از متشبهین از مهارت‌های کارکنان داخلی (94%/17) راضی بودند، که نشان‌دهنده عدم تمایل به پاسخ منفی و ارائه یک تصویر پویاتر از مهارت‌های مسلکی کارکنان داخلی می‌باشد که نیاز به کسب تجربه بیشتر دارند.

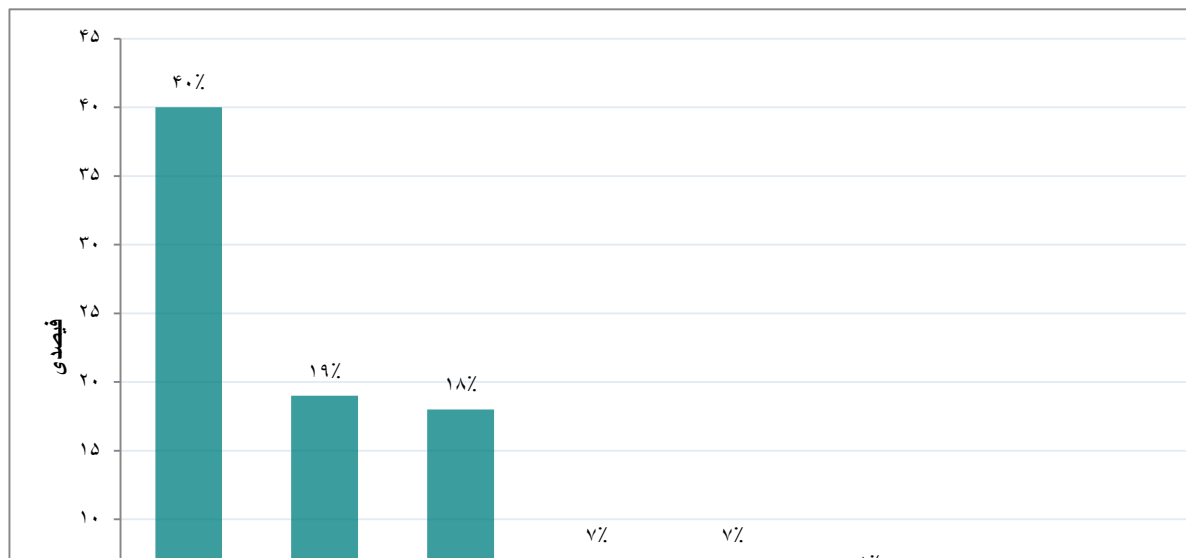
بررسی‌های انجام شده حداقل (16.1%) استخدام کارکنان خارجی را نشان می‌دهد. در میان آنان، تعداد خارجی‌های استخدام شده از یک تا بیست و نه تن می‌رسید. در میان شرکت‌های خارجی‌ها را استخدام می‌کنند 5 شرکت (7%) این کار را برای پست‌های اداری

انجام داده‌اند. شانزده مورد دیگر (22.5%) این کار را برای امور اداری انجام داده‌اند همچنان شانزده مورد دیگر (22.5%) این کار را برای موقوفه‌های نظارت بر تولید یا خدمات انجام داده‌اند. انواع موقوفه‌های کاری که خارجی‌ها در آن استخدام شده‌اند، نشان می‌دهد که تجارت‌های رسمی بیشتر به استخدام کارگران با تجربه و ماهر نیاز دارند.

### پلان‌های آینده

تقریباً نیمی از تشبثات (52.7%، 235 نفر) گزارش دادند که کارشان در دو سال گذشته افزایش یافته است. در حالی که 47.3% (211 نفر) گزارش دادند که تجارت‌شان در دو سال گذشته کاهش داشته است. شکل 20، فیصدی شرکت‌ها را بر تفکیک سکتور و برنامه‌ریزی برای انکشاف در دو سال آینده نشان می‌دهد. رقم اندکی از شرکت‌ها گزارش دادند که در دو سال آینده در فعالیت‌های تجاری‌شان کاهش به عمل می‌آورند (12.8%، n=57)، در حالی که 87.2% (n=389) پلان افزایش در دو سال آینده را دارا می‌باشند. در این زمینه هیچ‌گونه ارتباطی میان این تجربه تغییر در دو سال آینده و پلان‌های اتخاذ شده وجود ندارد. دلایلی که شرکت‌ها برای گسترش آن اختلاف نظر داشتند، شامل عدم موجودیت بازار فروش، شرایط ضعیف اقتصادی عامه و ناامنی‌ها می‌باشد.

شکل (17) فیصدی پلان‌گذاری تشبثات برای گسترش در دو سال آینده به تفکیک سکتور



### سروی مؤسسات آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET)

حجم نمونه مؤسسات آموزش‌های فنی حرفوی، تعلیمی و تخنیکی (TVET) از لیست که از جانب ریاست انکشاف مهارت‌ها، برنامه ملی انکشاف مهارت‌ها (NSDP) وزارت کار و امور اجتماعی (MoLSA) و

معینیت تعلیمات تخنیکي و مسلکی وزارت معارف (MoE) تکمیل گردیده است.

از جمله 183 مؤسسه ذکر شده، تعداد 138 مؤسسه به منظور دستیابی سطح بالای اطمینان به صورت تصادفی مورد بررسی قرار گرفتند. از جمله 516 پروگرام این مؤسسات که مورد بررسی قرار گرفت، 438 (84.9%) برنامه‌های آن پروگرام‌های فنی و حرفوی را احتواء می‌نمود در حالیکه 78 (15.1%) پروگرام‌های آموزش تخنیکي بود. این مؤسسات تقریباً از تمامی ولایات مورد بررسی قرار گرفتند، اما تعداد بیشتری از نمونه‌ها از کابل (12)، ارزگان (10)، هرات (18)، بدخشان (11) و تخار (12) بود. در ذیل نیمی از پروگرام‌ها (2/45%) گزارش شده که سایر برنامه‌های آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) در آن وجود داشت. همچنان گزارش شده است که سایر برنامه‌های آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) در همان ولایات وجود داشته‌اند (51.4%).

### کورس‌ها، مدت و تمرکز آن

دوزندگی، بافندگی و سایر مهارت‌های نساجی عبارت از مضامینی هستند که اغلب در برنامه‌های TVET آموزش داده می‌شوند (36.8%). مهارت‌های الکتریکی، ترمیمات، تخنیک موتر و سایر ترمیمات، مهارت‌های کمپیوتر و نجاری نیز به طور معمول آموزش داده می‌شود. مهارت‌های که کمتر آموزش داده می‌شوند شامل مهارت‌های تجاری و ریاضیات می‌باشد. بخش‌هایی از پروگرام که توسط مراکز آموزش‌های فنی و حرفوی پوشش داده می‌شوند در جدول ذیل ارائه شده‌اند.

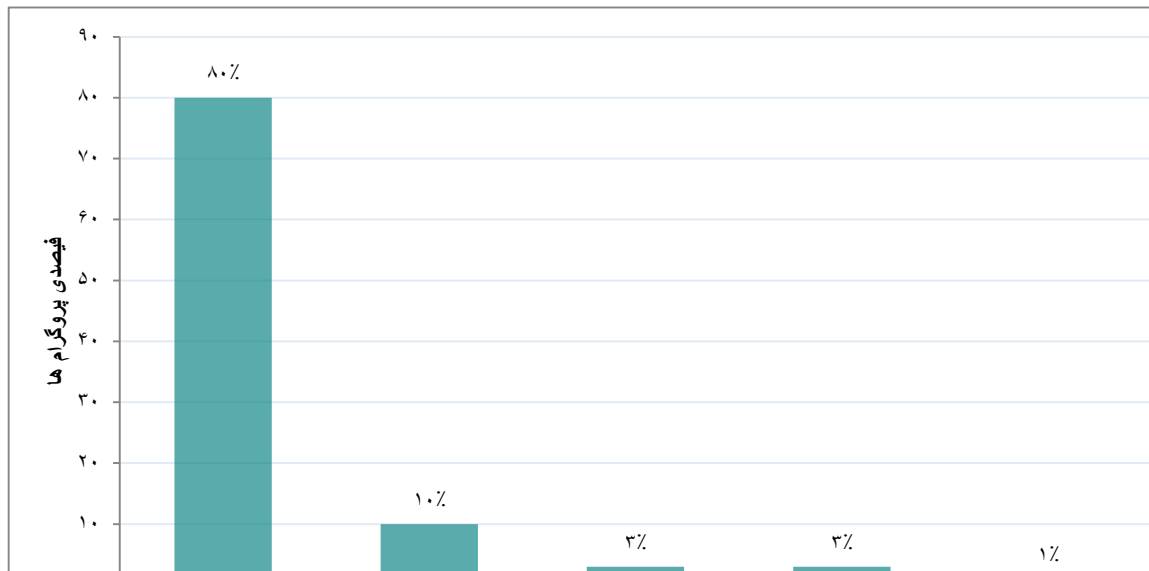
جدول (13) پروگرام TVET به اساس فرکانس و فیصدی

فرکانس	فیصدی	
190	37%	دوزندگی / خیاطی / گلدوزی / قالین بافی
36	7%	برق / سیم‌کشی
34	7%	ترمیمات موتر / موترسیکل / بایسکل
32	6%	ترمیم کامپیوتر / IT
30	6%	نجاری / تولید فرنیچر
22	4%	ترمیم تلفن / لوازم برقی
21	4%	حکاکي / زرگری / فلزکاری
18	4%	آرایشگاه / سلمانی
18	4%	لوازم منزل / چوبی / صنایع دستی / بافندگی
16	3%	سایر
15	3%	نلدوانی
13	3%	آشپزی / مهمانداری
11	2%	زراعت / باغبانی / پرورش حیوانات / ماهیگیری / گلداری
11	2%	ساختمان

2%	9	ادبیات دری / انگلیسی / پشتو
2%	8	خدمات صحتی (نرسنگ)
2%	8	ولدینګګاری / پیپهای آلمیونومی
1%	6	حسابداری / مدیریت / تجارت
1%	5	علوم سیاسی / ژورنالیزم / امور قضائی
1%	5	ترمیم ماشینآلات / ژنراتور
1%	3	بنایی
1%	3	ریاضی / ساینس
<1%	1	اقتصاد / مالی
<1%	1	فروشات / پرچونفروشی

به طور متوسط برنامه‌های پیشکش شده آموزش‌های فنی و حرفه‌ای 3.5 ماه آموزش نظری و 5 ماه آموزش عملی را ارائه می‌کردند. به طور متوسط، برای هر ماه آموزش عملی، 0.75 ماه آموزش نظری ارائه می‌شود. **متوسط مجموع ماه‌های آموزشی 8.5 ماه بوده است.** در میان نصاب درسی که توسط دولت ارائه می‌شود متوسط تعداد دوره‌های آموزشی برای دوره 8.6 ماه بوده، برای برنامه‌های درسی که توسط مراکز آموزشی تأسیس شده؛ متوسط ماه‌های آموزشی 7.9 ماه و برای برنامه‌های درسی از سایر منابع، متوسط آن 9.1 ماه بوده است. در میان برنامه‌هایی که برای طبقه انان راه‌اندازی شده بود. طوری که در شکل 18 دیده می‌شود، اکثریت این برنامه‌ها روی دوزندگی، خیاطی، گلدوزی و قالبینبافی متمرکز می‌باشند.

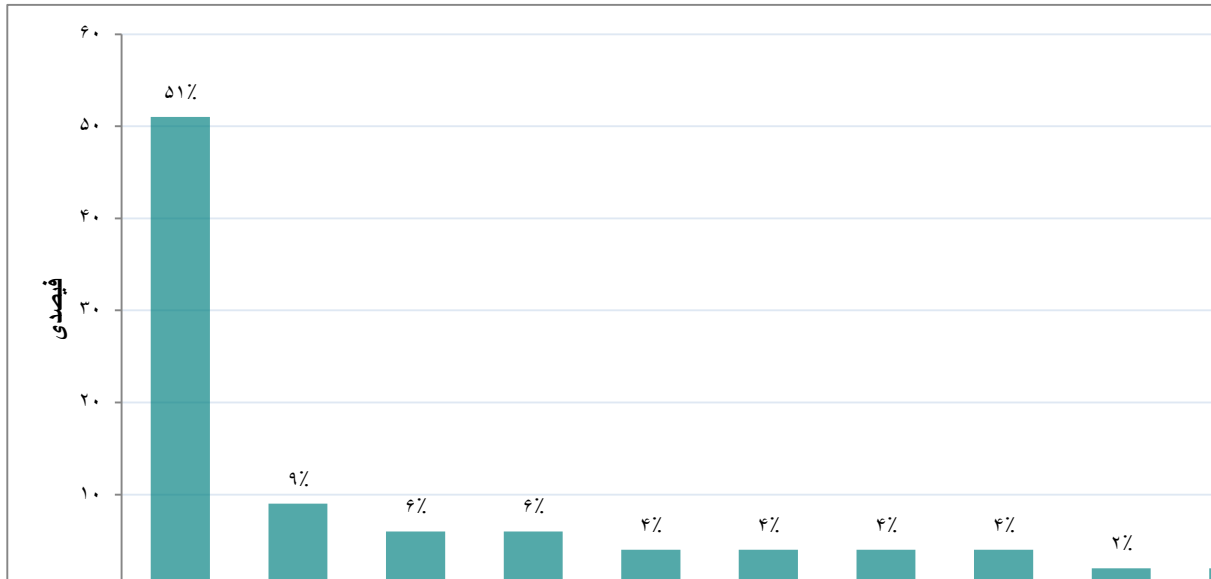
شکل (18) فیصدی برنامه‌هایی که برای زنان راه‌اندازی شده‌اند.



به طور مشابه، اکثر برنامه‌های کاری برای کهنسالان، معلولین و وارثین شهداء در بخش‌های دوزندگی، خیاطی، صنوف آرایشگری، نجاری، فلزکاری، برق و دیگر برنامه‌ها بوده است.



شکل (19) برنامه‌هایی برای کهن‌سالان، معیوبین و وارثین شهداء



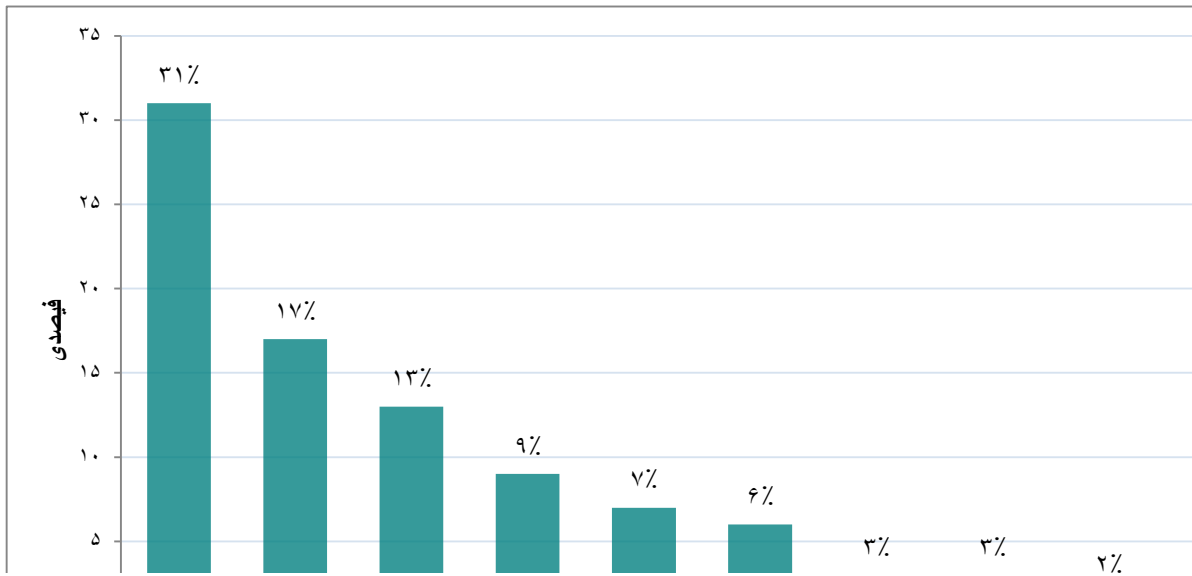
همان طوری که پنج برنامه که مورد سروی قرار گرفته بود دانش‌آموزان کوچی را هدف قرار می‌داد. مضامین آن‌ها نیز در میان بخش‌های بنّایی، ترمیم موتر، نجاری، دوزندگی و خیاطی از هم متفاوت بودند. تمام برنامه‌هایی که برای شاگردان کوچی راه اندازی شده بود در ولایت قندهار تطبیق گردیده است.

### نیازمندی‌های ثبت‌نام شاگردان

به طور متوسط، برنامه‌ها 44.9 دانش‌آموز داشتند. از این تعداد، 19.4 تن دانش‌آموزان طبقه ذکور و تعداد 25.5 دانش‌آموزان طبقه اناث بودند که نشان‌دهنده میزان بیشتری از دانش‌آموزان طبقه اناث در سراسر برنامه‌های TVET از مجموع برنامه‌ها 41.7% (215 نفر) را تشکیل می‌داد. همچنین 244 (47.3%) این برنامه‌ها برای طبقه اناث وجود داشته است.

شکل 20 توزیع برنامه‌های TVET را با شرایط داخله آن نشان می‌دهد. بسیاری از برنامه‌ها برای گروه‌های سنی خاص (با محدودیت‌های حداقل و حداکثر سن در برنامه‌های مختلف) یا علی‌الخصوص برای زنان کم‌درآمد یا آسیب‌پذیر، بیکار، کم‌کار، معلول و کهن‌سالان را مورد هدف قرار می‌داد.

شکل (20) پروگرام های TVET با نیازمندی های ثبت نام

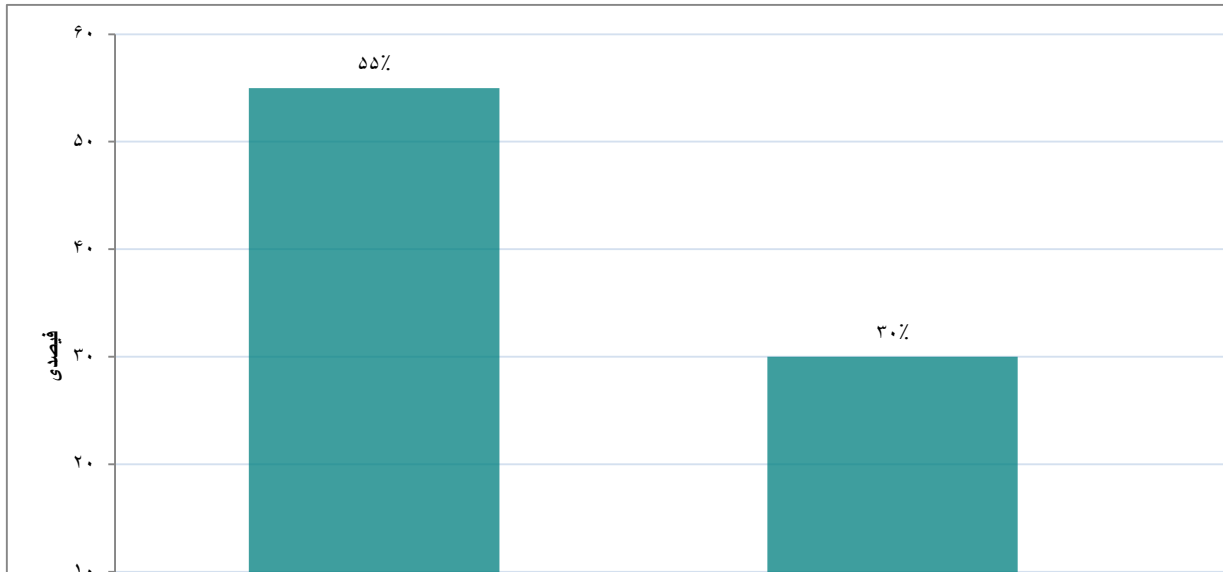


### نصاب تعلیمی و تربیه معلم

بیش از نیمی از برنامه های آموزش های فنی و حرفوی (TVET) نصاب تعلیمی خود را از ادارات ذی ربط دولتی دریافت می نمایند (n=285, 55.2%). سایر برنامه های باقی مانده از طریق پروگرام های آموزشی، سایر منابع (n=77, 14.9%) یا خودشان نصاب تعلیمی ترتیب می نمایند (n=154, 29.8%). بسیاری از برنامه ها، مهارت های کاری را به عنوان بخش از نصاب تعلیمی خود (n=323, 62.6%) ارائه می نمایند.

این مهارت ها شامل سیستم بانکداری، بازاریابی، مهارت های کمپیوتری و سوادآموزی بودند. در میان 273 پروگرام آموزش های فنی و حرفوی (TVET) (52.9%)، مهارت سکتور تجارت شامل نصاب تعلیمی آنها بوده، در حالی که این مهارت ها و رویکردها دارای معلومات دقیق نبودند اما از بسیاری برنامه ها گزارش شده که در تطابق با استانداردهای مهارت های ملی شغلی وزارت کار و امور اجتماعی (72.5%) ارائه می شوند.

شکل (21) منبع نصاب تعلیمی مؤسسات آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET)



اکثر آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) پاسخ داده‌اند که آن‌ها به معلمین آموزش داده‌اند (n=473, 91.7%) در تعدادی از برنامه‌ها، آموزش معلمین بوده است. (n=209, 40.5%) که منجر به برخی از سؤالات در مورد معیارهای آموزشی می‌شود. همچنان گزارش شده است که معلمین سایر مراکز از طرف دولت آموزش دیده‌اند (n=193, 37.4%) و بعضی هم توسط سایر منابع آموزش‌های لازم را دریافت نموده‌اند. (n=71, 13.8%) که سایر منابع آموزشی عبارتند از نهادهای بین‌المللی، دولت‌های خارجی یا متجربین سکتور خصوصی هستند.

#### ارتباطات بازار کار، کورس آزمایشی و ارزیابی مهارت‌ها

اکثر برنامه‌های آموزش‌های فنی، حرفوی، تعلیمی و تخنیکی TVET شاگردان‌شان را به حیث کارآموز می‌گمارند (n=441, 85.5%). بیشتر برنامه‌های آموزش‌های فنی، حرفوی، تخنیکی و مسلکی TVET اظهار داشتند که آن‌ها تجربه شاگردان خود را در دوره کارآموزی مورد نظارت قرار می‌دهند. (n=483, 93.6%). اکثریت برنامه‌های آموزش‌های فنی، حرفوی، تعلیمی و تخنیکی TVET جهت حصول اطمینان از اینکه دانش‌آموزان آنچه را که نیاز دارند آموخته‌اند از چک لیست استفاده می‌نمایند. کارآموزان (n=432, 83.7%). به منظور ارزیابی مهارت‌ها و درجه‌بندی شاگردان‌شان در برنامه جامع کسب مهارت، در اکثر برنامه‌ها از امتحان عملی (n=307, 59.5%) و یا امتحان تحریری (n=195, 37.8%) استفاده می‌شود. سایر پروگرام‌ها از ترکیبی از امتحان کتبی و عملی (n=278, 53.9%) و یا با ابرازکردن مهارت‌های آن‌ها (n=185, 35.9%) استفاده به عمل می‌آورند.

هنگامی که از آن‌ها سؤال می‌شود که آیا با بازار کار در ارتباط هستند یا خیر، 341 برنامه TVET اظهار داشتند که آن‌ها با بازار کار در ارتباط‌اند (66.1%). این روابط شامل ارائه

منابع مالی، رجوع به کارفرمایان بالقوه، هماهنگی با کارآفرینان، ارتباط با فروشگاه‌ها و پیگیری پس از فراغت می‌باشد. بیش از نیمی از مراکز آموزش‌های فنی، حرفوی، تعلیمی و تخیکی TVET به نوعی از شرکت‌کنندگان در آغاز یا راه‌اندازی تجارت، مستقل‌شدن یا یافتن شغل (n=307, 59.5%) حمایت می‌نمایند. با این حال، مجموع آن‌ها (n=209, 40.5%) را تشکیل نمی‌دهد، ولی این شامل برنامه‌های آمادگی کانکور، آموزش زبان و سایر برنامه‌ها می‌باشد.

فقط بیشتر از نیمی از دروس برنامه‌ها به منظور نظارت بر وضعیت شاگردان مورد پیگیری قرار می‌گیرند (n=278, 53.9%) که در شکل 22 نشان داده شده است. مواردی که دروس آن‌ها مورد پیگیری قرار گرفته‌اند اکثراً در هر 3 ماه یکبار (n=145, 28.1%) و بعضی هم در هر 6 ماه یکبار (n=81, 15.7%) و حتی در هر 9 ماه (n=52, 10.1%) صورت گرفته است.

از میان برنامه‌هایی که به منظور درجه‌بندی دوره‌های آموزشی، بعد از فراغت مورد پیگیری قرار نگرفته‌اند از تعداد 213 تن از کارمندان (41.3%) در این پرسش و پاسخ شامل بودند.

شکل (22) پیگیری برنامه‌های TVET پس از فراغت

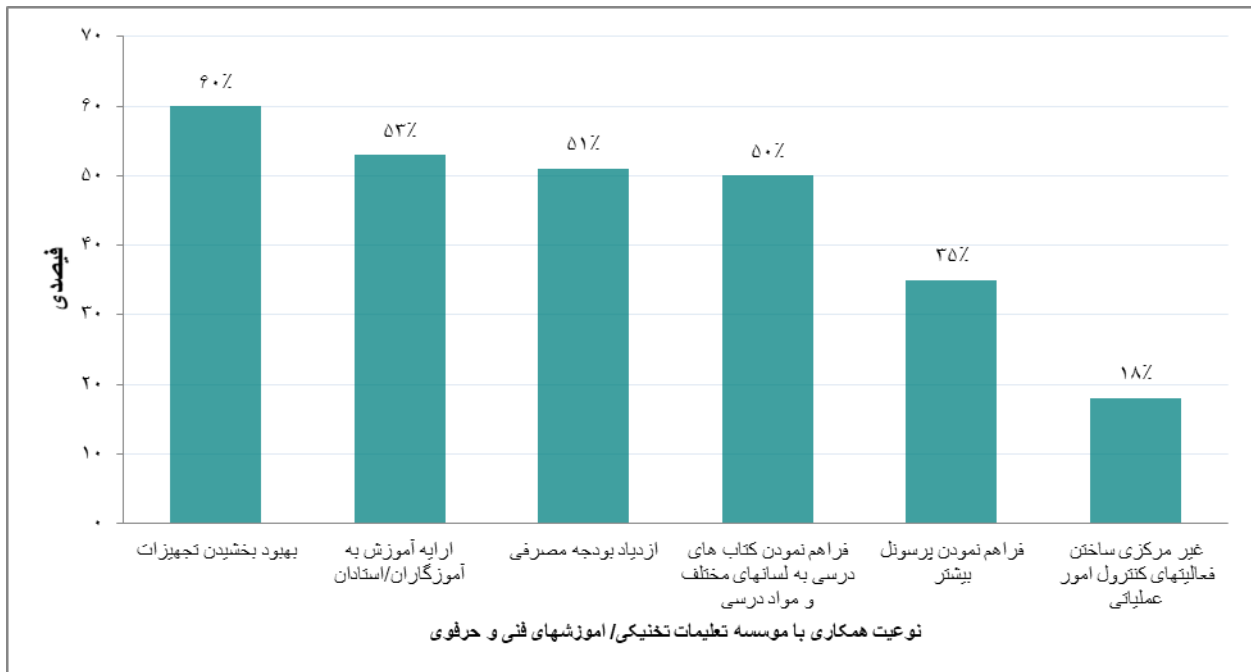


### کمک‌های لازم

شکل 23 نشان می‌دهد که بیشترین موارد ذکر شده که دولت قادر به ارائه کمک به مراکز آموزش‌های فنی، حرفوی، تخیکی TVET می‌باشد عبارت از فراهم‌کردن تجهیزات اضافی (n=307, 59.5%)، تربیه معلمین (n=275, 53.3%)، افزایش بودجه مصرفی (n=262, 50.8%) و همچنان فراهم‌کردن کتب درسی و مواد آموزشی به چند زبان (n=256, 49.6%) نیز از درخواست‌های معمولی بوده است. فراهم‌کردن کارکنان

بیشتر (n=179,34.7%) و عدم تمرکز کنترل عملیاتی (n=92, 17.8%) نیز یادداشت شده است.

شکل (23) تقاضا کمک مراکز آموزش‌های فنی، حرفوی و تخینکی TVET



### مفهوم پالیسی و پیشنهادات

در این گزارش اگر چه محدودیت‌هایی در رابطه به مقایسه نمودن منابع مختلف اطلاعات ارائه شده وجود داشت؛ اما برخی از نکات مهم مقایسوی برای پالیسی‌سازان و سایر شرکاء وجود دارد. این بخش به موضوعاتی مربوط می‌شود که یافته‌های گزارشات را به معرفی گرفته و در مورد راه‌های بالقوه که می‌توانند در اجرای استراتیژی ملی TVET و سایر تصامیم پالیسی آگاهی‌های لازم را ارائه نماید، بحث خواهند داشت. موارد متباقی در رابطه به درک بعضی از مسائل و جنبه‌های کلیدی بازار کار افغانستان نیز مورد بحث قرار می‌گیرد.

### درک ناسازگاری مهارت‌ها

افزایش سطح تعلیم و تربیه رابطه مستقیم با سواد و مهارت کافی نیروی کار و سطوح بالای درآمد در افغانستان دارد. با این حال، هنوز هم معلوم نیست که کدام یکی از مهارت‌های تولید

شده در TVET نتایج بهتری برای اشتغال و بهبود وضع زندگی خانواده‌ها داشته است.

تجارت‌های رسمی در بخش تولید، ساخت و ساز و صنعت و همچنین اکثر شرکت‌های غیر رسمی در بخش‌های مختلف، در طی دو سال آینده دارای برنامه‌های توسعه می‌باشند. این نشان می‌دهد که علی‌رغم تفاوت‌های فاحش اقتصادی در میان خانواده‌ها که در ALCS دیده می‌شود، هنوز هم (با وجود چالش‌های موجود تجارت در افغانستان) در مورد چشم‌انداز اقتصادی تجارت به صورت عموم امیدوار کننده می‌باشند. گرچه این یافته‌ها از وضع موجود به صورت کل نمی‌توانند نمایندگی کنند؛ اما به طور کلی از توافق بخش‌های در حال رشد در افغانستان به شمول ساخت و ساز، تولید و سکتور خدمات برای شرکت‌ها و متشبهین کوچک حمایت می‌کند. همان طوری که در ستراتیژی ملی TVET اشاره شد، سیستم TVET تلاش کرده است تا ضروریات مهارت‌های سکتورهای تولیدی از قبیل زراعت و انکشاف روستایی، ساخت و ساز، تجارت و معادن، حمل و نقل، تولید، انرژی و آب، سیاحت، محیط زیست، صحت و غذا را به صورت بالقوه ایجاد نمایند. با یک نگاه عمیق‌تر به مهارت‌های مورد نیاز در این سکتورها و همچنان سکتورهای فوق مهارت مثل انرژی قابل تجدید، برای درک پالیسی‌های بازار کار می‌تواند کمک نماید. لذا ضروریست تا به مهارت‌های تخنیکی و سبک مورد نیاز کارفرمایان بیشتر توجه نمائیم.

مؤسسات آموزش‌های فنی حرفوی و تخنیکی TVET به منظور کسب مهارت و داشتن معلمین متجرب، کاملاً از برنامه‌های دولتی پیروی می‌نمایند. با این حال، به تفصیل اشاره شده که مسائل کیفیت در عرصه آموزش باقی می‌ماند و در مؤسسات آموزش‌های فنی حرفوی و تخنیکی TVET و سکتور خصوصی در تضمین مهارت‌ها نسبت به تقاضای بازار کار خلاء عظیم وجود دارد.

### **عدم سهم شدن زنان در عرصه اقتصاد**

زنان در نیروی کار افغانستان در خط عقب قرار دارند. با وجود دستاوردهای آموزشی و سوادآموزی برای طبقه اناث، زنان به ویژه زنان روستایی اکثراً خارج از نیروی کار بوده و یا هم در کارهای غیرمسلکی مثل سکتور خدمات و زراعت شاغل بوده و به طور بالقوه در شرایط اسیب پذیر کار می‌نمایند. همچنان یافته‌های این مطالعه نشان‌دهنده تفاوت در رویکردهای آموزشی برای زنان می‌باشد تا جایی که برنامه‌های آموزش‌های فنی حرفوی و تخنیکی TVET بیشتر روی دوزندگی و سایر مهارت‌های پایین‌تر متمرکز بوده که به عنوان چرخه پیشرونده به سوی اشتغال آزاد محسوب می‌شوند. توسعه بیشتر شرکت‌ها در عرصه سطوح پائین مهارت‌ها و درک اینکه چگونه زنان در حال بهره‌برداری از مهارت‌های خود و نتایج واقعی عواید خانواده می‌باشند، برای ارائه پیشنهادات متمرکز می‌تواند کمک نماید.

### درآمد پیشه آزاد و حمایت از کارآفرینان

در افغانستان اکثریت نیروی کار، دارای شغل آزاد هستند، اما در سیستم فعلی آموزش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (TVET) برای کارآفرینان راه‌های روشن و مبرهن وجود ندارد. مؤسسات آموزش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (TVET) خاطرنشان می‌کنند که آن‌ها برخی از توسعه مهارت‌های کاری و حمایت از آغاز تجارت‌ها را فراهم خواهند کرد، اما در درک نتیجه برای فارغین و نحوه ترکیب راه‌های خودآموزی از طریق روش‌های آموزشی همچنان خلاء وجود دارد. مبرهن است که سیستم آموزشی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (TVET) باید نیازهای مهارت سکتورهای تولیدی را با نتایج اشتغال آزاد برای فارغین متعادل سازد. حمایت آموزش مناسب برای راه‌های مختلف ورود به یک وظیفه مسلکی یا نیمه مسلکی در یک سکتور در حال رشد یا ایجاد یک شرکت مایکرو یا کوچک مناسب نیست.

برای خانواده‌ها، اولویت اصلی توسعه که بیشتر یادآوری می‌شود مربوط به ساخت و ساز جاده‌های محلی، بهبود کیفیت آب آشامیدنی، تحکیم امنیت و تأمین برق است. معارف، سوادآموزی و آموزش مهارت‌های شغلی کمتر ذکر می‌شوند. این به این معنا نیست که موارد ذکر شده مهم نیستند، اما بیشتر در مقایسه با موارد زیربنایی و آب آشامیدنی سالم ضروری به نظر می‌رسد. اگر چه به طور مستقیم با اشتغال وابسته نبوده، اما فقدان زیرساخت‌های اساسی می‌تواند مانع رشد کلی تجارت و مانع ایجاد اشتغال شود. همچنین تعداد محدودی از خانواده‌های افغانستان آموزش‌های خود را با سوادآموزی و اشتغال در مقایسه با سایر اولویت‌های توسعه اولویت‌بندی می‌کنند، که بسیاری از این اولویت‌های اصلی منجر به بهبود نتایج بازار کار می‌شود. تأمین برق کافی، داشتن سرک‌های فرعی و تأمین امنیت، موجب بهبود نتایج خانواده‌ها و تجارت‌شان می‌شود. جدول 14، نشان‌دهنده اولویت اصلی برای خانواده‌هایی می‌باشد که در سال 2013-2014 ALCS مورد بررسی قرار گرفته‌اند. اولویت‌ها در میان مردان و زنان تفاوت ندارند.

جدول 14 اولویت‌های اصلی توسعه خانواده‌ها

اولویت توسعه خانواده‌ها	فرکانس	فیصدی
ساخت و ساز یا تعمیر سرک‌های فرعی	3,391	16%
بهبود کیفیت آب آشامیدنی	3,386	16%
تأمین امنیت	2,945	14%
تأمین برق	2,510	12%
امکانات صحتی منطقه جدید/ انکشافی	1,839	9%
احیاء سیستم آبیاری	1,168	6%
بهبود کیفیت آب آشامیدنی	1,056	5%
افزایش فرصت‌های شغلی برای زنان و مردان	650	3%
ساخت پل/ ترمیم بازسازی	558	3%
امکانات تحصیلی محلی جدید/ بهبود یافته برای پسران	552	3%

		و دختران
3%	527	دیگر
2%	455	افزایش فرصت‌های شغلی برای مردان
<b>2%</b>	<b>382</b>	بهبود خدمات زراعت
<b>1%</b>	<b>247</b>	امکانات جدید/ بهبود یافته رهائشی در جامعه
<b>1%</b>	<b>228</b>	بهبود خدمات وترنری
<b>1%</b>	<b>223</b>	امکانات تحصیلی جدید/ بهبود یافته برای دختران
<b>1%</b>	<b>119</b>	امکانات تحصیلی جدید/ بهبود یافته برای پسران
<b>1%</b>	<b>98</b>	طرح‌های قرضه‌های کوچک جدید/ بهبود یافته
<b>&lt;1%</b>	<b>75</b>	آموزش مهارت‌های حرفوی برای طبقه اناث و ذکور
<b>&lt;1%</b>	<b>68</b>	اصلاح سیستم قضایی محلی/ بهبود یافته
<b>&lt;1%</b>	<b>68</b>	خلع سلاح نظامیان محلی
<b>&lt;1%</b>	<b>57</b>	آموزش سوادآموزی برای زنان و مردان
<b>&lt;1%</b>	<b>55</b>	افزایش فرصت‌های شغلی برای زنان
<b>&lt;1%</b>	<b>46</b>	آموزش سوادآموزی برای زنان
<b>&lt;1%</b>	<b>23</b>	آموزش سوادآموزی برای مردان
<b>&lt;1%</b>	<b>22</b>	آموزش مهارت‌های حرفوی برای زنان
<b>&lt;1%</b>	<b>15</b>	آموزش مهارت‌های حرفوی برای مردان
<b>&lt;1%</b>	<b>12</b>	حل و فصل منازعات زمین و سرپناه محلی

درک این اولویت‌های توسعه‌ی برای انکشاف سرمایه انسانی مهم هستند. برنامه‌ریزی تجاری و مهارت‌های مربوط به سرمایه‌گذاری برای در نظر گرفتن اینکه کار آفرینان در زمینه تجارت و همچنین برنامه‌های تأمین برق و امنیت که خطرات را مدیریت می‌کند ضروری می‌باشد.

### منبع‌یابی کارگر و ارتباط با مراکز آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET)

اگر چه این مطالعه در مورد نحوه ارائه خدمات مراکز آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) مطابق به نیازهای بازار کار، نیازهای کارآفرینان سؤالات عمیقی را ارائه نکرده است اما چندین موارد را در ایجاد چنین حمایت در داخل مراکز آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) میتوان ایجاد کرد. مؤسسات آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) نشان دادند که آنها برای فرصت‌های شغلی با سکتور خصوصی و سایر نهادها ارتباط دارند و نشان دادند که آنها شاگردانشان را پیگیری می‌نمایند. با این حال، تقریباً هیچ یک از تشبثات سروی شده نشان نداده است که منبع استخدام کارکنان خویش را مراکز آموزش‌های فنی حرفوی و تخینکی گفته باشند. این نشان‌دهنده عدم آگاهی و تحکیم رابطه با نهادهای آموزشی می‌باشد. اکثر تجارت‌ها و خاصاً تجارت‌های غیر رسمی، خاطر نشان



نمودند که آن‌ها کارکنان خود را در مهارت‌های مورد نیاز آموزش داده‌اند.

در رابطه به تجارت‌های غیررسمی می‌توان گفت در آن‌ها احتمال کمتری وجود دارد که خواهان استخدام زنان یا معلولین باشند. فقط 30% از تجارت‌های رسمی اذعان داشتند که مایل به استخدام کارمندان زن هستند و تنها 29% خواهان استخدام کارکنانی که معلول هستند می‌باشند. اگر چه بسیاری از مؤسسات آموزش‌های فنی حرفوی و تخنیک‌ی TVET دارای شرایط شمولیت به برنامه‌های هدفمند برای طبقه اناث و سایر گروه‌های آسیب‌پذیر هستند، اما بسیاری از این فارغین با سکتورهای خصوصی مواجه می‌شوند که حاضر نیستند آن‌ها را استخدام نمایند.

سروی وضعیت زندگی افغانستان ALCS اشاره می‌کند که بیشتر نیروی کار شامل اعضای خانواده بدون معاش و موجودیت خلاء‌های بی‌شمار در درک اطلاعاتی مشارکت‌های اقتصادی ناخوشایند زنان همچنان به جا می‌ماند. برای درک و مشخص‌نمودن اشتغال مناسب در افغانستان و شرایط کاری که بسیاری از مردم با آن روبرو هستند، نیاز به اطلاعات بیشتری می‌باشد. سازمان بین‌المللی کار ILO یادآور شده که این امر خاصاً در مورد جوامع روستایی صدق می‌کند. قسمی که عدم کفایه وظیفوی وابسته به تقسیم افراد شهرنشین در بازار کار، مشارکت بالا در مناطق روستایی با عدم مشاغل و موجودیت مشاغل دارای کیفیت پایین همراه می‌باشد. گذشته از جمع‌آوری اطلاعات بیشتر، آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) می‌تواند به طور بالقوه تأثیر و بهبود شرایط کاری در افغانستان را بهبود بخشد. گروه‌های آسیب‌پذیر می‌توانند از نحوه ارتباط آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) با کارآموزی غیر رسمی و سنتی بهره‌مند شوند.

### رابطه با پالیسی و ستراتیژی ملی آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET)

یافته‌های این مطالعه به پالیسی‌سازان این توانمندی را می‌دهد که چگونه از مردم افغانستان حمایت نموده تا بتوانند به دنبال تعلیم، مهارت‌ها و اشتغال مناسب باشند تا کار و توانایی‌های مناسب را برای خانواده‌هایشان عرضه نمایند. ستراتیژی ملی آموزش‌های فنی و حرفوی 2013 (NTVETS) الی 2018 تلاش دارد تا اولویت‌های داخلی سکتور آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) را برای بهبود اداره، دسترسی، کیفیت و تأمین مالی تطبیق شود. وزارت معارف مسئولیت راه‌اندازی برنامه‌های آموزش فنی و حرفوی دراز مدت را به عهده دارد. وزارت کار و امور اجتماعی مسئول کامل آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) به صورت غیر رسمی می‌باشد. وزارت کار و امور اجتماعی در چارچوب برنامه ملی انکشاف مهارت (NSDP) از مراکز آموزشی مدیریت کرده و قراردادهای منعقد با انجوها و سکتورهای خصوصی را نظارت می‌نماید. همچنان سکتور خصوصی بزرگترین از دیر زمان از بزرگترین عرضه‌کننده آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) غیر رسمی و انجوها تمویل‌کننده پروگرام‌های آموزشی می‌باشند. این مؤسسات به اندازه‌ای معتبر نیستند که مهارت‌های فارغان را با صدور تصدیق‌نامه معرفی نماید. همان طوری که ستراتیژی ملی در حال حاضر برای اصلاحات آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) در افغانستان و چگونگی دستیابی به آن در بالاترین سطح، اهداف را تنظیم می‌کند. این بخش فقط خلاصه‌ای از یافته‌های این مطالعه را به بحث می‌گیرد که می‌تواند به اطلاع‌رسانی در مورد تطبیق ستراتیژی و همچنان سایر پالیسی‌های بالقوه نهادها بر مبنای توسعه منابع انسانی کمک نماید.

- عرضه دقیق اطلاعات بازار کار می‌تواند به پالیسی‌سازان، کارفرمایان، محصلین و متقاضیان کار را در مورد وضعیت فعلی اشتغال در افغانستان و همچنان مهارت‌های مورد نیاز و حمایت از معلمان کمک نماید. هماهنگی عمیق‌تر میان عاملین جمع‌آوری اطلاعات از جمله مؤسسات دولتی مانند اداره مطالعات بازار کار وزارت معارف، اداره ملی احصائیه و معلومات و وزارت معارف، مجموعه‌ای از اطلاعات مفید را می‌تواند تأمین نماید.

- بسیاری از نهادهای آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) نشان می‌دهد که آن‌ها به دنبال کار بوده یا برای یافتن شغل از کارآفرینان حمایت می‌نمایند. با این حال، روشن نیست که آیا درس‌های جامع آموزش و یا هم معلومات لازم در مورد این پیگیری جمع‌آوری شده است یا خیر. به جای آن رسمی‌سازی جمع‌آوری معلومات در این مرحله، وزارت کار و امور اجتماعی در رابطه با اینکه چه اطلاعاتی در دسترس قرار داشته و چگونگی انجام این پیگیری می‌تواند ارتباط با نهادها را برقرار کند. به طور کلی، به عنوان ستراتیژی ملی آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) حرکت سیستم بیشتر مبتنی

بر اطلاعات بیشتر در مورد فارغین و نتایج مهارت‌های تازه به دست آمده منتج می‌شود.

- شرکت‌های سکتور خصوصی شامل 92% از شرکت‌های مایکرو و کوچک را تشکیل می‌دهند. تجارت هنوز هم محدود به خط قرمز، سطح پائین پیش‌بینی در پالیسی می‌باشند. انگیزه آن‌ها برای شرکت در آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) همواره شفاف نبوده و خاصاً در صورتی که شرکت‌های غیر رسمی کوچکتر به طور کلی کارکنان را از اعضای خانواده یا از طریق سایر روابط به دست آورند. لذا ضروریست تا انگیزه‌های مختلفی را برای کارفرمایان و عاملین سکتور خصوصی برای حمایت از استانداردهای پیشنهادی و اعتباربخشی بیان نمائیم. اگرچه بسیاری از مؤسسات آموزش‌های فنی حرفوی و تخنیک‌ی TVET خاطرنشان کردند که آن‌ها از طریق کارفرمایان در کار استخدام شده‌اند، اما امکان دارد بسیاری از ارتباطات عمیق با سکتور خصوصی و درک چگونگی انجام این کار وجود نداشته باشد. یک یادداشت رهنمودی از وزارت کار و امور اجتماعی (MoLSA) یا سایر عاملین در تقویت این رویکردها حمایت می‌کند.
- همان طوری که NTVETS اشاره می‌کند، برای آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) خصوصی ضروریست تا برای بهبود کیفیت و ارتباط TVET به طور کامل از تجارب و ظرفیت‌های سکتور خصوصی استفاده نمایند. کسب اطلاعات و انجام سروی‌های بیشتر مربوط به سکتور خصوصی آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) برای درک رویکردهای فعلی و چگونگی انگیزش آن‌ها برای حمایت از ستراتیژی ملی می‌تواند کمک نماید.
- سکتور زراعت، که تقریباً 60% از نیروی کار در آن استخدام شده و برای 40% از خانواده‌های افغان از آن امرار معاش می‌نمایند در بهره‌برداری از تکنولوژی‌های مدرن (آبیاری، تولید، پس از برداشت) و دسترسی محدود به خدمات با رخنه روبرو می‌شوند که عوامل تجارت زراعت را در ایجاد شغل محدود می‌کند. همان طور که بسیاری از خانواده‌ها روی فعالیت‌های مقیاس پائین زراعتی تکیه می‌کنند، لذا درک بهتر از چگونگی حمایت پالیسی و برنامه‌های دولتی در راستای توسعه و اشتغال زارعین روستایی، به توسعه مهارت‌های مورد نیاز می‌تواند کمک نماید.

### پیشنهادات:

یافته‌های این گزارش منجر به ارائه پیشنهاداتی متعددی می‌شود که درک عوامل منابع انسانی افغانستان را برای تمام شرکای دخیل در پالیسی‌های بازار کار، خاصاً کسانی که در نظام آموزشی آموزش‌های فنی و حرفوی به صورت رسمی کار می‌نمایند بالا ببرد:

- در ادامه به جمع‌آوری اطلاعات دقیق‌تر مشخص در مورد بازار کار مربوط به توسعه منابع انسانی در افغانستان می‌پردازیم. این کار می‌تواند شامل کسب اطلاعات بیشتر از تجارت برای درک مهارت‌های مورد نیاز (مهارت‌های فنی و نرم افزاری)، نحوه آموزش مؤسسات از طریق سکتور خصوصی و حمایت از کارآفرینان و فارغ التحصیلان باشد. ارزیابی‌های هدفمند و تجدید شده در بازار کار می‌تواند اطمینان حاصل دهد که مهارت‌های ارائه شده توسط نهادهای تعلیمی و آموزشی مربوط به سکتور خصوصی می‌باشند. تحقیقات بیشتر درباره فرصت‌های آینده مربوط به آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) شامل انرژی آفتابی و افزودن ارزش بیشتر زراعتی می‌باشد.
- توانمندسازی مؤسسات آموزشی جهت برقراری ارتباط بهتر با سکتور خصوصی به منظور ایجاد نتایج اشتغال برای فارغ التحصیلان آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET). اقدامات اساسی می‌تواند شامل فراهم نمودن راهنمایی‌های لازم در ایجاد و حفظ ارتباطات سکتور خصوصی باشد. در درک نیازهای شغلی و شرایط کاری و ارتقاء مهارت در دوره‌های کارآموزی غیر رسمی تحت نظارت ارتباط بیشتر با کارفرمایان فراهم می‌نماید. در صورتی که مقامات ذی‌ربط اجازه دهند، مؤسسات و یا برنامه‌ها می‌توانند برای انجام مشاوره شغلی و حرفوی برای فارغ التحصیلان از نگاه مالی حمایت و سیستم دقیق‌تر نظارت بر نتایج اشتغال فراهم نماید.
- از آنجایی که دسترسی به بازار کار به طور فزاینده‌ای چالش‌برانگیز است. کارآفرینان با شرایط نامطمئن مواجه بوده، حمایت از اشتغال پس از فارغ التحصیلی باید بخش جدایی‌ناپذیر برنامه‌ریزی اشتغال و مهارت توسعه‌ی باشند. این کمک‌ها می‌تواند شامل مجموعه‌های راه‌اندازی تجارت، حمایت از زمین اجاره یا ایجاد غرفه‌های بازار، از تجارت‌های زنان مانند ایجاد بازارهای زنانه و ارائه انرژی خورشیدی که به شبکه دسترسی ندارند حمایت می‌کند.
- وزارت کار و امور اجتماعی (MoLSA) با مشارکت سایر ذینفعان، باید راهکارها و نتایج منتخب برای فارغ التحصیلان آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) را بیان کرده و راهنمایی‌هایی را برای گزینه‌ها برای حمایت از کارآموزان ارائه دهد. علاوه بر مهارت‌های فنی و حرفوی، این کار می‌تواند شامل حمایت لازم برای توسعه مهارت‌های تجاری و سبک برای افرادی است که احتمالاً پیشه آزاد داشته، و همچنین حمایت مالی و تجارت‌شان راه‌اندازی می‌شود. راهکارها باید شامل درآمد برای زنان، وارد کردن فارغین در حوزه‌های فنی و حرفوی تا کارهای مسلکی خویش را در خانه‌هایشان راه‌اندازی نمایند.

- تضمین توسعه استانداردهای کیفیت برای آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) کوتاه مدت که شامل نهادهای سکتور خصوصی و غیر دولتی و کارفرمایان برای کمک به ایجاد یک مرکز واحد برای صدور تصدیقنامه‌های تمام عرضه‌کنندگان آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET) می‌باشد. وزارت کار و امور اجتماعی (MoLSA) و سایر نهادهای دولتی می‌توانند به عنوان مرجع صدور گواهینامه محسوب شده و به نحوی می‌توانند از عاملین سکتور خصوصی بهره‌مند شوند. استانداردها نیاز دارند تاروشن و انعطاف‌پذیر باشند.

## ضمائم

### ضمیمه (1) جدول یافته‌های کلیدی

میزان مشارکت نیروی کار (شاخص 1)	تقریباً نیمی از پاسخ‌دهندگان گزارش دادند که آن‌ها مشغول، کم‌کار یا هم برای دریافت کار تلاش دارند. در میان کسانی که در نیروی کار شرکت داشتند، 81٪ در مناطق روستایی، 15/4٪ در مناطق شهری و 6/3٪ در میان کوچی‌ها بودند.
اشتغال به نسبت جمعیت (شاخص 2)	نسبت اشتغال به جمعیت 42.9٪ را نشان می‌دهد که کمتر از نصف نفوس که در سن کار قرار دارند شاغل هستند، در حالی که نیروی کار 8.5 میلیون نفر (6.3 میلیون مرد و 2.2 میلیون زن)، 22/6٪ بیکار و 16/4٪، کم‌کار می‌باشند مصروف بودند.
وضعیت در اشتغال (شاخص 3)	بیش از نیمی از افراد شاغل دارای اشتغال خودی می‌باشند. در مجموع تمام افراد شاغل، 35/7٪ دارای شغل آزاد بدون کارکن بودند، 8/13٪ کارگران خانوادگی بدون معاش بود و کمتر از 3٪ دارای شغل آزاد بوده و امکان فعالیت اقتصادی به مقیاس کوچک را نشان می‌دهد که در شرایط آسیب‌پذیر و سخت کار می‌نمایند.
کم‌کار (شاخص 12)	16.4٪ از کارکنان کمتر از 40 ساعت در هفته کار می‌کنند و حاضر به انجام ساعات اضافه‌کاری می‌باشند.
جنسیت و سن	مشارکت اقتصادی زنان بسیار پایین است (کمتر از 30٪ سن کاری و تنها 10٪ از زنان شاغل در بخش غیر زراعت) و زنان در تمام دسته‌های سنی، تحصیلی جغرافیایی کمترین درآمد را کسب می‌نمایند. تعداد اندکی از کارفرمایان که شامل 30٪ از کارفرمایان رسمی بودند مورد بررسی قرار گرفتند و مایل به استخدام کارمندان طبقه اناث بودند. کارفرمایان غیر رسمی در این بررسی نیامده بودند.

<p><b>پیش‌بینی‌کنندگان:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• اناث بودن احتمالاً 147٪ اشتغال را کاهش می‌دهد.</li> <li>• هر سال عمر با احتمال 13٪ اشتغال همراه می‌باشد، اگر چه اثرات مثبت سنی در اشتغال در طول زمان کاهش می‌یابد.</li> <li>• کنترل ولایت جنسیت و سطح تحصیلی و سن باعث بالارفتن درآمد روزانه می‌شود.</li> <li>• بیشتر بودن عمر با دریافت 14.49 افغانی اضافی در روز همراه است. این مزایای کاری با افزایش سن کاهش می‌یابد (افراد مسن ترجیح می‌دهند که سن کمتری داشته باشند). بعد از کنترل سن، ولایت و سطح تحصیل، به طور متوسط زنان به میزان 186.67 افغانی کمتر در هر روز درآمد دارند.</li> </ul>	
<p>دستاوردهای تحصیلی برای تبدیل به اشتغال و درآمد بهتر عامل بالقوه می‌باشد. علی‌الخصوص تحصیل به طور قابل توجهی می‌تواند منجر به پرداخت بیشتر شود. افزایش سطوح تحصیلی به یک نیروی کارآمدتر و مؤثر برای افغانستان ضروریست.</p> <p><b>پیش‌بینی‌کنندگان:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• بعد از کنترل ولایت، سن و جنسیت، سطح تحصیل، با احتمال 26٪ بیشتر برای دریافت اشتغال همراه است.</li> <li>• بعد از کنترل سن، جنسیت و ولایت، سطح تحصیل به طور قابل توجهی با پرداخت بالاتر همراه می‌باشد. داشتن تحصیل کسب مبلغ 63.14 افغانی را در بر دارد.</li> </ul>	<p><b>تحصیل و سواد</b></p>
<p>تجارت‌های غیر رسمی بررسی شده، بیشتر در بخش خدمات (45٪)، پرچون فروشی (25٪) و کوچک در مقیاس تولید مصروف بودند (20٪) از این بخش‌ها، به طور متوسط دارای 6.4 کارمند (که بسیاری به احتمال زیاد اعضای خانواده یا کارآموزان) بودند و اغلب فروش را در محله یا شهر خود تمرکز کرده‌اند (صدور اجناس صادراتی) 5.2٪ بود. تنها 17٪ از این تجارت دارای پست‌های خالی بودند.</p>	<p>تجارت‌های غیررسمی</p>
<p>تجارت‌های رسمی که مورد بررسی قرار داشتند بیشتر در عرصه تولید، ساخت و ساز و صنایع بود. این سکتورها به طور متوسط دارای 7.1 کارمند بودند (بیشتر کارگران احتمالاً بطور موقتی استخدام شده بودند)، احتمال بیشتری برای صادرات (11٪) و فروش</p>	<p>تجارت‌های رسمی</p>

<p>در سایر ولایت ها داشتند (54.3%). فقط 19% از این تجارتها دارای بستهای خالی بودند.</p>	
<p>مؤسسات آموزشهای فنی و حرفوی (TVET) بخش وسیعی از برنامه های مهارت را تحت پوشش داده اند، اگر چه 36.8% از برنامه ها به طور کلی و 80% از برنامه های زنان برای دوزندگی، بافندگی یا نساجی متمرکز بود. کاربرنامه ها به طور متوسط 8.5 ماه طول می کشید، به طور متوسط 3.5 ماه آموزش نظری و 5 ماه تمرین عملی را در بر می گرفت. 55.2% از برنامه های درسی از نصاب دولتی استفاده می کردند، (59.5%) از مراکز آموزشهای فنی حرفوی به تجهیزات نیاز دارند. (53.3%) مراکز آموزشهای فنی و حرفوی ضرورت دارند تا استادان شان تحت آموزش قرار گیرند. (50.8%) از مراکز آموزشهای فنی و حرفوی به افزایش بودجه مصرفی و (49.6%) از مراکز آموزشهای فنی و حرفوی به مواد و کتابهای درسی ضرورت دارند.</p> <p>(1/66%) مؤسسات آموزشهای فنی و حرفوی (TVET) نشان دادند که برای دریافت فرصت های شغلی برای فارغان با سکتور خصوصی ارتباط داشته و بسیاری از آنها نشان دادند که در پی تحقیق و بررسی دستاوردهای فارغ التحصیلان (9/53%) می باشند. با این حال، تقریباً هیچ بررسی نشان نداده که منابع بشری را از طریق برنامه های آموزشهای فنی و حرفوی (TVET) استخدام کرده باشند. اکثر تجارتها، به ویژه افراد غیر رسمی، خاطر نشان کردند که کارکنان خود را در مهارت های مورد نیاز آموزش داده اند.</p> <p>راهکارهای روشن برای کارآفرینان در سیستم فعلی آموزشهای فنی و حرفوی (TVET) وجود ندارد. مؤسسات آموزشهای فنی و حرفوی (TVET) خاطرنشان می کنند که آنها برخی از مهارت های کاری را توسعه می دهند (52.9%)، اما مشکل در درک نتیجه برای فارغ التحصیلان و نحوه ترکیب راهکارهای شغل آزاد از طریق رویکردهای آموزشی همچنان به جای خود باقیست.</p>	<p>مؤسسات آموزشهای فنی و حرفوی (TVET)</p>

## ضمیمه (2) آمارگیری ها

جدول ذیل جزئیات تعدادی از خانواده های مصاحبه شده در ALCS را به سطح قریه جات، شهرها و خانواده های کوچی در ولایات نشان می دهد

جدول ضمیمه (1) جزئیات خانواده های ALCS که در پارک های روستایی و شهری ولایات شرکت می کنند.

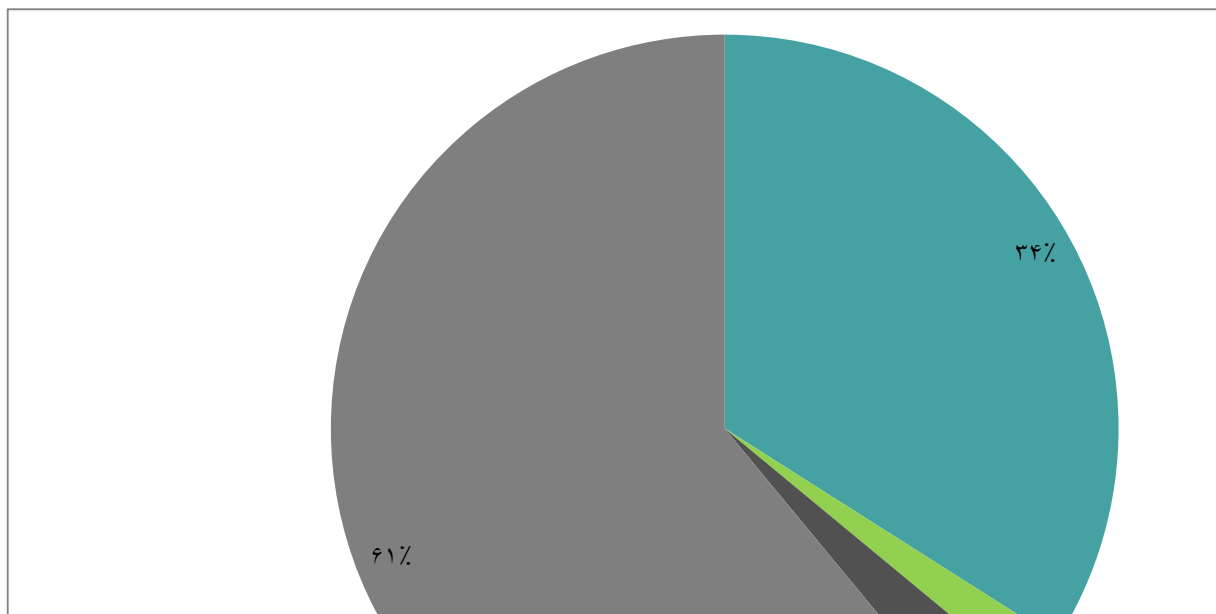
کوچی	HH	HH روستایی	شهر	HH	مجموع HH	
30		530		70	630	بدخشان
30		489		20	539	بادغیس
0		420		170	590	بغلان
10		440		260	710	بلخ
10		500		30	540	بامیان
0		508		20	528	دایکندي
20		510		40	570	فراه
20		550		60	630	فاریاب
20		540		30	590	غزنی
20		550		10	580	غور
0		530		60	590	هلمند
40		570		300	910	هرات
0		410		140	550	جوزجان
60		320		1,260	1,640	کابل
10		450		270	730	کندهار
0		520		0	520	کاپیسا
20		490		40	550	خوست
10		460		50	520	کنر
20		430		160	610	کندز
30		510		10	550	لغمان
30		520		10	560	لوگر
100		570		50	720	ننگرهار
0		380		120	500	نیمروز
0		500		0	500	نورستان
0		520		0	520	پکتیکا
10		540		0	550	پکتیا
0		500		0	500	پنجشیر
20		490		50	560	پروان
0		480		40	520	سمنگان
20		460		70	550	سرپل
0		560		80	640	تخار
0		470		30	500	ارزگان
30		530		0	560	وردک
20		459		50	529	زابل



مجموع 207786 37500 167706 580

شکل (1) سهم افراد را به اساس حالت مدنی نشان می‌دهد. کسانی که هرگز ازدواج نکرده‌اند و نه هم نامزد شده‌اند و شامل کودکان مزدوج زیر سن نمی‌باشد.

ضمیمه شکل (1) افراد در ALCS با حالت مدنی



### ضمیمه 3: استخدام به اساس ولایت و درآمد

ضمیمه جدول 2 فیصدی پاسخ‌دهندگان سالم در هر ولایت را به اساس وضعیت اشتغال ارائه می‌دهد.

جدول ضمیمه (2) وضعیت استخدام به اساس ولایت و درصد

غیرفعال	بیکار	کم‌کار	استخدام	
52.99	9.47	3.61	33.92	کابل
41.74	23.51	11.11	23.65	کاپیسا
41.93	15.37	17.09	25.61	پروان
27.87	10.57	19.9	41.65	وردک
58.7		3.97	33.79	لوگر

	3.54			
50.22	7.52	7.99	34.27	ننگرهار
32.07	6.75	19.39	41.79	لغمان
43.07	18.78	9.3	28.85	پنجشیر
59.87	12.89	6.4	20.83	بغلان
37.88	23.14	11.5	27.48	بامیان
50.74	7.65	5.78	35.83	غزنی
8.44	5.18	4.89	81.48	پکتیکا
30.19	12.51	1.72	55.58	پکتیا
28.61	5.81	2.42	63.17	خوست
39.41	5.9	8.45	46.24	کنرہا
29.08	21.02	2.69	47.22	نورستان
50.74	9.77	15.09	24.4	بدخشان
57.2	8	.1114	23.66	تخار
53.22	8.8	2.93	35.05	کنڈز
59.92	9.77	9.0'1	21.31	سمنگان
34.73	27.13	15.05	23.09	بلخ
33.4	19.3	15.39	31.91	سرپل
23.32	35.77	18.85	22.05	غور
52.12	25.44	4.51	17.94	دایکندي
41.74	11.13	13.25	33.89	ارزگان
52.56	5.31	15.19	26.95	زابل
53.82	4.99	0.17	41.01	کندهار
28.55	4.05	0.98	66.41	جوزجان
35.8	11.6	16.42	36.18	فاریاب
51.02	3.35	4.42	41.21	هلمند
34.86	20.33	21.49	23.32	بادغیس
41.39	24.23	12.71	21.66	هرات
40	17.42	18.12	24.46	فراه
48.03	5.4	3.89	42.69	نیمروز

ضمیمه جدول 3 متوسط درآمد روزانه را در ولایت ارائه می‌دارد.

حد اکثر	حداقل	SD	متوسط درآمد روزانه	N	
3500	50	391.4	446.3	264	کابل
1000	100	188.1	380	65	کاپیسا
1400	100	160.1	359.7	202	پروان
500	125	56.1	301.5	104	وردک
900	100	143.9	383.9	121	لوگر
1000	100	90.9	264.4	466	ننګرهار
1300	50	123.7	214.7	248	لغمان
1000	170	171.7	406.2	68	پنجشیر
800	100	131.5	301.8	120	بغلان
600	50	99.1	288.8	59	بامیان
2100	148	181.7	321.9	125	غزني
700	150	119.8	364	110	پکتیکا
1500	200	188.9	398	137	پکتیا
600	100	85.2	267	250	خوست
500	100	76.5	265.2	251	کنرها
600	150	142.1	352.5	53	نورستان
1000	41	141.4	274.8	329	بدخشان
1000	100	116	311.4	235	تخار
1200	95	123.5	236.3	113	کنډز
800	50	74.5	296.5	163	سمنگان
800	10	135.9	190.4	319	بلخ
1500	50	143.1	290.1	173	سرپل
500	150	79.3	299.2	65	غور
570	50	83.1	271.4	62	دایکندي
750	50	98.2	206.1	67	ارزگان

1000	150	118.2	259.8	54	زابل
600	66	91.3	252.2	156	کندهار
700	80	68.1	272.1	400	جوزجان
1000	15	135	279.4	353	فاریاب
1030	200	153.8	322.5	75	هلمند
700	180	51.5	299.8	114	بادغیس
2000	25	168	238.4	331	هرات
500	200	66.3	306.3	86	فراه
500	16	70	273.3	215	نیمروز

ضمیمه جدول (3) اشتغال، اشتغال نیمه وقت و بیکار به اساس ولایت و جنسیت

زن				مرد				ولایت
غیرفعال	بیکار	کم کار	استخدام شده	غیرفعال	بیکار	کم کار	استخدام شده	
%79	%9	%1	%12	28%	%10	%6	56%	کابل
%54	%25	%10	%11	%30	%22	%12	%36	کاپیسا
%63	%16	%10	%11	%20	%15	%24	%40	پروان
%38	%9	%11	%43	%18	%13	%29	%40	وردک
%94	%2	%1	%4	%22	%5	%8	%66	لوگر
%88	%2	%3	%7	%18	%12	%12	%57	ننگرهار
%54	%8	%10	%28	%11	%5	%28	%56	لغمان
%58	%22	%7	%13	%29	%16	%11	%44	پنجشیر
%92	%6	%1	%2	%28	%20	%12	%40	بغلان
%54	%21	%10	%14	%22	%25	%13	%40	بامیان
%80	%3	%1	%17	%25	%11	%10	%53	غزنی
%16	%3	%0	%81	%1	%7	%10	%82	پکتیکا
%52	%17	%1	%30	%9	%8	%2	%81	پکتیا
%46	%6	%1	%47	%13	%5	%4	%78	خوست
%48	%1	%0	%50	%30	%11	%17	%42	کنرهار
%43	%22	%2	%33	%17	%20	%4	%59	نورستان
%83	%7	%3	%7	%20	%12	%27	%41	بدخشان
%95	%3	%0	%2	%20	%13	%22	%45	تخار
%88	%3	%1	%8	%19	%14	%5	%61	کندهار
%93	%3	%1	%3	%28	%16	%17	%39	سمنگان
%55	%27	%9	%9	%14	%27	%21	%37	بلخ

سرپل	46%	25%	19%	9%	18%	6%	19%	57%
غور	28%	25%	37%	10%	16%	12%	34%	38%
دایکنده	29%	9%	38%	24%	7%	0%	14%	78%
ارزگان	53%	25%	13%	9%	16%	2%	9%	72%
زابل	51%	30%	10%	9%	2%	0%	1%	98%
کندهار	81%	0%	6%	12%	2%	0%	4%	94%
جوزجان	83%	1%	5%	10%	48%	0%	3%	49%
فاریاب	49%	16%	14%	20%	23%	17%	9%	51%
هلمند	72%	8%	5%	15%	3%	0%	1%	96%
بادغیس	36%	34%	15%	14%	9%	7%	26%	58%
هرات	40%	22%	26%	11%	4%	4%	22%	70%
فراه	37%	27%	17%	18%	11%	8%	18%	63%
نیمروز	69%	6%	6%	19%	14%	2%	5%	79%

#### ضمیمه (4) تحلیل برگشت

معادله برای برگشت به ذیل این است که  $Y$  در آن احتمال شغل کامل و کم کار را نشان می‌دهد.  $B_0$  در معادله قاطع  $y$  می‌باشد؛ احتمال اشتغال برای طبقه ذکور، سنین پانزده سال می‌باشد که در مناطق شهری زندگی می‌نمایند.  $B_1$  عبارت از تغییر در احتمال اشتغال برای هر سال اضافی عمری می‌باشد.  $B_2$  عبارت از اصطلاح چند جمله‌ای برای نشان دادن رابطه غیر خطی بین سن و اشتغال می‌باشد.  $B_3$  عبارت از تأثیر ثابت برای تغییرات احتمالی اشتغال ولایات به دلیل سایر فاکتورهای که در مدل قسمی دیگری درج گردیده.  $B_4$  عبارت از تغییر در احتمال اشتغال زنان است. در نهایت  $B_5$  عبارت از تغییر در احتمال اشتغال برای کسانی که در مناطق روستایی و کوچ‌نشین زندگی می‌کنند. همچنان در این مدل از وزن احتمالی برای افراد نیز استفاده شده است.

$$\text{Log} [y/(1-y)] = \beta_0 + (\beta_1\chi_1) + (\beta_2\chi_2)^2 + (\beta_3\chi_3) + (\beta_4\chi_4) + (\beta_5\chi_5) + \varepsilon$$

جدول زیر نتایج برگشت کامل را برای معادله فوق را نشان می‌دهد. تمام ضرایب بسیار مهم هستند ( $p < 0.000$ ).  $R^2$  نشان می‌دهد که 5% از تفاوت در اشتغال با متغیرهای موجود توضیح داده شده است.

.99% انتروال		95% انتروال		P		معیار اشتباه	
0.112	0.087	0.109	0.903	0.000	0.005	0.100	سن
-0.001	-0.002	-0.001	-0.001	0.000	0.000	-0.001	سن
-0.007	-0.014	-0.008	-0.013	0.000	0.001	-0.011	ولایت
-0.954	-1.099	-0.971	-1.081	0.000	0.028	-1.026	اناث
0.244	0.070	0.223	0.090	0.000	0.034	0.157	روستایی شهری

0.317	-0.257	0.248	-0.189	0.788	0.111	0.030	ثابت
						46599	N
						0.052	اشتباه

معادله برای برگشت به ذیل اینست که Y در آن احتمال شغل کامل و نیمه‌وقته را نشان می‌دهد.  $B_0$  در معادله قاطع  $y$  می‌باشد، احتمال اشتغال برای طبقه ذکور سنین پانزده سال می‌باشد که در مناطق شهری زندگی می‌نمایند.  $B_1$  عبارت از تغییر در احتمال اشتغال برای هر سال اضافی عمری می‌باشد.  $B_2$  عبارت از اصطلاح چندجمله‌ای برای نشان دادن رابطه غیرخطی بین سن و اشتغال می‌باشد.  $B_3$  عبارت از تأثیر ثابت برای تغییرات احتمالی اشتغال ولایات به دلیل سایر فاکتورهای که در مدل قسمی دیگری درج گردیده.  $B_4$  عبارت از تغییر در احتمال اشتغال زنان است. در نهایت  $B_5$  عبارت از تغییر در احتمال اشتغال برای کسانی که در مناطق روستایی و کوچ‌نشین زندگی می‌کنند. همچنان درین مدل از وزن احتمالی برای افراد نیز استفاده شده است.

$$\text{Log} [y/(1-y)] = \beta_0 + (\beta_1\chi_1) + (\beta_2\chi_2) + (\beta_3\chi_3)^2 + (\beta_4\chi_4)^2 + (\beta_5\chi_5) + (\beta_6\chi_6) + \varepsilon$$

جدول زیر نتایج برگشت کامل را برای معادله فوق را نشان می‌دهد. تمام ضرایب بسیار مهم هستند ( $p < 0.000$ ).  $R^2$  نشان می‌دهد که 6% از تفاوت در اشتغال با متغیرهای موجود توضیح داده شده است.

Coef	پی	95%	کانف. 99%	کانف.	اشتباه معیار	
		فاصله	فاصله			
سواد	0.032	0.077	0.202	0.057	0.139	0.222
اناث	0.030	-1.036	-0.917	-1.055	-0.977	-0.898
سن	0.005	0.107	0.125	0.104	0.116	0.128
سن 2	0.000	-0.002	-0.001	-0.002	-0.002	-0.001
روستایی شهری						
روستایی	0.036	0.255	0.396	0.233	0.325	0.418
کوچی	0.095	0.939	1.311	0.881	1.125	1.369
ولایت	0.001	-0.013	-0.007	-0.014	-0.010	-0.006
ثابت	0.097	-0.633	-0.251	-0.692	-0.442	-0.192
ان					48223	
پسیدو					0.064	
آر 2						

معادله برای برگشت به ذیل این است که Y در آن احتمال شغل کامل و نیمه‌وقته را نشان می‌دهد.  $B_0$  در معادله قاطع Y می‌باشد، احتمال اشتغال برای طبقه ذکور سنین پانزده سال می‌باشد که در

مناطق شهری زندگی می‌نمایند. B1 عبارت از تغییر در احتمال اشتغال برای هر سال اضافی عمری می‌باشد. B2 عبارت از اصطلاح چند جمله‌ای برای نشان دادن رابطه غیرخطی بین سن و اشتغال می‌باشد. B3 عبارت از تأثیر ثابت برای تغییرات احتمالی اشتغال ولایات به دلیل سایر فاکتورهایی که در مدل قسمی دیگری درج گردیده. B4 عبارت از تغییر در احتمال اشتغال زنان است. در نهایت B5 عبارت از تغییر در احتمال اشتغال برای کسانی که در مناطق روستایی و کوچ‌نشین زندگی می‌کنند. همچنان در این مدل از وزن احتمالی برای افراد نیز استفاده شده است.

$$y = \beta_0 + (\beta_1\chi_1) + (\beta_2\chi_2) + (\beta_3\chi_3)^2 + (\beta_4\chi_4) + (\beta_5\chi_5) + (\beta_6\chi_6) + \varepsilon$$

جدول زیر نتایج برگشت کامل را برای معادله فوق نشان می‌دهد. تمام ضرایب بسیار مهم هستند ( $p < 0.000$ ).  $R^2$  نشان می‌دهد که 4% از تفاوت عواید ماهانه همراه را متغیرهای موجود توضیح داده شده است.

Coef	پی	اطمینان 95%	اطمینان 99%	فاصله	فاصله	اشتباه معیار	
سن	92.85	0.00	705.79	284.52	763.01	523.76	
سن	1.24	0.00	-3.96	-9.60	-3.19	-6.40	
ولایت	20.59	0.00	-98.37	-191.79	-85.68	-138.73	
اناث	424.29	0.00	-4730.60	-6655.63	-	-5562.37	
سواد	626.63	0.00	3635.34	792.32	4021.52	2406.92	
ثابت	1595.04	0.06	6161.04	-1075.68	7144.05	3034.19	
ان آر	5936						
	0.04						

### ضمیمه 5: فهرست منابع

کمیته پالیسی تعلیمات و مهارت‌های افغانستان. آموزش فنی و حرفوی افغانستان، یک مرور، جمع‌آوری بتاريخ 4 اکتبر 2017.

<http://www.cesp.gov.af/anqa/Documents/TVET Overview.pdf>

(CSO 2007)، ارزیابی ریسک و آسیب‌پذیری ملی، اداره احصائیه مرکزی، کابل.

(CSO 2009)، ارزیابی خطر و آسیب‌پذیری ملی 8/2007. نمایه افغانستان، اداره احصائیه مرکزی، کابل.

(CSO 2014). بررسی شرایط زندگی افغانستان در 2013-2014، اداره احصائیه مرکزی، کابل.

- (CSO 2010) ، برنامه ملی ملی افغانستان، کابل، اداره احصائیه مرکزی.
- (CSO 2014) ، ارزیابی خطر و آسیب پذیری ملی 2011-12. بررسی شرایط زندگی در افغانستان، اداره احصائیه مرکزی. کابل.
- سازمان ملل متحد و یونیسف (2003) ، نظرسنجی چندگانه شاخصهای افغانستان. کابل، اداره احصائیه مرکزی و یونیسف.
- CSO و یونیسف (2012) سروی وضعیت شاخص ملیت های افغانستان در سال 2010-11: گزارش نهایی. کابل.
- اداره ملی احصائیه و معلومات و یونیسف.
- دولت افغانستان (1999). قانون کسب و کار  
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/78309/83636/F774573068/AFG78309.pdf>
- دولت افغانستان (2008) ، استراتیژی انکشاف ملی افغانستان 2008-2013 . Phoenix Design Aid A / S .
- سازمان بین المللی کار (2008) ، آمار کار کودکان. گزارش هفدهمین کنفرانس بین المللی آمار کارگران ژنو، 24 نوامبر - فبروری 2008
- سازمان بین المللی کار، ILO در افغانستان (فوریه 2016) ،  
<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/masia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms450648.pdf>
- سازمان بین المللی کار (2015) ، شاخصهای کلیدی بازار کار ( K! LMs) ، <http://www.org/globaI> من هستم / مراکز آمار و معلومات و تحقیقی- en! - i - ng - m / i a - nd - d atabases / kil m / i a ng - en! - i - htm . ex
- سازمان بین المللی کار (2012) ، افغانستان، زمان انتقال به مشاغل پایدار ، <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/wcms182252.pdf> / اسناد / نشر /
- مرکز آموزش بین المللی سازمان بین المللی کار، 2017، ترویج استخدام جوانان روستایی در افغانستان از طریق کارآفرینی، آموزشهای فنی و حرفوی ، فرصتهای ITC در برنامه TVET در افغانستان. 2017/05 / [http\\_g: //fragiestates.itcilo.org/wp-content/up! oads / 2017/05 /](http://fragiestates.itcilo.org/wp-content/uploads/2017/05/) افغانستان-TVET-
- ستراتیژی ملی آموزش فنی و حرفوی (TVET) برای افغانستان 2013-2018 . . [bjtp: J / www.u . . Desco.org / fileadmin / MUL T! MED! A / F! ELD / Nationa! IVetStrategyEnglish 01.pdf](http://www.bjtp.org/Desco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/ELDA/English/IVetStrategyEnglish01.pdf) / کابل /
- NUFFIC 2015 - سیستم آموزشی افغانستان. NUFFIC . <https://www.nuffic.nl/en/education-system-ibrary/>



تحقیق و ستراتیژی Manuel نوامبر 2011، ارزیابی اقتصادی و بازار کار مزار شریف، پل خمري، شهر کندهار و شهر کندز، گزارش شده توسط مرسی کورپ.

<http://samuelhall.org/economic-assess-and-labour-market-survey/>

تأمین منابع انسانی و تقاضا در سال 2017 62

سولوترف، جنیفر؛ هاشمی، نادیا؛ اولسن، آستا. 2012. به سمت عدالت بیشتر جنسیتی در آموزش و پرورش: ساختن سرمایه انسانی در افغانستان. سلسله یادداشت اجرای مسیر اصلی جندر افغانستان؛ ؛ نمبر 1. واشنگتن دی سی: بانک جهانی. <http://documents.worldbank.org/curated/en/549321468195833459/Toward-greater-gender-equity-in-education-building-human-capitaHn>

بانک جهانی در افغانستان (2017) [ [www.worldbank.org/en/country/afghanistan/overview](http://www.worldbank.org/en/country/afghanistan/overview) ]

برنامه توسعه ملل متحد (2016)، جدول 1: شاخص توسعه انسانی و اجزای آن، <http://hdr.undp.org/en/composite/HDI>

اداره انکشاف بین‌المللی ایالت متحده آمریکا، 2011، فهرست خدمات ارائه‌دهندگان خدمات آموزش فنی و حرفوی افغانستان (TVET)، تهیه شده توسط Alternatives Development، Inc (DAI)، [http://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/pnaea952.pdf](http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnaea952.pdf)

### ضمیمه (6) پرسشنامه ALCS 2013-2014

پرسشنامه کامل مورد استفاده در بررسی شرایط زندگی افغانستان در سال‌های 2013-2014 می‌تواند در ضمایم گزارش سال 2013-2014 اداره احصائیه مرکزی در <http://cso.gov.af/Content/files/ALCS/ANNEXes.pdf> دریافت گردد.

### ضمیمه (7) پرسشنامه تجارت غیررسمی

جمهوری اسلامی افغانستان  
مدیریت ارزیابی بازارکار - NSDP  
مؤسسات سکتورهای غیر رسمی  
پرسشنامه تجارت کوچک - دری

1-1. فعالیت‌های تجاری کوچک

1.01	نام شرکت:
1.02	نام مالک:
1.03	آدرس کامل:
1.04	شماره تلفن:
1.05	ایمیل آدرس:

1.2 وضعیت تأسیس

2. اطلاعات بخش شرکت غیر رسمی / اطلاعات اساسی.

3.0 اطلاعات نیروی کار

نیروی اطلاعات

3.1 تعداد از کارمندان استخدام شده دائمی/کارگران به شمول اعضای خانواده جنسیت																		
دیگر		تولید غیرماهر				تولید ماهر				مسلکی/تخنیک گر				مدیر/سرپرست				نوع شرکت
		ذکور		اناث		ذکور		اناث		ذکور		اناث		ذکور		اناث		
دیگر	اناث	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی

3.2 جزئیات شغلی کارمندان استخدام شده دائمی/کارگران به شمول خود و اعضای خانواده توسط جندر، نوع شرکت و فعالیت شرکت																		
دیگر		تولید غیرماهر				تولید ماهر				مسلکی/تخنیک گر				مدیر/سرپرست				نوع شرکت
		ذکور		اناث		ذکور		اناث		ذکور		اناث		ذکور		اناث		
دیگر	اناث	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

3.3 تعداد از کارمندان استخدام شده دائمی/کارگران به شمول اعضای خانواده جنسیت																	
دیگر		تولید				تولید ماهر				مسلکی/تخنیک				مدیر/سرپرست			

غیرماهر				گر			
اناث		ذکور		اناث		ذکور	
دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی

**3.2 جزئیات شغلي کارمندان استخدام شده دائمي/کارگران به شمول خود و اعضای خانواده توسط جندر، نوع شرکت و فعالیت شرکت**

دیگر				تولید غیرماهر				تولید ماهر				مسلكي/تخنیک گر				مدیر/سرپرست			
اناث		ذکور		اناث		ذکور		اناث		ذکور		اناث		ذکور		اناث		ذکور	
دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.1	.1	.1	.1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	.2	.2	.2	.2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	.3	.3	.3	.3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	.4	.4	.4	.4	4	4	4	4

**3.5 تعداد از کارمندان ضروري با اعضاي فاميلي و جندر براي سالهاي 1395/1396**

دیگر				تولید غیرماهر				تولید ماهر				مسلكي/تخنیک گر				مدیر/سرپرست			
اناث		ذکور		اناث		ذکور		اناث		ذکور		اناث		ذکور		اناث		ذکور	
دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی

**3.6 جزئیات شغلي از کارمندان ضروري با جندر و شغل براي سالهاي 1395/1396**

دیگر				تولید غیرماهر				تولید ماهر				مسلكي/تخنیک گر				مدیر/سرپرست			
اناث		ذکور		اناث		ذکور		اناث		ذکور		اناث		ذکور		اناث		ذکور	
دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی

1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.1	.1	.1	.1	1	1	1	1
.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	.3	.3	.3	.3	3	3	3	3
.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	4	4	4	4

3.7 مزدهای کارگران دائمی، درآمد ماهوار توسط جندر و شغل																			
دیگر				تولید غیرماهر				تولید ماهر				مسلكي/تخنیک گر				مدیر/سرپرست			
اناث		ذکور		اناث		ذکور		اناث		ذکور		اناث		ذکور		اناث		ذکور	
دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.1	.1	.1	.1	1	1	1	1
.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	.3	.3	.3	.3	3	3	3	3
.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	4	4	4	4

3.8 مزدهای کارگران دائمی، درآمد ماهوار توسط جندر و شغل																			
دیگر				تولید غیرماهر				تولید ماهر				مسلكي/تخنیک گر				مدیر/سرپرست			
اناث		ذکور		اناث		ذکور		اناث		ذکور		اناث		ذکور		اناث		ذکور	
دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی	دیگران	فامیلی
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.1	.1	.1	.1	1	1	1	1
.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	.3	.3	.3	.3	3	3	3	3
.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	.4	4	4	4	4

4. محصولات دستي یا خدمات این تاسیسات

4.1	(شرح) محصول
4.2	(شرح) خدمات

- 5.0 محل مشتری  
محل شما و مشتریان شما کجا است؟ لطفاً تیکمارک نمائید که بله یا خیر  
در همسایگی: بله ( ) ( ) نخیر  
در شهر بله ( ) ( ) نخیر  
در دیگر ولسوالی‌های این ولایت: بله ( ) ( ) نخیر  
در سایر ولایات افغانستان: بله ( ) ( ) نخیر  
در کشورهای دیگر: بله ( ) ( ) نخیر  
6.0 جای خالی شما چگونه پر می‌شوند؟

	فقط اعضای خانواده
	مرجع صاحبان دیگر:
	مرجع کارمندان:
	ثبت نام در خدمات اشتغال:
	شاگردان استخدام شده:
	دیگران

- 7.0 آیا شما محصولات/خدمات را صادر می‌نمائید: بلی  
نخیر  
7.1 اگر شما صادر می‌نمائید فیصدی را نشان بدهید ( )  
8. آیا شما کارگران خارجی را استخدام می‌نمائید؟  
8.1 کارگران خارجی چقدر است؟ ( )  
8.2 انواع شغل کارگران خارجی چیست؟  
مدیریت  
ریاست  
تولید و یا خدمات نظارت  
8.3 انواع کارگران خارجی چقدر است؟  
مهارت‌های با کیفیت بالا  
ماهر  
کارگرهای بدون مهارت  
9. آیا شما با کیفیت کارگران ماهر محلی راضی هستید؟ بله  
نخیر  
10. آیا تجارت شما افزایش یافته و یا در دو سال گذشته کاهش یافته است؟  
افزایش یافته  
کاهش یافته  
10.1 اگر شما برای کاهش فعالیت تجارت خود در دو سال آینده برنامه‌ریزی می‌نمائید لطفاً دلایل آن را توضیح دهید  
11. آیا شما برای افزایش یا کاهش فعالیت تجارت خود در دو سال آینده برنامه‌ریزی می‌نمائید؟  
افزایش  
کاهش  
11.1 اگر شما برای کاهش فعالیت تجارت خود در دو سال آینده برنامه‌ریزی می‌نمائید لطفاً دلایل آنرا توضیح دهید.

12. آیا شما میخواهید که شاگرد را استخدام کنید؟ بله  
نخیر
13. آیا شما استخدام زن را در نظر دارید؟ بله  
نخیر
14. آیا شما استخدام افراد معلول را در نظر دارید بله  
نخیر
15. کارگران شما چطور مهارت را به دست آوردند:  
.....  
.....
16. درآمد ماهانه تجارت شما / شرکت در افغانی به کدام کتگوري  
روان است

ضمیمه (8) پرسشنامه تجارت رسمي

جمهوری اسلامی افغانستان  
وزارت کار، امور اجتماعی  
معنیت وزارت کار  
مدیریت ارزیابی بازارکار - NSDP  
مؤسسات بخش رسمي/پرسشنامه تجارت بزرگ - انگلیسی

1. اطلاعات شرکت/بخش رسمي	
1.0	نام شرکت:
a.1	نام رئیس:
c.2	آدرس:
d.3	شماره تلفن:
e.4	ایمیل آدرس:

1-1. وضعیت حقوقی کمپنی/شرکت

خصوصی ( ) عمومی مختلط  
1.2 نوع فعالیت  
2. اطلاعات نیروی کار

2.1 تعداد از کارگران دائمی و نوع فعالیت/شرکت											
دیگران		تولید غیرماهرانه		تولید ماهرانه		مسلكي/تخذ يکي		کارگران مدیریت/اداري		کود فعال یت	فعال یت اصلي شرکت
ذک ور	ان اث	ذکور	اناث	ذکور	اناث	ذکور	اناث	ذک ور	ان اث		

2.2 جزئیات کارگران دائمی با جندر و نوع فعالیت				
جندر	کتگوري کارمندان/کارگران			
	تولید غیرماهرانه	تولید ماهرانه	مسلكي/تخنيکي	کارگران مدیریت/اداري
ذکور	1	1	1	1
	2	2	2	2
	3	3	3	3
	4	4	4	4
	5	5	5	5
	6	6	6	6

7	7	7	7	
8	8	8	8	
9	9	9	9	
1	1	1	1	اناث
2	2	2	2	
3	3	3	3	
4	4	4	4	
5	5	5	5	
6	6	6	6	
7	7	7	7	
8	8	8	8	
9	9	9	9	

2.2 تعداد از کارگران دائمی و نوع فعالیت/شرکت

دیگران		تولید غیرماهرانه		تولید ماهرانه		مسلمی/تخنیک ی		کارگران مدیریت/اداری	
ذکور	اناث	ذکور	اناث	ذکور	اناث	ذکور	اناث	ذکور	اناث

2.4 جزئیات در مورد نوعیت کارگران موقتی استخدام شده با نوعیت شرکت و کارگران، خانه خالی

کتگوری کارمندان/کارگران				جنس
تولید غیرماهرانه	تولید ماهرانه	مسلمی/تخنیک ی	کارگران مدیریت/اداری	
1	1	1	1	ذکور
2	2	2	2	
3	3	3	3	
4	4	4	4	
5	5	5	5	
6	6	6	6	
7	7	7	7	
8	8	8	8	
9	9	9	9	
1	1	1	1	اناث
2	2	2	2	
3	3	3	3	
4	4	4	4	
5	5	5	5	
6	6	6	6	
7	7	7	7	
8	8	8	8	
9	9	9	9	



2.5 تعداد کارگران ضروري براي سال 1396/1395 (17/2016) با جندر و نوعیت شرکت

دیگران		تولید غیرماهرانه		تولید ماهرانه		مسلکی/تخنیکي		کارگران/مدیریت/اداري	
ذکور	اناث	ذکور	اناث	ذکور	اناث	ذکور	اناث	ذکور	اناث

2.6 جزئیات کارگران درمورد نوعیت کارگران ضروري براي سال 1396/1395 (17/2016) با نوعیت جندر و نوعیت شرکت

کتگوري کارمندان/کارگران ضروري							جندر
دیگر	تولید غیرماهرانه		تولید ماهرانه		مسلکی/تخنیکي	کارگران/مدیریت/اداري	
1	1	1	1	1	1	1	ذکور
2	2	2	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	
6	6	6	6	6	6	6	
7	7	7	7	7	7	7	
8	8	8	8	8	8	8	
9	9	9	9	9	9	9	
1	1	1	1	1	1	1	اناث
2	2	2	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	
6	6	6	6	6	6	6	
7	7	7	7	7	7	7	
8	8	8	8	8	8	8	
9	9	9	9	9	9	9	

2.7 حد متوسط مزد ماهوار با نوعیت جندر و نوعیت شرکت‌هایی که از سوي کارفرمایان به افغانی پرداخت شده اند

دیگران		تولید غیرماهرانه		تولید ماهرانه		مسلکی/تخنیکي		کارگران/مدیریت/اداري	
ذکور	اناث	ذکور	اناث	ذکور	اناث	ذکور	اناث	ذکور	اناث

2.8 جزئیات درمورد مزدها با جندر و نوعیت فعالیتها/ کارگران

کتگوري کارمندان/کارگران				جندر
تولید غیرماهرانه	تولید ماهرانه	مسلکی/تخنیکي	کارگران مدیریت/ اداري	
1	1	1	1	ذکور
2	2	2	2	
3	3	3	3	
4	4	4	4	
5	5	5	5	
6	6	6	6	
7	7	7	7	
8	8	8	8	
9	9	9	9	
1	1	1	1	اناث
2	2	2	2	
3	3	3	3	
4	4	4	4	
5	5	5	5	
6	6	6	6	
7	7	7	7	
8	8	8	8	
9	9	9	9	

3. افزایش محصول و یا خدمات تأسیسات

	برای محصولات/ خدمات

4. موقعیت مشتری

محل مشتریان شما کجا است؟

- 4.1 در همسایگی: بله ( )      نخیر ( )
- 4.2 در شهر بله ( )      نخیر ( )
- 4.3 در دیگر ولسوالی‌های این ولایت: بله ( )      نخیر ( )
- 4.4 در سایر ولایات افغانستان: بله ( )      نخیر ( )
- 4.5 در کشورهای دیگر: بله ( )      نخیر ( )
- 6.0 جای خالی شما چگونه پر می‌شوند؟

	انتقال داخلی:
	مرجع از کارفرمایان دیگر:
	مرجع از کارگران:
	ثبت نام در خدمات شغلي:
	رویکرد مستقیم وظیفه جویان

مستقیماً از مراکز آموزشی
--------------------------

7.0 آیا شما خارجی‌ها را استخدام می‌نمائید؟ بلی  
نخیر

اگر بلی:

7.1 کارگران خارجی چقدر است؟ ( )

8.2 انواع شغل کارگران خارجی چیست؟

مدیریت ( )

ریاست ( )

تولید و یا خدمات نظارت ( )

7.3 انواع کارگران خارجی چقدر است؟

مهارت‌های با کیفیت بالا کارگران نیمه ماهر

کارگرهای بدون مهارت

8. آیا شما با کیفیت کارگران ماهر محلی راضی هستید؟ بلی

نخیر

9. آیا تجارت شما افزایش یافته و یا در دو سال گذشته کاهش

یافته است؟ افزایش یافته کاهش یافته

10. اگر شما برای کاهش فعالیت تجارت خود در دو سال آینده برنامه‌ریزی می‌نمائید لطفاً دلایل آن را توضیح دهید.

10.1 آیا شما برای افزایش یا کاهش فعالیت تجارت خود در دو سال

آینده برنامه‌ریزی می‌نمائید؟

افزایش کاهش

10.2 اگر شما برای کاهش فعالیت تجارت خود در دو سال آینده

برنامه‌ریزی می‌نمائید لطفاً دلایل آن را توضیح دهید.

11. آیا شما می‌خواهید که شاگرد را استخدام کنید؟ بلی

نخیر

12. آیا شما استخدام زن را در نظر دارید؟ بلی

نخیر

12. آیا شما استخدام افراد معلول را در نظر دارید بلی

نخیر

13. کارگران شما چطور مهارت را به دست آوردند:

.....

.....

14. درآمد ماهانه تجارت شما / شرکت در افغانی به کدام کتگوری

روان است ( )

نمبر تماس:

موقف:

نام پاسخگو:

**ضمیمه (9) پرسشنامه نهاد آموزش‌های فنی و حرفوی (TVET)**

جمهوری اسلامی افغانستان  
وزارت کار، امور اجتماعی (MoLSA)  
معینیت وزارت کار  
مدیریت مطالعات بازار کار  
پرسشنامه مرکز آموزش و پرورش حرفوی و تخنیکي

( )  
نوع تهیه کننده ( )  
(1.0) ولایت ( ) ( ) دولت ( )  
( ) خصوصی ( ) انجو ( )  
شهر ( )  
( ) ( )  
(2.0) نام نهاد/مرکز نام رئیس \_\_\_\_\_  
آدرس -----  
نمبر تماس -----  
(3.0) سال تاسیس -----  
سال تاسیس این نمایندگی -----  
نمایندگی

(.4) لیست کورس‌های حرفوی در این مرکز

تعداد شاگردان		ضروریات ثابت	مدت آموزش در ماه		وظایف حرفوی	تعداد شاگردان		ضروریات ثابت	مدت آموزش در ماه		وظایف حرفوی
ذکور	اناث		عملی	نظری		ذکور	اناث		عملی	نظری	

(5.0) آیا در این موقعیت این شهر دیگر کدام کورس‌ها آموزشی وجود دارد؟ (بلی) ( ) ( ) لطفاً مشخص سازید (نخیر) ( ) \_\_\_\_\_

(بلی) ( ) اگر بلی، در کدام ولسوالی/ولایت (نخیر) ( ) _____	(6.) آیا شما کورسهای آموزش حرفوی را در دیگر ولسوالی/ولایت تهیه می‌دارید؟
دولتی ( ) وفق شده از دیگر منابع ( ) شخصی ( )	(7.0) منبع سند برنامه آموزشی چطور اسنادهای برنامه آموزشی توسعه یافته رخ داد

صفحه 1 از 3

پرسشنامه مرکز TVET ..... ادامه

(8.0) آیا کدام موضوعات مهارت‌های تجارتي یا موضوعات مربوطه درس داده می‌شود؟ بلی ( ) نخیر ( )	
8.1 در صورتی که جواب بلی باشد، لطفاً این را شرح دهید: ..... .....	
آیا کدام کورسی برای آن کسانی که می‌خواهند یک تجارت را آغاز نمایند یا یکی از آنها را بهبود ببخشند وجود دارد؟ بلی ( ) نخیر ( )	آیا این موضوع در تمام کورسها درس داده می‌شود؟ بلی ( ) نخیر ( )

1. شما چطور امتحان عملی ملاحظه 3. امتحان تحریر (لطفاً داپره بکشید)	شما چطور مهارت‌ها را ارزیابی می‌نمائید؟	( ) بلی ( ) نخیر	آیا شما ( از مهارت آموزشی در وظیفه (درجریان دوره اینترنتی ( کدام چک لیست دارید؟	( ) بلی ( ) نخیر	آیا شما تجربه کاری آنها را ارزیابی می‌نمائید؟	( ) بلی ( ) نخیر	(8.1) آیا شما شاگردان را برای تجربه کار/ دوره اینترنتی در حین ثبت نام کردن در کورستان جا به جا می‌نمائید؟
( )	امتحان تحریری ( )	( )	( )	( )	( )	( )	(9.0) امتحان عملی ( ) ملاحظه ( )

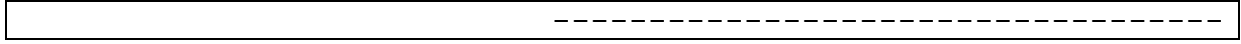
<p>1.9 شما برای تعیین نمرات و پاس نمودن از کدام سیستم استفاده می‌کنید؟</p> <p>امتحان تحریری ( )          عملی ( )          یکجاسازی امتحان عملی و تحریری ( )          رقابت عملی اشلاره شده ( )          9.2: تناسب ارزیابی عملی و نظری چه است؟ ( )</p>	<p>چطور شما روند آموزش را در کورس ارزیابی می‌نمائید؟</p> <p>امتحان عملی ( )          امتحان ( )          تحریری ( )          ملاحظه ( )</p>
<p>10.0 آیا یک سیستم برای ارتباط شما به بازار کار وجود دارد؟ ( )</p> <p>10.1 اگر بلی، لطفاً مکانیزم را تعریف نمائید -----</p>	

صفحه 2 از 3

پرسشنامه مرکز TVET ..... ادامه

<p>12.0 لطفاً معلومات بدهید که آیا شما از (NOSS) معیارهای مهارت شغلی ملی MoLSA که توسط NSDP توسعه یافته است خبر دارید: بلی ( )          نخیر ( )</p>
<p>(13.0) آیا شما مطالعات پیگیر را با شاگردان قبلی انجام می‌دهید؟          بلی ( )          نخیر ( )</p>

بلی	چند وقت	نخیر	شما ارزش کورستان را چگونه ارزیابی می‌نمائید؟
	در 3 ماه ( )		از کارفرما پاسخ دریافت نمائید. ( )
	در 6 ماه ( )		از آموزگار پاسخ دریافت نمائید. ( )
11.0	آیا معلم شما آموزش دیده است؟ بلی نخیر در ظرف 9 ماه ( )	اگر بلی	چه کسی آن‌ها را درس داده است؟ دولت ( ) کارمندان با تجربه‌تان ( ) دیگر ( )
11.2.1	آیا معلمان آموزش ندیده وجود دارد، لطفاً سطح تحصیلی را نشان بدهید: -----		
11.3	اگر معلمان توسط دیگران آموزش دیده‌اند، لطفاً توضیح دهید که توسط چه کسانی آموزش دیده‌اند: -----		



<p>معلمان را آموزش دهد ( ) کارمندان اضافی را تهیه نماید ( ) تجهیزات را بهبود بخشد ( ) بودجه مصرفی را افزایش دهد ( ) کتابهای درسی چندزبانه و مواد درسی را تهیه نماید ( ) کنترول عملیات را محلی سازد ( ) و غیره _____ ( )</p>	<p>(14.0) دولت برای کمک به مکتب حرفوی‌تان چه کاری می‌تواند انجام دهد؟</p>
---	---

آیا نهادهای آموزشی حرفوی رهنمائی را در مورد ایجاد شغل آزاد یا پیدا کردن فرصتهای شغلی در سکتورهای عامه و خصوصی تهیه می‌دارد؟

بلی ( )

نخیر ( )

لطفاً ضمائم مطالعات شاگردان که شما اخیراً در این فرم انجام داده‌اید را ضمیمه سازید.



### درباره مرسی کورپ

مرسی کورپ یک نهاد جهانی نیرومند بوده و باور به این است که می‌تواند یک دنیای بهتری را بسازد. در حوادث و مصائب بیش از 40 کشور در سراسر جهان شریک راه حل‌های جسورانه بوده و حاضر هستیم تا در حال و آینده بتوانیم با مردم کمک نمائیم.

### مرسی کورپ

کوچه 45 اس دبلیو اکنی  
پورتلند، اوریگان 97204  
888.842.0842  
Mercycorps.org