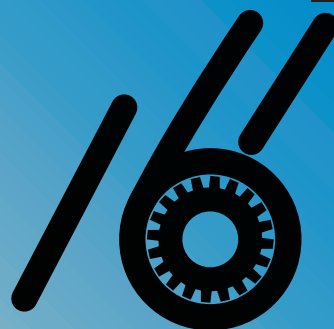




وزارت کار و امور اجتماعی
شماره بیستم، زمستان ۱۳۹۸







فصل نامه کار و اجتماع

شماره بیستم، زمستان ۱۳۹۸

صاحب امتیاز: وزارت کار و امور اجتماعی

فهرست مطالب

.....	سخن مدیر مسوول
۲.....	کنفرانس منطقوی آسیا
۴.....	رابطه اقتصاد و جامعه
۵.....	افغان - کوریا انستیتیوت کې د کوریا هیواد فرهنگي مرکز پرانستل
۵.....	افغان-جایکادفني او حرفوي زده کړو مرکز څخه ۳۰۰ تنو فراغت
۶.....	منابع بشری؛ سرمایه انسانی قرن
۱۰.....	د مؤسسي مشر (رهبر) ځانگړتيا
۱۲.....	بسترهای فربه شدن بیکاری در افغانستان
۱۴.....	اقتصادي وده
۱۵.....	هفتمین نشست کمیته رهبری قرارداد دولت سازی
۱۷.....	د افغانستان په بوشمیر سیمو کې د بهرنیو پیسود چلند ستونزه
۲۱.....	گشایش سیستم های معلوماتی
۲۲.....	پالیسی ملی محافظت از اطفال
۲۳.....	فرهنگ کار با تأکید بر فرهنگ کار سازمانی
۲۷.....	په افغانستان کې د نفتو څرنګوالی
۲۸.....	اشتباه های جدی میان کارمند و کارفرما
۳۱.....	په راتلونکې لسيزه کې دنړۍ بدلون لپاره دملګرو ملتونو پايداره پراختيا پروګرام
۳۴.....	سفر سرپرست وزارت کار و امور اجتماعی سيد انور سادات به امارات متحده عربی
۳۵.....	ملاقات هیئت افغانی با وزیر منابع بشری و عمارت سازی، امارات متحده عربی
۳۶.....	اشتراک معین امور کار در برنامه آموزشی مهاجرت های قانونی
۳۷.....	سرانجام کارکنان غیر دولتی صاحب تقاعد شدند
۳۸.....	توزیع تصدیق نامه برای یکصد و پنج تن از مدیران کودکان ها
۳۹.....	د رسنیو آزادي او فکري ناامني
۴۰.....	اختلال کسر توجه و بیش فعالی
۴۴.....	ویارلی ژوند
۴۶.....	استرس شغلی چیست؟

ریاست اطلاعات و ارتباط عامه آمریت اطلاعات و نشرات

مدیر مسوول

فاطمه بره کی

طرح و برگ آرای

محمد ماهر آریا

پښتو مصحح

احمدزی هیواد دوست

ویراستار فارسی

مینه کشکی

عکاس

حمید الله اعتبار

شماره تماس

۰۷۸۲۶۲۶۰۰۳

نشانی برقی

ftbaraki@yahoo.com

وبسایت

WWW.MOLSA.GOV.AF

نشانی دفتر

وزارت کار و امور اجتماعی

رو به روی مارکیت مکروریان اول

کابل - افغانستان

پیکاری؛ آفت بزرگ جهان سوم!

بدون تردید، بی‌کاری به عنوان «آفت کلان ملی» گریبان گیر بیش‌ترین جوامع در جهان است؛ آفتی که بخش بزرگی از مصیبت‌ها را رقم می‌زند. به همگان هویدا است که بی‌کاری، یک چالش نو پیدا نبوده و از گذشته‌ها تا عصر کنونی موجودیت و موضوعیت دارد. این پدیده؛ بخش زیادی از جامعه را متلاشی ساخته و به ناامیدی‌های شهروندی نیز افزوده است. شکی نیست که داشتن شغل، سبب سرخ رویی و سرفرازی ملت‌ها و دولت‌ها شمرده می‌شود. این پدیده ناپسند همان‌گونه که کشورها را از لحاظ مادی به ورطه نابودی سوق می‌دهد، داشته‌های معنوی کشورها را نیز نشانه می‌گیرد. طبیعتاً، بی‌کاری در هر سرزمینی که ریشه دوانیده باشد، مردم آن دیار را به سمت نابودی می‌کشاند. این معضل اجتماعی هم‌اکنون به صورت یک تهدید کلان اجتماعی در بسیاری از جوامع، به ویژه در کشورهای در حال توسعه (جهان سوم) پابرجا است که افغانستان نیز از این چالش مستثنا نبوده نمی‌تواند. البته در سال‌های پسین، موضوع بی‌کاری یکی از چالش‌های اساسی برای دولت و جامعه بوده، سبب نگرانی و دغدغه ذهنی جدی برای شهروندان گردیده و حتا تبعات منفی را نیز به بار آورده است. موضوع بی‌کاری به ویژه در میان نسل جوان، به یک بحران ملی و تهدید بالفعل و بالقوه مبدل شده است.

بی‌گمان برای رویارویی با این پدیده مسئله آفرین و پیش‌گیری از آن، باید تدابیر جدی و قاطعی را روی دست گرفت؛ زیرا در مبارزه با بحران بی‌کاری در کشور، به اراده ملی نیاز است. پس بر دولت‌مردان، نهادهای اقتصادی مسوول و سکتور خصوصی لازم است تا برای حل آن گام‌های جدی‌تری بردارند.

برای مهار و کنترل بی‌کاری در جامعه و گام نهادن در مسیر ریشه کن ساختن آن، مسوولان نظام بایست در گام نخست مبارزه با فساد، رو آوردن به اصل شایسته سالاری و ارج نهادن به دانش و تخصص را در سرلوحه مدیریتی خود از بالا تا پایین قرار دهند و برای نیروی کار موجود در جامعه بستر مناسب حضور و تلاش را ایجاد کنند. دست‌آورد نهایی این تلاش، به وجود آمدن جامعه بانشاط، پویا و فعال در تمامی عرصه‌هاست که یقیناً حق طبیعی هر انسان می‌باشد.

وزارت کار و امور اجتماعی مطابق به پالیسی‌ها و برنامه‌هایش در راستای کاهش فقر و آسیب‌پذیری اجتماعی؛ با تدوین چارچوب‌های حقوقی مناسب، پالیسی‌ها و استراتژی‌های هم‌آهنگ و عملی، مدیریت مؤثر بازارکار، تقویت فرصت‌های شغلی و ترویج کار شایسته و بهبود مصئونیت اجتماعی، مصمم است تا در کنار سایر کارها به ایجاد مراکز جدید و گسترش مراکز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در سراسر کشور پرداخته و با آموزش کارگران ماهر و مسلکی، فرهنگ کارآفرینی را ترویج و تقویت نماید.

توجه به این امر، می‌تواند در میان مدت و درازمدت، جوانان افغانستان را به مهارت‌های فنی، حرفه‌ای آراسته نموده، به اشتغال‌زایی و کاهش میزان بی‌کاری منجر گردد. البته وزارت کار و امور اجتماعی در این راستا توجه بیش‌تر داشته؛ در برنامه ریزی و نیز در تطبیق آن در نهادهای مربوطه با جدیت و شفافیت عمل می‌نماید؛ چنانچه با تدویر دوره‌های آموزشی در عرصه‌های گونه‌گون مسلکی (فنی، حرفه‌ای و تکنیکی) که نیاز مبرم بازار کار دولت، سکتور خصوصی و جهان در شرایط کنونی می‌باشد، کارآموزان را آموزش می‌دهد و در کنار آن با بستن پیمان‌ها و تفاهم‌نامه‌های کاری با کشورهای کارگرپذیر، زمینه فرستادن کارگران ماهر و مسلکی را فراهم می‌سازد؛ اما این رویکرد بسنده نبوده و نیاز است تا همه نهادها (دولتی و خصوصی) در یک هم‌آهنگی کلی به سهم خویش در این راستا تلاش نمایند؛ زیرا زمانی می‌توانیم به چالش بی‌کاری در کشور پایان دهیم که همه نهادها در همسویی و هم‌آهنگی بیش‌تر و با برنامه‌ریزی‌های دقیق و همه‌جانبه، گام‌های بیش‌تر و بهتر بردارند تا یک چشم انداز روشن و اطمینان بخش برای فردای این سرزمین ترسیم گردد.

کنفرانس منطقوی آسیا



و داکتر «رینچین چافل» رییس عمومی سازمان ابتکار کشورهای جنوب آسیا برای محو خشونت علیه اطفال (SAIEVAC) دیدارهای دوجانبه داشته که در آن پیرامون موضوعاتی چون منع کار اطفال، منع قاچاق انسان و منع کار اجباری؛ گفتگوهای مفصل داشته و به خاطر انتخاب افغانستان جهت میزبانی سال آینده کنفرانس سازمان ابتکار کشورهای جنوب آسیا برای محو خشونت علیه اطفال (SAIEVAC) ابراز خوشی و سپاس‌گزاری نمود.

در فرجامین روز این نشست؛ هیئت افغانستان یک پرزنتیشن را پیرامون منع کار اطفال، منع کار اجباری و منع قاچاق انسان نیز ارائه نموده که در آن به عوامل کار اطفال در کشور، عرصه‌هایی که اطفال در آن مصروف کار اند و جلوگیری از قاچاق انسان پرداخته شده، از اقدامات دولت افغانستان (ایجاد چارچوب قانونی، برنامه‌های آینده در عرصه‌های یادشده، استراتیژی منع کار اطفال، فعالیت شبکه محافظت عمل کرد اطفال و برنامه ملی عمل) جهت محو این پدیده‌های شوم یادآوری شد. در فرجام، هیئت افغانستان جهت تحقق اهداف این نشست؛ خواستار ایجاد شبکه تخنیکی منطقوی، به میان آمدن سیستم مشترک و آنلاین میان کشورها، ارتقای ظرفیت دوام‌دار کارکنانی که در این بخش کار می‌نمایند و خواهان همکاری بیش‌تر کشورهای عضو با همدیگر گردیده که از سوی اشتراک کنندگان مورد استقبال قرار گرفت.

محترم سید انور سادات؛ سرپرست وزارت کار و امور اجتماعی؛ در کنفرانس منطقوی آسیا که در پیوند به منع کار اطفال، منع قاچاق انسان و منع کار اجباری که از تاریخ 20 تا 22 نومبر 2019 میلادی از سوی سازمان بین‌المللی کار در شهر کتمندوی کشور نیپال که در آن 16 دولت و برخی از سازمان‌ها حضور داشتند، اشتراک و سخنرانی نمود. در این سفر؛ سرپرست وزارت کار و امور اجتماعی را دوکتور معروف قادری رییس اتحادیه ملی کارکنان و کارگران افغانستان (امکا) به نمایندگی از کارگران کشور و شفیق الله عطایی سرپرست اتاق تجارت و صنایع افغانستان به نمایندگی از سکتور خصوصی و کارفرمایان همراهی می‌نمودند.

در روز نخست کنفرانس، محترم سید انور سادات؛ سرپرست وزارت کار و امور اجتماعی با اشتراک در پنل که موضوع آن صحبت پیرامون منع کار اطفال، منع قاچاق انسان و منع کار اجباری بود سخنرانی نموده، گفت: کار کودکان، قاچاق انسان و کار اجباری از چالش‌ها و پدیده‌هایی اند که افغانستان از سالیان دراز بدین‌سو با آن روبه‌رو بوده‌است و اکنون ما مصروف نابودی و از بین بردن این پدیده‌های ناهنجار در جامعه خویش هستیم و به همکاری دوستان بین‌المللی خویش نیاز همیشگی داریم.

سرپرست وزارت کار و امور اجتماعی افغانستان؛ در حاشیه این کنفرانس با آقای «گوکارنا بیستا» وزیر کار، استخدام و امنیت اجتماعی کشور نیپال



اتل خپلواک

رابطه اقتصاد

و جامعه

(اندکی از خانواده‌ها این توانایی را دارند) چون خانواده‌ها بودجه ناچیز در اختیار دارند. به ویژه در کشور ما افغانستان که مردم تنها به خاطر یک لقمه نان، شب و روز عرق می‌ریزند و پیدا کردن غذای کافی رویای همیشگی مردم ما است. انتخاب، قلب خانواده را تشکیل می‌دهد. پس خانواده‌ها باید انتخاب کنند که چه مصرف کنیم؟ به چه اندازه مصرف کنیم؟ چگونه مصرف کنیم؟ چگونه از درآمد حداکثر استفاده انجام شود؟ چند نفر کار کنند؟ این پرسش‌هایی است که برای خانواده‌ها مطرح می‌باشد و خانواده‌ها با تصمیم‌گیری درست باید انتخاب کنند؛ زیرا با تصمیم‌گیری، برنامه ریزی، انتخاب، هم‌آهنگی میان اعضای خانواده و مدیریت سالم، خانواده‌ها می‌توانند زندگی خود را بهبود بخشند که این امر سبب پیشرفت جامعه نیز می‌گردد.

• طرز تفکر افراد جامعه

افراد در جامعه نقش به سزایی بازی می‌کنند. از این رو تفکر افراد هم می‌تواند جامعه را متأثر بسازد. این افراد به دو بخش دسته‌بندی می‌شوند. ۱- افرادی که دارای افکار تأسیساتی و ایجاد می‌باشند؛ با وجود بیش‌تر این نوع افراد، جامعه می‌تواند در کوتاه مدت شاهد رشد فراوانی باشد. تعداد تصدی‌ها و مؤسسات تولیدی بیش‌تر می‌شود، قیمت مزد افزایش می‌یابد، تولیدات بیش‌تر می‌شود که این امر وابسته به شرایط سیاسی هم می‌باشد. در کشورهای جهان سوم یا در حال توسعه افرادی با این نوع افکار با چالش‌هایی برخورد می‌کنند که سبب می‌شود نتوانند به افکار خود جامعه عمل بپوشانند. مثلاً: اگر آقای «بل گیتس»

اقتصاد با جامعه رابطه مستقیم دارد، به این منظور که اگر یک جامعه دارای اقتصاد خوب باشد بدون درنظر گرفتن مسایل سیاسی، جامعه نیز در شرایط بهتری قرار می‌داشته باشد.

عوامل اقتصادی یک جامعه

• اقتصاد خانواده‌ها

کوچک‌ترین واحد اجتماع، خانواده است. خانواده محل اصلی زندگی تربیت و سایر آموزش‌های انسان بوده و رفتار تمامی کارکنان متأثر از فرهنگ خانواده آن‌هاست؛ لذا اگر خانواده از جنبه فرهنگ، الگوهای رفتاری و طرز نگرش به امور اقتصادی پیشرفت کنند، می‌توان گفت که فرهنگ کار و تولید در کشور پیشرفت کرده است. در تمام جوامع اعم از ابتدایی در حال توسعه و توسعه یافته، خانواده مهم‌ترین عامل تولید و توزیع کالا و خدمات در جامعه می‌باشد که یکی از مهم‌ترین تولیدات آن نیروی انسانی یعنی بقای نسل است به همین جهت است که اقتصاددانان، خانواده را بنیاد زندگی اقتصادی جوامع می‌دانند.

پس باید تعریف کوچک از اقتصاد خانواده داشته باشیم: اقتصاد خانواده را هم می‌توان چگونگی سامان‌دهی و مدیریت منابع خانه تعریف کرد. خانواده دوست دارد بهترین نوع غذا را مصرف کند، زیباترین لباس را برای اعضای خود تهیه کند، در بهترین منزل که در موقعیت مناسب است زندگی کند، به طور مکرر سفر کند و... اما آن چه مسلم است این است که خانواده‌ها یک پدیده عمومی است؛ ولی تمام خانواده‌ها نمی‌توانند به این همه خواسته‌ها پاسخ مثبت بدهند و تمام این خواسته‌ها را برآورده سازند

در افغانستان زندگی می‌کرد و فکر ایجاد کمپنی میکروسافت را در این کشور می‌داشت. چالش‌هایی که در آینده سر راه ایشان قرار می‌گرفت مانع ایجاد این کمپنی می‌شد.

۲- افرادی که شامل نیروی کار می‌شوند؛ اما تنها خواست‌شان کار کردن با مزد ناچیز در تصدی‌ها و مؤسسات دولتی و یا غیردولتی است که افزایش این افراد در دراز مدت یکی از عوامل بی‌کاری بوده می‌تواند.

• موقعیت جغرافیایی

یکی از دلایل که جوامع و کشورها در حالت نابرابری قرار دارند موقعیت جغرافیایی آن‌ها بوده می‌تواند. اکثراً دانشمندان نابرابری جوامع را موقعیت جغرافیایی جوامع گمان کرده‌اند. در اواخر قرن هجدهم «مونتسکیو» فیلسوف بزرگ فرانسوی به بحث تراکم و تجمع فقر و شکوفایی به لحاظ جغرافیایی اشاره کرد و توصیفاتی هم برای آن پیشنهاد کرد. وی باورمند بود که افراد در اقلیم‌های استوایی تنبل هستند و از کنجکاوی و پرسش‌گری لازم برخوردار نیستند. در نتیجه سخت کار نمی‌کنند و خلاقیتی به وجود نمی‌آورند و دلیل اصلی فقر آن‌ها نیز همین مسئله است.

با دیدگاه‌های مونتسکیو، برخی از دانشمندان نیز موافق بودند؛ اما در کل، این دیدگاه‌ها با گذشت زمان و با پیشرفت چشم‌گیر کشورهای چون مالیزیا، سنگاپور، اندونیزیا، بوتسوانا نقض گردید.

جوامعی که در مرز یا سرحد با کشورهای همسایه قرار دارند، اکثراً در سطح بالاتر اقتصادی قرار دارند و سطح رفاه در آن‌جا نسبت به جوامع دیگر بالا است.

در کشور ما ولایاتی که در مرز با کشورهای دیگر قرار دارند؛ می‌بینیم که سطح رفاه، نرخ بهره، نرخ دست‌مزد بالا است و مردم ما در آن‌جا با آسایش زندگی می‌کنند.

• نسبت جمعیت

آدام اسمیت (پدر علم اقتصاد) بالا رفتن سطح رفاه را تابع رشد جمعیت می‌داند. از دید وی، با رشد جمعیت؛ نرخ بهره، نیروی کار، تأسیسات و... هم بالا می‌رود که سبب شکوفایی جامعه می‌شود.

انفجار نفوس (رشد بیش از حد نفوس) در بعضی حالات برخلاف نظریه اسمیت می‌ایستد و نظریات پدر علم اقتصاد را کاملاً زیر سوال می‌برد چون رشد بیش از حد نفوس، بی‌کاری را به میان می‌آورد که بی‌کاری یکی از عوامل مهم به هم‌زدن تعادل جامعه می‌باشد. حتا در بعضی حالات منجر به سقوط نظام‌های حاکم بر کشور و جامعه می‌گردد.

• نظام حاکم بر جامعه

جوامعی که دارای اقتصاد بهتر هستند، یکی از چند عامل حاکم بودن نظام با ثبات در آن‌ها می‌باشد. نظام‌ها باید بکوشند تا درآمد به گونه مساوی میان افراد تقسیم گردد، فرصت‌های کاری را برای افراد واجد نیروی کار مهیا سازند، زمینه سرمایه‌گذاری را فراهم آورند و بازرگانان را حمایت و کمک نمایند. این عمل سبب بقای نظام حاکم می‌گردد و در عین حال عمر اقتصادی جوامع و سطح رفاه افراد را هم بیش‌تر می‌سازد که در دراز مدت سبب بالا رفتن (GDP) یا تولید ناخالص داخلی در سطح ملی نیز می‌گردد.

• فرهنگ جامعه

یکی از دلایل شکست جوامع و حتا کشورها، فرضیات فرهنگی پنداشته می‌شود. برخی از دانشمندان به این باور اند که آفریقایی‌ها هنوز به این دلیل فقیر هستند که اخلاق کاری مناسبی ندارند و هنوز به دنبال جادو و سحر برای پیش بردن کارهای خود می‌باشند و در برابر تکنالوژی‌های جدید غربی‌ها مقاومت می‌کنند. بسیاری دیگر باورمند به این اند که امریکای لاتین هیچ‌وقت ثروتمند نخواهد شد، آن هم به این دلیل که مردمانش ذاتاً بی‌بند و بار و تهی‌دست هستند و از فرهنگ ایبری یا اصطلاحاً «مانانا» رنج می‌برند.

مردم کشور کانگو از تکنالوژی‌های پیش‌رفته استفاده نمی‌کردند و دلیل اصلی آن فقدان انگیزه است در واقع آن‌ها می‌ترسیدند که تمامی فرآورده‌های تولیدی آن‌ها توسط پادشاه مستبد و قدرت‌مند مصادره شود و از آن مالیات و خراج گرفته شود که پذیرفتن مذهب کاتولیک مسیحی توسط این پادشاه نیز در این قضیه و این برداشت ذهنی مردم نقشی نداشت؛ اگر یک جامعه اهل هنود کشور هند با گرسنگی مواجه شوند در حالی که گاو‌ها را به اندازه کافی در اختیار داشته باشند ما پیشنهاد استفاده کردن گوشت گاو را برای آنان داده نمی‌توانیم؛ چون مخالف فرهنگ و باور آنان است.

کشورهایی چون سوریه و مصر فقیر هستند و جمعیت آن‌ها هم مسلمان هستند؛ اما این کشورها در زمینه‌های دیگری نیز به صورت نظام‌مند تفاوت‌هایی دارند که از اهمیت بیش‌تری در بحث توسعه و شکوفایی اقتصادی برخوردار است. جوامع مسلمان‌نشین این کشور از فرهنگ فوق‌العاده بالایی برخوردار است که این کشورها بخش‌هایی از امپراتوری عثمانی بودند و این امپراتوری نقشی مهمی در شکل‌گیری توسعه آن‌ها داشت.

د کوریا هیواد په مرسته جوړ او تر دې مهاله ورڅخه تر ۷۰۰۰ زیات هیوادوالو د فني او

افغان - جایکا د فني او حرفوي زده کړو مرکز څخه ۳۰۰ تنه (انجونې او هلکان) فارغ شول.

حرفوي زده کړو په برخه کې فراغت پانې تر لاسه کړې دي. دغو فارغانو چې شپږ مختلفو (برق، نلدواني، خیاطي، عکاسي او فلمبرداري، آرایشگری او موبایل ترمیمول) څانگو کې یې شپږ میاشتې زده کړې تر سره کړې وې، نن ورته د کار او ټولنیزو چارو وزارت رهبري له خوا فراغت پانې او کاري وسایل ور کړل شول. په همدې موخه جوړه شوې غونډه کې د کار او ټولنیزو چارو وزارت سرپرست سید عبدالکریم هاشمي فارغانو ته د مبارکۍ تر څنګ: په ټولنه کې د مسلکي کسانو ارزښت مهم یاد کړ او کار یې د ټولنې د پرمختګ اساس و باله.

نوموړي وویل: د کار او ټولنیزو چارو وزارت تل هڅه کوي، خو د فن او حرفې له لارې هیوادوالو ته د کار زمینه برابره او د بېکارۍ سطحه را ټیټه کړي.



غونډه کې د (Mercy Corps) مؤسسې استازي ښاغلي حیران د یادې مؤسسې له خوا فارغانو ته د کاري ټولګیتونو په اړه خبرې و کړې او ژمنه یې و کړه، چې فارغانو سره به په راتلونکي کې هم د کاري وسایلو او دندو پیدا کولو برخه کې همکاري و کړي.

د ویلو دی، چې افغان - جایکا د کار او ټولنیزو چارو وزارت د فني او حرفوي زده کړو یو مهم مرکز دی، چې د دوست هیواد جاپان له خوا جوړ شوی دی او هر کال په سل ګونه هیوادوالو ته په کې د فني او حرفوي زده کړو په برخه کې روزنه ور کول کېږي.



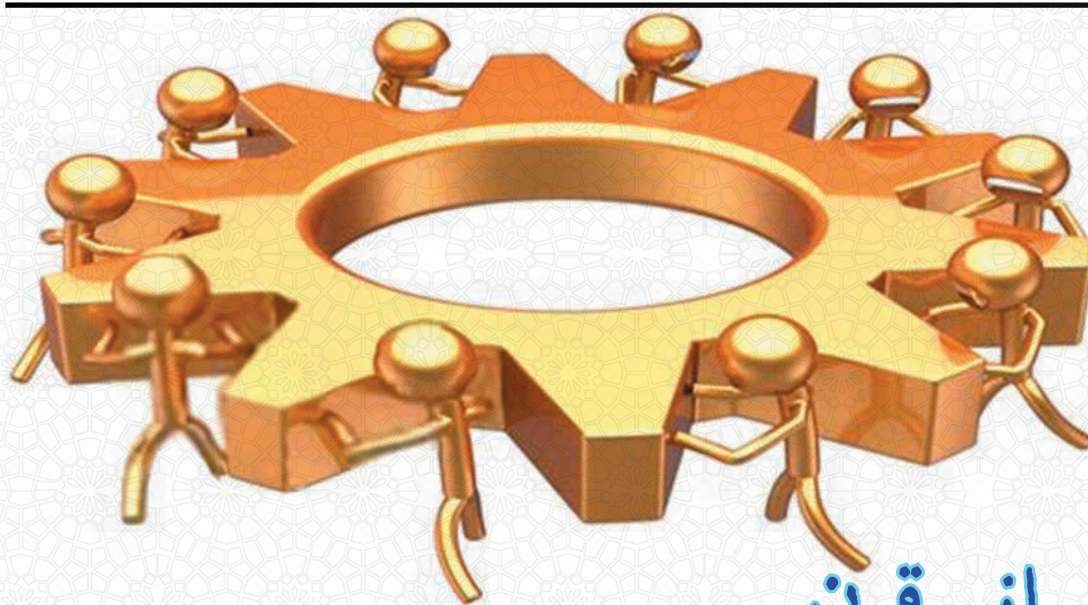
افغان - کوریا انسټیټیوت کی د کوریا هیواد فرهنگي مرکز پرانستل شو.

دغه مرکز نن د یو لړ مراسمو په ترڅ کې د کار او ټولنیزو چارو وزارت د کاري چارو مرستیال سید عبدالکریم هاشمي او د افغانستان لپاره د کوریا هیواد سفير له خوا، افغان - کوریا د فني او حرفوي زده کړو انسټیټیوت کې د پټۍ په پریکولو سره پرانستل شو. د مرکز د پرانستې پر مهال د افغانستان لپاره د کوریا هیواد سفير، افغانستان د کوریا یو ښه دوست هیواد یاد کړ، زیاته یې کړه، چې افغانان او کوریا خلک زیات ګډې مشترکات لري، نوموړي وویل، چې په دې مرکز کې د کوریا هیواد اړوند معلوماتي کتابونه، سریالونه او سندري لیدونکو ته د نمایش لپاره ایښودل شوي دي؛ د کوریا سفير همدارنګه وویل چې د دې مرکز له لارې به د مسؤلو کسانو له خوا د کوریا هیواد اړوند مخکښو ستونزو او اوسنیو پرمختګونو په اړه لیدونکو سره معلومات شریکېږي. د کار او ټولنیزو چارو وزارت د کاري چارو مرستیال سید عبدالکریم هاشمي د خپلو خبرو په ترڅ کې له افغانستان په ځانګړې توګه د کار او ټولنیزو چارو وزارت سره د دوست هیواد کوریا له مرستو او افغان - کوریا انسټیټیوت کې د یاد هیواد د فرهنگي مرکز جوړولو په پار مننه او د دې مرکز جوړېدل یې د دواړو هیوادونو د فرهنگي نظریاتو د تبادلې لپاره یو ښه فرصت یاد کړ.

ښاغلي هاشمي شاګردانو ته په خطاب وویل، چې موږ باید له تیر وختونو او ناخوالو څخه په تجربې باید خپل راتلونکی ښه جوړ کړو او له هر فرصت څخه په ګټنې خپل ځان او ټولنې ته د خدمت مصدر و ګرځو.

افغان - کوریا د فني او حرفوي زده کړو انسټیټیوت مسؤل میر جلال الدین هاشم بیا وویل، چې دې مرکز څخه د انسټیټیوت له شاګردانو علاوه نور هیوادوال هم کولای شي، لیدنه و کړي.

د ویلو دی، چې افغان - کوریا د فني او حرفوي زده کړو انسټیټیوت ۲۰۰۴ کال کې



منابع بشری
سرمایه

انسانی قرن

Human resource human capital century

دارای این ویژگی‌ها بود: تأمین مالی گسترده و دست و دل‌بازانه توسط دولت به ویژه برای مقطع دوران متوسطه، غیرمذهبی و سکولار، دارای آموزش عالی کاربردی و قایل به برابری جنسیتی در آموزش. برخی از تحلیل‌گران اعتقاد دارند که چنین دیدگاه‌ها و ویژگی‌ها، در زمینه نظام آموزشی به امریکا اجازه داد تا در آن دوره و نسبت به سایر کشورها به یک جهش در زمینه افزایش بهره‌وری و تفوق و پیشگامی اقتصادی دست یابد.

برخی از اقتصاددانان نشان داده‌اند که ارتباط مثبتی میان نرخ ثبت نام در مقطع متوسطه (دبیرستان) و درآمد سرانه وجود دارد؛ اما برخی کشورهای کم‌تر توسعه یافته در اجرای سیاست‌های آموزشی برابر و گسترده برای توده‌ها و افراد متعلق به اقشار پایین جامعه ناتوان بوده‌اند. از این رو نتوانسته‌اند ذخیره سرمایه انسانی مورد نیاز خود را برای رشد تکنالوژیک فراهم آورند.

هم‌چنین باید به خاطر داشت که توانایی افراد در جهت جابه‌جایی مکانی (مهاجرت) برای یافتن شغل و فرصت‌های بهتر زندگی، خود بخشی از سرمایه انسانی است. به عبارت دیگر، قادر و مجاز بودن برای نقل مکان از یک منطقه به منطقه دیگر، سبب افزایش سرمایه انسانی و جلوگیری از نقل و انتقال افراد و ایجاد موانع مختلف برای جابه‌جایی موجب کاهش

در اواخر قرن ۱۹ و اوایل قرن ۲۰ میلادی، به موازات پیشرفت‌های بدیع تکنالوژیک و افزایش نیاز به نیروی کار ماهر برای راه‌اندازی صنایع نوظهور در امریکا، اهمیت سرمایه انسانی روز به روز بیشتر می‌شد. حتا برخی از پژوهش‌گران مانند «کلودیو گولدین» قرن بیستم را قرن سرمایه انسانی نامیده‌اند.

در همین دوران، گسترش مقطع آموزشی متوسطه و افزایش فارغ‌التحصیلان دوران متوسطه، راه را برای ایجاد نظام دانشگاهی گسترده و آموزش عالی توده وار باز کرد. تکنالوژی‌ها، تکنیک‌ها و فرایندهای جدید تولیدی به نیروی کار ماهرتر و متخصص‌تر از سطوح آموزشی اول و دوم (ابتدایی و متوسطه) نیاز داشت؛ لذا گسترش سطح سوم آموزش رسمی (دانشگاه) اجتناب ناپذیر می‌نمود.

از آن جایی‌که صنایع جدید به نیروی کار با تخصص بیشتر نیاز داشت بنابراین، دست‌مزد این افراد نیز متناسب با مشاغل جدید و تقاضای بازار افزایش یافت. پس جوانان، با ورود خود به بازار کار را به امید دریافت درآمد بیشتر در آینده به تأخیر می‌انداختند و به جای ورود به بازار کار برای ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر به نظام‌های آموزشی وارد می‌شدند لذا تقاضا برای تحصیل در مقطع آموزش عالی افزایش یافت. در مجموع می‌توان گفت که نظام آموزشی ایالات متحده در قرن بیستم میلادی

سرمایه انسانی افراد می‌شود. مثلاً در بلوک شوروی پیشین با سیاست پرده آهنین، مانع مهاجرت افراد به خارج می‌شدند.

قابل انتقال و غیر قابل مشاهده بودن سرمایه انسانی

سرمایه انسانی، یک دارایی نامشهود است. به عبارت دیگر، سرمایه انسانی جزو اموال منقول و غیرعینی یک فرد است. این سرمایه تحت مالکیت سازمانی که افراد را استخدام کرده است نیست. مثلاً اگر ساعات کاری معمول از ساعت ۹ صبح تا ۵ پس از چاشت باشد؛ کارکنان، سرمایه انسانی را در ساعت ۵ پس از چاشت و هنگام ترک محل کار، با خود بیرون می‌آورند؛ یعنی سرمایه انسانی همواره همراه با افراد است. سرمایه انسانی یک فرد در یک سازمان، ممکن است به صورت فردی یا به صورت گروهی و در همکاری با دیگران و در چارچوب فرایندهای سازمانی مورد استفاده قرار گیرد. سازمان‌ها گرچه از دید قانونی، مالک سرمایه انسانی کارکنان خود نیستند؛ اما می‌توانند از مزایا و منافع حاصله از آن در تحقق اهداف سازمان و نیز در ایجاد فرهنگ مشترک استفاده کنند. افزون بر آن از آن جایی که ممکن است سرمایه انسانی یک فرد برای سازمان اهمیت زیادی داشته باشد که از آن زیر عنوان سرمایه انسانی ویژه یاد می‌شود لذا سازمان تلاش می‌کند تا با دادن امتیازاتی به او، وی را از رفتن به سایر موقعیت‌های شغلی باز دارد. در این حالت گفته می‌شود که سازمان به این سرمایه انسانی دستبند طلا داده است.

خاستگاه (منشأ) اصطلاح سرمایه انسانی

اصطلاح «سرمایه انسانی» در متون اقتصادی، کاربرد و بازتاب کم‌رنگی داشت تا این که توسط «آرتور سسیل پیگو» در کتاب «مطالعه‌ای در باب مالیه عمومی» در ۱۹۲۸ مورد بحث قرار گرفت.

پیگو در این کتاب می‌نویسد: سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی هم‌چون سرمایه‌گذاری در سرمایه‌های فیزیکی است. از این رو، رفته رفته مرز میان اقتصاد مصرفی و اقتصاد سرمایه‌گذاری کم‌رنگ می‌شود. در مورد سرمایه انسانی می‌توان گفت که آموزش، یک کالای مصرفی در جهت سرمایه‌گذاری در ظرفیت تولیدی فردی است. این موضوع، به ویژه در مورد کودکان صادق است. افزایش هزینه‌های آموزشی کودکان در واقع کاهش دادن هزینه‌های ناروایی است که سبب کاهش کارایی آن‌ها در آینده خواهد شد.

حتا برای بزرگسالان نیز پول خرج کردن و کشیدن یک چک برای هزینه‌های آموزشی هم‌چون کشیدن یک چک برای سرمایه‌گذاری است؛ اما کاربرد اصطلاح سرمایه انسانی در اقتصاد نیوکلاسیک مدرن

به مقاله «ژاکوب مینسر» که در سال ۱۹۵۸ و با عنوان سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی و توزیع درآمد شخصی و در نشریه اقتصاد سیاسی منتشر شد، باز می‌گردد. سپس با نام «تئودور شولتز» مواجه می‌شویم که او نیز در بسط و توسعه مفهوم سرمایه انسانی مشارکت و نقش داشت اما میان اقتصاددانان، شناخته شده‌ترین افراد در زمینه کاربرد عملی مفهوم سرمایه انسانی، «ژاکوب مینسر» و «گری بکر»، هر دو از اعضای مکتب اقتصادی شیکاگو هستند. کتاب بکر با عنوان سرمایه انسانی که در ۱۹۶۴ انتشار یافت، سال‌ها یک مرجع معتبر در این زمینه به شمار می‌رفت. در این دیدگاه، سرمایه انسانی مانند کارخانه‌ها و ماشین‌آلات هم‌چون یک ابزار فیزیکی تولید نگریسته می‌شود. یک شخص می‌تواند در سرمایه انسانی از طریق آموزش، کارآموزی و مراقبت‌های بهداشتی سرمایه‌گذاری نماید و ستانده‌های او در این سرمایه‌گذاری بستگی به نرخ بازگشت یا نرخ بازدهی سرمایه انسانی او دارد. بنابر این، سرمایه انسانی به مثابه یک ابزار تولید است و سرمایه‌گذاری بیش‌تر در آن سبب کسب ستانده بیش‌تر می‌شود. سرمایه انسانی قابل مبادله است؛ اما هم‌چون زمین یا نیروی کار یا سرمایه ثابت، قابل انتقال به غیر نیست.

در تیوری جدید رشد اقتصادی؛ سرمایه انسانی یکی از عوامل مهم رشد شمرده می‌شود. هم‌چنین، پژوهش دیگر نشان داده است که سرمایه انسانی با دموکراسی مرتبط است.

فرایند تشکیل سرمایه انسانی

سرمایه انسانی به ویژه در کشورهایی که با مازاد نیروی کار مواجه‌اند دارای اهمیت است. وجود نیروی کار زیاد در این کشورها ناشی از بالا بودن نرخ زاد و ولد است. نیروی کار فراوان در این کشورها به عنوان منابع انسانی و نه سرمایه انسانی شناخته می‌شود که در دسترس‌تر از منابع سرمایه مالی است. اگر این منابع انسانی زیر پوشش یک سیستم آموزشی و بهداشتی قوی و تحت لوای یک نظام اجتماعی متعهد به ارزش‌های اخلاقی قرار گیرند، به سرمایه‌های انسانی تبدیل می‌شوند. به فرایند تبدیل منابع انسانی خام به منابع انسانی مؤلد و با توان تولیدی بالا، فرایند تشکیل سرمایه انسانی گفته می‌شود. مسأله کم‌یابی سرمایه‌های فیزیکی و مشهود در کشورهایی که با منابع انسانی فراوان مواجه‌اند، با وارد کردن این افراد در فرایند تشکیل سرمایه انسانی و سرمایه‌گذاری بخش خصوصی و بخش دولتی در بهداشت و آموزش حل می‌شود. سرمایه‌های فیزیکی و مالی، یک ابزار مهم برای رشد اقتصادی شمرده می‌شوند؛ اما سرمایه انسانی یک ابزار حیاتی برای دستیابی



می‌شود. بسیاری از تیوری‌ها افزایش ذخیره سرمایه انسانی را با آموزش پیوند می‌زنند. هم‌چنین نقش سرمایه انسانی در توسعه اقتصادی، رشد بهره‌وری، و نوآوری به گونه روزافزونی مورد تأکید قرار گرفته و از این طریق، اختصاص یارانه یا سوبسید «شکلی از کمک مالی است که به یک بازرگانی یا بخش اقتصادی پرداخت می‌شود یا اعطای کمک مالی به روی یک کالا یا خدمتی که به مردم داده می‌شود جهت افزایش رفاه عمومی جامعه».

در تیوری‌های اولیه اقتصادی، فرض بر این بود که بخش دوم اقتصاد (بخش صنعت) در اغلب کشورهای جهان قادر به تولید بیش‌تری نسبت به بخش سوم اقتصاد (بخش خدمات) است؛ اما به مرور زمان، نیروی کار به عنوان یک سرمایه طبیعی و یک دارایی فی نفسه و بالذات ارزشمند شناخته شد و عوامل انسانی تولید از قالب یک تحلیل میکانیکی ساده (همچون یک ابزار تولید فیزیکی یا ماشین‌آلات) به سرمایه انسانی ارتقا یافت. در تحلیل‌های مالی مدرن، اصطلاح «رشد متعادل» اشاره به هدف رشد برابر قابلیت‌های انسانی و دارایی‌های فیزیکی در یک سازمان دارد. این موضوع که کارگران و نیروی کار می‌توانند در همه بخش‌های اقتصادی به سادگی به عنوان یک کل در نظر گرفته شوند در دهه ۱۹۵۰ میلادی زیر سوال رفت؛ چرا که مشاهده شد تولید بخش سوم اقتصاد (خدمات) با به کارگیری ایده‌های خلاقانه بیش از تولیدات بخش صنعت شد، در حالی که در آن زمان باور رایج این بود که در کشورهای توسعه یافته بخش دوم؛ یعنی بخش صنعت بخش پیشرو در زمینه ایجاد تولیدات اقتصادی است. از این رو، توجهات به سوی یافتن علل این موفقیت در حوزه مدیریت منابع انسانی متمرکز شد و نقش عواملی هم‌چون رهبری، استعداد و ذوق و حتا شهرت «نام بازرگانی» یا «برند» مورد تحلیل قرار گرفت. امروزه بسیاری از نظریه‌ها تلاش دارند تا سرمایه انسانی را به مفاهیم دیگری (مثل سرمایه اجتماعی) پیوند دهند تا بتوان تحلیل دقیق‌تری انجام داد. سرمایه اجتماعی؛ ترکیبی از اعتماد اجتماعی و روابط اجتماعی است. سرمایه اجتماعی دارای اصطلاحات مترادفی هم‌چون حسن نیت، ارزش‌مداری، هم‌بستگی اجتماعی، انعطاف‌پذیری اجتماعی و مرتبط با مفاهیمی هم‌چون خوش‌نامی و شهرت است. در عین حال، سرمایه اجتماعی متمایز است از ویژگی‌های فردی مانند استعداد ذاتی. چرا که مثلاً استعداد یک شخص در یک رشته ورزشی قابل انتقال به دیگری نیست. به عبارت دیگر؛ سرمایه اجتماعی اکتسابی است. سرمایه اجتماعی قابل انتقال و قابل آموختن

به توسعه (رشد کیفی همه‌جانبه) یک کشور است؛ چرا که سرمایه انسانی مستقیماً مرتبط با توسعه انسانی است و هر جا که توسعه انسانی وجود داشته باشد، پیشرفت‌های متعاقب کیفی و کمی نیز حتماً روی خواهد داد. این اهمیت سرمایه انسانی به طور آشکار سبب تغییر روی‌کرد سازمان ملل متحد در ارزیابی سطح توسعه کشورهای جهان شد. گزارش توسعه انسانی که همه‌ساله توسط سازمان ملل منتشر می‌شود بر پایه محاسبه نرخ تشکیل سرمایه انسانی و شاخص توسعه انسانی در کشورهای گونه‌گون جهان تهیه می‌گردد. شاخص توسعه انسانی ترکیبی از سه شاخص «امید به زندگی» «آموزش» و شاخص «درآمد» است. شاخص امید به زندگی؛ مشخص‌کننده میزان رعایت استانداردهای بهداشتی در یک جامعه، شاخص آموزش وضعیت استانداردهای آموزشی و نرخ باسوادی یک کشور و شاخص درآمد، استانداردهای رفاهی و اقتصادی یک کشور را نشان می‌دهد. اگر در یک دوره زمانی طولانی هر سه این شاخص‌ها افزایش داشته باشند، شاخص توسعه انسانی نیز افزایش خواهد داشت. بنابراین؛ سرمایه انسانی با آموزش، بهداشت و استانداردهای رفاهی- اقتصادی زندگی ارتقا می‌یابد. شاخص توسعه انسانی شاخصی است که ارتباط مثبت میان تشکیل سرمایه انسانی و توسعه اقتصادی را نشان می‌دهد؛ یعنی با افزایش سرمایه انسانی یک کشور، سطوح بالاتری از آموزش، بهداشت و درآمد سرانه (توسعه انسانی) را شاهد خواهیم بود. این فرایند توسعه انسانی، پایه محکمی برای استمرار توسعه اقتصادی بلند مدت است. از این رو، انتظار می‌رود که سیاست‌های اقتصادی کلان کشورها به سمت ارتقای شاخص توسعه انسانی به پیش برود که پیوست به آن، توسعه اقتصادی نیز ایجاد شده یا استحکام می‌یابد. سرمایه انسانی، ستون فقرات توسعه انسانی و توسعه اقتصادی است. هم‌چنین مدیریت مؤثر سرمایه‌های انسانی در یک کشور موجب ارتقای ظرفیت در افزایش، توسعه و شناخت استعدادهای ملی می‌شود.

سرمایه انسانی؛ ستون اصلی توسعه اقتصادی

شایستگی‌ها، دانش، ویژگی‌های فردی و اجتماعی و شخصیتی شامل خلاقیت، تجسم در توانایی‌های نیروی کار انعکاس می‌یابند و او را قادر می‌سازند تا ارزش اقتصادی ایجاد کند. این تعریف، چکیده‌ای از دیدگاه اقتصادی در مورد نقش اقتصادی یک فرد است که در درون خود سایر ابعاد اجتماعی، زیست‌شناختی، فرهنگی و روانی فرد را نیز در بر دارد و تعامل پیچیده این ابعاد، سبب به وجود آمدن یک فعالیت اقتصادی

میان داده‌های بازار کار و هزینه‌وام‌های تحصیلی ایجاد نماید.

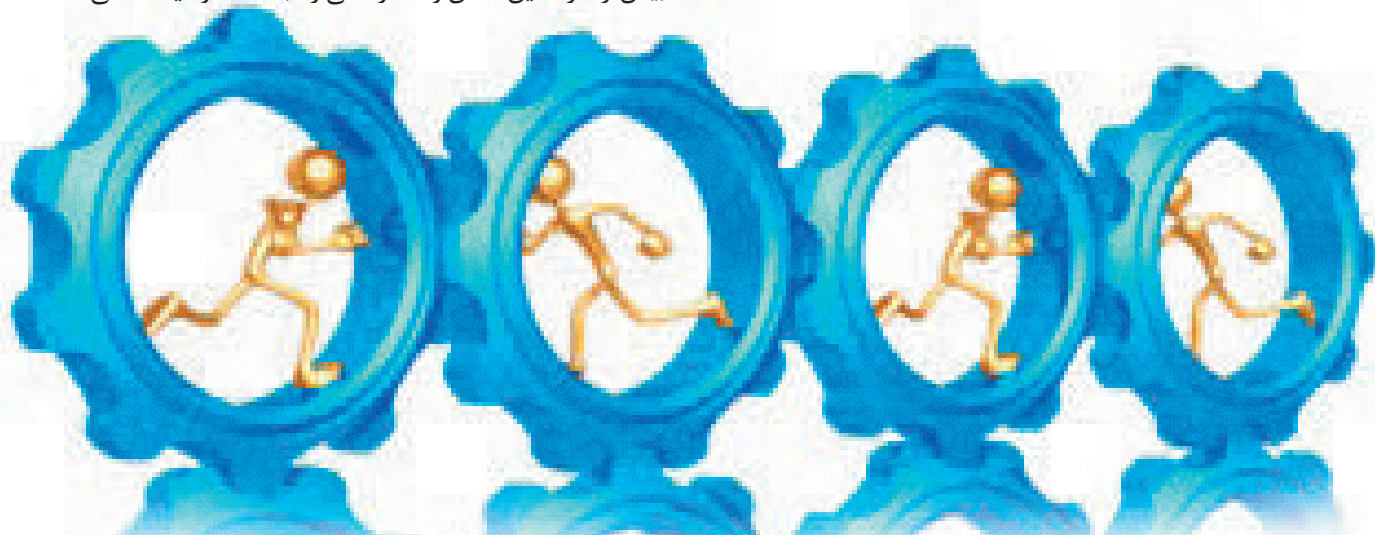
افزایش ذخیره سرمایه انسانی

معمولاً چنین گفته می‌شود که برای عامل انسانی، دارا بودن دانش و تجربه نشان‌دهنده صلاحیت شغلی و دارا بودن سرمایه انسانی است. همان‌گونه که پزشکان با تمرین و کاربرد دانش خود، تجارب بیشتری کسب می‌کنند و موهبت و ویژگی سرمایه انسانی آن‌ها افزایش می‌یابد صلاحیت و شایستگی و دانش فرد نیز می‌تواند از طریق آموزش به دیگری انتقال یابد یا به اشتراک گذاشته شود. البته این انتقال، مانع به کارگیری آن دانش و تجربه توسط کسی که آن را انتقال داده‌است نمی‌شود؛ اما در هر صورت، این انتقال دانش ممکن است منجر به کاهش ارزش کم‌یابی نزد مالک اصلی شود.

رشد تراکمی سرمایه انسانی

یک تفاوت مهم سرمایه انسانی و سرمایه پولی در این است که سرمایه انسانی غالباً و در یک زمان، روند افزایشی را می‌پیماید، در حالی که سرمایه پولی بسته به شرایط اقتصادی ممکن است کم یا زیاد شود. مثلاً در دوران رونق و شکوفایی اقتصادی، بر حجم سرمایه پولی افزوده می‌شود، در حالی که در زمان رکود و پس رفت اقتصادی، سرمایه پولی نیز کاهش می‌یابد؛ اما سرمایه انسانی این‌گونه نیست. معمولاً حجم سرمایه انسانی در نسل فعلی بیش‌تر از حجم سرمایه انسانی در نسل پیشین است؛ چرا که به گونه معمول، وضعیت آموزشی و بهداشتی هر نسل بهتر از نسل پیشین است. پس می‌توان گفت: سرمایه انسانی و ظرفیت تولیدی هر نسل، بهتر از نسل پیش از خود است و انتظار بر این است که نرخ تشکیل سرمایه انسانی در یک کشور، با گذشت زمان بیش‌تر شود. این همان رشد تراکمی و انباشته سرمایه انسانی است.

و جزو سرمایه‌های تعلیمی یا آموزشی است. حسابداری مدیریت، اغلب به سوالاتی در مورد این که چگونه انسان به عنوان یک دارایی سرمایه‌ای در نظر گرفته شود و در محاسبات وارد شود، می‌پردازد. در هر صورت سرمایه انسانی برای موفقیت سازمان‌ها و شرکت‌ها نقش و اهمیت حیاتی دارد. سرمایه انسانی از طریق آموزش و تجربه افزایش می‌یابد. سرمایه انسانی برای رونق یک منطقه یا یک شهر نیز حیاتی است. نتیجه یک تحقیق که توسط بانک فدرال «رزرو نیویورک» در ۲۰۱۱ انجام شد نشان داد که افزایش مدرک دانشگاهی و فعالیت‌های پژوهشی و توسعه مؤسسات آموزشی شهرهای بزرگ، با افزایش ذخیره سرمایه انسانی این مناطق مرتبط است. البته بحث مهمی که در خلال مباحث مربوط به سرمایه انسانی قابل طرح است موضوع پرواز سرمایه انسانی یا همان فرار مغزها است که نشان‌دهنده کاهش افراد مستعد و آموزش‌دیده از کشوری که بر روی آن‌ها سرمایه‌گذاری کرده، به سوی کشورهایی که از منافع آن‌ها بهره‌مند می‌شوند است؛ بدون این که کشور مقصد هزینه‌ای بابت پرورش و تعلیم آن‌ها پرداخت کرده باشد. هم‌چنین مطالعات مربوط به بیکاری ساختاری اخیراً روی موضوع عدم تناسب و ناهم‌آهنگی ذخیره سرمایه انسانی در یک شغل به‌خصوص و میزان نیاز کارفرمایان به آن تخصص متمرکز بوده‌است. به عبارت دیگر این شناخت و آگاهی در حال افزایش است که «سرمایه‌های انسانی ویژه» فقط در یک رشته شغلی ویژه قادر به انجام کار و فعالیت هستند و به طور عام قابل انتقال به مشاغل یا حرف دیگر نیستند. برخی از مطالعات در تلاش این بوده‌است تا ارتباط میان آموزش و نیازهای بازار کار را از طریق ارتباط





د مؤسسې مشر (رهبر) ځانګړتيا

پوهندوی ډاکتر امان الله حمیدزی

۱- ځان وپېژني، يانې: مشر د کار له پيل سره سم بايد د خپل ځان علميت، تجربه، او سلوک ارزيايي کړي؛ د خپل قوت او کمزوري ټکي پيدا کړي. قوي برخې يې په کار واچوي او کمزورې يې معالجه کړي.

- خپل ظاهري شکل، فېشن، ستايل او جامې بايد د مؤسسې دغړو او د ټولنې له رواج سره يو شان برابرې کړي. د ډېر قيمتي يا غير معمول لباس اغوستل او غير ضروري سنگار څخه ډډه وکړي ځکه دا کار مشري کمزوري کوي. ۲- د مؤسسې غړي وپېژني، په دې شان چې: د غړو تحصيل، تجربې، او مهارتونو ته وگوري او له مخې يې کار اهل کار ته وسپاري او په دې توگه ځان ته مناسب کاري ټيم جوړ کړي، منېجرانو ته د کارونو د اجرا کولو صلاحيت ورکړي، نه دا چې بې ضرورته، په هر څه کې خپلې لارښوونې پر هغوی په زور ومني.

۳- د کار دوستانه چاپېريال (محيط) جوړ کړي، تر څو د مؤسسې هر غړي له خپل بني او چپ خوا ته همکارانو سره د همکارۍ صادقانه اړيکې وساتي.

۴- لاس لاندې همکارانو سره احترامانه چلند وکړي، تر څو يې همکاران مخلصانه اطاعت وکړي. هغه مشر چې د مقام زور ښکاره کوي او لاس لاندې همکارانو څخه په زور اطاعت غواړي، دا ډول اطاعت تر لاسه کول ناممکن ښکاري، او يو کارکوونکی به هم مخلصانه کار ونکړي. ځکه چې دی اصلاً ديکتاتور دی، رهبر نه دی. خو مشر ته دا هم په کار دی چې رهبرۍ ته زيان ونه رسوي. په پښتو کې متل دی چې مه دومره تريخ کېږه چې څوک دې وغورځوي او مه دومره خوږېږه چې څوک دې وخوري، يانې رهبر بايد له لاس لاندې همکارانو سره د «نه سيخ بسوزد، نه کباب» په دستور وچلېږي.

مؤسسه يوه ډله کارکوونکي دي چې د يوه کار سر ته رسولو لپاره راټولېږي. وزارتونه، خپلواک رياستونه، پوهنتونونه، دولتي مؤسسات او همداراز سوداگريز شرکتونه، فابريکې، انجوهانې د غير دولتي مؤسسې يې ښه مثالونه دي.

لکه څرنگه چې يو هېواد بې مشرتابه له بې نظمۍ او انارشۍ سره مخ کېږي، مؤسسه هم بې مشره نه چلېږي. يانې د هرې مؤسسې په سر کې بايد يو څوک چې په اداري اصطلاح ورته د مؤسسې مشر يا رهبر وايي موجود وي، تر څو چې په مؤسسه کې راټول شوي غړي د مؤسسې د هدف لاس ته راوړلو په لور منسجم او روان کړي. دا خو په کتاب کې اسانه کار برېښي؛ خو په عمل کې هومره ستونزمن دی چې ايله څو محدوده کسان يې تر سره کولی شي. نو ځکه غواړم چې دې ليکنه کې په هغو مشخصاتو بحث وکړم چې د مؤسسې مشر ته يې درلودل حتمي گڼل شوي دي. خو مخکې له دې چې د مؤسسې مشر په خصوصياتو بحث وکړم، لازمه وينم چې د مشر او د هغه لاس لاندې مدير (آمر يا منېجر) تر مينځ توپير څرگند کړم. ما وبخښې چې له دې وروسته به زه د رهبر او منېجر اصطلاحات زيات استعمالوم.

ناممکنه نه ده چې رهبر (د ادارې مشر) مديريت او يا مديريتي مشري وکړي شي، خو کله کله بيا امکان لري. ځکه چې دا دواړه دندې سره توپير لري. رهبر مؤسسې ته په تېلېسکوپ او منېجر ورته په مايکروسکوپ کې گوري. يانې رهبر مؤسسې ته د رشد او پرمختگ لوري لټوي، خو منېجر يې د ورځني کارونو پرمخ بېولو دنده لري.

رهبر له مقررېدو سره سم بايد:

۵- د ټیم غړو ته د مصونیت احساس ورکړي. دلته خبره د اعتماد او اخلاص ده. که ټیم اعتماد ولري چې رهبر یې په ستونزو کې له هغوی ملاتړ کوي، دوی هم له هرې خوا د رهبر د بری له پاره مخلصانه کار کوي.

۶- د حالاتو له بدلېدو سره د کړنلارې بدلول هم د رهبر کار دی. نن سبا، سیاسي او مدني فشارونه؛ رهبر اړ باسي چې په ټاکل شوې تګ لارې کې څه ناڅه بدلون راولي. رهبر باید د دې استعداد ولري چې یاده تګلاره تعدیل او یا هم بله تګلاره پیدا او په عملانه توګه یې اجرا ته وسپاري.

۷- مشر باید له خپلو لاس لاندې همکارانو سره د مؤسسي د موخو او کاري کړنو په اړه معلومات شریک کړي

۸- مشر ته ضروري ده چې د لاس لاندې آمینو سره اړونده دندو کې مشورې وکړي.

۹- مجازات او مکافات د ادارې له اساساتو څخه دي، نو مشر باید ښه مامور تقدیر او کمزوری هغه ته توصیه ورکړي.

۱۰- د مؤسسي مشر باید د مؤسسي ورځنیو کارونو کې ځان مصروف ونه ساتي. هغه د مرستیالانو او آمینو کار دی، خو بې خبره دې هم ترې نه اوسي. په عمومي صورت، د ده کار د مؤسسي انکشاف او پرمختګ په معنی دی.

۱۱- مشر باید له ځانه پورته مقاماتو سره د مباحثې او ښو روابطو ساتلو کې د کافي استعداد خاوند وي.

په اداره کې د یو مسلکي مدیر یو بل مهمه ځانګړتیا دا هم ده چې په پریکړه کولو کې هم له ځان څخه ځانګړې مهارت وښايي.

اداره چې اوس اوس ورته منېجمنت هم وایي په اصل کې اداري کاروبار ته نظم او دسپلین ورکول دي چې د ځانګړو اصولو په اساس چلیږي. د اداري اصولو له جملې څخه یو اصل هم تصمیم نیول دی چې د ادارې مشر په ورځ کې هغه ته څو ځله اړتیا پیدا کوي. په حقیقت کې، د ادارې د مشر ورځني کارونه زیاتره شعوري یا غیر شعوري د تصمیمونو نیول دي. سنجول شوي تصمیمونه کامیابه اداره او چوټ اندازه تصمیمونه بیا په اداره کې ګډوډي مینځ ته راوړي. نو ځکه مې وغوښته چې د تصمیم نیولو په پروسې باندې څه چې راته درس راکړل شوی او څه مې چې له کار کولو زده کړي، د ادارې کار کونکو او مینه والو سره د تجربې په بڼه شریک کړم.

د پریکړه نیولو تعریف: په اداري چارو کې تصمیم نیول هغه اقدام ته ویل کېږي چې د ادارې یا د مؤسسي مشر یې د مؤسسي اهدافو لاس ته راوړلو له پاره له موجودو امکاناتو څخه یو خوښوي او د اجرا امر یې ورکوي.

له تعریفه ښکاري چې تصمیم نیول په اداره کې یوه روانه یا نه ودرېدونکې پروسه ده چې نشتوالی یې د ادارې فعالیت په ټپه دروي. خو سم تصمیم نیولو ته پوهه، مهارت، تجربه، او تیز فکر په کار دي، تر څو چې مؤسسه د افقي

او عمودي پرمختګونو له لارې خپلې هغې موخې ته ورسېږي چې د مؤسسي په ستراتیژیک پلان کې ټاکل شوی.

اهدافو ته د رسېدو په لاره کې تل زیات اداري او عملیاتي خنډونه هم پراته وي چې له مینځه وړل یې جامع او معقول تصمیم نیولو ته اړتیا لري. خو جنجال دلته دی چې د یوه ستونزې حل کول، عموماً بله ستونزه رامنځته کوي او د هغې حل بیا نورې ستونزې رابرسیره کوي چې بیا نورې حل لارې غواړي. نو ځکه لکه چې مخکې وویل شو، تصمیم نیول دوامداره او روانه پروسه ده.

ښه تصمیم نیول وخت نیسي، ځکه چې زیات وختونه، عجولانه تصمیمونه ناقص او زیانمن وي. اداري متخصصین سپارښتنه کوي چې د مؤسسي مشر باید په تصمیم نیولو کې لاندیني پړاوونه په نظر کې ونیسي:

الف- ستونزه او حل ته یې پریکړه دواړه تشخیص شي. د لومړي او مهم پړاو دی چې تصمیم نیونکی باید پوه شي چې ستونزه څه دی او چیرته دی، او دا تصمیم به یې په حل کېدو باندې څومره اغېز ولري.

ب- خود سم تصمیم نیولو له پاره لازمه ده چې د ستونزې په باره کې هر اړخیزه معلومات راټول شي؛ اړونده معلومات، ښايي مؤسسه کې د ننه یا له مؤسسي بهر، او یا بهر اود ننه دواړو کې موجود وي.

ج- د راټول شوو معلوماتو له مخې، د ستونزه د حل له پاره باید د ټولو ممکنه لارو (بدیلونو) لست جوړ شي.

د- اوس نو د لست له مخې باید هغه لارې یا بدیلونه غوره شي چې ستونزه پرې حل کېدلی شي. دا بدیلونه دې هم، له ډېرې- ښې د کمې- ښې په لوري د درجې په اساس بېل لست شي.

ه- په پنځم پړاو کې باید د وروستي لست په هر بدیل غور شي او هغه یو دې ترې را بېل شي چې ستونزه په آسانه، بې جنجاله، او په اغېزمنه توګه حل کوي.

و- په شپږم پړاو کې غوره شوی بدیل دې تر اجرا لاندې ونیول شي، یانې تطبیق دې شي. په بل عبارت، غوره شوی تصمیم دې عملي شي. البته د تصمیم عملي کول باید د یوه پلان له مخې وشي او په تطبیق کې یې ممکنه خطرونه هم په پام کې ونیول شي.

ز- دغوره شوي بدیل د اجرا آتو د نتیجې ارزښتی کول اوم پړاو دی. لازمه ده چې وکتل شي چې نیول شوي تصمیم، بېنې شوی ستونزه حل کړلای شوه، که نه. که ستونزه هماغسې پر ځای ناحله پاتې وي، نو د وارخطايي خبره نه ده. له سهو څخه زده کړه کېږي. دا یې وخت دی چې دویم بدیل باندې کار پیل شي او دویم بدیل هم د همدې یادو شوو او په پړاوونو په اساس پیل او پای ته رسي.





بدست‌رهای فردۀ نشان بیکاری در افغانستان

مینه کشکی

برای او پیدا نمی‌شود. در ضمن می‌توان گفت که افراد در اجتماع قادر به کار کردن اند و قدرت لازم را برای کار کردن دارند؛ اما فرصتی برای کار برای آنان فراهم نمی‌شود. بی‌کاری؛ یک معضل اجتماعی شمرده شده و اثرات ناگواری را برای فرد و جامعه در پی دارد.

تعداد افراد بی‌کار را نیز نمی‌توان مشخص نمود که این امر با توجه به مراکز روستایی و شهری، جنسیت، نوع آموزش، سطح تحصیل در انواع مکان‌ها متفاوت می‌باشد و سیل بی‌کاری؛ یعنی گروه بزرگی از افراد یک کشور که واجد شرایط کار باشند؛ ولی نتوانند که کار پیدا نمایند.

آثار بی‌کاری

تجربه بی‌کاری برای کسانی که به داشتن شغل ثابت و مطمئن عادت کرده‌اند، می‌تواند بسیار ناراحت‌کننده باشد. مستقیم‌ترین نتیجه بی‌کاری، از دست دادن درآمد است. فشار اقتصادی برای کسانی که فاقد کار اند بسیار زیاد است. از جمله به عوامل شناسایی شده مؤثر بر افزایش نرخ جرم، جنایت و فقر، می‌توان به بی‌کاری اشاره کرد. بی‌کاری؛ نظر به عوامل آن در جهان، دارای اشکال گوناگون بوده که در این نگارش فشرده، به برخی از آن‌ها می‌پردازیم.

۱- بی‌کاری ساختاری؛

این نوع بی‌کاری، ناشی از رشد و توسعه در برخی از فعالیت‌های کنونی در اقتصاد کشور مربوطه است و در کیفیت انتخاب مهارت‌ها نیز تأثیر گزار است.

۲- بی‌کاری اصطکاکی؛

این نوع بی‌کاری، توسط جنبش مستمر میان کارمندان در مناطق

بدون تردید که بی‌کاری از جدی‌ترین چالش‌های جوامع بشری بوده که جامعه ما نیز از این مشکل اجتماعی در امان نیست. هرچند که این معضل، یک چالش جهانی و یک گفتمان جدی در جهان پسامدرن می‌باشد؛ با این وصف، افغانستان کشوری است که بیش‌تر در گرو این پدیده آفت‌زا قرار دارد.

بحث بی‌کاری گسترده در کشورهای جهان، به گونه مشخص از دهه ۱۹۸۰م بدین سو وارد حوزه جامعه شناختی گردید. فربه شدن روز به روز پدیده بی‌کاری، به عنوان بزرگ‌ترین و عمده‌ترین چالش در راه توسعه هر جامعه پنداشته می‌شود و میزان شدت بی‌کاری در هر جامعه وابسته به شرایط و فضای جغرافیایی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی همان جامعه است. افغانستان بیش‌تر از سایر کشورها دچار این معضل اجتماعی مزمن و دست و پاگیر شده و همواره ساکنین این مرزبوم از بی‌کاری رنج می‌برند و اغلب نوجوانان و جوانان از فرط بی‌کاری آغوش گرم خانواده و میهن‌شان را رها کرده و برای پیدا کردن لقمه نانی راهی کشورهای بیگانه شده و با پذیرفتن انواع سختی‌ها، توهین‌ها و دشواری‌های مهاجرت، به کار و پیکار برای تأمین زندگانی می‌پردازند. بی‌کاری چیست؟

از کجا منشأ می‌گیرد؟

چه چیزی سبب می‌شود تا سیل بی‌کاری در یک کشور جاری شود؟ در این پژوهش، تلاش بر این است تا پدیده ناهنجار بی‌کاری را شناسایی نموده، به معرفی بگیریم و عوامل و راه‌حل‌هایی را برای زدودن آن جستجو نماییم.

نخست- تعریف بی‌کاری، عدم ادامه کسب و کار یا در دسترس نبودن کار برای افراد؛ یعنی فرد، تمام ویژگی‌های کار کردن را دارد؛ اما کاری

و حرفه‌های گوناگون و ناشی از تغییرات اقتصاد ملی ایجاد می‌شود.

۳- بی‌کاری طبیعی؛

باید میان عرضه و تقاضا برای مهارت‌ها، تعادل وجود داشته باشد.

۴- بی‌کاری منطقه‌ای؛

در این نوع بی‌کاری، وضعیت اقتصادی در برخی از صنایع و قلمروها رو به وخامت است.

۵- بی‌کاری فصلی؛

برخی از فعالیت‌های اقتصادی که در طبیعت، فصلی هستند در این نوع بی‌کاری اثر می‌گذارند. مانند کشاورزی، ساخت و ساز، گردش‌گری...

۶- بی‌کاری فقر؛

افرادی که پول لازم برای سرمایه‌گذاری را ندارند، درگیر این گونه بی‌کاری هستند.

۷- بی‌کاری آشکار؛

این نوع بی‌کاری، به این معنا است که افراد نمی‌توانند کار متناسب با شرایط و تخصص خود را پیدا کنند.

۸- بی‌کاری پنهان (بی‌کاری مخفی)

انتخاب ضعیف افراد برای مشاغلی که فایده و سودی برای‌شان ندارد که بی‌کاری رفتاری نیز نامیده می‌شود.

علل بی‌کاری عبارت‌اند از

۱- عدم موجودیت زیربناها؛

۲- مهاجرت از روستا به شهر؛

۳- نقص در تولید و توسعه و نبود سرمایه مالی؛

۴- سطح درسی و آموزشی؛

۵- زشت و ناپسند بودن برخی از کارهای دستی مانند فروشنده‌گی؛

۶- عدم ارتباط مراکز آموزشی با برخی الزامات بازارکار؛

۷- انصراف دولت از برخی خدمات کارگران از صندوق بین‌المللی و خصوصی‌سازی؛

۸- اختلال در ساختار اقتصاد ملی؛

۹- برتری جنسیت و قومیت در برخی از مکان‌ها میان افراد گونه‌گون؛

۱۰- رشد جمعیت بیش از تولید داخلی؛

۱۱- کار و تجارت خارج از کشور؛

۱۲- افزایش ترکیب ارگانیک سرمایه؛

۱۳- ورود کارگران خارجی بدون مجوز کار و ایجاد زمینه برای این گونه افراد در کشور؛

۱۴- غیر فعال بودن فابریکه‌ها و کارخانه‌ها؛

۱۵- بد امنی و نا امنی.

برای رفع این معضل در افغانستان، می‌توان راه‌حل‌هایی را نیز یادآور شد. چنانچه بر همگان هویدا است؛ کشور ما دارای منابع بزرگ آبی است که زمین‌های حاصل‌خیز و اراضی بایر در مملکت ما زیاد داریم که زمینه شغل و یا منبع در آمد برای افراد بی‌کار که توان کار دهقانی را در بخش کشاورزی و باغداری دارند، در این قسمت می‌توان امکانات کار دایمی را برای مردم روستاها ایجاد کرد. مسوولان حکومت، در مدیریت و به ویژه در بخش کشاورزی کم‌تر توجه نموده‌اند، در حالی‌که زراعت در اقتصاد افغانستان، یک بخش بنیادی می‌باشد؛ اگر شرایط برای توسعه زراعت، باغداری و تاک‌داری در روستاها فراهم آید، میزان بالایی از اشتغال در این بخش پدید می‌آید و شاید حتا میزان کار در بخش زراعت نسبت به صنایع در کشور نیز بیش‌تر گردد. دولت در نواحی روستایی با توزیع زمین به اهالی از یک‌سو سبب کارایی برای اهالی روستا شده و از سوی دیگر جلو فرار پول از بابت خرید مواد غذایی از کشورهای بیرونی گرفته می‌شود.

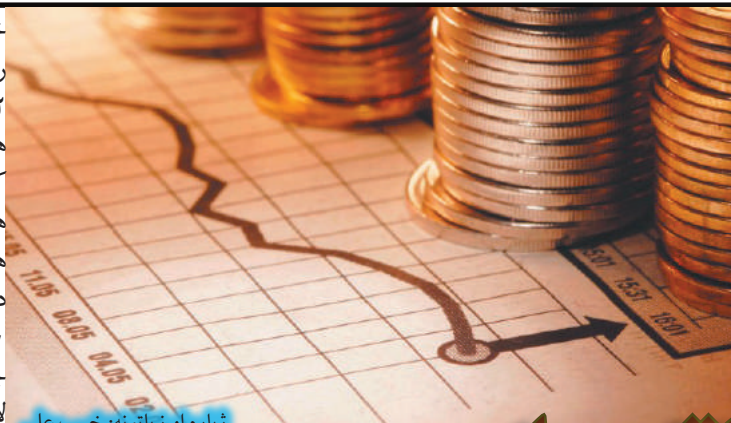
کدام راهکارها سبب پایین آمدن گراف بیکاری خواهد شد؟

نخست- با پرداختن به رویکردهایی که در بالا به آن‌ها اشاره نمودیم می‌توان به یکی از راهکارهای اساسی برای رفع بی‌کاری جوانان و محو ناداری که امروز به مهم‌ترین چالش کشور تبدیل شده است رسید و چالش موجوده را حل کرد.

دوم- راه حل بی‌کاری و فقر، پشتیبانی دولت از کشاورزان در خریداری ماشین‌های کشاورزی مناسب به طول و عرض زمین‌های آن‌ها یا تراکتور کمباین و ابزار مورد نیاز سیستم‌های آبیاری برای تولیدگران غله‌جات که تغییرات گسترده‌ای در وضع اقتصاد کشور به میان خواهد آمد.

سوم- راه حل بی‌کاری، به باور کارشناسان و متخصصان محیط زیست در شرایط کنونی کشور ما؛ بهترین روش برای ایجاد شغل و حل مسئله بی‌کاری و فقر، راه‌اندازی پروژه‌های تحفظی خاک و تنظیم آب است که افزون بر احیای مجدد منابع طبیعی، افزایش چشمه سارها و علف‌چرها و نیز در راه مبارزه با پدیده ناگوار فقر و گرسنگی، زمینه مناسب کارآفرینی برای شمار زیادی از روستاییان کشور فراهم می‌گردد. چهارمین راه حل، بلند بردن ظرفیت‌های فنی و تخصصی و همچنان ایجاد زمینه کار برای بیش‌تر مردم در معدن‌ها و بازسازی فابریکه‌های صنعتی و فعال ساختن دوباره آن‌ها، همچنان نکته اساسی دیگری که می‌توان از آن نام برد، ریشه کن ساختن فساد در نهادهای دولتی می‌باشد تا کار به اهل کار سپرده شود و از استعدادها و کادریهای واقعی و مسلکی استفاده بهینه صورت گیرد.





ژباړه او زیاتونه: خبيب علي

اقتصادي وده

خبره منلې ده چې اقتصادي وده د فقر او بېوزلۍ په راکمولو کې مرکزي رول ادا کوي. د دې ادعا ښه ثبوت ویتنام دی. په ویتنام کې د ۱۹۹۳ او ۲۰۰۲ میلادي کلونو ترمنځ د فقر د راکمېدو کچه هر کال ۷.۸ سلنه وه. په دې هېواد کې چټکې ودې وکولای شول چې په ډېره کمه موده کې د بېوزلۍ کچه له ۵۸ سلنو څخه ۲۹ سلنو ته راښکته کړي. هندوستان او یوګانډا دوه نور هغه هېوادونه دي چې د چټکې اقتصادي ودې په وسیله یې وکولای شول هر کال په خپل هېواد کې له دریو تر شپږو سلنو د بېوزلۍ کچه راکمه کړي. د دې ترڅنګ زموږ ګاونډي هېواد چین له ۱۹۷۹ میلادي کال راهیسې کابو ۴۵۰ میلیونه وګړي له فقر او بېوزلۍ څخه ژغورلي دي. شواهد ښیي چې په چین کې د ۱۹۸۵-۲۰۰۱ میلادي کلونو ترمنځ چټکې ودې دې تغیراتو ته لار هواره کړه. همداسې موزمبیق یو بل هېواد دی چې اقتصادي ودې پکې په ډېره لنډه موده (۲۰۰۲-۱۹۹۶ میلادي کلونو) کې د بېوزلۍ کچه له ۶۹٪ څخه ۵۴٪ ته راښکته کړې ده.

اقتصادي وده استخدام (دندې) رامنځته کوي:

اقتصادي وده کاري فرصتونه رامنځته کوي او د کار لپاره تقاضا زیاتوي. په تېرو لسو کلونو کې په نړیوال اقتصاد کې رامنځته شوې چټکه وده دا څرګندوي چې د نړۍ په کچه اکثریت وګړي په دندو بوخت دي، خو دا په دې معنا نه ده چې ګواکې یې دندو خلک نشته. د ځوانانو بېکاري په هر هېواد او په ځانګړي ډول په افریقایي هېوادونو کې لویه ستونزه ده.

په نړیواله کچه د کاري نفوس ۲۵ سلنه ځوانان جوړوي خو په هغه نفوس کې چې بېکاره دي تر دې ډېر (۴۷٪) ځوانان دي. له ۱۹۹۰ میلادي کال راپدې خوا نړیوال استخدام تر څلورسوه میلیونو رسېدلی دی، چې د چین او هندوستان برخه پکې لویه ده. باید ووايو چې تقریباً ټولې نوې دندې په پرمختیایي هېوادونو کې رامنځته شوې دي.

په نړیواله کچه د هغو دندو لپاره حقیقي معاشونه چې ډېر مهارت ته اړتیا نلري، Gross Domestic Product (GDP) له ودې سره لوړ شوي دي. دا په دې معنا ده چې بېوزله کارګر له نړیوال تجارت او نړیوالې اقتصادي ودې څخه مستفید شوي دي.

د لوی اقتصاد فکتورونه (لکه د انفلاسیون او صادراتو اندازه، یا ټیټې کاري مالې او نور) دا ښیي چې څومره استخدام د ودې په وسیله رامنځته شوی دی. د کرنې، تولیداتو او خدمتونو ترمنځ بېلابنس هم دا چاره رااښودلای شي.

د ودې او استخدام ترمنځ اړیکه تر ډېره مېشته پاتې شوې وه خو د شلمې پېړۍ په وروستی لسیزه کې دا اړیکه د پرمختګ په لوري روانه شوه، تردې چې په ځینو هېوادونو کې اقتصادي ودې ته د (د استخدام کمېدنې وده) هم ویل شوه.

ممکن تاسو ته دا پوښتنه درپیدا شوې وي چې ولې داسې وشول؟

د ۱۹۹۹-۲۰۰۳ میلادي کلونو ترمنځ د اضافي GDP ودې د هر فیصد په مقابل کې نړیوال مجموعي استخدام یوازې ۰.۳۰ فیصده لوړ شو، په داسې حال کې چې دا اندازه په ۹۹-۱۹۹۵ میلادي کلونو کې ۰.۳۸ فیصده وه. د استخدام دې کمېدنې ته په ځینو افریقایي هېوادونو، جنوبي اسیا او منځني ختیځ کې د ستونزې په توګه کتل کېږي، ځکه په دې سیمو کې رامنځته کېدونکې دندې نه شي کولای چې د دې سیمو د وګړو ډېرېدونکې کاري ځواک را جذب کړي.

په پرمختیایي هېوادونو کې اقتصادي وده د بېوزلۍ او فقر د کچې په راکمولو او د ژوند د سطحې په لوړولو کې ډېره موثره وسیله ده. څېړنو ثابته کړې چې بنیاد د زرګونو کلونو لار یوازې په څو کلونو کې د چټکې او دوامدارې ودې په وسیله وهلې ده. وده د بشري سوکالۍ لپاره ډېره مهمه ده، ځکه غوره فرصتونه ډېری وخت د اقتصادي ودې له امله رامنځته کېږي. همدارنګه شامله او هراړخیزه وده د بشر له کامیابو تجربو څخه ده.

اقتصادي وده په اصل کې یوه ستراتیژي ده، چې په پرمختیایي هېوادونو کې د فقر او بېوزلۍ په راکمولو کې مرسته راسره کوي، همدارنګه دا ستراتیژي کولای شي چې د وګړو د ژوند کچه هم لوړه کړي.

یوه کامیابه اقتصادي ستراتیژي باید د ودې پالیسي له هغو پالیسیو سره یوځای کړي چې بېوزلو ته اجازه ورکوي چې په ازادو فرصتونو کې انتخاب وکړي او په وده کې برخه واخلي. د کار په برخه کې د کاري مارکېټ ښه والی، د جنسي نابرابریو لمنځه وړل او په مالي شمولیت کې زیاتوالی د دې پالیسیو ښې بېلګې دي.

د پالیسیو د لابښه کېدو لپاره ضروري ده چې د ودې په عناصرو باندې نوره څېړنه هم وشي. دولت، پالیسي او تعلیمي مرکزونو د ودې ښه تشریح کونکي او تطبیقونکي دي.

د تېرو پنځوسو کلونو د پرمختګ څېړنې او پالیسي څخه لوی درس چې ترلاسه شوی، دا دی چې اقتصادي وده له بېوزلۍ او فقر څخه د خلکو د راایستلو تر ټولو اغېزمنه لار ده.

د هاروارډ پوهنتون استاد Dani Rodrik ویلي دي «د تاریخ په اوږدو کې پرته له اقتصادي ودې هېڅ یوه شي له ټولنو سره مرسته نه ده کړې چې د خپلو غړو د ژوند کچه ښه کړي، په ځانګړي ډول د ترټولو ښکته قشر د ژوند کچه».

اقتصادي وده له خلکو سره مرسته کوي چې له فقر څخه راووځي:

هغه څېړنې چې په لویه کچه د پرمختیایي هېوادونو د تجربو پرتله کوي، ښیي چې چېکله او دوامداره وده د فقر او بېوزلۍ د راکمولو یوازینی لار ده. په پرمختیایي هېوادونو کې شوې څېړنې ښیي چې د یوه هېواد په اوسط عاید کې لس فیصده زیاتوالی په اټکلي ډول کولای شي چې د هغه هېواد د فقر کچه له ۲۰-۳۰ سلنو راپټه کړي. ډېرو هېوادونو او څېړنیزو ادارو دا

هفتمین نشست کمیته رهبری قرارداد دولت سازی میان حکومت افغانستان و اتحادیه اروپا

آنلاین جواز کار به اتباع داخلی، توزیع آنلاین جواز کار به اتباع خارجی اعزام نیروی کار ماهر به خارج از افغانستان و نیز آسان وظیفه را به عنوان یکی از اولویتهای مهم وزارت کار و امور اجتماعی طی یک روند شفاف روی دست گرفته ایم، از طریق برنامه اصلاح بازار کار؛ وزارت کار و امور اجتماعی

هفتمین نشست کمیته رهبری قرارداد دولت سازی میان حکومت افغانستان و اتحادیه اروپا به اشتراک آقای پییر مایدون، سفیر اتحادیه اروپا در کابل، محترم محمد همایون قیومی سرپرست وزارت مالیه و مشاور ارشد رییس جمهور و معینان وزارت خانه های ذیدخل برگزار گردید.



محترم مسعودالله اوریاخلیل؛ معین امور مالی و اداری وزارت کار و امور اجتماعی اصلاح قوانین را یک نیاز و از اولویتهای اصلی این وزارت دانسته، افزود: قانون کار به صورت جدی تا مرحله تأیید به کابینه محترم دولت جمهوری اسلامی افغانستان دنبال شده است که در آینده نزدیک، گواه تأیید آن از سوی کابینه خواهیم بود.

آقای اوریاخلیل گفت که مصوبه اضافه رخصتی نیز به وزارت محترم عدلیه سپرده شده، سپس با وزارت محترم مالیه شریک ساخته شده است و تا اکنون زیر بررسی قرار دارد.

وی هم چنان اظهار داشت که پالیسی ملی کار نیز به همکاری شرکای اتحادیه اروپا برای اولین بار در کشور ترتیب گردیده و

پس از اظهار نظر ادارات مربوطه، به شورای عالی کار و از مجرای شورای عالی کار به ریاست جمهوری فرستاده می شود.

آقای اوریاخلیل اظهار داشت که هم اکنون ما مصروف بازنگری تشکیل وزارت هستیم. هم چنان با توجه به نیازهای اصلی بازار کار؛ برنامه اصلاحات را روی دست گرفته ایم که شامل مواردی چون راه اندازی توزیع

مطالعه بازار کار را نیز راه اندازی نموده است که در نخست ما به همکاری اداره محترم مرکزی احصاییه، سازمان بین المللی کار و شرکای دیگر خود معلومات ابتدایی را از بازار کار کشور گردآوری نمودیم و برای این که از اعتبار معلومات اولیه اطمینان حاصل نماییم؛ وزارت کار و امور اجتماعی یک سروی منسجم و جامع را به سطح کشور راه اندازی نموده است که



در نتیجه، نصاب آموزش‌های فنی و حرفوی در سراسر کشور را سازگار با نیازمندی‌های بازار کار نمودیم تا بتوانیم نیروی کار را برابر با نیازمندی‌های بازار کار آموزش داده و راهی بازار کار نماییم.

معین امور مالی و اداری گفت: اصلاح تشکیل و آوردن اصلاحات در قوانین، در صدر برنامه‌های وزارت کار و امور اجتماعی قرار دارد.

گفتنی است که محور این نشست را چگونگی پیشرفت شاخص‌های قرارداد دولت‌سازی، بررسی چالش‌ها و چالش‌های موجود در بازار کار، آگاهی‌دهی از استراتژی ملی بازار کار، اصلاح بازار کار، فرستادن کارگران ماهر به بیرون از کشور، اصلاحات بودجوی تقویت سیستم مدیریت عملکرد مالی، آمادگی‌ها در پیوند به معرفی مالیه به عنوان یک ارزش، ارایه خدمات به روستاها، اصلاح قوانین کار و معلومات در باره پالیسی سیستم معلومات بازار کار کشور تشکیل می‌داد.

برگزاری نشست کمیته رهبری پروژه تعلیم در وزارت کار و امور اجتماعی

نشست کمیته رهبری پروژه تعلیم، به ریاست محترم مسعود الله اوریخیل معین امور مالی و اداری وزارت کار و امور اجتماعی برگزار گردید.

در این نشست، مسوولان «پروژه تعلیم» پیرامون دست‌آوردها و پیشرفت کارهای شان به رهبری کمیته معلومات دادند که از سوی اعضای رهبری در مورد کارهای مسوولان، دیدگاه‌ها و پیشنهادها لازم آرایه شد.

محترم مسعود الله اوریخیل؛ معین امور مالی و اداری وزارت کار و امور اجتماعی با ابراز خوش آمدید به اشتراک کنندگان، بیکاری را یکی از چالش‌های بزرگ اجتماعی در کشور خوانده، راه اندازی این‌گونه پروژه‌ها را در از بین بردن مشکلات و فراهم‌سازی زمینه‌های کاری برای هم‌میهنان، به ویژه بازگشت کنندگان نهایت مهم و ارزنده دانسته، افزود: وزارت کار و امور اجتماعی همواره برای عملی ساختن و رهبری این‌گونه پروژه‌ها متعهد بوده و ضمن سپاس‌گزاری از نهادهای کمک کننده (دونرها) خواهان همکاری‌های بیش‌تر آنان گردید.

گفتنی است که پروژه «تعلیم» یکی از پروژه‌های مهم وزارت کار و امور اجتماعی بوده که از سوی اتحادیه اروپا تمویل می‌گردد و در دوازده ولایت کشور برای بازگشت کنندگان فن و حرفه را آموزش داده و سپس به آنان کاراییی صورت می‌گیرد.





پوهاند محمد بشير دوديال

د افغانستان په يو شمير سيمو کې د بهرنيو پيسو د چلند ستونزه او اقتصادي زيانونه يې

پولی واحد) يا اسعار لری، باید هغه په افغانیو تبدیل او دلته خپلې ملي پیسې وچلوي او معاملات ورباندې ترسره کړي. په اقتصاد او اقتصادي معاملو کې هغه پیسې چې جعلی او نا مشروع او دقانون برخلاف په چلند کې وي، او په کورنیو راکړو-ورکړو (خرید اوفروش) کې د بهرنیو پيسو څخه استفادې او دغه ډول پیسو ته؛ چې قانون یې اجازه نه ورکوي (unsound money) بې اعتباره يا غیر قانونی پیسې ویل کیږي. دغه ډول پیسو ته د دولت د بانک له اجازې پرته دچلند اجازه نشته؛ په داسې حال کې چې موږ خپل ملي ډیر با اعتبار او ثابت پولی واحد ولرو، او دخپل ارزش له پلوه دگاونډیو د پیسو په پرتله پیاوړی او لوړ هم وي، خو سره له هغه هم دنورو هیوادو پیسې استعمالوو، دا لوی عیب دی. د هر هیواد ملي پیسې (ملي پولې واحد currency) د دغه هیواد په ملي اقتصاد کې ځانگړې دندې لري؛ لکه:

Measure of value دارزښت دساتلو وسیله

په دې برخه کې پیسې د توکو او خدماتو بیې ټاکي، یعنې د ټاکلي مقدار پیسوپه وسیله ټاکلی مقدار جنس یا خدمت یوه ټاکلی وخت کې پیرودل او پلورل کېږي، که په بازار کې دوه یا درې ډوله بیلابیلې پیسې په دوران کې وي، هیڅ امکان نه لري، اصلی (قانونی) پیسې دارزښت ټاکنکی او ساتونکی شي.

ملي بیرغ، ملي سرود، ملي پولی واحد (افغانی)، ملي سرحدات، ملي پوځ ټول زموږ واحد اومشترک ارزښتونه دي. دهغو ساتنه او پالنه او د قانون له حکم سره سم هغو ته درناوی؛ د هر افغان ملي وجیبه ده. افغانی زموږ پولی واحد او زموږ د ملي هویت نښه ده. ټول ملي ارزښتونه د یوملت دتشخص او پیژندنې معیارونه دي. د افغانستان بانک د قانون ۳۳مه ماده وایي: د افغانستان رایجی پیسې او پولې واحد افغانی دي. له بده مرغه په دې وروستیو ۲۷ کلونو کې؛ د یو شمیر نورو افتراقی، ناولیو او غیر ملي ښکارندو ترڅنګ؛ یو ناولی او بد واقعیت په یو شمیر ولایتونو کې د بهرنیو پیسو (خصوصاً پاکستانی کلداریو او ایرانی تومنو) چلند دی. له اقتصادي پلوه د دغو ناقانونه پیسو چلند زموږ پر اقتصاد ډیر بد تاثیر کوي. په یو هیواد یا د یوه هیواد مالی بازارونو کې د بیلابیلو پولی واحدونو تبادله کومه غیر قانونی یا ناسالنه پدیده نده، ځکه هر هیواد د خپلو ملي پیسو ترڅنګ سعر هم پیژني، لکه دافغانستان صرافيو او بانکونو کی ډالر ایرو، پاکستانی کلداری، هندی کلداری، ایرانی تومن او نوراسعار. مهمه دا ده چې په داخلي راکړه-ورکړه او نورو معاملاتو او ملي محاسباتو کې باید بهرنی پیسې دوران کې نه وي، بلکې په داخلي ټولو راکړو-ورکړو کې باید ملي پولی واحد یعنې افغانی په چلند کې وي. طبیعي خبره ده هغه سوداگر، له بهر څخه راغلی خارجیان یا نور چې بهرنی پیسې (خارجی

- د تبادلې وسیله (medium of exchange)

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

- د ذخیرې وسیله (store of value)

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

- د تادیې وسیله (means of payment)

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

الف) د تبادلې رول:

• د توکو په تبادله کې اسانتیا راولي،

• معاملاتي مصارف کموي،

• د کار ویش او تخصص را منځته کوي،

• مولدیت زیاتوي،

• د خلکو د اړتیاوو د نه مطابقت ستونزه حلوي،

• سوداګری ته پراختیا ورکوي.

ب) د ارزښت د اندازه کولو رول:

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

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

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

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

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

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

• د قانون تر پښو لاندې کیدل؛

• د بدو پیسو رامنځته کیدل؛

• بهرنیو پیسو پورې د ملي پیسو تړل کیدل؛

• د یوه فریبنده یا غولونکي شغل جوړیدل؛

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

• دملي روحیې خپل کیدل؛

• د پیسو د خرید په قدرت منفي اغیز؛

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

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

• د ملي حاکمیت سره اقتصادي جګړه؛

• د بانکونو د پالیسي له منځه وړل؛

• د غیر رسمي اقتصاد (Informal Economic) رامنځته کول.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

پیشنهادونه:

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

• د ملي ارزښتونو پالل او پیاوړی کول،

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

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

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

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

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

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

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

• پولیسې تدابیر،

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

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

افغانستان شاته نه ځي، مخ په وړاندې ځي !

پیاوړی اقتصاد زموږ استقلال، عزت او پرتم دی.



گشایش سیستم‌های اطلاعاتی در وزارت کار و امور اجتماعی

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



این پالیسی وعده همکاری سپردند.

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

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

امضای تفاهم‌نامه همکاری با مؤسسه خیریه آینده‌مصئون



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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

مفهوم فرهنگ کار

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

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

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

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

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

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

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

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

کار دارای ویژگی‌های متعددی است:

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

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

آثار فرهنگ کار

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

شاخص‌های فرهنگ کار

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

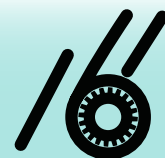
- ارزش‌های درونی و بیرونی کار؛
- تصویر ذهنی از استعداد کاری خود؛
- احساس مفید بودن سازمانی؛
- میزان عدالت سازمانی؛
- میزان وضوح نقش‌ها و روش‌های کاری جدید؛
- نگرش مثبت به کار؛

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

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

جایگاه فرهنگ کار در اسلام

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



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

راهکارهایی جهت ارتقای فرهنگ کار

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

عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ کار عبارت اند از:

فرهنگ محیط کار مطلوب؛

۱. نقش نخبگان و سخت‌کوشی در ارتقای فرهنگ کار؛

فرهنگ کار و چالش‌های اجتماعی

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

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





په افغانستان کې د نفتو څرنگوالی

انجنیر فریداحمد باور

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

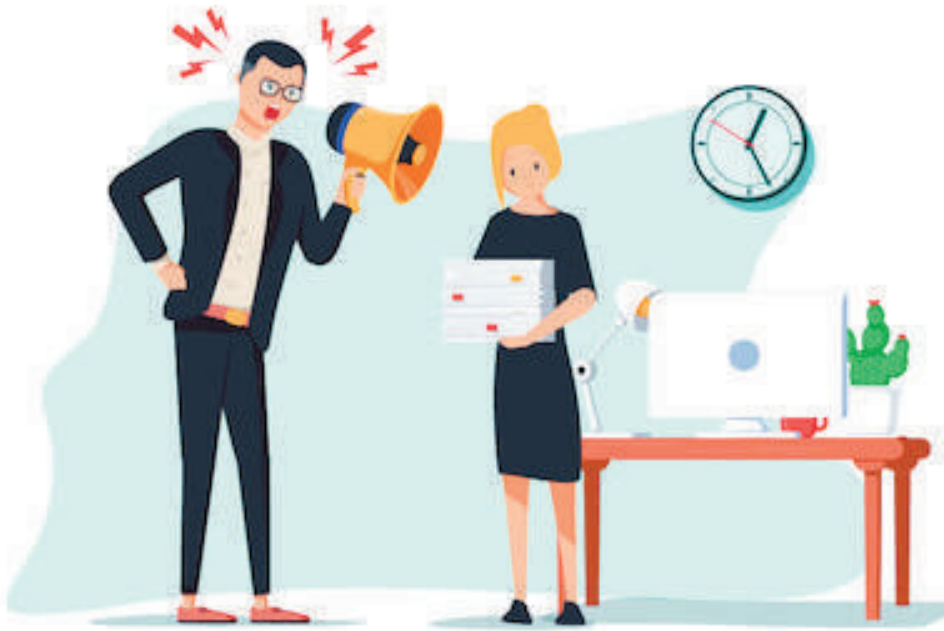
د پتروشیمي پوهانو په اند افغانستان او منځني ختیځ د نړۍ یوه لویه برخه نفتي زېرمې لري، د افغانستان هر سیمه یوه کیمیاوي مادې درلودونکې ده او هیڅ داسې ساحه نسته چې بې کیمیاوي مادې دي وي.

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

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



اشتباه‌های که سبب چالش‌های جدی میان کارمند و کارفرما می‌گردد



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

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

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

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

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

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

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

۳. تقصیر همکارم بود.

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

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

۴. من این کار را رها می‌کنم.

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

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

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

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

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

۶. تلاش‌ام را می‌کنم.

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

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

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

۷. کار بالایم بسیار زیاد است.

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

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

۸. این کار چه نفع برای من دارد؟

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



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

۱۰. من فکر می‌کردم...

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

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

۹. این مشکل من نیست.

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



په راتلونکي لسيزه کې د نړۍ بدلون لپاره د ملګرو ملتونو پایداره پراختیا پروګرام.

احمدزی هیواد دوست



وګړه.

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

لمړۍ برخه

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

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

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

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



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

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

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

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

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

نظام کې بدلون

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

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

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

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

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

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

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

۴. څلورمه موخه: په ټول بشر کې د ټولشموله او باکیفیته ښوونې او روزنې

دود او همداراز په ټول ژوند کې د زده کړې فرصتونو برابرول.

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

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

معلومات څرګندوي چې په دوه اويا هيوادونو کې تقريباً چې له هرو لسو ماشومانو اووه تنه يې چې عمرونه يې له دريو تر څلورو کلونو دی له پراختيا سره يوځای پر حرکت دي او دري نور يې په لاندې برخو لکه عددي سواد، فزيکي پراختيا، ټولنيز احساساتي پرمختګ او زده کړو کې بوخت دي. په ۲۰۱۵ ميلادي کال کې په ټوله نړۍ کې ۶۱۷ ميليونه ماشومان چې په ابتدايي او منځنيو ښوونځيو کې پر زده کړو بوخت دي هغه شى چې بايد ده باکيفيته پوهه په ليک او لوست او همداراز حساب نه ترلاسه کوي؛ له دې جملې څخه دوه پر دريمه برخه ماشومان ښوونځي ته حاضرېږي ليکن په سمه توګه درس نه زده کوي او په پای کې له ټولګي څخه ناکام پاتې کېږي. په ۲۰۱۶ ميلادي کال کې تر ۷۵۰ ميليونه چې دوه پر دريمه برخه يې ښځې دي بيسواده پاتې دي؛ د بيسوادو نيمه برخه په جنوبي آسيا او څلورمه برخه يې په افريقايي هيوادونو کې ژوند کوي.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

سرچينه: د ملګرو ملتونو پايداره پراختيا پروګرام وېبپاڼه.

نور بيا



سفر سرپرست وزارت کار و امور اجتماعي به امارات متحده عربی



مورد نیاز صحبت شد.

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

بنا بر دعوت سکرتریت گفتمان ابوظبی و حکم مقام عالی ریاست جمهوری اسلامی افغانستان، محترم سید انور سادات؛ سرپرست وزارت کار و امور اجتماعی در رأس یک هیئت عالی رتبه متشکل از محترم خیرمحمد نیرو رئیس عمومی قوای بشری و تنظیم روابط کار و محترم سید حمیدالله سادات رئیس دفتر مقام وزارت و مسوول دبیرخانه شورای عالی کار به تاریخ پانزدهم اکتوبر ۲۰۱۹ میلادی جهت اشتراک در پنجمین نشست مشورتی وزیران کار و نشست کارمندان ارشد کشورهای عضو پروسه ابوظبی به شهر دوبي سفر نمود. به تاریخ ۲۵ میزان ۱۳۹۸ هجری خورشیدی، نشست کارمندان ارشد کشور های عضو روند ابوظبی در هوتل ابتور شهر دوبي به رهبری وزارت کار کشور سریلانکا برگزار گردید که مطابق به اجندا، روی موضوعات

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

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

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



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

مهم برای افغانستان است؛ بنا بر آن، ما در آغاز پروژه یک دفتر را به این منظور در ابوظبی تأسیس نمودیم که جا دارد از همکاری‌های وزارت منابع بشری و عمارت‌سازی کشور امارات متحده عربی در تحقق این امر سپاس‌گزاری نماییم. وی اظهار داشت که اکنون ما در فرایند نهایی‌سازی اسناد تطبیقی این پروژه قرار داریم و امیدوارم که بتوانیم از آن برآیند بهتری به دست بیاوریم.

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

به بیرون از کشور به نمایندگی از بانک جهانی وزیر کار و امور اجتماعی را همراهی می‌نمودند.

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

وزیر منابع بشری و عمارت‌سازی کشور امارات متحده عربی ضمن ابراز خورسندی از ملاقات با هیئت افغانستان، وعده سپرد که نه تنها

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



سرانجام کارکنان غیر دولتی صاحب تقاعد شدند.

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

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

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

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

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

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

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

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

توزیع تصدیق نامه برای یکصد و پنج تن از مدیران کودکان کدکستان ها

ما باید در ارتقای ظرفیت مدیران و آموزگاران کدکستان ها توجه بیش تر و همیشگی داشته باشیم؛ زیرا آنان کودکان را آموزش می دهند و این نونهالان، آینده سازان سرزمین شان اند.

سرپرست وزارت کار و امور اجتماعی؛ هدف اساسی داشتن کدکستان ها را پشتیبانی از مادران و آماده سازی کودکان به دوره مکتب دانسته، گفت: کدکستان ها نخستین کانون، دریچه و دبستان آموزش و پرورش بوده و تنها آموزش کسی را به جایی نمی رساند و باید پرورش نیز با آن همگام باشد و نقش ارزنده خویش را ایفا نماید. وی اظهار داشت: بدون تردید کودکانی که دوره کودکی شان را در کدکستان ها سپری می نمایند نسبت به آنانی که از این روند بی بهره اند، بهتر و کامگار تر بوده و همواره بیش تر و باشکوه تر می درخشند.

آقای سادات افزود: ۶۴ درصد از نفوس افغانستان را کودکان و جوانان تشکیل می دهد که ۶ میلیون آن تنها کودکان اند، ۳۵ هزار تن از آنان در کدکستان ها و پرورشگاه ها زیر پوشش خدمات وزارت کار و امور اجتماعی قرار داشته، ۲۵ هزار تن از آن ها در کابل و ولایت ها در کدکستان ها و پرورشگاه های دولتی و ده هزار تن دیگرشان در کدکستان ها و پرورشگاه های خصوصی زیر آموزش و پرورش می باشند. در پایان؛ برای یک صد و پنج تن از مدیران عمومی کدکستان ها که برنامه های آموزشی را فراگرفته بودند، تصدیق نامه توزیع گردید.

برای یکصد و پنج تن از مدیران عمومی کدکستان های محل زیست و محل کار، پس از فراگیری برنامه های آموزشی «پلان گزاری، رهنمود مراسلات اداری و روش های ایجاد انگیزش در کارکنان» تصدیق نامه توزیع گردید.

در محفلی که به مناسبت توزیع تصدیق نامه برای ۱۰۵ تن از مدیران کدکستان ها در تالار معینیت امور اجتماعی برگزار گردیده بود محترم سید انور سادات سرپرست وزارت کار و امور اجتماعی محترم غلام حیدر جیلانی معین امور اجتماعی، محترم مسعود الله اوریاخیل معین امور مالی و اداری و برخی از رؤسا و آمران اشتراک ورزیده بودند. در نخست محترم فردوس فرخ امیری رییس منابع بشری این وزارت در سخنانی پیشرفت جوامع را وابسته به مدیریت درست و بلند بردن ظرفیت ها دانسته، ارتقای ظرفیت کارکنان را یک اصل مهم در سازمان خوانده، افزود: بر هر یک ما لازم است تا در بلند بردن ظرفیت خویش کوشا باشیم و هم چنان ظرفیت کارمندان سازمان را بالا ببریم تا بتوانیم به پیشرفت و توسعه دست یابیم.

سپس، محترم سید انور سادات سرپرست وزارت کار و امور اجتماعی ضمن ستایش از گردانندگان برنامه های آموزشی و فراگیران، با اشاره به نخستین آیات الهی که در آن به خواندن و نوشتن تأکید شده است ارتقای ظرفیت را یک نیاز مبرم در سازمان ها تلقی نموده، در خطاب به فراگیران برنامه که مدیران عمومی کدکستان ها بودند، اظهار داشت:



سمون، رغون او يون په برخه کې مرسته، هغسې نده لکه په نورو ټولنو کې يې چې دا ځواک په غاړه لري.

په اوسنيو شرايطو کې اړينه دا وه چې رسنيو له هر څه وړاندې د دې ټولنې خلکو ته د جگړې تور او د سولې سپين مخ ښودلی وای او پدې برخه کې يې د حکومت ملا ورتلې وای، پدې ټولنه کې ډېری ځوانانو د رسنيو دخرابو او غبرې شرعي خپرونو سخت قرباني کيږي، له دې اړخه عقده نيسي؛ مبتذل ډانسونه، نامشروع اړيکې، سريالونه او نور... خپروي چې دا کار بيا مخالفين په بل ډول تبليغ کوي او وايي چې دا کار د دولت له اړخه ورکړل شوې دنده گڼل کيږي، او لدې کبله په کفري نوم نومول کيږي.

رسنيو په نورو ټولنو کې د باور تر ټولو آره سرچينه يادېږي، دهغې ټولنو وگړي فکر کوي چې د دوی دولت د خپلو ناسمو کړنو د پټ ساتلو په موخه دوی ته هر څه نه وايي، او يوازې رسنۍ دي چې د دولت د ټولو کړنو په تړاو دوی ته کره او په وخت معلومات خپروي، ولې په افغانستان کې د دې اصل د مراعات په برخه کې تر دې دمه ډېرې ستونزې شته، او رسنۍ په ډېری مواردو کې د دولت په ضد نشرات کوي، او د عامو وگړو ذهنيتونه پدې برخه کې خورا ډير مغشوشوي.

اوس مهال زمونږ هيواد داسې يو ډگر ته ورته ده چې رسنۍ په نشراتي برخه کې سلو کې لس سلنه قانون نه عملي کوي.

افغان ډېری رسنۍ خپواکې ندي له بهر نه د خړوبېدو ترڅنگ تر نيمايي زياتې يې په بېلابېلو گوندونو پورې تړلې دي، دې ډول رسنيو ته له ملي گټو نه د خپل او اړوند حزب گټې مهم او لومړۍ دي د دې رسنيو مهم او لومړی خبر داړوند گوند يې ارزښته او نا مهمه کړنه وي.

په تفريحي برخه کې له افترا نيولې تر شخصيت وژنې خصوصي حريم ته دننه کېدل په ټولو سترگې پټيږي. خو د خلکو په تېره د نوو ځوانانو د خندلو په موخه له نادودو ډکې چارې ترسره کيږي.

که مونږ د ژوناليزم دندو ته درناوی وکړو، او تر هر څه وړاندې د خپلو هېوادولو لپاره داسې گټور او د دولت د نافذو قوانينو په رڼا کې خپل فعاليتونو جاري وساتو او په خپله ټولنه کې د عمومي گډوډۍ مخه ونيسو، دا به مو له هر اړخه په گټه کار کړی وي او خپله اصلي دنده به مو تر سره کړې وي.

په نړيواله کچه درسنيو ښه مديريت د دې سبب شوی چې نړيوالې رسنۍ خپلو دولتونو او واکمنو ته د رغنده سلاوو او لارښوونو مسوليت په بشپړه توگه ادا کړي. خو زمونږ رسنۍ په بې ځايه سياسي اړخ نيونو، بشپړې يواځيزې انتقادي خبريالۍ او بشپړ و تفريحي مسايلو کې بوختې پاته دي.

نړيوالې رسنۍ خپله خپرنيزه منځپانگه دخلکو له اړتياوو سره سمه تياروي او خپلو ولسونو ته داسې څه وړاندې کوي چې دهغوی ورځني ژوند اړتيا ده.



د رسنيو آزادي او فکري ناامني

رحمت گل عمری

په ولسواکو نظامونو کې رسنۍ د يوه هېواد د څلورم ځواک په توگه د ملي گټو، ملي ارزښتونو، د اړوندې ټولنې د ذهني، فکري او کلتوري امنيت او ټول ټيکاو په برخه کې په هماغه کچه مسؤليت لري، څومره مسؤليت چې د يوه نظام د دريو بنسټيزو اجزايې، مقننې، او قضايې قوې په غاړه دی.

دا چې رسنيو ته د ولسواکۍ څلورم ځواک وايو او د يوه نظام د نظم، گډوډۍ، ټيکاو، ناامني کې د نورو قواوو ترڅنگ دا ځواک هم وړ رول لوبولی شي، نو د يوه دولت دريو نورو قواوو ترڅنگ اړتيا ده چې رسنيز ځواک يا د يوه دولت څلورمه قوه هم خپل ټول مسؤليت ادا کړي، او د افغانستان نافذو قوانينو په رڼا کې اړتياوو او غوښتونو ته په کتو خپل نشراتي سيستم چمتو کړي.

دا خاوره او دا اولس پوهې ته له تفريح نه ډېره اړتيا لري، د رسنيو دندې؛ پوهاوی، خبرول، ښوونه او تفريح ده. تر بل هر څه دا ټولنه د داسې رسنيو په دام کې نښتې چې د خړوبېدو سرچينې يې بهرنۍ دي، دنورو له لوري د ورکړل شوي پلان په عملي کېدو د دې ټولنې د وگړو ذهنيتونه اړول کيږي، د نورو کلتور ورباندې منل کيږي، خپل دود او کلتور هيروي، مونږ پداسې خاوره کې ژوند کوو چې تر دې مهاله يې هم ډېری وگړي نالوستي دي.

رسنۍ مو اړې دندې هېرې کړې، ډېری رسنۍ مو په سوداگريزو او د سياسي اړخ نوي په غبرې سالم رقابت بوختې دي؛ بې پلوي اصل پکې له منځه تللی حقيقت رسول، د خپلې خاورې عمومي امنيت ته وفاداري، د ملي گټو خونديتوب، مثبت او منونکي لوري ته د خلکو سوق، د حکومت ټولو چارو



اختلال کسر توجه و بیش‌فعالی

انجینیر اسدالله سهاک

نیست. به گونه‌ مثال: اگر به نظر می‌رسد که یک کودک در جاهای بازی فعال‌تر از خانه و مکتب است، ممکن است که بیش‌فعالی نداشته‌باشد و یا کودکی در مدرسه با همصنفان خود درگیر می‌شود؛ ولی در خانه با برادران و خواهران خویش رفتار خصمانه ندارد، کودک یادشده مبتلا به بیش‌فعالی نیست.

از سوی دیگر؛ اگر کودکی پیش از سن ۷ سالگی برای مدت ۶ ماه تعدادی از علائم و نشانه‌های بیش‌فعالی از جمله بی‌توجهی، سطح بالای فعالیت و دشواری در ساکت و آرام نشستن را به میزان قابل‌توجهی که بالاتر از سن‌اش انتظار می‌رود نشان دهد و سبب بروز مشکلات در خانه، مکتب، جاهای بازی، و اجتماعی گردد؛ زمان آن است که نگاه دقیق‌تری داشته باشید و در تلاش کمک‌های پزشکی شوید. چرا که اگر بیش‌فعالی بدون درمان گذاشته شود، سبب مختل شدن زندگی کودک و ایجاد مشکلات در سنین نوجوانی و بزرگسالی وی می‌گردد.

با وجود این‌که بیش‌فعالی، یک اختلال شایع است؛ ولی پزشکان و پژوهش‌گران هنوز مطمئن نیستند که عامل سببی آن چیست. باور بر این است که این مشکل ریشه عصبی دارد و کاهش مقدار دوپامین را عامل سببی آن می‌پندارند. دوپامین یک مادهٔ کیمیای در مغز است که در حرکت سیگنال‌ها از یک عصب به عصب دیگر کمک می‌کند و این امر در ایجاد واکنش‌های عاطفی و حرکات نقش دارد. منابع پژوهشی معتبر دیگر نشان می‌دهد که تفاوت‌های ساختاری

اختلال کسر توجه و بیش‌فعالی / Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD) یکی از شایع‌ترین نوع اختلال سلامت روانی است که در سنین کودکی بروز نموده و تا بزرگسالی ادامه می‌یابد. این اختلال، حاوی ترکیبی از چالش‌های دوام‌دار که شامل دشواری توجه یا عدم توانایی تمرکز، فعال بودن بیش از حد طبیعی و تمایل به عمل کرد بدون فکر و سنجش عواقب بعدی آن می‌گردد؛ ولی بزرگسالان مبتلا به این اختلال ممکن است در تمرکز فکری، سازمان‌دهی و اتمام کارها چالش‌هایی داشته و از یاد فراموشی رنج ببرند؛ ولی خلاق و کنج‌کاو هستند. به گونهٔ تخمینی ۸٫۴ درصد از کودکان و ۲٫۵ درصد از بزرگسالان به اختلال بیش‌فعالی مبتلا می‌باشند و شیوع این اختلال نزد پسران بیش‌تر از دختران است.

البته باید گفت که تشخیص تفریقی میان رفتار طبیعی کودکان و بیش‌فعالی، کار دشوار است. به‌خاطر این‌که همهٔ ما کودکانی را می‌شناسیم که نمی‌توانند یک لحظه آرام و ساکت بنشینند و به نظر می‌رسد که هرگز به حرف گوش نمی‌دهند، نافرمان و خودسر هستند و به نام کودکان شوخ و مشکل ساز پنداشته شده و به دلیل نافرمانی تنبلی و بی‌توجهی شان مورد انتقاد قرار می‌گیرند؛ ولی ممکن است که این رفتار و عادات دوران کودکی باشد و کودک مبتلا به بیش‌فعالی نباشد. این بدین معنا است که اگر فقط چند علائم و نشانه‌های اختلال را خاصاً در برخی شرایط مشاهده گردید، احتمالاً این بیماری (ADHD)

در مغز مبتلایان بیش‌فعالی موجود است. یافته‌ها حاکی بر آن است که مبتلایان بیش‌فعالی، مقداری مادهٔ خاکستری مغز را که متشکل از حجرات عصبی بوده و شامل قسمت‌های مغز است که مسئول گفتار کنترل خودی، تصمیم‌گیری و کنترل عضلات می‌باشد، نسبت به افراد عادی کمتر دارند.

همچنان مطالعات نشان می‌دهد که ژنتیک و وراثت، نقش مهمی در ایجاد بیش‌فعالی دارد و پژوهشگران در پی دریافت جنین‌هایی هستند که سبب کمی مقدار و سرعت دوپامین می‌گردند. در حدود ۳۰ تا ۴۰ درصد از مبتلایان بیش‌فعالی، دارای تاریخچهٔ خانوادگی هستند که نشان دهندهٔ وراثت است. عوامل محیطی نیز در بروز بیش‌فعالی نقش مهمی دارند که از جمله در معرض قرار گرفتن سموم و مواد کیمیایی مانند سرب در زمان کودکی خطر مبتلا شدن به بیش‌فعالی را افزایش می‌دهد. همچنان استفاده از سگرت، الکل و سایر داروها در زمان بارداری نیز خطر مبتلا شدن به بیش‌فعالی را افزایش می‌دهد. گرچند در گذشته‌ها مصرف بیش از حد شیرینی و محیط ناسالم خانواده و رفتار خشن و زشت والدین را نیز از عوامل سببی بیش‌فعالی می‌پنداشتند؛ اما در عصر حاضر این عوامل صرف در تشدید اعراض و علایم کمک می‌نماید؛ ولی سبب ایجاد بیش‌فعالی نمی‌گردد.

انواع کسر توجه و بیش‌فعالی اطفال

نظر به اعراض و علایم، بیش‌فعالی را به سه گروه یا کتگوری تقسیم نموده‌اند:

بی‌توجهی بیش‌فعالی (Inattentive Presentation)

بیش‌فعالی تحریک‌پذیر (Hyperactive Impulsive Presentation)

بیش‌فعالی ترکیبی (Combined Presentation).

الف- بی‌توجهی بیش‌فعالی (Inattentive Presentation)

نوع بی‌توجهی آن به افرادی اطلاق می‌گردد که مشکل تمرکز دماغی و فکری داشته باشند.

نشانه‌ها و رفتارهای این‌گونه بیماران قرار زیر است:

- مشکل تمرکز دارند، کارهایی را که شروع می‌کنند، به سرعت تمرکز خود را از دست می‌دهند و به راحتی از انجام آن کار کنار می‌روند؛
- با به‌خاطر سپردن موارد و دستورالعمل‌ها مشکل دارند، به جزئیات توجه نمی‌کنند و اشتباه‌های بی‌دقیقی را مرتکب می‌شوند؛
- غالباً از کارهایی که نیاز به توجه و تلاش‌های پایدار دارند؛ مانند خواندن کتاب، اجرای کارخانگی و در بزرگ‌سالان با تهیه گزارش، تکمیل فورم‌ها و بررسی مقالات طولانی مشکلات دارند؛

• غالباً با محرک‌های بیرونی به راحتی پریشان می‌شوند؛

• در سازمان‌دهی و اولویت‌بندی وظایف و فعالیت‌ها مشکلات دارند و زمان را به خوبی مدیریت نمی‌کنند و مشکل در انجام کارهای پی‌در پی برای مدت زمان طولانی دارند؛

• کار و فعالیت‌شان نظم و ترتیب ندارد، عموماً نظافت را مراعات نمی‌کنند و مهلت‌ها و فرصت‌ها را به آسانی از دست می‌دهند؛

• اغلب به نظر نمی‌رسد که به حرف‌های کسی گوش کنند و حتا اگر با آن‌ها مستقیماً مخاطب باشند، به نظر می‌رسد که آن‌ها در دنیای خود غرق‌اند؛

• یاد فراموشی دارند و اکثراً اشیاء و مواردی که برای فعالیت‌های روزمره استفاده می‌کنند مانند: کتاب، کلید، عینک، تیلیفون، اسباب بازی و کیف پول را بی‌جا و یا مکرراً گم می‌کنند.

• نوجوانان و بزرگسالان مصاب به بیش‌فعالی، برگشت تماس، پرداخت صورت حساب، نگهداشت قرارها و ملاقات‌ها را فراموش می‌کنند؛

• در امور خانه حصه نمی‌گیرند، کارهای خانگی خود را در زمان معین انجام نمی‌دهند و اکثراً به مکتب ناوقت‌تر می‌رسند؛

• با خاطر آرام و آسوده مطالعه کرده نمی‌توانند؛ چرا که با اندکی صدا و مزاحمت حواس شان مختل می‌گردد.

این نوع بیش‌فعالی، بیش‌تر در دختران شیوع دارند. این افراد تمایل به ایجاد اخلاص صنفی را ندارند و با هم‌صنفی‌های خود کمتر درگیر می‌شوند. فل‌ه‌ذا تشخیص درست و به وقت نمی‌شوند و به نام شاگرد کند ذهن و هوش پرک شناخته می‌شوند.

ب: نوع بیش‌فعالی تحریک‌پذیر (Hyperactive Impulsive Presentation)
در این نوع، بیش‌فعالی افراد مبتلا اغلب از فعالیت و حرکات فیزیکی غیر طبیعی، پرحرفی، بی‌قراری و عمل بدون تفکر رنج می‌برند که علایم و رفتارهای این نوع مریضان قرار ذیل است:

• مشکل در ساکت و آرام نشستن را زمانی که از آن‌ها توقع می‌رود دارند. زمانی که در چوکی نشسته باشند، با دست و پای خود بازی می‌کنند. ناآرام و بی‌قرار می‌باشند و پاهای خود را مکرراً گاز می‌دهند و یا به زمین می‌زنند.

• در زمان‌های نامناسب در صنف یا محل کار زمانی که دیگران همه نشسته‌اند، از جا بلند می‌شوند و به حرکت کردن مداوم می‌پردازند.

• آرام نشستن زمان طولانی در سینما و یا رستوران برای‌شان غیرممکن است.

• همیشه احساس بی‌قراری، بی‌حوصلگی و بی‌تابی دارند.



- غالباً در حرکت هستند، مانند این که با موتور رانده می‌شوند که این برای اطرافیان‌شان خیلی طاقت فرسا است.
- بیش از حد و اندازه حرف می‌زنند تا سرحدی که سبب مزاحمت دیگران می‌گردند.
- با دیدگاه‌ها و واژه‌های زشت همیشه دیگران را اذیت می‌کنند.
- اغلب قادر به بازی فعالیت‌های اوقات فراغت بی‌سروصدا نیستند.
- غالباً در انتظار نوبت خود مشکل دارند.
- مکالمات دیگران را قطع می‌کنند و در امور شخصی دیگران بدون پرسان مداخله می‌کنند.
- تندخو و بد مزاج استند و عدم توانایی کنترل احساسات خود را دارند که غالباً سبب تنش‌های خفیف یا طغیان‌های عصبی می‌گردد.
- پیش از اتمام یک پرسش، اکثراً به پاسخ آن می‌پردازند و برای دیگران اجازه نمی‌دهند تا جملات خود را تکمیل کنند و یا منتظر نوبت مکالمه باشند.
- بسیاری اوقات، اسباب و لوازم دیگران را بدون اجازه و پرسان تصاحب می‌کنند.

ج: نوع بیش‌فعالی ترکیبی (Combined Presentation)

در این حالت، افراد مبتلا به بیش‌فعالی برخی از علائم بیش‌فعالی را نشان می‌دهند که شامل توانایی در گرایش به تحریک پذیری و فعالیت‌های بالاتر از حد توانایی و انرژی‌شان می‌باشد. بیش‌فعالی یا (ADHD) یک اختلال روانی مادام‌العمر است که فرد مبتلا می‌تواند در طول زندگی خویش کنگوری‌های گوناگون آن را تجربه کند. به گونه‌ی مثال یک کودک می‌تواند بیش‌فعال باشد؛ ولی یک نوجوان زیاده‌تر بی‌توجه و تحریک پذیر باشد و شکل ترکیبی اختلال بیش‌فعالی را تجربه کند؛ اما یک بزرگسال می‌تواند زیاده‌تر از عدم توانایی تمرکز رنج ببرد.

پیامدهای بیش‌فعالی یا (ADHD)

یکی از عواقب دل‌خراش بیش‌فعالی اعتماد به نفس پایین است. افراد مبتلا که از عدم تمرکز فکری، عدم توانایی کنترل حرکات رنج می‌برند دیگر نمی‌خواهند در اجتماع حاضر شوند. همچنان افراد مصاب به بیش‌فعالی در یادگرفتن نورم‌های اجتماعی را که افراد دیگر بدون تکلیف و زحمت یاد می‌گیرند، مشکلات دارند و از همین سبب در جامعه یک شخص عجیب و غریب به نظر می‌رسند که همین امر سبب گوشه‌گیری و انزوای‌شان گردیده و آن‌ها در معرض خطر بیش‌تر چالش‌های روانی مانند: اضطراب، افسردگی و اختلال در رفتار (تمایل به مزاحم بودن مزمن، نافرمانی و پرخاش‌گری) قرار دارند.

در نزد بزرگسالان، این عوامل منجر به طلاق، درگیری‌های شغلی و حتا خودکشی شده می‌تواند.

خوش‌بختانه بعضی از این کودکان خیلی خلاق و کنج‌کاو هستند و به بزرگسالان بسیار مؤفق تحول می‌کنند؛ اگر این کودکان در یک فضای خانوادگی پر از محبت و صمیمیت بزرگ شوند و در محیط مکتب برای تأمین نیازهای‌شان کمک نماید، شانس آن‌ها برای رسیدن به نتیجه مثبت و یا تحول به یک بزرگسال مؤفق زیاده‌تر است. همچنان مهم است تا بدانیم که پتانسیل فکری کودکان مبتلا به بیش‌فعالی هیچ تفاوتی با بقیه جمعیت عمومی ندارد. افراد زیاد مسلکی چون وکلا، پزشکان مدیر مکتب و افرادی از اقشار گوناگون جامعه که با بیش‌فعالی زندگی می‌کنند توانسته‌اند تا با مؤفقت با چالش‌های بیش‌فعالی برخورد نموده و در پیش‌برد زندگی روزمره خود مؤفق باشند.

درمان رفتاری کسر توجه یا بیش‌فعالی (ADHD)

چون بیش‌فعالی یک اختلال روانی است که عادات و رفتار را مختل می‌کند؛ فلذا رفتارهای درمانی در بهبود حالت فرد مبتلا نقش مهمی دارد. بطور کل داروها مؤثرترین درمان برای اختلال بیش‌فعالی است اما در مورد علائم خفیف درمان رفتاری، آموزش مهارت‌های اجتماعی و مشاوره با افراد مسلکی ممکن است درمان اصلی باشد. در افرادی که علائم شدید دارند، از این روش‌ها همراه با داروها یکجا استفاده می‌نمایند.

هرچند مؤثریت رفتارهای درمانی بیش‌تر به کودک وابسته است تا رفتار خود را تغییر دهد؛ ولی کودک مبتلا به بیش‌فعالی احتمالاً توانایی تغییر در رفتار خود را بدون کمک و راهنمایی بزرگسالان ندارد. فلذا رفتارهای درمانی به والدین، معلمین و سایر بزرگسالان که مسوولیت کودک مبتلا را دارند می‌آموزد که چگونه او را کمک کنند.

برنامه‌های رفتاری که اغلب برای درمان بیش‌فعالی استفاده می‌شوند عبارت‌اند از:

الف- مدیریت رفتار: سیستم‌های زمان و پاداش می‌توانند به کودکی که دارای اختلال بیش‌فعالی است کمک کنند تا رفتارهای مناسب برای مکتب و خانه بیاموزد.

ب- آموزش مهارت‌های اجتماعی: آموزش این تکنیک‌ها به کودک کمک می‌نماید تا بیاموزد که کم‌تر پرخاش‌گر و کم‌تر تحریک باشد. کودکان می‌آموزند تا چگونه عصبانیت را مدیریت کنند و در خانه و مکتب رفتار نمایند. خوش‌بختانه بسیاری از مشکلات مربوط به بی‌حوصله‌گی اجتماعی، بی‌احتیاطی مزمن و مزاحمت، غالباً با رفتار

درمانی و مشاوره پاسخ می‌دهند.

والدین نیز در بهبود وضعیت کودک مبتلا نقش مهم دارند و باید در مورد بیش‌فعالی بیاموزند. در صورت درک شرایط، والدین بهتر قادر خواهند بود تا اطفال مصاب‌شان را کمک نمایند. صبر، استقامت و تفکر خلاق والدین می‌تواند به فرزندان‌شان کمک کند تا مهارت‌ها را یاد بگیرند و وظایف خود را در خانه و مکتب انجام دهند. والدین باید اطفال‌شان را در ایجاد اعتماد به نفس، احساس تعلق، یادگیری مهارت‌ها و آگاهی از مشارکت‌ها تشویق نمایند. والدین باید قاطع و با محبت باشند، قوانین و نظارت‌های اختصاصی را ارایه کنند و کوشش نمایند تا مؤفقیته‌ها را تأیید، انتقادات‌شان را محدود سازند، درب گفتگو را همیشه باز نگه دارند و شنونده خوب باشند.

بدیهی است که بیش‌فعالی سد راه آموزش و یادگیری قرار می‌گیرد اما این بدان معنا نیست که کودکان مبتلا، قادر به مؤفقیته در مکتب نیستند. آموزگاران کارهای زیادی برای کمک به کودکان مبتلا در صنف دارند که این کارها با ارزیابی نقاط ضعف و قوت فردی هر کودک شروع می‌شود و سپس به کارهای خلاقانه برای کمک به کودک در کانون توجه ماندن در کار و یادگیری توانایی‌های کامل می‌انجامد.

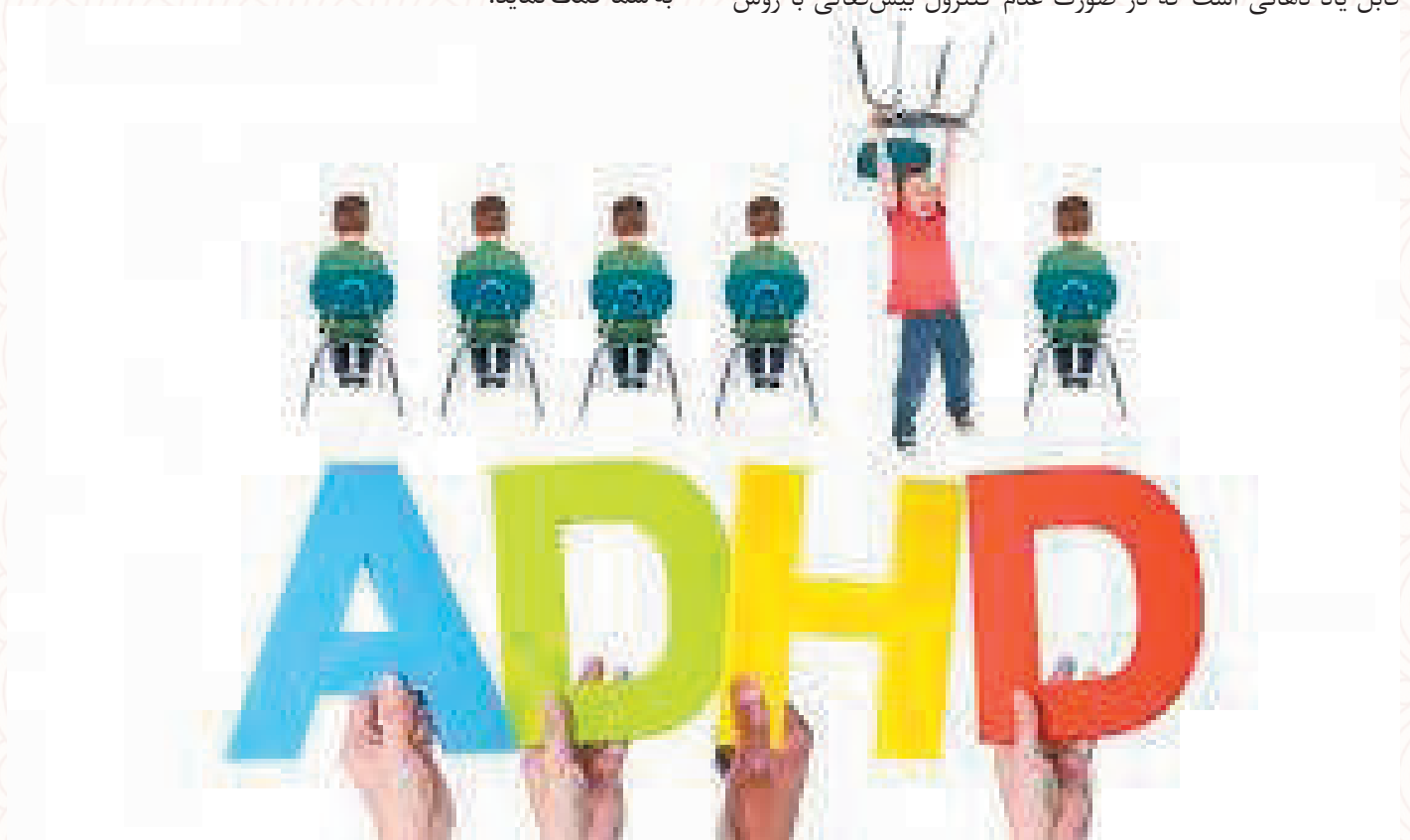
قابل یاد دهانی است که در صورت عدم کنترل بیش‌فعالی با روش

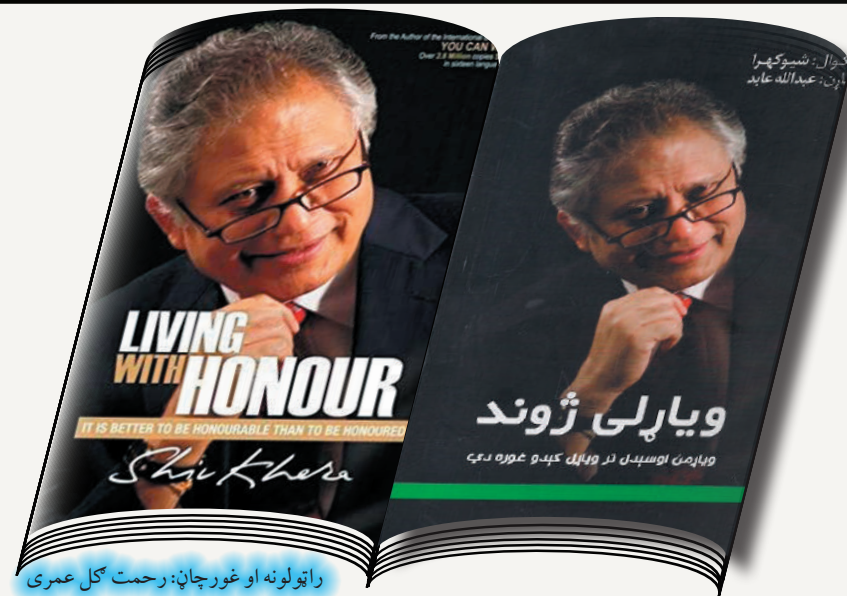
درمان رفتاری شخص مصاب، باید زیر درمان پزشک قرار گیرد که در آن صورت داکتر معالج باید با والدین، آموزگاران و افراد شامل در درمان رفتاری یکجا کار کرده، درمان و داروی مورد نیاز را برای شخص مصاب هدایت خواهد داد.

درمان پزشکی بیش‌فعالی (ADHD)

داروهایی که برای درمان بیش‌فعالی استفاده می‌گردد، به دو بخش دسته‌بندی می‌گردند: داروهای محرک و داروهای غیرمحرک. این داروها با عمل کرد روی ماده‌های کیمیای مغز؛ مانند دوپامین و ناراپینفرین تأثیرات آرام کننده دارد که سبب بهبود تمرکز فکری و کاهش سطح بلند فعالیت و حرکات عجولانه و خودسر می‌گردد. این داروها با کاهش علایم اختلال بیش‌فعالی، زمینه حل چالش‌های زندگی فرد مبتلا را از قبیل نتایج نامطلوب مکتب، روابط با همصنفان، اغتشاشات خانوادگی و کمبود اعتماد به نفس را فراهم می‌سازد.

البته این داروها دارای عوارض جانبی از قبیل سردردی، درد معده کم‌اشتهایی و تشوشات خواب است که در مدت چند هفته از بین می‌رود؛ اما اگر این عوارض پابرجا بماند، بهتر است تا به پزشک معالج تان مراجعه نمایید تا وی با تغییر مقدار دارو و یا تبدیل آن با داروی دیگر به شما کمک نماید.





وياړلی ژوند

راټولونه او غورچاڼ: رحمت گل عمری

شخصیت کوم توکی نه، بلکې د ځانگړتیاوو ټولگه ده. له لېوالتیا او ارادې څخه جوړه رښتینولي د ویاړلی ژوند لامل گرځي. زه خپل مسلکي وخت پلورم ولې د وجدان پلورنکی نه يم. رښتینولي د ډاډ احساس را ژوندی کوي. تر ټولو غوره ارزښت چې یو انسان په بل کې پرې حساب کوي رښتینولي ده. هوښیاري او رښتینولي دواړه سره یو ځای کیږي، څو مونږ ته ځواکمنتیا راوښيي. په مناسب وخت کې له پوهې کار اخستل هوښیاري ده، هوښیاری هم له مغزو او هم له زړه راټوکيږي. سره له دې چې یو څوک پوهیږي چې په ترسره کېدونکي کار کې یې غلطی شته؛ خو بیا یې هم ترسره کوي، دا د هغه په وجود کې د باور د کموالي نښه ده. مونږ د خپلو ځانونو په اړه د خپلو نیتونو په پر بنسټ قضاوت کوو، خو خلک بیا زموږ په اړه زموږ د کړنو په اساسی قضاوت کوي. مونږ تر ډېره ارزښتونه د واقعیتونو په توگه نه خپلوو بلکې له خپل پلار، مور او هغه چا یې خپلوو چې په ژوند کې زموږ اېډيال دی. رښتینولي او نه رښتینوالي دواړه اکتسابي ځانگړنې دي. تل خپلې چارې په رښتینولي سره ترسره کوئ، ان که څوک تاسې څاري هم نه. خپل فردي اخلاقي معیارونه باید لوړ شي. رښتیا د اعتماد او عدالت یو شرط دی. شخصیت لرونکي خلک د اعتبار وړ دي. کله چې زموږ د ارزښتونو سیستم روښانه وي، تصمیم نیول راته خورا اسانېږي، ان که ډېر سخت تصمیم هم وي. د لوړو اخلاقو ارزښتونو پر وړاندې ژمنتیا او د ښو او بدو ترمنځ توپیر کول دي. په ژوند کې د ښو او بدو ترمنځ تصمیم اسانه دی، خو د ښه او ډېر ښه ترمنځ تصمیم خورا سخت دی.

دا هغه کتاب دی چې ویاړمن اوسېدل تر زده کیرې او هغه وړتیاوې درته په گوته کوي چې د ویاړلي ژوند لپاره تاسې ورته اړتیا لرئ؛ اړوند کتاب مشهور نړیوال لیکوال شیکوهر لیکي او عبدالله عابد راېښتو کړی دی. دغه کتاب د ټولو هغه مسائلو په اړه رڼا اچوي، چې مونږ په ورځني ژوند کې ورسره مخ یو. ویاړلی ژوند کتاب مې په غور ولوست او ځینې ډېر مهم او اغېزمن ټکي مې ترې راټول کړل، غواړم په پنځو برخو کې یې له تاسې گرانو لوستونکو سره شریک کړم. هغه څوک چې د ټول کتاب مطالعه نشي کولای، دا نقطې یې هم ژوند وربدلولای شي. ویاړ ژوند یوازې په چارو کې د بریا تر لاسه کول ندي، ویاړلی ژوند په بریالیتوب سره د چارو پای ته رسول دي. د ویاړلي ژوند لپاره دوه مهم ټکي: ویاړ: له عزت څخه برخمن ژوند کول او ویاړمن اوسېدل: د درناوي وړ اوسېدل. د ویاړلي ژوند احساس: انصاف: چې د عدالت لامل کیږي، خواخوږي: چې شفقت او مهرباني لامل کیږي، رښتینولي چې د باور او اعتماد لامل کیږي. ارزښتونه زموږ په ژوند کې ذاتي دي، زموږ د شخصیت وړتیاوې او د باورونو رښتینولي پیاوړې کوي. بریاوې ژر تېردونکې دي خو ارزښتونه تل پاتې دي. کله چې مونږ معیارونه نشوو پوره کولای څه کوو! دوه انتخابه یا به خپلې هڅې تېزوو یا به قواعد راټیټوو. په خپلو ارزښتونو کلک باور زموږ د اخلاقو د ویجاړېدو پروړاندې یوه غوره دفاع ده. تقوا او گناه، لټي او زیار، رښتینولي او ریا هېڅکله سره نه شوو جمع کولای. د شخصیت اغېزمنتیا د ارزښتونو په تناسب ده، ښه شخصیت ویاړ دی استقرار په ارزښتونو ولاړ چلند. له خپلو ارزښتونو سره د پلورل کېدونکو توکو په شان چلند، شخصیت لیلان کول دي. شخصیت خپله رښتینولي، اخلاق، کمال، زړورتیا او استقرار دی.

د ښه او ډېر ښه تر منځ تصميم په اتومات ډول ښه مناسب او ښه نامناسب ثابتوي .

له سمې او غوره لارې څخه منحرف کېدل د يوه بدمرغه وجدان رامنځته کېدو لامل کېږي.

وجدان يو داسې خراغ دی چې د ښو کړنو ترسره کولو ته مو هڅوي، هغه هم يوازې د دې لپاره چې ښې کړنې ښې دي.

وفاداري د پياوړي وجدان نښه ده .

ژوند هغه وخت آسانه وي چې کله سم مخ ته لاړ شي.

غوره رهبران له ننګونو سره مخامخ کېږي. دا دی هغوی فکري پوځوالی دی چې کړاو زغمي.

حيراندونکو پېښو ته يه تمه واوسې، خو بايد په هر حال کې مخ پر وړاندې تګ ته دوام ورکړي.

ویره د يوه خطر يا ګواښ يو طبيعي غبرګون دی .

ویره د اور په څېر ده، که تر کنترول لاندې وي ګټه ورڅخه اخيستل کېدای شي او که له کنترول ووته وي ځاري رامنځته کوي.

تشویش هغه مهال په طبيعي ډول په انسان کې پيدا کېږي کله چې خپله او يا دوستان يې له کړاو ستونزو سره مخامخ کېږي.

د عدالت پلي کول کفايت او زړورتيا غواړي.

غوره شخصيت پر غوره چلند او غوره عقايدو باندې باور لري.

غوره چلند بيا له اخلاقي ارزښتونو څخه سرچينه اخلي چې د هڅې او عمل له برکته د انسان په وجود کې راټوکېږي.

زړورتيا مونږ ته دا وړتيا رابښي څو غښتلی موقف ولرو او د فلج کېدو پر وړاندې مقاومت و اوسو .

د دوشمنۍ او ضد په وړاندې صبر او حوصله د جرئت او زړورتيا نښه ده .

يو کس، خو چې جرئت او زړورتيا ورسره وي په يو ځای کې اکثريت جوړوي.

له نيوکو سره د مخامخ کېدو وړتيا لرل د زړورتيا بل نوم دی .

مونږ داسې جرئت ته اړتيا لرو څو خپل محدودونکي باورونه ، ناسمې انگېرنې او پلمې وننگوي.

ريښتني زړورتيا په خبرو نه بلکې په عمل ښودل کېږي.

اخلاقي جرئت په ارزښتونو کې ريښه لري.

اصولي خلک زړور دي خو ټول زړور خلک اصولي ندي.

د زړورتيا يوه ځانګړتيا داده چې انسان ته وړتيا وربښي چې له ستونزو سره مخامخ شي، خو ورته تسليمېږي به نه .

هغه قدرت او ځواک چې په مټ يې بېچاره او بېوسه خلک خورول کېږي، جرئت او زړورتيا نه ده

زړورتيا د يوه وخت عمل ندي، بلکې يو اتومات ځواب دی .

زړورتيا او جرئت مونږ ته د ژوند په څلور لارو کې ځواک رابښي.

کله چې د ژوند په بېلابېلو برخو سره مقابله ونشي، هرو شرايطو ته په لازم وخت ځواب ونه ويل شي، نو د ماتې او ناکامۍ احساس به کوي.

ويلای شو چې ثبات د صبر او زړورتيا ترکيب دی.

ډارن خلک له خپل اصلي مرګ څخه مخکې څو ځله مري، خو زړور خلک يوازې يو ځل د مرګ خوند ځکي. (ويليم شکسپير).

لوبغاړي ګټونکي کېږي، لوبغاړي بايلي، لوبغاړي چمتوالی نيسي، لوبغاړي

هڅه کوي، لوبغاړي لوبېږي خو بيرته پاڅېږي، لوبغاړي مخ ته ځي، مهمه نده چې پايله څه ده .

د زړورتيا پر وړاندې تر ټولو لويه آزموينه داده چې له ماتې وروسته زړه مات نشي.

له نورو سره مرسته له خواخوږۍ څخه سرچينه اخلي.

د منطق لرونکو موجوداتو په توګه مونږ کولای شو قصداً د خپل فکر ښې او چلند ته بدلون ورکړو .

د لنډ مهاله ننګونې او کړاو له څنګه تېرېدل اوږد مهاله سرخوږۍ رامنځته کوي.

زړورتيا په بانک د پيسو په څېر نده چې څومره ترې مصرفوې هغومره کمېږي، بلکې څومره زړورتيا چې کاروي هغومره بيرته زياتېږي.

سم تمرين د چمتو اوسېدو لامل کېږي.

کمزوری خلک هېڅکله مخلص کېدلای نشي، او ډارن خلک هېڅکله د چارو په ترسره کولو کې له ځانه زړورتيا نه ښيي.

تجربه ډېره ښه ښوونځی خو فیس يې خورا لوړ دی .

هوښيار خلک له خپلو تېروتنو درس اخلي خو ډېر هوښيار خلک د نورو له تېروتنو درس اخلي.

زمونږ ژوند دومره اوږد ندي چې هر څه د خپلو تېروتنو زده کړو.

د وړتيا او شخصيت ترمنځ توپير دادی چې وړتيا مو يو لوړ ځای ته رسوي، خو شخصيت مو بيا په هماغه موقف کې ساتي .

کرکټر کومه ډالۍ نه بلکې هوښياري ده .

غوره کرکټر لرونکي خلک له خپلو ارزښتونو سره ژوند کوي .

شخصيت وروڼه پرانيږي خو کرکټر بيا هغه پرانيستي ساتي.

شهرت هغه څه دی ې نور خلک زموږ په اړه فکر کوي خو کرکټر بيا هغه څه دی چې مونږ د خپل ځان په اړه پوهېږو چې څه يو.

يو غوره او مسئولانه ژوند هېڅکله د يوه کمزوري شخصيت پر بنسټ نشي کېدلای.

ژوند د روح او اخلاقو سفر دی .

يو غوره کرکټر لرونکی انسان هېڅکله ناسم کار نه کوي که څه هم چې پوه شي چې هېڅوک يې نشي ليدلای .

د استقامت او ضدبارۍ ترمنځ يوه کرښه شته او هغه شهرت دی .

نور بيا





تأثیر عوامل متغیر فردی در استرس شغلی

عواملی را که از راه‌های گوناگون موجب استرس شغلی می‌شوند می‌توان چنین برشمرد: عواملی که به فرد بستگی دارند، عواملی که به محیط بستگی دارند و کنش‌های متقابلی که میان این عوامل (فردی و محیطی) رخ می‌دهد. ویژگی‌های شخصیت، منطقی است. بپذیریم، رفتارهایی که از فرد و محیط کار سر می‌زند؛ یعنی پاسخی که به خواست‌های شغلی‌اش می‌دهد و کنش‌های متقابلی که با همکاران دارد، مانند آیینۀ تمام نما است که تصویر کلی کنش‌های متقابل او را در دیگر حوزه‌های زندگی نشان می‌دهد. از این رو، برای ما اهمیت دارد تا بدانیم که این ویژگی‌های شخصی که در دیگر حوزه‌های زندگی بررسی شده‌اند، چگونه در تجربه‌ی شاغل در محیط کار اثر می‌گذارند. در این بحث، دو ویژگی شخصیتی را بررسی می‌کنیم: الگوی رفتاری نوع الف و احساس کنترل. الگوی رفتاری؛ یکی از طرز فکری که درباره‌ی افراد و شخصیت آن‌ها قبول عام یافته‌است، مبتنی بر مفهومی است که هم میان متخصصان از اعتبار زیادی برخوردار است و هم میان افراد عادی رواج دارد که این مفهوم را الگوی رفتاری نوع الف نامیده‌اند. الگوی رفتاری نوع الف یا شخصیت نوع الف، چند مؤلفه یا جزء تشکیل دهنده دارد، اول آن که فرد دارای شخصیت‌های نوع الف همیشه شتاب‌زده‌اند و چون اغلب

استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عوامل استرس‌زا و آن‌گونه وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیش‌تر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن دیدگاه یک‌سان دارند.

به بیان دیگر؛ استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد معینی بر سر یک شغل معین دست‌خوش آن می‌شود. در این تعریف، چند نکته نهفته‌است: شخص شاغل تا چه اندازه از تجربه برخوردار است (کار آزموده‌است یا تازه کار) میزان قدرت و ضعف او در مقابله با شرایط موجود چقدر است و چه نوع شخصیتی از خود در محیط کار نشان می‌دهد. استرس شغلی چنین‌است: کنش متقابل میان شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای است که خواست‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده‌ی آن‌ها برآید. این تعریف به بافت روابط فرد با محیط نظر دارد و این امکان را فراهم می‌کند تا بتوانیم سهم هر یک از ویژگی‌های فردی شاغل، شرایط کار و تأثیر متقابل آن‌ها را در پدید آمدن استرس شغلی بررسی کنیم.

نشانه‌های استرس شغلی چیست؟

«بیر» و «نیومن» در ۱۹۷۸ سه دسته از نشانه‌هایی را که در شرایط استرس شغلی بروز می‌کنند نام برده‌اند: نشانه‌های روانی، نشانه‌های جسمانی و نشانه‌های رفتاری.

می‌کوشند در زمان محدودی کارهای هرچه بیش‌تری انجام دهند همواره دچار کمبود وقت هستند، از همین رو به علت آن که در یک زمان چند کار را با هم انجام می‌دهند، در صورتی که وقت شان با فعالیت‌های پیش‌پا افتاده تلف می‌شود.

دلایل استرس شغلی چیست؟

• استرس ناشی از ناامنی شغلی: تحولات درون سازمانی، نقل و انتقالات کارمندان، ادغام شرکت‌ها، کنترل‌های شدید، همه و همه احساس عدم امنیت شغلی را ایجاد می‌کنند. بسیاری از کارکنان نمی‌دانند تحولات چه تأثیری در استخدام آنان دارد.

• تکنالوژی‌های پیشرفته: بدون تردید بهره‌گیری از تکنالوژی‌های روز دنیا و فن‌آوری‌های هوشمند منجر به افزایش کارایی در یک سازمان می‌شود. از سویی همین کمپیوتر، گوشی‌های هوشمند، دستگاه‌های فکس و ... از جمله عواملی در ایجاد استرس در فضای کاری است.

• افزایش مسوولیت: حجم کاری زیاد، ساعات کار طولانی، کارهای نیمه تمام، پروژه‌های در دست اقدام و عوامل بسیاری وجود دارند که استرس شغلی را به همراه دارند. افزایش مسوولیت و ارجاع کارهای بیش از حد به فرد، استرس را است. همیشه کارهای زیادی وجود دارند که شاید به موقع انجام نشوند و این تنش موجب آسیب روحی و جسمی می‌شود.

• شرایط بد کاری: سر و صدای زیاد، نداشتن حریم خصوصی، فضای کاری نامناسب و حتی موبل و فرنیچر اداری غیر استاندارد از عواملی هستند که استرس شغلی را افزایش می‌دهند. بسیاری از چالش‌های جسمی و روحی مربوط به شرایط بد کاری و عدم حمایت مدیران از کارکنان در رسیدن به شرایط مطلوب می‌باشد.

کنترل استرس شغلی

• آموزش منابع انسانی و بالا بردن توان علمی و تجربی کارکنان بهترین راه برای کسب جایگاه بهتر در سازمان و ایجاد احساس امنیت شغلی است. کارمندانی که توانایی بیش‌تری دارند، کم‌تر زیر تأثیر تغییرات درون سازمانی قرار گرفته و جایگاه شغلی مناسب‌تری دارند. تلاش برای یادگیری راه‌های مقابله با استرس در زندگی منجر به تصمیم‌گیری بهتر و کنترل بحران شغلی می‌شود.

• مثبت اندیشی: رهاکردن افکار منفی و بهبود خلق و خوی فرد تأثیر مثبت در بهبود روحیه و سازگاری با تحولات درون سازمان دارد. افرادی که به لحاظ فردی شخصیت قوی‌تری دارند کنترل بیش‌تری در محیط‌های استرس‌زای کاری نشان می‌دهند.

• آماده سازی ذهنی: با همه تلاش‌هایی که انجام می‌شود، همیشه احتمال بروز حوادث غیر مترقبه وجود دارد. برای کنترل استرس شغلی باید آمادۀ هر تحولی بود. کسانی که آمادگی روبه‌رو شدن با تغییرات را دارند، چشم‌انداز روشنی از آینده داشته و بر اوضاع مسلط تر هستند.

• آموزش مدیریت زمان: مثبت اندیشی و ارزیابی مثبت شرایط یک ترفند عالی برای دوری از استرس شغلی است منوط به این که مدیریت زمان را فراموش نکنید. کمبود وقت همیشه استرس‌زا بوده و روی عمل کرد فردی تأثیر منفی دارد.

استرس شغلی در محیط کار و راه‌های جلوگیری از آن

آدمی برای آن که به طرز بهنجاری (عادی) به کار و کوشش بپردازد بایستی کمی استرس احساس کند. برانگیختگی هیجانی ملایم آدم‌ها را در جریان اجرای کاری که برعهده دارند هوشیار نگه می‌دارد.

آدمی هنگام روبه‌رو شدن با استرس، به آن دسته از الگوهای رفتاری روی می‌آورد که پیش از آن برایش کارایی نداشته‌است؛ به عنوان مثال یک آدم محتاط ممکن است. محتاط‌تر هم شود و سرانجام به کلی کناره بگیرد و یک آدم پرخاش‌گر ممکن است کنترل خود را از دست بدهد و بی‌مهابا همه چیز را در هم بکوبد. اعتقاد بر این است که بیماری‌هایی مانند حساسیت‌ها، سردردها، فشار خون، ناراحتی‌های قلبی، زخم‌های گوارشی با فشار هیجانی ارتباط دارند. عموم مردم بیش‌تر وقت مفید خود را در محیط کار می‌گذرانند، به همین دلیل شرایط محیط کار اهمیت بسیاری در تأمین سلامت جسمانی و روانی آن‌ها دارد و به اختصار برخی از عوامل که تأثیر زیادی در ایجاد استرس ناشی از کار دارند در زیر ذکر گردیده‌است.

شرایط کاری، تراکم کاری، ابهام نقش، تعارض شغلی، مسوولیت، روابط با مافوق، روابط با زیردستان، روابط با همکاران، عدم امنیت شغلی...

شرایط کاری

عواملی چون شرایط نامطلوب کاری، تندکارکردن، تلاش طاقت فرسای فیزیکی، ساعات بسیاری را در محیط کار گذراندن و پرکاری مفرط موجب اختلال در سلامت روانی می‌شود. کار خسته کننده و تکراری و محیط نامطلوب فیزیکی و روانی از جمله: سروکار داشتن با افراد تندخو و همکاران پرخاش‌گر افزون بر اختلال سلامت روانی، سبب کاهش سلامت جسمانی هم می‌شود. این افراد زودتر و بیش‌تر از افراد دیگر به بیماری مبتلا می‌شوند و دیرتر بهبود می‌یابند.



تراکم کاری

بعضی افراد زمانی که خیلی نزدیک با دیگران کار می‌کنند، احساس ناراحتی می‌نمایند. در حالی که اگر عده‌ای در کنار بقیه کار نکنند احساس تنهایی می‌کنند. در هر حالت، تراکم کاری (مثبت یا منفی) می‌تواند سبب ایجاد استرس گردد.

ابهام نقش

اگر شخص اطلاع کافی از شغل و کاری که به عهده گرفته نداشته باشد بدین معنا که اهداف کاری وی چنانچه باید و شاید واضح و صریح نباشد و او نتواند با این اهداف و انتظارات خود، همکاران و مسوولیت‌های محوله ارتباط درستی برقرار سازد، این حالت سبب بروز افسردگی کاهش اعتماد به نفس، عدم احساس رضایت از وضع زندگی، عدم رضایت شغلی و کاهش انگیزه شغلی می‌شود.

تعارض شغلی

اگر شخص در محیط کار خود با وظایف یا نیازهایی مواجه شود که واقعاً علاقه‌ای نسبت به انجام آن‌ها نداشته و یا این که قبلاً تصویری از انجام آن کارها در ذهن نداشته باشد. متداول‌ترین مورد در این زمینه هنگامی دیده می‌شود که فرد بین دو گروه گوناگون که دو خواست و دو هدف متفاوت دارند واقع شود و به دو سو کشیده شود و یا در شرایطی قرارگیرد که میان خواسته‌ها و انتظاراتی که از او می‌رود تعارض وجود داشته باشد. افرادی که به مشاغل اداری و تخصصی اشتغال دارند، بیش‌تر از دیگران در معرض این فشارها قرارداشته و آسیب پذیرتر اند.

مسوولیت

مسوولیت؛ موجب استرس است و به گونه چشم‌گیری به افسردگی اضطراب منجر می‌شود. هرچه میزان مسوولیت فرد در برابر دیگران بیش‌تر شود، وی باید دقت و زمان بیش‌تری را در واکنش و برخورد با سایرین صرف کند که در نتیجه استرس نیز بیش‌تر خواهد شد. مسوولیت افراد به میزان قابل توجهی با سگرت کشیدن، فشارخون و میزان کلسترول خون در ارتباط است. خطر ابتلا به بیماری‌های گونه‌گون جسمانی و روانی به افرادی که مسوولیتی را در برابر اشیا برعهده دارند به مراتب کم‌تر است.

روابط با مافوق

در شرایطی که کارکنان رییس خود را فرد با فکر و ملاحظه کار احساس می‌کنند، روابط دوستانه‌ای ایجاد می‌شود که بر مبنای اعتماد متقابل احترام و صمیمیت بوده و سبب عدم بروز استرس بر کارکنان خواهد

شد. کارکنانی که احساس کنند رییس مراعات آن‌ها را نمی‌کند و نسبت به منافع آن‌ها بی تفاوت است، تحت استرس بوده و بیش‌تر در معرض اختلال روانی هستند.

روابط با زیردستان

دعوت به تقسیم کار و مشارکت می‌تواند در برخی از مدیران سبب بروز استرس از جمله احساس تنفر و اضطراب گردد. برخی از عوامل در بروز این پدیده سهیم هستند: ناهم‌آهنگی و ناهمسانی توانایی‌های فردی با توقعاتی که از او می‌رود، ممکن است وی در معرض تعارض روانی قرار گیرد، مثلاً در جزیی‌ترین کارها دخالت کند و هم انتظار مشارکت و تقسیم کار داشته باشد یا ممکن است زیردستان و افرادی که او ریاست آن‌ها را عهده داراست از همکاری و مشارکت در امور خود داری کنند.

روابط با همکاران

نبود روابط خوب میان همکاران، عامل اساسی و محور بی‌اعتمادی عدم صمیمیت و رقابت ناسالم یکی از عوامل مهم موجد استرس است. روابط خوب و سالم می‌تواند علاوه بر سلامت روانی سبب تعادل میزان کورتیزول (هورمون مهم بدن که نقش اساسی در تسریع بهبود آسیب دیدگی دارد) کاهش فشار خون و میزان مصرف دخانیات گردد.

عدم امنیت شغلی

در شرایط کنونی دنیا، هیچ شغلی دایمی نیست. حفظ شغل و بقای آن بستگی به میزان فعالیت خود فرد دارد؛ ولی عدم آگاهی از این موضوع سبب ترس از کنار گذاشته شدن (لغو یا اتمام قرارداد مؤقت) و بازنشستگی یکی از فشارهای روانی است. چنین حالتی سبب می‌شود که فرد پیش از آن که به گونه طبیعی از کار بازنشسته شود، احساس فرسودگی و کسالت روحی کند. ترس از تنزل مقام یا کنار گذاشته شدن در افرادی که می‌دانند به مدارج بالا و بالاترین سطح پیشرفت در کار خود رسیده‌اند، بسیار شدیدتر است. این افراد به پرکاری می‌پردازند تا هم‌چنان خود را در اوج نگه‌دارند و درعین حال می‌کوشند عدم احساس امنیت شغلی را مخفی کنند و بدین ترتیب بیش از پیش در معرض استرس قرار می‌گیرند.

نشانه‌های استرس شغلی

- عبارت اند از: نشانه‌های روانی، نشانه‌های جسمانی و نشانه‌های رفتاری
- نشانه‌های روانی: نارضایتی، افسردگی، اضطراب، ملامت، احساس ناکامی، انزوا و بی‌زاری.
 - نشانه‌های جسمانی: مشکل‌تر می‌توان تشخیص داد مانند: سردرد

بیماری‌های قلبی و عروقی و انواع آلرژی‌ها، اختلال در خواب و ناراحتی‌های تنفسی را می‌توان نام برد. نشانه‌های رفتاری که خود بر دو نوع است: نشانه‌های رفتاری فردی مانند خود داری از کارکردن، مصرف روزافزون دارو، پرخوری و یا بی‌اشتهایی رفتار ستیزه جویانه در برابر خانواده. به طور کلی نشانه‌های رفتاری پیامدش به سازمان یا تشکیلات اداری برمی‌گردد؛ از جمله غیابت از کار، رهاکردن شغل، افزایش حوادث ناشی از کار و فقدان بهره‌وری.

به گونه‌ی فشرده، استرس شغلی را می‌توان با توجه به نشانه‌هایی که در فرد ظاهر می‌شوند؛ مانند زخم‌معه، خلق و خوی افسرده یا دشمنی و عناد ورزی مشاهده کرد و هم‌چنین استرس را می‌توان با ملاحظه‌ی عمل کرد فرد در محیط کار مانند غیابت از کار یا از دست دادن بهره‌وری تشخیص داد.

استراتژی‌های مربوط به استرس شغلی

شناسایی علایم هشداردهنده: زمانی که کارگر در کار غرق می‌شود اعتماد به نفس خود را از دست می‌دهد و ممکن است کج خلق و کناره‌گیر شود. نتیجه‌ی این وضعیت بهره‌وری کمتر است و کار ارزش خود را از دست می‌دهد. نادیده گرفتن علایم هشداردهنده‌ی استرس شغلی منجر به چالش سلامتی فیزیکی و احساسی می‌شود. علایم هشداردهنده‌ی اولیه عبارت اند از:

- نگرانی، کج خلقی؛
- احساس افسردگی؛
- کناره‌گیری اجتماعی؛
- خستگی، مشکل خواب؛
- مشکل تمرکز؛
- گرفتگی عضلاتی یا سردرد؛
- از دست دادن میل جنسی؛
- استفاده از الکل یا مواد مخدر برای تحمل مشکلات.

از خودتان مراقبت کنید!

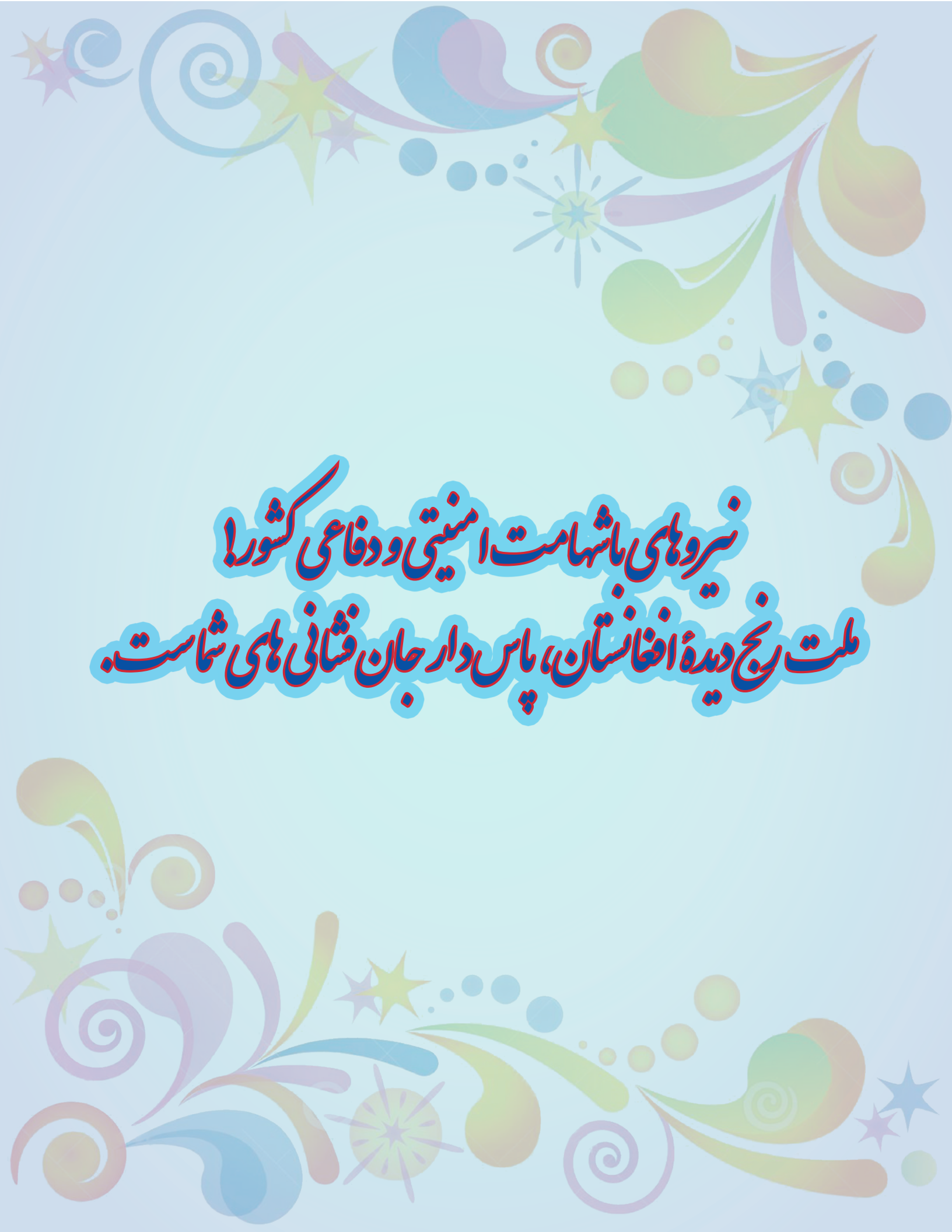
وقتی استرس کار در عمل کرد شغلی و زندگی فردی مداخله می‌کند و تأثیرات نامطلوبی بر سلامتی می‌گذارد باید کاری انجام دهید. وقتی نیازها برآورده شوند، قوی‌تر و انعطاف‌پذیرتر خواهید شد. مسایل کوچکی می‌توانند خلق و خو را بهبود ببخشند، انرژی را افزایش دهند

و سبب احساس کنترل شوند.

این مسایل عبارت اند از:

- ۱- ورزش منظم حتا اگر به وظیفه‌ی روزمره هم تبدیل شود، باز هم تسکین‌دهنده‌ی قوی استرس است.
- تمرینات هوازی سبب افزایش ضربان قلب و تعریق می‌شوند، انرژی را افزایش می‌دهند، تفکر را شفاف می‌سازند و ذهن و بدن را آسوده می‌کنند.
- ۲- خوردن غذا در وعده‌های کوچک و مکرر به ثابت نگاه داشتن قند خون، انرژی و تمرکز کمک‌تان می‌کند. این کار جلو تغییرات خلق و خو را می‌گیرد.
- ۳- مصرف الکل سبب بیش‌تر شدن نگرانی‌ها می‌شود. نوشیدن الکل به منظور کاهش استرس شغلی، ممکن است موجب سوءاستفاده و اعتیاد شود. سیگار کشیدن در هنگام استرس و غرق شدن در کار هم ممکن است به نظر آرامش‌بخش باشد؛ اما نیکوتین تحریک‌کننده است و موجب نگرانی بیش‌تر می‌شود.
- ۴- استرس می‌تواند موجب بی‌خوابی شود. بی‌خوابی هم موجب استرس و عدم تعادل احساسی می‌شود. برای خواب‌تان زمان‌بندی داشته باشید؛ هدف‌تان باید هشت‌ساعت خواب در شب باشد.
- ۵- روابط نزدیک برای غلبه بر دوره‌های استرس حیاتی هستند. به اشتراک گذاشتن احساسات با اعضای خانواده و دوستان، به ویژه به صورت رو در رو، به تسکین استرس کمک می‌کند.





نیروهای باشهامت امنیتی و دفاعی کشور
ملت رنج دیده افغانستان، پاس دار جان فشانی های شماست.



KAAR

Quarterly Journal of
The Ministry of Labor and Social Affairs
Volume:20th
Winter 2020