



وزارت کار و امور اجتماعی
شماره بیست و دوم، بهار ۱۴۰۰

گسترش فرصت‌های شغلی...

گفتگو با معین امور اجتماعی

نگاهی به فعالیت‌های معینیت امور کار

د پوهنتونونو او علمي مرکزونو صنعت او تولید

پانگه اچونه او د افغانستان پر اقتصاد یې اغېزې

تسريع روند ساخت و ساز پرورشگاه‌ها و کودکان‌ها



فصل نامه کار و اجتماع

شماره بیست و دوم، بهار ۱۴۰۰

صاحب امتیاز: وزارت کار و امور اجتماعی

فهرست مطالب

.....سخن نخست	۲
.....گفتگو با معین امور اجتماعی	۵
.....د پوهنتونونو او علمي مرکزونو صنعت او تولید	۷
.....گسترش فرصت‌های شغلی	۹
.....د آزاد بازار گټې او زیانونه	۱۲
.....آموزش و یادگیری در سازمان	۱۴
.....د سولې اقتصادي اغېزې	۱۵
.....کار	۱۷
.....نگاهی به فعالیت‌های معینیت امور کار	۱۸
.....مالي کال (Fiscal year)	۱۹
.....تسريع روند ساخت و ساز پرورشگاه‌ها و کودکانستان‌ها	۲۱
.....قانون کار	۲۳
.....پانگه اچونه او د افغانستان پر اقتصاد يې اغېزې	۲۵
.....حسادت	۲۸
.....کاروباری پوهه	۳۰
.....فشرده‌ای از کارکردها و دست‌آوردهای وزارت کار و امور اجتماعی	۳۲
.....تلاش در معیاری‌سازی و گسترش فن و حرفه	۳۳
.....په اقتصادي بحران، کم کاری یا بیکاري کې مالي سرچینې او د گټې وټې چل ول	۳۵
.....تجارت بین الملل	۳۷
.....گفتگو با رییس عمومی کودکانستان‌ها	۴۱
.....د شخصیت په باره کې د فروید د نظریې کره کتنه	۴۳
.....مبانی فرهنگ، فرهنگ‌سازمانی و اهمیت آن	۴۵
.....نگاهی به ادبیات غنایی	۴۸
.....اعتیاد به مواد مخدر و عوامل آن	۴۹
.....بې کاري	

ریاست اطلاعات و ارتباط عامه
آمریت اطلاعات و نشرات

مدیر مسوول
فاطمه بره کی

طرح و برگ‌آرایی
محمدماهر آریا

پښتو مصحح
احمدزی هیواددوست

ویراستار فارسی
مینه کشکی

عکاس
حمیدالله اعتبار

شماره تماس
۰۷۴۹۴۵۶۳۳۷

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

چیستی و چرایی بودجه اشتغال محور

از نگاه دولت داری؛ یکی از اهداف اساسی بودجه سالانه، کاهش بی‌کاری و جلوگیری از تورم در بازارکار کشورها می‌باشد. بودجه اشتغال محور؛ به معنای اولویت دادن به گرایش‌های بازارکار، وضعیت اشتغال و مصونیت اجتماعی، تغییر شیوه ارزیابی وضعیت ناداری در کشور، تدوین پالیسی‌ها و کاهش آن، ارائه برنامه‌های اشتغال فراگیر، توسعه اشتغال پایدار در مناطق روستایی، تغییر دیدگاه‌ها و عمل کرد رهبری سیاسی کشور در مسایل مرتبط به کار و اشتغال و قرار گرفتن موضوع در صدر آجندای کاری دولت، بخش خصوصی شرکای اجتماعی و همکاران بین‌المللی و همچنان کارآفرینی در اولویت سیاست‌های مالی و پولی دولت‌ها می‌باشد.

به بیان دیگر؛ می‌توان گفت که اهداف سیاست مالی نیز ایجاد اشتغال کامل، پایدار بودن قیمت‌ها، ثبات و تداوم رشد اقتصادی، عرضه مناسب خدمات عمومی، تخصیص بهینه منابع، توزیع درآمد و تشکیل سرمایه می‌باشد.

از آن جایی که بی‌کاری و چالش‌های موجود در بازارکار، یکی از مشکلات اساسی در افغانستان بوده و بدون تردید که بودجه نیز مهم‌ترین سند مالی و اقتصادی کشور پنداشته می‌شود. از سویی هم ساختار و میزان بودجه به گونه مستقیم و غیرمستقیم بر متغیرهای مهم و کلیدی اقتصاد از جمله: تولید، رشد اقتصادی، تورم و اشتغال تأثیرگذار است. بنابراین، باید این انتظار را داشت که دولت استراتژی‌های مشخصی را در پیوند به وضعیت اشتغال در بودجه سالانه در نظر بگیرد که از طریق آن بتواند بسیاری از مشکلات اقتصادی، اجتماعی و بی‌کاری را از میان بردارد. در شرایط کنونی و با توجه به آینده کشور، یکی از موضوعاتی که نسبت به سایر موضوعات در سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها مورد توجه می‌باشد، این است که دولت برای بیرون رفت از چالش‌های اجتماعی، اقتصادی و بی‌کاری به ویژه در پیوند به دانش‌آموخته‌گان کشور، چه تدابیری را اتخاذ خواهد کرد (با توجه به این که سالانه هزاران جوان در کشور مصروف فراگیری دانش و فراغت از رشته‌های گوناگون اند، بدیهی است که رویکردهای بودجه نیز می‌تواند بخش مهمی از پاسخ‌های لازم را بدهد؛ چرا که انتظار بر این است تا رویکردهای بودجه باید افزون بر تخصیص منابع عمومی و جهت‌دهی منابع بخش خصوصی، کارکرد سیاست‌های مالی دولت را نیز دنبال کند. به عبارت دیگر؛ دولت‌ها برای بیرون رفت از چالش‌های اقتصادی، اجتماعی و بی‌کاری، می‌توانند از ابزارهای گوناگون بودجه‌ای مالی از جمله مالیات، دست‌مزد کارکنان، درآمدهای گمرکی و همانند آن‌ها بهره بگیرند تا زمینه بیرون رفت از رکود و بی‌کاری فراهم گردد؛ زیرا بودجه ملی در ایجاد اشتغال نقش مهم دارد ناامنی‌ها و نبود آینده روشن سبب گردیده تا بسیاری از سرمایه‌گذاری‌ها صورت نگیرد؛ چرا که سرمایه‌گذاران داخلی و بیرونی به دلیل مبهم بودن آینده کشور حاضر به پذیرفتن خطر سرمایه‌گذاری در کشور نبوده و همین مورد سبب تشدید شرایط بی‌کاری در کشور شده است.

با نگاه اجمالی به ساختار بودجه، به راحتی می‌توان فهمید که دولت برای حل مشکل بی‌کاری سه سیاست متفاوت را از جمله؛ استخدام و جذب کارمندان بیش‌تر در سازمان‌های دولتی را شاید بتوان نخستین اقدام دولت در کاهش بی‌کاری در کشور دانست؛ دوم پروژه‌های انکشافی که از سوی دولت در بخش‌های گونه‌گون اقتصادی و در ولایات گوناگون شکل می‌گیرد نیز فرصت‌های اشتغال را ایجاد می‌کند. به گونه مثال؛ ساخت‌وساز زیربناها مانند سرک‌ها، تعمیرات مکاتب، شفاخانه‌ها و... سبب رشد اقتصادی و ایجاد اشتغال خواهد شد سوم مصارف بودجه دولت همچنان سبب ایجاد اشتغال در سکتور خصوصی می‌گردد. به گونه‌ای که با توسعه فعالیت‌های دولت و اجناس و خدمات از طریق بخش خصوصی فراهم می‌گردد. به عبارت دیگر، به هر اندازه‌ای که میزان خرید اجناس و خدمات از سوی دولت بیش‌تر شود، به همان اندازه فرصت‌های اشتغال در سکتور خصوصی نیز افزایش می‌یابد.

در پایان می‌توان گفت که بودجه یکی از مهم‌ترین برنامه‌های مالی شمرده می‌شود و تلاش دولت و وزارت کار و امور اجتماعی بر این است در خصوص، کارآفرینی، حفظ اصلاحات، بهبود امور مالی و ارزیابی‌های معیاری که همه ساله انجام می‌شود، نسبت به سال پیش گواه بهبود و پیشرفت باشد؛ چون به هرپیمانه که این شفافیت و پاسخ‌گویی بیش‌تر باشد، سبب افزایش تصمیم‌گیری‌های دقیق‌تر مبتنی بر واقعیت خواهد شد و این موضوع سبب می‌گردد که سرمایه‌گذاری‌ها به گونه بهتر و هدفمند صورت گیرد که با توجه به رویکردهای بالایی؛ وزارت کار و امور اجتماعی نیز همواره در تلاش آن است که بودجه سالانه خود را با روش‌های معتبر، تخمین و مورد ارزیابی قرار دهد و این امر، سبب خواهد شد که نیازمندی‌ها، سطح مصارف و عواید این وزارت به گونه حقیقی و واقعی آن پیش‌بینی گردد.

گفتگو با معین امور اجتماعی



شناسایی، تشخیص و تثبیت اқشار آسیب‌پذیر و ثبت اطلاعات آن‌ها در سطح کوچک مانند زنان بیوه و کودکان آسیب‌پذیر؛ تلاش برای شناسایی ریشه و علت آسیب‌پذیری و همچنین مشکلات و چالش‌ها و موانعی که اқشار آسیب‌پذیر با آن رو به رو هستند و آرایه راه حل برای این مشکلات؛ ایجاد، پیشنهاد و آرایه طرح، برنامه‌ها و کارشیوه‌های تطبیقی و قابل اجرا (طرز العمل‌ها) در رابطه با کتگوری‌های آسیب‌پذیر شامل گدایان، کهن سالان، زنان خودسرپرست، خانواده‌های بی‌بضاعت معتادان، طرح صندوق زکات و ...؛ طرح مقررۀ حمایت اجتماعی و تلاش برای تقویت و انکشاف آن؛ تلاش در جهت تأمین مصئونیت اجتماعی، تأمین اجتماعی و مساعدت با اқشار آسیب‌پذیر جامعه شامل زنان بیوه و خودسرپرست، کهن سالان، اطفال معروض به خطر، معتادان خانواده‌های بی‌بضاعت و سایر اқشار آسیب‌پذیر و آرایه خدمات حمایتی به آن‌ها؛ آرایه برنامه‌های آموزشی برای ارتقای دانش کارمندان اجتماعی به هدف بسیج فعالیت‌ها و هم‌آهنگی برای بهبود پالیسی و استراتیژی حمایت اجتماعی و برنامه کاهش فقر؛ جلب همکاری نهادها و مؤسسات ملی و بین‌المللی که در بخش مصئونیت اجتماعی، رفاه اجتماعی حمایت‌های اجتماعی فعالیت و عرضه خدمات می‌نماید و تحکیم ارتباط و همکاری مشترک با آن‌ها برای رسیدن به اهداف تأمین اجتماعی تقویت و انکشاف دیپارتمنت کار اجتماعی با هدف فارغ التحصیل شدن افراد مسلکی و تلاش برای ارتقا و انکشاف آن، حمایت اطفال یتیم و بی‌سرپرست، اطفال متخلف از قانون، اطفال اختطاف شده، اطفال قربانیان قاچاق انسان، اطفال معلول (ذهنی و فیزیکی)، اطفال محروم از مراقبت والدین، اطفال مجبور به ازدواج‌های پیش از وقت و اجباری اطفال مهاجر و بی‌خانمان، اطفال معتاد به مواد مخدر، اطفالی که از روند آموزش و پرورش باز مانده‌اند، اطفالی که مورد سوء استقاده

در این شماره مجله، گفتمانی داریم با محترم غلام حیدر جیلانی؛ معین امور اجتماعی و امیدواریم که بتوانیم به پرسش‌های شما خواننده‌گان گرامی پاسخ آرایه نماییم.

جناب معین صاحب، درود بر شما!

از این که جهت انجام گفتمان و پاسخ‌گویی به پرسش‌های ما و خواننده‌گان مجله، وقت تان را در اختیار ما گذاشتید، سپاس گزاریم.

به عنوان نخستین پرسش، لطف نموده در مورد ساختار وزارت به ویژه تشکیل معینیت امور اجتماعی و بخش‌های کاری آن به گونه فشرده معلومات آرایه نمایید؟

معینیت امور اجتماعی با توجه به کتگوری‌های گوناگون جامعه در افغانستان، وظایف اساسی چون طرح پالیسی‌های اجتماعی، عرضه خدمات اجتماعی، رهبری آجندای محافظت اطفال و اқشار آسیب‌پذیر و تمامی برنامه‌های امور اجتماعی را عهده دار می‌باشد. این معینیت در تشکیل خویش دو ریاست عمومی (ریاست عمومی کودکستان‌ها و ریاست عمومی پرورشگاه‌ها) و دو ریاست (تنظیم تأمینات اجتماعی و شبکه محافظت اطفال) را دارد که زیر چتر چهار ریاست یاد شده در نخست روند تسهیل عرضه خدمات اجتماعی، هم‌آهنگی و مدیریت منابع در حوزه اجتماعی را به پیش می‌برد و دوم عرضه خدمات انکشاف دوره اولیۀ طفولیت (کودکستان‌ها) و پرورشگاه‌ها را رهبری می‌کند. نقش این معینیت باتوجه به ماهیت آن، پالیسی‌ساز و هم‌زمان اجرایی می‌باشد. در ساختار کنونی، صرف به امور اطفال و اқشار بی‌بضاعت می‌پردازد.

معینیت امور اجتماعی، چگونه خدمات را برای هم‌میهنان ما به ویژه اطفال و اқشار آسیب‌پذیر جامعه آرایه می‌نماید؛ اگر پیرامون آن توضیحات دهید بهتر خواهد بود؟

روند سرمایه‌گذاری و جواز دهی به تعداد پنج‌هزار طفل از طریق سکتور خصوصی زیر پوشش کودکان‌ها قرار دارند. در مورد ریاست عمومی پرورشگاه‌ها در سطح کشور که بخش بزرگی از اطفال یتیم و بی‌سرپرست را زیر پوشش خود دارد، باید بگوییم که هم‌اکنون به تعداد (۹۳۱۸) تن از اطفال یتیم، بی‌بضاعت و بی‌سرپرست از طریق ۶۸ پرورشگاه دولتی و خصوصی (۲۸ دولتی ۴۰ خصوصی) به گونه ۲۴ ساعته در مرکز و ولایات زیر مراقبت و آموزش و پرورش قرار دارند.

قرار بود که کنفرانس ملی مسئولیت اجتماعی برگزار گردد؛ دلیل تأخیر آن چیست و چه زمانی این کنفرانس راه‌اندازی خواهد شد؟
در مورد این مهم، باید بگوییم که تمامی مواد مورد نیاز کنفرانس ملی مسئولیت اجتماعی نهایی شده و قرار بود که امسال برگزار شود. پیش‌نویس نیاز سنجی مسئولیت اجتماعی، نقشه‌برداری مسئولیت اجتماعی و بودجه مورد نیاز کنفرانس مسئولیت اجتماعی به همکاری تخنیکی اداره محترم یونسف تهیه گردیده‌است؛ اما به دلیل این‌که کمپنی (IPC) نمی‌خواست که در افغانستان به خاطر پالیسی‌سازی دفتر ایجاد نماید و شرط وزارت کار و امور اجتماعی و اداره محترم یونسف این بود که باید در افغانستان یک دفتر برای ساختن پالیسی ملی مسئولیت اجتماعی را داشته باشد و کمپنی IPC این مورد را رد نمود بناءً این قرارداد با کمپنی یادشده فسخ گردید. پس از آن، پالیسی ملی مسئولیت اجتماعی دوباره به اعلان سپرده شد که خوش‌بختانه با یک کمپنی افریقایی جنوبی، قرارداد شد و ان‌شاء‌الله در سال جاری و بعد از عقد پلان با اداره محترم یونسف و همکاری این نهاد، کنفرانس ملی مسئولیت اجتماعی برگزار خواهد شد.

تا اکنون چقدر موفق شده اید تا اعتماد و همکاری مؤسسات ملی و بین‌المللی را برای پشتیبانی از افشار آسیب‌پذیر جلب نمایید؟
ما همیشه در تلاش استیم تا اعتماد و همکاری‌های مالی مؤسسات و نهادهای کمک رسان داخلی و خارجی را جهت کمک رسانی به افشار آسیب‌پذیر کشور جلب نماییم و به فضل خداوند توانستیم تا حد امکان همکاری‌های داخلی و بیرونی را جلب نماییم؛ چنانچه در همین اواخر توانسته‌ایم با جلب کمک‌های مؤسسات ملی و بین‌المللی و شرکت‌های داخلی به تعداد (۱۳۲۳۶) خانواده نادر و بی‌بضاعت کمک نماییم و امسال قصد داریم تا با ۵۰ مؤسسه ملی و بین‌المللی در زمینه پشتیبانی اجتماعی همکاری نماییم. از جمله، تطبیق برنامه حمایتی آزمایشی توزیع کوپون (مواد غذایی) برای (۱۷۵۰۰) خانواده نادر و بی‌بضاعت ولایت‌های کابل، بامیان، بلخ و بدخشان به کمک مالی و تخنیکی سازمان خوراکی جهان؛ مساعدت‌های مواد غذایی برای (۹۰۰۰۰) خانواده نادر و بی‌بضاعت در شهر کابل به کمک مالی سازمان غذایی جهانی؛ سروی و معرفی ۵۰۰ خانواده نادر و بی‌بضاعت از تمامی نواحی شهر کابل از سوی کارمندان اجتماعی ریاست تنظیم تأمینات اجتماعی جهت مساعدت مواد غذایی و غیرغذایی با شرکت محترم ام تی ان MTN هم‌آهنگی در روند توزیع مواد غذایی برای (۲۸۹۲) خانواده نادر و بی‌بضاعت در ولسوالی‌های خمکنی، علی خیل و احمد آباد ولایت پکتیا در همکاری سازمان جهانی غذا (WFP).

آیا برنامه‌ای وجود دارد تا برای تشخیص بهتر و بیش‌تر افشار آسیب‌پذیر در کشور یک سروی ملی و همه‌جانبه صورت گیرد؟
سروی، شناسایی و تثبیت افشار آسیب‌پذیر از طریق این معینیت انجام

جنسی قرار می‌گیرند و سایر کتگوری‌ها از طریق مدیریت قضایا مراقبت و ادغام مجدد، توسط کارمندان اجتماعی و سایر کارمندان این ریاست؛ تطبیق قانون تخلفات اطفال و استفاده از بدیل‌های حبس و حجز برای اطفال متخلف و ادغام مجدد آن‌ها به خانواده و جامعه، فراهم آوری امکانات اقتصادی و اجتماعی به خانواده‌های نادر و بی‌بضاعت زنان بیوه و خودسرپرست و حمایت‌های اقتصادی و اجتماعی برای کهن‌سالان (زن و مرد) به هدف پشتیبانی اقتصادی از افشار آسیب‌پذیر و کاهش فقر.

در بخش محافظت اطفال: وزارت کار و امور اجتماعی و به ویژه معینیت امور اجتماعی هم‌چون مرجع سکتوری اطفال، غرض حمایت، محافظت و مراقبت ۲۳ کتگوری اطفال در معرض خطر در کشور و همچنان غرض ایجاد فضای مناسب زنده‌گی رشد، انکشاف، و بقای اطفال در کشور خدمات متعددی را به اطفال ارایه می‌کند؛ حفظ و مراقبت اطفال بدون والدین/ سرپرست قانونی غرض فراهم آوری امکانات زنده‌گی درس و تعلیم و تفریح در پرورشگاه‌ها در سراسر کشور؛ کودکان‌ها برای رشد و انکشاف اطفال، افتتاح و گسترش مراکز حمایتی اطفال در معرض خطر در کشور، رهبری شبکه محافظت اطفال (CPAN) در نزدیک به ۲۰۰ ولسوالی کشور و تعقیب قضایای محافظتی اطفال از طریق آن، ایجاد هم‌آهنگی میان دست‌اندرکاران محافظت اطفال، سکرتریت کمیسیون ملی حمایت از حقوق طفل و رهبری تخنیکی جلسات کمیسیون ملی حمایت از حقوق طفل، کمیته تخنیکی حمایت از حقوق طفل و کمیته‌های ولایتی تخنیکی حمایت حقوق طفل.

آقای جیلانی! در بخش مسئولیت اجتماعی چه کارهایی صورت گرفته‌است؟

در بخش مسئولیت اجتماعی ما فعالیت‌های گوناگونی را انجام داده و برنامه‌هایی را برای عملی شدن روی دست داریم؛ از جمله ایجاد کمیسیون عالی حمایت اجتماعی در مطابقت به قانون حمایت اجتماعی که هم‌اکنون برای سومین نشست آن آماده‌گی گرفته می‌شود طرح مقررۀ تثبیت و تشخیص اشخاص و خانواده‌های نادر و بی‌بضاعت در هم‌خوانی با قانون حمایت اجتماعی، آماده‌گی برای برگزاری کنفرانس مسئولیت اجتماعی. هم‌چنان در بخش مسئولیت اجتماعی تطبیق دو پروژه بانک جهانی و یونسف، تطبیق برنامه پروژه مسئولیت اجتماعی در ۱۰ ولایت و ۱۶ ولسوالی کشور و زیر پوشش قرارداد (۳۲۰۰۰) خانواده از افشار آسیب‌پذیر به کمک مالی و تخنیکی اداره بانک جهانی، تطبیق برنامه مسئولیت اجتماعی (سفتی نیت) در ولایت بلخ و زیر پوشش قرار دادن (۳۰۰۰) تن از خانواده‌های دارای اطفال زیر سن پنج سال به کمک مالی اداره یونسف؛ هم‌چنان در ۳۳ ولایت کشور به همکاری ادارات سکتوری تحت ریاست‌های کار و امور اجتماعی ولایات، برای (۱۹۴۲۲) خانواده بی‌بضاعت و بی‌سرپرست مساعدت‌های غذایی و غیرغذایی ارایه گردیده‌است و برای ۲۰۰۰ خانواده بی‌بضاعت کمک‌های جنسی و غیرنقدی توزیع گردیده‌است. توزیع مساعدت‌های نقدی برای (۱۰۰۰) خانواده متأثر از بحران کوید (۱۹) در کابل، کاپیسا میدان وردک و بامیان به همکاری مالی اداره محترم یونسف.

در بخش کودکان‌ها و پرورشگاه‌ها چه کارهایی صورت گرفته‌است؟
ریاست عمومی کودکان‌ها مسوولیت ارایه خدمات انکشاف دوره اولیه طفولیت (شیرخوارگاه و کودکان‌ها) را برای اطفال زیر پنج‌سال دارد که نزدیک به (۲۵۰۰۰) طفل از طریق مراکز دولتی و نیز با تسهیل

طفل به کابینه دولت ج.ا.ا. ارایه نماید تا باشد موضوع محافظت اطفال همچون یک برنامه ملی روی دست گرفته شود؛ همچنان در نظر است تا مراکز بدیل های حجر در مرکز و ولایت ها فعال شده تا باشد اطفال متخلف از قانون به سرنوشت سیاه رو به رو نگردیده و منافع علیای شان تأمین و به حقوق قانونی شان دست یابند. ایجاد خط تلفونی کمکی برای اطفال نیز از جمله پلان های روی دست معینیت امور اجتماعی می باشد که در جریان سال روان عملی خواهد شد. افزون بر آن، ایجاد مراکز حمایتی برای اطفال دارای تأخیر ذهنی یکی دیگر از برنامه های ما بوده که این اقدام پاسخ گوی درصدی زیادی از نیازهای محافظتی اطفال دارای تأخیر ذهنی خواهد شد. برعلاوه، صندوق رفاهی اطفال که یک اقدام بی پیشینه می باشد نیز غرض جلب کمک ها برای اطفال روی دست گرفته شده است و به زودی کار تطبیق آن آغاز می شود. ایجاد مراکز حمایتی اطفال در تمامی ولایت ها جهت رسیدگی به موضوعات محافظتی اطفال نیز از جمله برنامه های روی دست در معینیت امور اجتماعی می باشد.

بازپس گیری شبکه عملکرد محافظت اطفال از اداره یونیسیف نیز شامل برنامه های روی دست برای سال های آینده می باشد. ساختن سه طرح در بخش مصئونیت اجتماعی، ایجاد طرح کهن سالان بی بضاعت و ایجاد مرکز حمایتی و صحتی برای آن ها؛ ایجاد طرح حمایت اقتصادی، آموزش و بازگانی های کوچک در بازارکار برای زنان بیوه و خودسرپرست؛ ایجاد طرح منع عمل گدایی به هدف پشتیبانی از اشخاصی که به دلیل ناداری گدایی می کنند؛ ایجاد طرح معتادان به هدف گردآوری و ارایه خدمات صحتی و معالجویی (ادغام آن ها به جامعه)؛ ایجاد طرح بی بضاعتی در شش زون کشور به هدف حمایت های غذایی، مالی و غیر نقدی به خاطر پایین آمدن گراف ناداری در جامعه و عقد تفاهم نامه چهار جانبه میان ادارات محترم مالی، صحت عامه، بانک ملی و وزارت کار و امور اجتماعی جهت پرداخت حقوق جبران خساره از برنامه های آینده این معینیت می باشند.

شده است؛ ولی تا اکنون برنامه ای برای سروی اقشار آسیب پذیر در سطح ملی صورت نگرفته است و نیازمند تلاش بیش تر و همکاری گسترده میان ادارات دولتی و غیردولتی می باشد. هم اکنون می خواهیم یک بانک اطلاعاتی گسترده و مستقل (دیتابیس واحد) به گونه آنلاین ایجاد گردد تا سروی ملی به صورت روشن و شفاف انجام شود و هر مساعدت و همکاری (صحتی، آموزشی، اقتصادی ...) که از سوی هریک از ادارات دولتی و خصوصی به شخص آسیب پذیر ارایه می گردد در آن ثبت شود.

طوری که در بسیاری از کشورهای جهان برای اشخاص بی بضاعت، به ویژه افراد بی کس و سال ماندان مراکز وجود دارد وزارت کار و امور اجتماعی برای پشتیبانی و زیر پوشش قراردادن این اشخاص در کشور چه برنامه هایی دارند؟

وزارت کار و امور اجتماعی در راستای خدمت گذاری به اقشار آسیب پذیر شامل کهن سالان (زن ها و مرد ها) و پشتیبانی از آنان همیشه تلاش می نماید؛ چنانچه طرح توانمندسازی بزرگ سالان به مجلس نمایندگان ارایه شد که از سوی آن مجلس رد گردید که پس از بازنگری و اصلاحات لازم، طرح یادشده آماده و دوباره به پارلمان فرستاده شد. افزون بر آن طرح حمایت از افراد کهن سال دارای تأخیر ذهنی و پشتیبانی شان در مراکز حمایتی زیر کار است و احتمالاً در میانه سال مالی ۱۴۰۰ بودجه مورد نیاز آن از طریق وزارت محترم مالی در نظر گرفته خواهد شد. در پهلوی آن طرح حمایت زنان بیوه و خودسرپرست، به ولایت های کمتر انکشاف یافته به مقامات دیصلاح ارایه گردیده که پس از تایید اجرا خواهد شد.

برنامه ها، طرح ها و نوآوری های شما برای آینده در بخش کاری تان چیست؟

ما همیشه در پی آن استیم تا برنامه ها و پلان های وسیعی را در بخش کاری خود داشته باشیم؛ طوری که در زمینه عرضه خدمات به اطفال معینیت امور اجتماعی در نظر دارد تا برای نخستین بار برنامه ملی دارای اولویت محافظت اطفال را از طریق کمیسیون ملی حمایت از حقوق



د پوهنتونونو او علمي مرکزونو صنعت او تولید



پوهاند محمد بشير دودپال

ارزښت لرونکي ملکیتونه دي چې د قانوني حمايې وړ او د اکاډیمیکي آزادۍ په لرلو سره را منځته کېږي. د پوهنتونونو صنعت، فکري تولید او پوهنیز آثار د اوږدې مودې خلاقانه تفکر، تجربې او څېړنې او یا هم د ژباړو په پایله کې د استقلالیت د لرلو په شرط ټولنې ته د معنوي ارزښتونو په توګه وړاندې کېږي. معمولاً دغه آثار او صنعت دوه ډولونه لري چې یو یې علمي، هنري او ادبي آثار دي چې د کتاب، مقالې، رسالې، جدولونو، پلاکاتونه او نورو په شکل عرضه کېږي او بل یې صنعتي او تجارتي ملکیتونه دي لکه فرمولونه، لابراتوار، تجربوي فارم، طرح او موډلونه. درسي کتابونه هم د متفکرو او تخصص لرونکو افرادو هغه ایجادیات، د کار حاصل او تخلیقات دي چې د خپلې کسبي پوهې، څېړنې او خلاقانه تفکر په اثر یې رامنځته کړي دي. ډیر پخوا د فکري او علمي - فرهنګي آثارو خپرول ډیر محدود و او پخوا وختونو کې د هغو ایجادوونکو او مؤلفینو له خپلو آثارو څخه د کومې مادي ګټې هیله نه لرله، خو په معاصر وخت کې د هغو قانوني ملاتړ موجود دی او د Intellectual property یعنې معنوي شتمني او Intellectual property rights په نوم پیژندل کېږي او دا ټول د اکاډمیکو مقرراتو، لویاڅو او طرزالعملونو په اساس رامنځته شوي دي.

په افغانستان کې د هجري شمسي پنځمې لسیزې په جریان کې د کابل پوهنتون او پولیتخنیک مطبعې د دواړو موسساتو د نشراتو د مدیریت په چوکاټ کې د خپل وخت ډیرې فعالې او د غوره تولید (درسي او مرستیال درسي کتابونو) لرونکې وې. سره له دې چې هغه مهال معمولاً ګستندډ ماشينونه وو چې د سنسېل او مخصوص رنگ په واسطه یې پانې چاپ کولې او د کتابونو پوښ به د ستینو فاکس ماشین په واسطه په ډیر زحمت او لګښت چمتو کېدو. وروسته بیا کابل پوهنتون د حروف چینی ماشینونه

نړۍ په صنعت او تولید سره پرمختګ وکړ؛ دغه صنعت او تولید، دوی د ترقۍ او هوساینې لوړو مدارجو ته ورسول. پرمختللی هیوادونه د روغتیا کړنې، صنعت، ښوونې او روزنې او د ژوند په ټولو ډګرونو کې د حیرانتیا وړ تولید او صنعتونه لري. تحقیق، ابداعات، تالیف او دعلمي آثارو چاپ دپوهنتون صنعت او تولید دی. زموږ د پوهنتونونو یو مشکل دا و چې د علمی کادر د اعضاوو آثار او تالیفات په چاپ شوی شکل ډیر لږ موندل کېدل. په یقین سره ویلای شم چې زموږ څواریکښو استادانو په خپلو ژبو ډیر ښه کتابونه لیکلي دي، خو د چاپ تر پړاو رسول یې د تخنیکي او اقتصادي ستونزو له امله ورته ممکن نه و. د درسي کتابونو چاپ ډیر زحمت او پوره بودجه غواړی. زموږ پوهنتونونو دغه امکانات نلرل. د درسي کتاب د موجودیت ګټورتوب هغه وخت ښه ثابتېږي، چې محصول په رخصتي کې وي. له بده مرغه د کرونا دنازوغي د پېښېدو له امله زموږ پوهنتونونه رخصت شول، دا په داسې حال کې چې آنلاین او غیر حضوري تدریس ته هم پوره امکانات نلرو. هغه مضامین چې درسي کتابونه لري، د هغو کوم غټ تشویش نشته، خو دهغو استادانو د درس شپوه چې یواځې په پرنټس یا دکتې پورې محدوده وه، د دغه ډول مضامینو تعقیبول او د دغې جبرۍ اوږدې رخصتي له امله مصروف کېدل له مشکل سره مخامخ شول. له دې پرته درسي کتابونه جامع او غوره مرجع وي، چې په هغو کې علمی معلومات د اشکالو، شیمې، جدول، اخځ، تمرین او مثالوونو په لرلو سره ډیره ښه ډیوهیدو وړ وي. دې ټولو ته فکري تولید ویل کېږي.

فکري تولید څه دی؟

فکري تولید او د څیړونکو، پوهانو او استادانو صنعت هغه ایجادیات تخلیقات او آثار دی چی هغه له ذهني حالت څخه عيني حالت ته رااوښتی وی. د پوهنتونونو صنعت هغه بشریت ته ګټور، ابتکاري او اوچت

ورسره یوځای سي ډي هم ضمیمه لري، چی پخوا دغه سهولت نه ومهیا. د چاپ شویو کتابونو کیفیت ډیر عالي او د زیاترو یی عکسونه رنگه دي. د درسی کتابونو ترڅنګ یو شمیر مرستیال موادو ته هم ضرورت دی؛ لکه په نسبتاً لوی مقیاس نقشي، د مندلیف د کیمیاوی عناصرو جدول، د ریاضی لوګارتیم جدول، احصایی جدولونه، دطب پوهنځي لپاره د بدن د داخلي سیستمونو چې نوم او لنډه تشریح هم ولری، اطلسونه او داسې نور.

له نن څخه ۵۰ کاله مخکې افغان ساينسپوه م. پټنگ یو د ۸۰×۶۰ سایز باندې یو د عناصرو دورانی جدول ترتیب کړی و، چی د عناصرو بیلابیل خصوصیات دوه سلسلې او ډیر مختصر، خو ضروری معلومات یې په دري او پښتو ژبو لرل، نن ورځ موږ هغسی یو جدول نه لرو. دجیودیزی ادارې دافغانستان یو شمیر سیاسي، زراعتي، دمعادنو، طبیعي او دسیندونو او اېولوګولو دحوزو نقشې درلودې، اوس زموږ پوهنتونونه له دې ډول ګټورو درسي مرستیال مواد محروم دی. یوه نقشه یا یو جدول د یوه ټولګی لپاره کفایت کوی. په دې توګه د پوهنتونو د استادانو پیشنهاد دی چې د درسی کتابونو ترڅنګ موږ یو شمیر مُمد درسي موادو ته اړتیا لرو. که چیرې ډاکتر صیب وردک دې برخه کې یو نوښت ولري، د محصلانو لپاره به یو بل لوی خدمت وی. ډیره ضروری بولو چې د هغو بنسټونو څخه مننه وشي چې دې برخه کې یې مرستې کړې دي:

د المان هیواد هغه مرستې چې د افغانستان له علمی مراکزو په تیره بیا د اقتصاد له پوهنځیو، ساینس، فارمسی او عامه ادارې له پوهنځیو سره یی کړی د قدر وړ دی، ددغه هیواد د DAAD او GIZ برنامو د افغانستان پوهنتونونو لپاره د قدر وړ خدمات کړی دی، د کانراډ اډنار بنسټ (KAS) په جرمنی کې د Eroes کورنی خیریه ټولنی، Factfulness Hans Rosling د افغان- جرمنی د پوهنتونونو د ټولنی او -Afghanistan-Schulen- VUSAF ټولو څخه مننه کیږی، هیله ده دغه ګټور اقدامات دوام ولري. یوځل بیا د ډاکتر صیب یحیی وردک نه مننه، هیله ده د درسی کتابونو د چاپ لړۍ ته دوام ورکړي.



نصب کړل چې د کرنې د پوهنځي، ساینس، ادبیاتو او بشري علومو، طب او فارمسي یو شمېر آثار یې چاپ کړل. د پوهاند صاحب دولتي، پوهاند ثمین، حمزه خېل، پوهاند صدیقي، پوهاند حسنیار، پوهاند الف شاه خدارن، پوهاند صاحب حمیدالله امین، پوهاند صاحب عارض، پوهاند شرف، پوهاند سربابی، پوهاند محبی او ګڼ شمېر نورو درنو استادانو د هغه مهال کتابونه همدا اوس هم په کتابتونونو کې شته، چې د خپلو محتویاتو او علمی ارزښت له مخې بیساری دي.

ورپسې کله چې د لوړو زده کړو وزارت د وزارت تعلیمات عالي په نوم جوړ شو. په ۱۳۵۹ کال دغه وزارت له ایوب خان مېنې یعنې د شورا له ودانۍ څخه اوسنۍ ځای ته راولېږدول شو او ډیر ژر یې مطبوعه هم فعاله شوه. هغه مهال د وزارت اداري مدیر پوهاند صاحب جمدار او پوهنوال شیرین آقا جرأت د وزارت مطبوعه کې پوره زیار وګاله، اما هېره دی نه وي چې پوهنتون پرته له علمي کتابونو یو شمېر نور معنوي او تخنیکي تولیدات هم لرل. د بېلګې په توګه د هنرونو د پوهنځی د هغه مهال یو تن استاد خالد نالان یوه مجسمه طرح او جوړه کړه چې وروسته بیا هغه په «شش درک» کې د صنفی اتحادیو ودانۍ ته ولېږدول شوه چې په رښتیا سره د هنري تجسم یوه ډیره غوره بېلګه وه. همداسې هم د عزیز پردیس هنري آثار چې په ګچ یې کار کاو او د خطاطۍ د ځانګې آثار د یادونې وړ دي. د پوهنتون د محصلانو کلونو د هنري نمایشنامو، د تیاتر د پارچو او آن د موسیقۍ په برخه کې په زړه پورې کار وکړ. همداسې هم د پولیتخنیک د انستیتیوت لابراتوارونو کیفیت د یادونې وړ دی. کله چې کورنیو جګړو زور واخیست په جرمنی کې یو شمیر میشتو افغانانو یو شمیر درسي کتابونه دافغانستان د فرهنګی ودی د ټولنی له لاری خپاره کړل، دغه راز په پېښور کی سايي د څیړنو مرکز د افغانی پوهنتونونو یو شمیر آثار چاپ او نشر کړل. افغان پوهنتون هغه لومړنی خصوصي پوهنتون و چی په تیره بیا د طب په برخه کی یی غوره آثار نشر کړل. دغه چاپ شوي کتابونه هغه وخت هم ټولو پوهنتونو او محصلانو ته کافی نه و او ډیر ژر استهلاک شول. دا ځکه چی نامخدا کال په کال د پوهنتونونو او پوهنځیو شمیر زیات شو او د محصلانو ضرورتونه هم کتابونو ته زیات شول.

د درسي کتابونو تألیف او ترجمه دا خصوصیت لري چې نوی پوهه او نظریات اړاڼه کوي او د محصلانو په روزنه، دتدریس د پروسې ګړندي آسانه، موثر او مثمر کولو او د علمي غنا دبدایینې معیار ګڼل کیږی. درسي کتابونه د یوې ټولنی ارزښتمنه معنوي شتمنی بلل کیږی.

له نیکه مرغه په دې وروستیو کې په جرمنی کې محترم دوکتور یحیی وردک د یوه ډیر عالی نوښت او د افغانستان د پوهنتونو شدید ضرورت ته دځواب ویلو په موخه د درسی کتابونو دچاپ سلسله او مثمره پروژه شروع کړه. محترم ډاکتر صیب یحیی وردک دلورو زده کړو وزارت کې ددې هدف لپاره یو ځانګړی دفتر جوړ او یو فعال او مخلص ټیم یې ځان سره مل کړ. دغه دفتر ته یی اثاثیه او وسایل چمتو کړل. په خپل نوښت یې ډیرو موسساتو سره دمرستی دترلاسه کولو په خاطر اړیکې ونیولی او دپوهنتونونو له استادانو څخه یی وغوښتل چې د چاپ لپاره تالیف شوی درسي کتابونه ورواستوي.

دغه غوښتنه دټولو له خوا په خوشحالی او کورودانی سره ومنل شوه. هغه وخت د لوړو زده کړو وزیر صیب او د وزارت د رهبری هیئت دده ددغه کار زښت ډیر تود هرکلی او درناوی وکړ. دادی اوس له سلو عنوانو زیات درسي کتابونه په لسګونو زره ټوکه د هیواد ټولو پوهنتونو ته چاپ او په کافي اندازه ور رسول شوي دي. ددغو کتابونو یو خصوصیت دادی چې

گسترش فرصت‌های شغلی با ایجاد رابطه میان نهادهای آموزش‌های فنی - حرفه‌ای و بازار کار

نصیر احمد سخی



دولت کسب اولویت نموده؛ اما با آن هم اشتغال‌زایی، تطبیق برنامه‌های انکشافی، اجتماعی و عرضه خدمات رفاهی و عامه که وظایف اساسی دولت‌های مردم سالار را تشکیل می‌دهد، در زنده‌گی مردم نقش مؤثر داشته و دارد و بالتوبه، این مهم روی امنیت اثر گزار می‌باشد. به عبارت دیگر؛ امنیت رفاهی و شغلی، امنیت اجتماعی را به بار می‌آورد.

برای آن‌که از سیاسی شدن متن حاضر اجتناب گردیده باشد بر می‌گردیم به موضوع محوری بحث «گسترش فرصت‌های شغلی با ایجاد رابطه میان نهاد های آموزش‌های فنی - حرفه‌ای و بازار کار».

چنانچه مشکلات اجتماعی و اقتصادی جامعه ریشه در عوامل متعدد دارد؛ لذا برای حل آن نیز رویکردهای گوناگون وجود دارد که هر کدام شیوه‌ها و ابزارهای ویژه را نیازمند بوده و دولت می‌تواند مطابق به شرایط و امکانات دست داشته در مطابقت با پالیسی‌ها و استراتیژی‌های انکشافی بلند مدت خویش عمل نموده و امکانات ملی را در جهت مؤثر آن بسیج و هم‌آهنگ نماید.

در جمع چالش موجود در کشور، حاد ترین معضل که دولت و ملت با آن دست و گریبان است، بی‌کاری و فقر اقتصادی بوده که در واقع مانع بزرگی در برابر توسعه، رفاه اجتماعی و برنامه‌های انکشافی می‌باشد و چالش‌های جدی را برای دولت و ادارات سکتوری به ویژه وزارت کار و امور اجتماعی ایجاد نموده که بایست برای حل آن اقدام‌انی صورت گیرد.

اساساً زنده‌گی مرفه شهروندان کشورهای انکشاف یافته و دارای سطح معیشتی بلند، افزون بر تلاش‌های شبانه‌روزی، استعدادهای فردی و جمعی استفاده معقول از فرصت‌ها و امکانات موجود و بهره برداری مناسب از زمان بیش‌تر مرهون سیاست‌گذاری‌های دقیق، تطبیق برنامه‌های جامع یا فراهم‌سازی بستر مناسب، بسیج امکانات ملی و ایجاد فرصت‌های کار و اشتغال از سوی دولت‌های متبوع شان می‌باشد که حکومت‌ها افزون بر پرداختن به مسایل سیاسی و تأمین امنیت، مسوول ایجاد نظم اجتماعی مبتنی بر رفاه و آسایش شهروندان اش نیز می‌باشند.

عمدتاً کشورهایی که در آن طرز حکومت بر مبنای اصول دموکراسی و رأی شهروندان استوار است، احزاب و نیروهای فعال در عرصه‌های سیاسی و دولت داری، با طرح برنامه‌های رفاهی و مؤثر به آرای شهروندان مراجعه می‌نمایند.

افزون بر موضوعات امنیتی و حراست از جغرافیای سیاسی، بیش‌ترین معیار رأی شهروندان بر مبنای طرح‌های معیشتی، برنامه‌های جامع و تأمین رفاه اجتماعی و خدمات عامه، برای سپردن امور حکومت به تیم‌های دل‌خواه شان و یا تداوم کار آن‌ها می‌باشد که سرنوشت فردی و جمعی شهروندان را برای آینده بهتر به دست گرفته و در برابر آن‌ها پاسخ‌گو می‌باشند.

هر چند در کشور ما جنگ و ناامنی بر تمامی عرصه‌های حیات اجتماعی و اقتصادی مردم سایه افکنده و تأمین امنیت بیش از هر مسئله دیگر برای

با آنچه گفته آمدیم، این حالت ایجاب می‌نماید تا وزارت کار و امور اجتماعی و ادارات خدمات عامه، سکتور خصوصی، همکاران بین‌المللی و انکشافی، منابع تمویل مالی و بانک‌ها بیش از هر زمان دیگر در این عرصه فعال‌تر عمل نموده و با طرح پالیسی‌ها و برنامه‌های مشترک متناسب و قابل تطبیق با بسیج امکانات در مطابقت با وضعیت و شرایط کنونی کشور وارد عمل شوند.

هر چند ثبات و پایداری اقتصادی و پیشرفت منظم، نیازمند ساختارهای بنیادی و تطبیق استراتژی‌های دراز مدت بوده؛ اما تا جایی که دیده شده است، برنامه‌های استراتژیک و زیربنایی به دلیل نبود فرهنگ تداوم و پیگیری مستمر و عدم همکاری و هم‌آهنگی ادارات ذیربط راه به جایی نبرده و با وجود سرمایه‌گذاری هنگفت و مصارف پولی زیاد اثر چندانی بر زنده‌گی مردم نداشته که قابل لمس بوده و تغییرات جدی در وضع زنده‌گی مردم ایجاد نموده باشد.

در اینجا می‌خواهم تأکیدی بر تیوری کلاسیک انقسام برنامه‌ریزی از نظر زمانی (کوتاه مدت، میان مدت و دراز مدت) داشته باشیم؛ چون تجربه نشان داده است که برنامه‌های دراز مدت تأثیرات بلند مدت داشته و برای حل بحران‌ها و معضلات آنی مؤثر نبوده و یا هم دست‌کم، تأثیری بر زنده‌گی فردی و اجتماعی مردم در کوتاه مدت ندارند.

پالیسی‌های کارآ و کوتاه مدت موازی با برنامه‌های استراتژیک، عامل اثرگذار در بهبود وضع زنده‌گی مردم و توسعه کسب و کارها بوده از جمله ایجاد فرصت‌های شغلی برای جوانان، طرح و تطبیق برنامه‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برابر به نیاز با ظرفیت پذیرش در بازارکار عمل نموده و در جلوگیری از مهاجرت‌های اقتصادی ناشی از بی‌کاری و فقر فرار مغزها، متخصصین و ماهرین کار در صدر برنامه‌های فوری قرار داده شود.

خوش‌بختانه وزارت کار و امور اجتماعی طرح ایجاد شورای مهارت‌ها را به هدف ایجاد رابطه پایدار میان نهادهای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و بازارکار به همکاری دفتر همکاری‌های بین‌المللی آلمان و اتحادیه اروپا روی دست گرفته که می‌تواند تا اندازه زیاد پاسخ مناسب به حل چالش‌های موجود در بازار کار ارایه گردد.

شریک ساختن بخش خصوصی و استخدام کننده‌ها به خاطر ایجاد فرصت‌های کارآموزی و زمینه‌سازی برای استخدام فارغان بخش فنی و حرفه‌ای از یک‌سو معضل بی‌کاری را کاهش داده و از جانبی هم در همکاری بخش خصوصی محتویات آموزشی مطابق به نیاز بازارکار تدوین و تطبیق شده، نیروی کار مورد ضرورت بازارکار تأمین و صنایع کشور به‌صورت دایمی از وابستگی به کارگران خارجی رهایی می‌یابد.

انتظار می‌رود که طرح یاد شده منجیث یک وسیله عمده رسیدن به هدف از سوی ادارات ذیربط، به ویژه وزارت کار و امور اجتماعی پی‌گیری و پشتیبانی گردیده و هرچه زودتر عملاً به کار آغاز نماید تا در آینده‌های نه چندان دور، شاهد افغانستان مرفه و عاری از بی‌کاری و فقر بوده و با انسجام ظرفیت‌های ملی بتوان از طریق استعدادها و نیروهای ماهر و متفکر در بازارهای کار ملی و بین‌المللی به رقابت پرداخته و جایگاه فراخور حال داشته باشیم.

در آمار ارایه شده از منابع زیر استفاده شده است:

1. <https://www.aa.com.tr/fa/-/765555>

2. <https://www.etilaatroz.com/102912>

بی‌کاری و فقر اقتصادی به طور مستمر از یک‌سو چشمه‌های عایداتی ملی را ضعیف ساخته و توانمندی حکومت را به نسبت عدم وجوه مالی کافی نسبت به مکلفیت‌هایش ناتوان ساخته و از جانب دیگر فشار اقتصادی را بر اقشار آسیب‌پذیر جامعه وارد ساخته و سبب بروز فقر بیش‌تر و مشکلات اقتصادی و اجتماعی گردیده است.

امروزه بی‌کاری در بازارکار افغانستان به‌گونه بی‌پیشینه و طاقت فرسا رشد نموده و ظرفیت‌های تولیدی به حدی کاهش یافته که می‌توان یک حالت رکود اقتصادی را در این زمینه تصور نمود. به نسبت موجودیت ناداری، پایین بودن سطح اقتصادی و نبود قدرت خرید در بازار کالاها ظرفیت‌های تولیدی نیز به پیمانه چشم‌گیر محدود گردیده که بازهم عده‌ی زیادی از مردم شغل شان را از دست داده و بر شمار افراد بی‌کار افزود شده است، همچنان درآمد شرکت‌های بزرگ به پیمانه وسیع کاهش یافته که ظرفیت استخدام آن‌ها تا حدودی پایین آمده و در حال حاضر میل چندانی به استخدام نیروی جدید ندارند.

به منظور درک وضعیت موجود در بازارهای کار کشور چند نمونه در زیر ارایه می‌گردد:

- به اساس داده‌های مرکز آمار افغانستان، نرخ بی‌کاری در کشور از ۳۵ درصد در سال ۲۰۱۵ به ۴۰ درصد در سال ۲۰۱۶ افزایش یافته است.

- طبق معلومات نهادهای پشتیبان کارگران با دوبرابر شدن میزان بی‌کاری، در حال حاضر ۱۸ میلیون تن در کشور بی‌کار اند که این وضع، میزان رشد ناداری را ۷ درصد افزایش داده که به این ترتیب از حدود ۳۲ میلیون نفوس کشور ۶۱،۷ درصد زیر خط فقر قرار دارد هکذا ۹ میلیون تن در پی واگیری و گسترش ویروس کرونا کارهای شان را از دست داده و به جمعیت افراد بی‌کار در کشور پیوسته اند.

البته با توجه به وضع موجود، ارقام پیوسته در حال رشد است. عنصر دیگری که به گونه فزاینده سبب بی‌کاری در کشور می‌شود، نبود و یا پایین بودن سطح مهارت نیروی مستعد به کار بوده که منجیث یک چالش بالقوه و واقعی در بازارکار کشور موجود است که نباید از نظر انداخته شود. از آن‌جایی که پیشرفت تکنالوژی، تنوع در محصولات و کالاهای مصرفی روند تولید را بیش‌تر تکنیکی ساخته که نیازمند دانش و مهارت‌های جدید بوده و نیروی ماهر کار به گونه دوامدار مورد تربیه و آموزش قرار داده شده و با تغییرات جدید آشنا گردند تا بتواند در برابر چالش‌هایی که در بازارکار به وجود می‌آید خود را وفق دهند.

با وصف آن‌که انجام کارهای خدماتی و روزمره که ظاهراً پیچیده‌گی‌های تکنیکی نداشته؛ اما ایجاب مهارت، تخصص و شیوه نگرش متناسب را می‌نماید، نیاز دارد که به منظور بهره‌وری و اجرای مناسب کار، کارگران شایسته‌گی لازم را در زمینه کار خود داشته باشند.

به همین منظور، مسئله رقابت در بازارکار را که به یک اصل پذیرفته شده مبدل گردیده، نباید از نظر دور انداخت. به بیان دیگر، نیروی کار زمانی می‌تواند در بازار قدرت فروش و یا خریدار داشته باشد که از دانش مهارت و شایسته‌گی لازم بهره‌مند باشد.

هرچند برنامه‌های اشتغال‌زایی از سوی سازمان بین‌المللی کار، همکاران بین‌المللی و ادارات ملل متحد نیز روی دست گرفته شده؛ اما به دلیل مقطعی بودن فعالیت‌ها (پروژه‌ای بودن)، عدم مطالعه دقیق بازارکار و تثبیت تقاضای واقعی از یک‌سو و افزایش روز افزون نرخ بی‌کاری از جانب دیگر اثرات چشم‌گیر نداشته است.



د آزاد بازار ګټې او زیانونه

امین ستانګزی

د تعادل په لور بیایي. آزاد بازار له هغه اقتصادي سیستم څخه عبارت دی چې، د تولیداتو او خدماتو قیمتونه د مارکیټ د عرضې او تقاضا پر بنسټ ټاکل کېږي، دولت یې د نظارت حق لري خو د نرخونو نهایی پریکړه همدا د عرضې او تقاضا په لاس کې ده. یاهم آزاد بازار له هغه بازار څخه عبارت دی چې، د تولیداتو او خدماتو عرضه او تقاضا د دوو اشخاصو یا هم ډلو تر منځ د یوه توافق پر بنسټ ترسره شي او پېر او پلور صورت ومومي د جانینو موافقه یې مهم اصل دی چې د دواړو د رضایت اساس ګڼل کېږي. د بېلګې په ډول موږ په کتابپلونځي کې یو کتاب اخلو دوی د دې په مقابل کې له موږ څخه پیسې اخلي چې دلته د جانینو د توافق څخه وروسته پېر او پلور صورت مومي دا سمه ده چې د نرخ په نښته کېدو کې به پېرېدونکي حتما خبره کړې وي او د کمېدو غوښتنه به یې کړې وي خو بالاخره موافقه رامنځته شوېده

اسلام مبارک دین د آزاد بازار په اړه څه وايي ؟

د اسلام اقتصادي نظام د تجارت مشروعیت لپاره لومړی او بنسټیز اصل د پلورونکي او پېرېدونکي تر منځ خوښي او رضامندي ښودلې ده لکه په قرانکریم کې راغلي دي. ای هغوی کسانو چې ایمان مو راوړی دی مه خوږی تاسې مالونه د یو بل په خپلو منځونو کې په ناروا سره ، مګر خوږی، که وي دا مالونه او تجارت په خوښۍ سره له تاسې څخه د اسلام په مبارک دین کې د آزاد بازار لپاره ځینې لارښوونې شته د اسلام په اقتصادي نظام کې د سوداګرۍ په چارو کې د حکومت له پلوه له شرعي عذر پرته د

ازاد بازار د دولت، سوداګرو او عامو خلکو لپاره یوه معما ده، معما ځکه ده چې نه هم دولت، سوداګر او نه هم عام خلک پر دې مفهوم څخه په سم پوهېږي او جالب ټکی دا دی چې حتا افغان دولت هم د ازاد بازار له اصطلاح څخه غلط برداشت کوي او د همدې مفهوم په عملي برخه کې زیاتې ستونزې لري. د سوداګریزو، اقتصادي چارو او کنترول ادارې د ازاد بازار له مفهومه بې خبره په هر مجلس او ځای کې همدا جمله کاروي. د ازاد بازار اصطلاح سوداګر د خپلې ګټې، دولت یې مسؤلیت څخه د خلاصون او عام خلک یې په خپله مړۍ تېره چاره ګڼي خو دوی ټول د ازاد بازار له مفهومه غلط اخذ کوي. زموږ د ډیرو ستونزو همدا ده چې د نړیوالو اقتصادي او سوداګریزو چارو کې د مسلې ژورې والې ته د نه رسیدو کې او کمې پوهې او تجربې له امله یو څه بل ډول تعبیروو چې همدا د کرکیچ د پیدا کېدو او وروسته والي ستر دلیل هم یادولی شو. د ازاد بازار تاریخي مخینه کې موږ لولو چې دا اقتصادي سیستم په اروپا کې په ۱۶ مه او ۱۷ مه پېړۍ کې راڅرګند چې بیا وروسته همدې اقتصادي مکتب ته ادم سمیت او کارل مارکس زیات ګار وکړ او دا اقتصادي سیستم یې پیاوړی کړ. البته د کپټلیزم او سوسیالیزم بحث بیا یو جلا بحث دی چې اوس یې دلته لازمه نه ګڼو چې ذکر یې کړو.

تعریف: هر سیالیز بازار، چې د دولت له مداخلې (معمولا حد اقل مجوز قیمت (Price Flooring) او لوړ مجوز قیمت (Price Ceiling) څخه ازاد وي او په دې ډول بازار کې د عرضې او تقاضا قوتونه په بازار کې کسر او یا مازاد په اتومات ډول له منځه وړي او بازار د قیمت او مقدار پره برخه کې

نرخونو ټاکل منع او حرام گڼل شويدي ځکه چې لدې کار څخه رسول الله صلی الله عليه وسلم ممانعت کړيدی او فرمایلي یې دي
نرخونه مه ټاکئ ، ځکه چې په خپله الله د نرخونو ټاکونکی دی
همدا راز یو ځل ځېنې صحابه رسول الله صلی الله عليه وسلم ته راغلل
او د نرخونو د ټاکلو هېله یې ترې وکړه نبي کریم صلی الله عليه وسلم
قبوله نه کړه

"له انس ابن مالک نه روایت دی چې، د رسول الله صلی الله عليه وسلم
په زمانه کې یو ځل نرخونه لوړ شول نو صحابوو وویل چې د الله رسول!
نرخونه لوړ شوي دي ته زموږ لپاره نرخونه وټاکه هغه ورته وویل چې بې
شکه الله د نرخونو ټاکونکی دی، روزي تنکوونکی دی، پراخي کوونکی
دی، روزي ورکوونکی دی، زه هرومرو هېله من یم چې الله تعالی سره په
داسې حال کې ملاقي شم چې هېڅوک هم له ما څخه په وینه او مال کې
مطالبه ونه کړي"

له پورتنيو احادیثو معلومېږي چې اسلام اقتصادي نظامونه باید د نرخونو
په ټاکلو کې مداخله ونه کړي

"که چیرته سوداګر خپله خوښه کوي اجناس په فاحش قیمت پلوري
کیفیت زیانمنوي او احتکار کوي او عامو مسلمانانو ته خنډونه جوړېږي
نو بیا به په ګډه علماء کرام او اقتصادي چارو کارپوهان د نرخونو د کنترول
لپاره لایحه جوړوي" ۵

خو دا په دې شرط چې د نرخونو له کنترول پرته د عامو مسلمانانو مشکل
نه شي حل کېدای نو بیا دولت ته پکار دی چې، د نرخونو د کنترول لپاره
اقدام وکړي خو هېڅکله به د سوداګرو حقوق نه پایمالوي او سرمایې ته
به یې زیان نه رسوي .

امام مالک د مذهب فقهانو د نرخونو د ټاکلو جواز ورکړی دی چې، که
چیرته سوداګر احتکار کوي او د عامو مسلمانانو د مجبورۍ څخه بده
استفاده نو بیا اسلامي حکومت د اسلامي اقتصادانو او سوداګرو سره په
ګډه باید د نرخونو د کنترول لپاره نرخنامه وټاکي.

خو د امام شافعي او دده د فقهې مسلک فقهانو هم د نرخونو ټاکل په
مطلق ډول حرام ګڼلی دی ځکه دوی استدلال کوي چې دا چاره په ټولو
احادیثو کې منع راغلي، دوی هماغه د ابوداود کتاب البیوع کې د راغلي
حدیث څخه استدلال کوي او منع یې راوړېده.

د نرخونو کنترول ځکه دلته منع شويدي چې بیا به سوداګر مجبورېږي
چې د هر ډول نظام ناجایزه پرېکړه ومني چې په دې سره حلال تجارت
ته زیان اوږي او په ټولنه کې فقر عامېږي د همدې د مخنیوي په خاطر د
نرخونو د کنترول څخه منع راغلي ده.

په ټوله کې ویلې شو چې د اسلام اقتصادي نظام غوښتنه هماغه د یوه
ازاد انسان له غوښتنې سره سمون خوري چې د ازادۍ او په کاروبار کې د
خپل مشروع ګټې لپاره یې لري خو د وخت حکومتونه باید د یوه ازاد بازار
لپاره داسې شرایط چمتو کړي چې د ټولو خلکو ګټې پکې خوندي وي
نرخونه کنترول، د کیفیت او کمیت څخه خلک ډاډه او سوداګر احتکار
ونه کړي.

همدارنګه د هغه خلکو لپاره چې سوداګري کوي و کاروبارونه ایجادوي نو
ددې سوداګرو لپاره اسانتیاوې برابرې کړي.

"د شرعي نصوصو سره سم د افغانستان اسلامي جمهوري دولت اساسي
قانون هم د یاد قانون په لسمه ماده کې داسې وایي "دولت، خصوصي
پانګې اچونې او خصوصي تشبثات د بازار د اقتصاد د نظام پر بنسټ
د قانون له حکمونو سره سم هڅوي، ملاتړ یې کوي او مصونیت یې

تضمینوي"

د اساسي قانون یوولسمه ماده "په کورنۍ او بهرنۍ سوداګرۍ پورې تړلي
چارې، د هېواد له اقتصادي غوښتنو او د خلکو له ګټې سره سمې د
قانون له ليارې تنظیمېږي"

لدې ټولو دلایلو معلومېږي چې د افغانستان اسلامي جمهوري دولت
د مارکیټ ډول ازاد بازار دی چې پورته مو د شرعي نصوصو او هېواد د
نافذو قوانینو په رڼا کې مو پرې بحث وکړخوددې ټولو خبرو مطلب دا نه
دی چې، دولت دې د نرخونو، کیفیت او کمیت څخه نظارت، ارزیابي
او کنترول ونه کړي او مارکیټ دې خپلې داسې خوښې ته پرېږدي چې
د خلکو لپاره پکې ستونزې وي او مارکیټ د یو څو انحصاري کسانو او
ظالمانو سره وي.

د ازاد بازار ګټې

ازاد بازار ځېنې ګټې هم لري چې دلته به یې ذکر کړو

۱ : د تولیداتو او خدماتو کچه لوړېږي

په ازاد بازار کې د نویو تولیداتو او خدماتو را ټوکېدو لپاره تل دروازه
پرانیستې وي او پدې سره زیات تولیداتي او خدماتي ادارې رامنځته
کېږي چې د تولیداتو او خدماتو انحصاري توب له منځه ځي دا خپله یو
ګټور ټکی دی بل په دې سره مارکیټ ته داسې خلک هم راځي چې د
سالم رقابت په ذهنیت غواړي کار وکړي چې همدا د عام ولس لپاره ښه
خبره ده .

۲ : توکي په هر ځای او هر وخت پېرلې او پلورلې شي

سوداګر او عام خلک کولای شي چې په اسانۍ سره تولیداتو او خدماتو
ته لاسرسی پیدا کړي چې دا خپله یوه مثبت خبره ده یانې د یوې
سیمې سوداګر په بلې سیمه کې په ازاده توګه خپل کارو بار مخته وړلی
شي د ژبې، مذهب او نژاد تغیر د سوداګرۍ او کاروبار ممانعت نه شي
کولی همدارنګه نژادي توپیرونه نه شي کولای چې یو څوک د یوه توکي د
اخیستلو څخه منع کړي اما شرعي حدود بیا پکې استثنا دي.

د سوداګرۍ پر وړاندې د خنډونو د نه لرلو له امله کوچني کاروبارونه په
سترو باندې بدلېږي له داخلي تولیداتو سیمه ایزو او بالاخره نړیوال
تجارت ته لاره هوارېږي او سوداګري توسعه پیدا کوي.

۳ : په ازاد مارکیټ کې سالم رقابت ته زمینه برابريږي

ازاد بازار د عرضې او تقاضا له بنسټه پیل بیا د سالم رقابت تر پولو رسیږي
چې همدا څو مهمې برخې لري سالم رقابت د تولیداتو او خدماتو په
کیفیت، کمیت او نرخ باندې مستقیما اړیکه لري چې د مشتریانو د
رضایت د پالیسۍ پر بنسټ خپله سوداګریزه تګلاره تعقیبېږي دا پدې مانا
چې په ازاد مارکیټ کې انحصاري نرخ ټاکنه او جبري نرخنامه نه شي
ځای په ځای کېدای.

۴ : ازاد مارکیټ ذهنیت د خلکو غوښتنه ده

انسان فطرتا ازاد پیدا شوی او په معاملاتو کې هم خپلواکي غوښتونکي
نظرونه لري خو دا خبره هېڅکله پدې مانا نه ده چې موږ دې نافذه
قوانین او شرعي احکام تر پښو لاندې کړو پورته مو ذکر کړل چې انسان
فطرتا خوشحاله وي چې په خپلواکه توګه معاملات ترسره کړي د ازاد
مارکیټ ذهنیت هم په همدې بنیاد باندې ولاړ دی نو پدې سره سوداګري
پراخېږي، نوې کاري فرصتونه ایجادېږي او په تولیداتو او خدماتو کې
بېتروالی راځي چې همدا د یوه هېواد په اقتصادي پیاوړتیا کې رغنده
رول لري.

رامنځته کړېدې دلته د ثابت قیمت څخه دا مانا نه ده چې موږ دې د عرضې او تقاضا له لېدو پرته دې نرخونه لوړ شي او یا هم له کوم اقتصادي او سوداګريز بدلون پرته دې موږ ثابت قیمتونه مات او د خپلې خوښې قیمتونه دې وټاکو دلته یوازې د قیمتونو خبره نه ده بلکې د کیفیت او کمیت خبره هم د ازاد بازار تر سایې راتللی شي یانې د قیمت سره، سره باید د کیفیت او کمیت په اړه هم پوښې ماتې نه شي او د مارکیټ ثابت پاتې کېدو لامل وګرځي.

۳: په بهرنیو اسعارو سوداګري

کله هم چې په نرخونو کې جیګوالی راشي نو اوږدې چې ډالر ختلي دي یانې زموږ مارکیټ د یوې بهرنۍ کرنسي پورې تړلی دی نه د عرضې او تقاضا پر بنسټ چې د ازاد مارکیټ اصل ګڼل کېږي.

نو د کرنسي په لوړېدو سره د نرخونو، کیفیت او کمیت تغیر هم په لوړه کچه لېدل کېږي چې دا خپله بیا بله د سرخوږي خبره ده.

۴: د ازاد بازار له قانون او فکر څخه غلطه ګټه اخیستل

پورته مو ذکر کړل چې موږ د ازاد بازار له فرصته غلطه استفاده کوو کله چې د نرخونو د کنټرول خبره شي نو سوداګر بیا ادعا لري چې دولت حق نه لري ځکه چې د مارکیټ ډول چې دی هغه ازاد مارکیټ دی او منسوبین هم بیا چې کله لاره ترې ورکه شي نو له همدې اصطلاح څخه استفاده کوي او عام خلک خو د ازاد بازار له اصطلاح څخه یو ډول کرکه لري.

پایله: له پورته ټولو ذکر شویو معلوماتو څخه جوته شوه چې ازاد مارکیټ لکه څنګه چې پکار دی هغسې نه شي تطبیق کېدلای او حتمي خبره ده چې دولت به یې د نظارت او کنټرول لپاره کوتلي ګامونه اخلي تر څو د عامو خلکو د حقوقو څخه ساتنه شوې وي همدارنګه دولتونه باید سوداګرو او کاروباري خلکو لپاره هم د اړتیا وړ شرایط برابر او د هغوی لاس نیوی وکړي.

۵: نوي کاروبارونه او دندې ایجاديږي

مخکې مو هم وویلې چې په ازاد مارکیټ کې نوي کاروبارونه ایجاديږي چې په دې سره د کاريابۍ کچه لوړېږي او نوي فرصتونه رامنځته کېږي دلته یوازې د نویو دندو ایجاد نه کېږي بلکې انساني قوه هم په کار لویږي او د نا امنۍ، غربت او جهالت ګراف هم ورسره کنټرولېږي.

د ازاد بازار زیانونه

د ازاد بازار زیانونه په ټوله کې بیا هم زموږ په نا سم فکر او بې انصافی پورې تړلی دی چې، موږ د مارکیټ له ازادي څخه نا وړه ګټه پورته کوو، نرخونه کیفیت او کمیت زیانمنو کنه په نوره نړۍ کې هم ازاد مارکیټ حاکم دی چې، خلک یې له شتون څخه راضي دي.

تاسې به ډیر کله لېدلي وي چې موسمونو سره د راتلو د ځېنې مناسبونو په راتګ سره د نرخونو لوړوالی، احتکار او د کیفیت خرابولۍ حس کوو. افغانستان کې د ازاد بازار زیانونه بیخي زیات دي ځېنې یې د حل اسانه او ارزانه لاره لري خو قوي ارادې ته ضرورت دی د ازاد بازار کنټرول او خپله د ازاد بازار د مفهوم ساتنه د دولت کار دی چې سوداګر او عام ولس یې په ګډه د حل لاره پیدا کولی شي

۱: مارکیټ ته د لاس رسې نه لرل

افغان وګړي او سوداګر هغسې چې لازم دی نړیوال مارکیټ ته لاس رسې نه لري که یې لري هم نو توکي په دویم او درېیم لاس اخلي چې اخیستونکي ته قیمت تمامېږي او بیا یې بازار ته د عرضې په وخت کې قیمت لوړېږي چې دا خپله د ازاد مارکیټ ذهنیت متضرره کوي پدې سره ځېنې توکي چې انحصاري وي او نور چاته یې د ځای، تولید او خدماتو په اړه معلومات نه وي نو په مارکیټ کې همدا توکي بیا په لوړه بیه خرڅېږي چې دا چاره خپله ازاد بازار غلط انځور د خلکو په زړه کې ټوکوي.

۲: د توکو سټنډر او ثابت قیمت نه شتون

په عمده او پرچون ډول د توکو سټنډر او ثابت قیمت نه شتون بله ستونزه ده چې په افغانستان کې یې د ازاد بازار په وړاندې د لېدو وړ خنډونه



آموزش و یادگیری در سازمان



نورین غفوری

از این رو ارزیابی دقیق، توانایی نیروی انسانی و شناسایی استعدادهاى نهفته آنان نکته بسیار مهم است که باید از ابتدای تلاش برای کارمندیابی مدنظر گرفته شود تا برنامه‌های گوناگون آموزشی زمینه ظهور آنها را فراهم سازد و با ساختار تشکیلاتی مناسب و پشتیبانی افراد، این استعدادهاى نهفته فرصت عرضه خدمات بیابند. در غیر آن سرمایه‌گزاری در پیوند به پرورش نیروی بشری ممکن است تلف گردد.

ب) منحصراً به فرد بودن جایگاه بسترهای مسلکی نهادها و سازمان‌ها دریافتند؛ هنگامی که کارکنان از نوعی آموزش مرتبط بهره گرفتند، تنوع‌پذیری آنها در پیوند با تغییرات راحت‌تر انجام می‌گیرد و با توجه به ویژه‌گی هر موقعیت و شرایط، انعطاف‌پذیری مناسب‌تری را از خود بروز می‌دهند. باید پذیرفت که حتی کارکنان با تجربه در شرایط جدید با چالش‌های زیادی مواجه‌استند اگر کارگری با یک ماشین به گونه کامل آشنا باشد؛ دلیلی نمی‌شود که با ماشین‌های مشابه نیز آشنا باشد؛ چون هر ماشین با ویژه‌گی‌های خاص و به منظور خاصی طراحی گردیده‌است. افزون بر آن، هر اداره رویه و سیاست‌های خاص خود را دارا بوده و اغلباً از روش‌های متفاوت برای انجام کارهای مشابه استفاده می‌کنند.

ج) تغییر شغل

بسیاری از اداره‌های امروزی دارای حالات پویا بوده و به گونه همیشگی ابزار، تجهیزات، روش‌ها و سیاست‌های آن در حال تغییر می‌باشند و با گذشت زمان به گونه مداوم جریان دارد. تنوع‌طلبی افراد، تنوع شغلی را برای آنان مطرح می‌سازد و این زمانی میسر می‌گردد که افراد با آموزش‌های مناسب توانایی پاسخ‌گویی به این شرایط را بیابند. از این رو آموزش به مهارت‌های جدید نیاز میرم هر اداره به‌شمار می‌رود که اداره‌ها یا باید کارکنان تازه را با مهارت جدید استخدام و یا این که آموزش‌های نوین را در برنامه‌های پرورشی کارکنان قرار دهند.

د) قوانین و مقررات

قوانین و مقررات، اداره‌ها را جهت پیشرفت کارکنان ضعیف زیر فشار قرار می‌دهد و اداره‌ها را موظف به طراحی برنامه‌های آموزشی مناسب می‌نماید. این فرایند در جهان معاصر به ویژه دهه‌های پسین عمومیت داشته و به گونه معمولی از کمک حکومتی و ادارات دولتی، ادارات در اجرای برنامه‌های آموزشی برخوردار می‌شوند.

مزایای آموزش

هر اداره به افراد آموزش‌دیده و با تجربه نیاز دارد تا مأموریت خود را به وجه بهتر انجام داده و به اهداف خود دست‌یابد؛ اگر توانایی‌های

پیشینه آموزش کارکنان

نظر به مطالعات و پژوهش‌هایی که صورت گرفته‌است؛ آموزش دوره‌های گوناگون تاریخی را سپری نموده که دوره نخستین آن از تمدن آغاز و تا اوایل انقلاب صنعتی ادامه پیدا کرد.

در این دوره، مهارت بیشتر از دانش ارزش داشته، تغییرات در آن به کندی صورت می‌گرفت و ارتباطات ضعیف و کند بود. تصمیم‌گیری‌های اجتماعی معمولاً از سوی فرد و بر اساس اراده صورت می‌پذیرفت که با اندکی پیشرفت، مهارت‌های محلی در سطح بسیار محدود و با در نظر داشت شرایط زمان مورد توجه قرار گرفت.

آغاز دوره دوم آموزشی را می‌توان از قرن نهم دانست؛ زیرا ابزارها در این سال‌ها فراگیرتر و پیچیده‌تر شده و به مهارت‌های انسانی کمتر توجه می‌شد. تغییر در این دوران سرعت بیشتری یافت و به دلیل آن تولید بسیاری از کارگاه‌های کوچک از رونق افتادند، ساختار تصمیم‌گیری متمرکز و روابط اجتماعی پیچیده تر شد؛ امکان تمرکز در یک فرد وجود نداشت و باید افراد بیشتری در گرفتن تصمیم دخیل می‌شدند. در این میان به یک نظام نیاز بود که بتواند آموزش را به گونه یک کارشبه (دستورالعمل مشخص) در آورد و همه را به راحتی مورد آموزش قرار دهند؛ اما در دوره سوم، شبکه گسترده‌ای از موضوعات علمی که به هم وابسته اند وجود دارد و ابزارها با تحول جهشی رو به رو شده و آموزش ابزاری از بخش‌های مهم آموزش تلقی می‌شوند.

آموزش و پرورش نیروی انسانی در سازمان تا پیش از قرن ۲۰ به گونه منظم و علمی مورد توجه نبوده‌است. با رشد و گسترش سریع شهرها بزرگ‌تر شدن ادارات دولتی و پیچیده‌تر شدن اداره امور عمومی در اوایل قرن ۲۰؛ توجه به آموزش کارکنان مورد اهمیت قرار گرفت.

نخستین نشانه‌های آموزش منظم نیروی انسانی در مکتب مدیریت علمی به مشاهده می‌رسید تا جنگ جهانی دوم در کشورهای مانند انگلستان برنامه‌های آموزشی جامع و مناسبی برای کارکنان سازمان‌های دولتی وجود نداشت؛ لیکن پس از جنگ، اداره کل کارآموزی و آموزش وابسته به وزارت خزانه‌داری تأسیس شد.

شناخت آموزش: آموزش تجربه‌ای مبتنی بر یادگیری منظم و سیستماتیک دانش، مهارت‌ها، طرز فکر، سلوک و روش برخورد فرد است تا بدین وسیله وی بتواند وظایف سپرده شده را به گونه کامل و مؤثر انجام داده، قناعت خویش و اداره را فراهم نماید.

دلایل منطقی آموزش: برای آموزش، دلایل متعددی را می‌توان بر شمرد که بزرگ‌ترین آنها عبارت‌اند از:

الف) عاملی جهت بروز رسائی استعدادهای پنهانی

اهداف اساسی اداره جهت انجام کار؛ بستگی کامل به فعالیت‌های کارکنان آن اداره داشته تا امور با مؤلفیت‌های بیش‌تر به اتمام برسد.

۷- مهارت‌های گفتاری، شنیداری و رفتاری را در فرد تقویت می‌نماید.
مدیریت منابع انسانی در محور روابط با افراد، گروه‌ها و سیاست‌های اداری

۱- ارتباط میان افراد را بهبود می‌بخشد؛

۲- فرصت‌های مناسبی غرض آگاهی و تطبیق قوانین و مقررات نافذه دولت ایجاد می‌نماید؛

۳- اجرای سیاست‌ها و مقررات اداری را ساده می‌کند؛

۴- اداره را به مکان مناسبی برای کار و زنده گی تبدیل می‌کند؛

۵- مهارت ارتباطی میان افراد را بهتر می‌سازد.

• عوامل توانمند سازی نیروی انسانی

محیط رقابتی، مهم‌ترین عامل بهینه‌سازی نیروی انسانی در سازمان‌ها است که سازمان در آن به فعالیت می‌پردازد.

بهینه‌سازی نیروی انسانی به عنوان کلیدی‌ترین و اصلی‌ترین منبع کسب و کار از اهمیت زیادی برخوردار است.

آموزش و نظام آموزشی: عامل دیگری که بر توانمندی نیروی انسانی تأثیر می‌گذارد؛ آموزش و نظام آموزشی است. در نظام آموزشی مؤثر ارتقای سطح مهارت‌های کاری و فردی سبب کارآمدی نیروی انسانی می‌شود اگر نظام آموزشی کارآمد نباشد و متناسب با نیازهای زمان و کسب کار ایجاد نشده باشد، عملاً تلاش‌های سازمان برای توانمندسازی نیروی انسانی به برآیند قابل مقایسه با کشورهایی که شرایط مناسب‌تری دارند، نخواهد رسید.

شرایط محیطی و سیستم‌های انگیزشی: عامل دیگری است که بر توانمندسازی نیروی انسانی و روش‌های آن تأثیر می‌گذارد.

نیازمندی و ارزش توانمندسازی نیروی انسانی: کانگرو و کانانگو در سال (۱۹۸۸) دلایل زیر را برای شدت توجه به توانمندسازی بر می‌شمارند:

۱- مطالعات مهارت‌های مدیریت نشان می‌دهند که توانمندسازی زبردستان بخش مهمی از اثربخشی سازمانی و مدیریتی است.

۲- تجزیه و تحلیل قدرت و کنترل در سازمان‌ها حاکی از این است که سهم کردن کارکنان در قدرت و کنترل، اثر بخشی سازمانی را افزایش می‌دهد.

۳- تجارب تشکیل گروه در سازمان دلالت بر این دارد که راهبردهای توانمندسازی کارکنان نقش مهمی در ایجاد و بقا دارد.

چرا ضرورت به انکشاف ظرفیت موجود است؟

۱- اداره به عنوان بخشی از جامعه در حالت تغییر و پیشرفت است؛

۲- تکنالوژی به گونه روزافزون پیشرفت می‌نماید؛

۳- طرز استفاده از تکنالوژی مدرن ترویج می‌گردد؛

۴- بالای باورها، سلوک و رفتار افراد تأثیر می‌گذارد؛

۵- در سطح دانش، مهارت و استفاده افراد تأثیر گذاشته و به آن‌ها قدر می‌بخشد؛

۶- سبب ارتقای قابلیت کاری افراد و نتایج بهتر می‌گردد؛

۷- سبب به میان آمدن اصلاحات مهم و سرنوشت‌ساز در محیط کاری می‌گردد و از تجارب بین‌المللی جدید استفاده می‌شود.

کارکنان موجود پاسخ‌گویی نیاز اداره باشد، آموزش نیاز چندانی ندارد اما؛ اگر افراد اداره فاقد مهارت، توانایی و انطباق‌پذیری با شرایط اداره باشند، نیاز آموزش پدیدار می‌گردد. با گسترش علوم، فن‌آوری و پیچیده‌تر شدن مشاغل بر اهمیت آموزش می‌افزاید. زمانی که مشاغل ساده بود به راحتی فراگرفته می‌شد؛ اما هر چه بر پیچیده‌گی مشاغل افزوده شود، انتقال فنون آن با دشواری بیش‌تری همراه خواهد بود که امروز این فشار بر اداره‌ها بیش‌تر احساس می‌گردد، به ویژه در پنجاه سال پسین ایجاد نیمی از مشاغل موجود، تغییر شغل و حرفه را برای مردم عادی جلوه داده‌است. احتمال این که فردی؛ حرفه‌ای را بیاموزد و تا چهل سال آینده به یادگیری مهارت دیگری نیاز نداشته باشد بسیار اندک است. تحول شگرف سرعت دگرگونی نه تنها مطلوب است بلکه نیازمند تخصیص منابع سرمایه برای انتقال دیدگاه‌ها و آموزش به کارکنان می‌باشد.

مزایای آموزش شغلی را می‌توان به گونه زیر بیان کرد.

• برای اداره: به سودآوری و کیفیت منجر می‌شود، یا به بهبود نگرش مثبت در رابطه با سودآوری منتهی می‌گردد؛

۱- دانش، مهارت و توانایی‌های شغلی را در تمام رده‌های اداره بهبود می‌بخشد؛

۲- روحیه کارکنان را بهبود بخشیده و احساس مسولیت پذیری را افزایش می‌دهد؛

۳- به افراد کمک می‌کند تا هدف‌های اداری را بشناسند؛

۴- به ایجاد تصویر ذهنی بهتری از اداره کمک می‌کند؛

۵- صداقت، صراحت و اعتماد را تقویت می‌کند؛

۶- رابطه میان مافوق، مادیون، مدیریت و نیروی کار را بهبود می‌بخشد؛

۷- تدارک اطلاعات در رابطه با نیازهای آینده را موجب می‌شود؛

۸- از کارآموزان و کارجویان بازخورد می‌گیرد؛

۹- پیشرفت اداری را از داخل سازمان میسر می‌سازد؛

۱۰- به افزایش مهارت‌های مدیریتی، انگیزش، ارتباطات، وفاداری طرز تلقی و دیگر ویژه‌گی‌ها منجر می‌گردد.

۱۱- فرهنگ مناسب را رشد داده، رفتار ناپسند را از بین برده و ارتباطات اداری را بهبود می‌بخشد و در نتیجه، زمینه تعارضات و فشار روانی کاهش می‌یابد.

• برای افراد: به فرد کمک می‌کند تا مسایل را خوب‌تر درک و تصمیم را مناسب‌تر اخذ نماید.

۱- زمینه‌های انگیزشی، رضایت‌مندی، پیشرفت، رشد و مسولیت در فرد به گونه اساسی به عمل در می‌آیند؛

۲- خودباوری و اعتماد به نفس را تقویت و دستیابی به آن‌ها را ممکن می‌سازد؛

۳- به فرد کمک می‌کند تا بر فشار روانی، تنش، تعارض و یأس غلبه کند؛

۴- رضایت و علاقمندی شغلی را افزایش می‌دهد؛

۵- توانایی یادگیری را در فرد افزایش و برعکس، ترس از انجام وظایف را در فرد کاهش می‌دهد؛

۶- فرد را به سوی هدف‌های شخصی هدایت می‌کند و همگام با آن مهارت‌های نسبی افراد و تأثیر متقابل آن‌ها را بهبود می‌بخشد؛

د سولي اقتصادي اغېزې



استاد عبدالجبار وحدت

کار زمینه مساعدېږي، له ظرفیتونو او منابعو څخه درسته استفاده صورت نیسي چې په دې سره سري سرعاید او ملي عاید لوړېږي، زموږ د هیواد GDP زیاتېږي چې دا خپله هیواد د ټیکو لورې ته بیایي، د اقتصادي استقلال سره زموږ سیاسي استقلال مستقیماً تامینېږي، له انتخاباتي برخو څخه تر ګومارنو پورې په بشپړ ډول خپلواک کیږو، خپل سرنوشت په خپله ټاکلی شو، هر کار به اهل کار ته سپارل کېږي، بله مهمه خبره چې د سولي په راتګ سره نظامي لګښتونه بېخي کموالی مومي، په اوسني جنګي وضعیت کې د اسلحو، وړانیو او نظامیانو معاشونه فوق العاده لوړ دي چې دا پخپله راتیتېږي، د ښار ډېری سرکونه چې د امنیتي ګواښونو له وېرې بند دي، خلاصېږي، مواصلاتي وسایل، د موبایل شبکې په اسانۍ سره د ګران افغانستان ټولې ساحې تر خپل پوښښ لاندې راوستی شي او له دې سره جوخت په هره ساحه کې خپل مراکز جوړولی شي، د سولي په راتګ سره قیمتونه ثبات پیدا کوي او د قیمتونو مطلوبې کچې ته رسېدل خورا اسان کار دی، د نرخ نامو تطبیق هم په لوړ تفاوت تطبیقېدلی شي، همدارنګه د سولي په راتګ سره د تادیاتو بیلانس خپله مثبت والي طرف ته ځي، دا ځکه چې تاجران پانګونې کوي او په دې کار سره خارج ته صادرات زیاتېږي چې دا په خپله د نړیوالو توجو دې هیواد ته زیاتوي او د تجارت بیلانس مو هم مثبت لورې ته بیایي، په ګمرکونو کې فساد په ټیټه درېږي، حتی په مکمل ډول سره ختمېږي، زراعت برخه کې پرمختللي ټکنالوژي راواردېږي او یاده برخه مو لا پیاوړې کېږي، اقتصادي انحصار ختمېږي، د بیکاري سلنه کمیږي، مفیده او موثره پروژې پلې کېږي، د ملي شتمنیو د چور او تالان امکان صفر کېږي، پانګونه به د تولیدي او ظرفیتي اهدافو لپاره کېږي، اسلامي بانکوالی به رشد او وده وکړي، دا او دې ته ورته په زرګونه اقتصادي ګټې او اغېزې لري، رب تعالی دې سوله راوړي او موږ د یوه واقعي نظام خاوندان کړې.

دا چې سوله د ولس ستره هيله، ارمان او الهي نعمت دی، د ولس هره طبقه (تجار، استاد، عالم، محصل، ډاکټر، هټیوال....) بالاخره عام وګړي د ژوند کولو لپاره سولې ته اشته ارتیا لري، په اقتصادي لحاظ مو هیواد د ثبات او ټیکو خوا ته ځي، بالاخره د خود کفایي او د ژوند سطحې د لوړوالي سبب ګرځي، د ګمرکاتو پروسه کې روڼتیا، اقتصادي انحصار مخنیوي، زراعت وده، برېښنا، زیربنایي پروژو تأسیس، د اوبو بندونه رغونه، انرژي غنا، ترانسپورت برخه کې بهیود، همداشان د قاچاقو او اداري فساد مخنیوي په برخو کې به رغنده او اغیزناک رول ولري. اصلاً په هیواد کې د اقتصادي ودې لپاره تر ټولو مهم ترینه موضوع او ضرورت سوله ده، موږ که د ظرفیتونو څخه د اعظمي استفادې، د کانونو د اغیزناک استخراج، د مسلکي او تخصصي نفوس روزل، د پانګونې، د تادیاتو بیلانس، صادرات، واردات، مالي او پولي سیاستونه، اقتصادي نوسانات، د قیمتونو کنټرول، د انفلاسیون او دیفلاسیون رامنځته کېدل د پانګې فرار، د استخدام سطحې لوړوالی، د ژوند سطحې لوړوالی زیربنایي، اقتصادي وده او اقتصادي پرمختیا او دې ته ورته مسائل مطرح کوو د دې ټولو چارو لپاره لومړنی اهم او مېرم ضرورت سوله ده د نړۍ په کچه هر هغه هیوادونه چې په جګړه ییز حالت کې دي هلته بیکاري، اقتصادي نوسانات، اقتصادي بې ثباتي، انفلاسیون دیفلاسیون او د تادیاتو د بیلانس او بودجې کسر او بالاخره د ژوند ټیټه سطحه موجوده وي، هغه ولسونه د ژوند لومړنیو اړتیاوو ته هم لاسرسی نه لري لومړني روغتیايي ضرورتونه یې حتی ندي رفع شوي، سري سر عاید یې خورا کم وي، اقتصادي وده یې بېخي په راکد حالت کې وي، د ژوند مطلوب حالت ته رسیدل ورته خیال او خوب ښکاري، ګمرکونو او نورو برخو کې اداري فساد خپل د اوج نقطې ته په کې رسېدلی وي، قاچاق په اسانۍ سره صورت نیسي، مالیاتي فرار په لوړه کچه موجود وي. که چیرې په ګران افغانستان کې سوله راغله، تر هر څه مخکې زیربنایي پروژې رغېږي، بندونه جوړېږي، چې په دې چاره سره د ګاونډیو بالخصوص د تاجکستان د وارداتي برېښنا څخه موږ مستغني کیږو او دا پیسې به د افغانستان په داخل کې جریان پیدا کوي، پرته د بیمې له شتون څخه تاجران او متشبثین پانګونه کوي، چې په دې کار سره زرګونه ځوانانو ته د

کار

احمدزی هیواد دوست

کار؛ اساساً یک کوشش انسانی است و نشان شخص را در بر دارد هم چنان کار تداوم موجودیت و کمال انسان است.

بررسی عنصر کار، مسایل فلسفی را نیز مطرح می کند که به گونه گسترده از مرز تحلیل مشارکت آن به عنوان عامل در کار تولید فراتر می رود. واژه فرانسوی Travail به معنای کار از واژه لاتین Tripalus گرفته شده است که دلالت بر دستگاهی متشکل از سه میخ داشته و برای مهار کردن گاو و یا اسب های سرکش به منظور نعل زدن آن ها به کار می رفته است.

نخستین معنای عامیانه Tripaliare شکنجه کردن است. یونانی ها و لاتینی ها برای نام گذاری کار، دو واژه داشته اند: ergon و opus؛ ponos و labour.

labour کار دشوار و پر مشقت را می رساند و به برده گان اختصاص دارد. opus با کار خلاق و هنری، به تمام معنا، مطابقت دارد.

در قرن هجدهم، واژه «کارگر» مفهوم نوین خود را به دست می آورد اما کار، چنان که ریشه شناسی توضیح می دهد شامل دو عنصر است دشواری عمل و نیز والایی آن، در صورتی که دنیا را تغییر بدهد.

فلاسفه مدرسی هدف دوگانه ای را به کار نسبت می دهند: یکی کمال عمل و دیگری کمال کارگر. کارل مارکس کار را داروی ویژه از خود بیگانگی می داند. «پروتن» کار و تفکر را در برابر یکدیگر می نهد و فلسفه ای را بر برتری کار بنیاد می گذارد که باید فرهنگ نوینی را پدید آورد. «ژان لاکروا» فیلسوف متجدد، توانسته است که معنای عمیق کار را در این جملات خلاصه نماید: «کار که در نقطه تلاقی دو ندا یکی در انسان در دعوت به عمل و دیگری در طبیعت در دعوت به اتمام، قرار گرفته است، به دنیا جنبه انسانی می بخشد و به انسان معنویت ارزانی می دارد».

تفکیک گروه سنی شایان اهمیت می باشد؛ زیرا نسبت میان افراد بالغ در سن کار کردن و تولید کردن و جوانان و پیران که مصرف کننده محض هستند و نسبت میان عناصر مؤلّد را در هر جمعیت عرضه می دارد.

جمعیت بالغ با فعالیت و کوشش خود بار تکفل گروه های غیر تولیدی را به دوش می کشد. در جمعیتی مانند جمعیت فرانسه که در صدی جوانان و پیران آن رو به افزایش است، افراد بالغ هزینه های سنگین را تحمل می نمایند.

پیش بینی های جمعیتی که تا سال ۱۹۸۰ صورت گرفته است، دلالت بر کاهش درصدی افراد کم تر از ۲۰ سال و افزایش در صد پیران (۶۵ سال و بیش تر) دارد.

در این بحث، ما فقط کار را در روابط مستقیم آن با زنده گی اقتصادی بررسی می کنیم و سه مطلب را با عناوین زیر در نظر می گیریم:

۱- جنبه های جمعیتی کار؛

۲- جنبه های اقتصادی کار؛

۳- شرایط حقوقی و اجتماعی کار.

بررسی اقتصادی کار را نمی توان از مطالعه جمعیت شناسی یک ملت جدا کرد. در واقع، همه مردمی که در یک کشور زنده گی می کنند، هرگاه مصرف کننده باشند، دیگر تولید کننده یا کارگر نیستند و فقط بخشی از نفوس جمعیت فعال را تشکیل می دهند.

این جمعیت فعال بر اثر فعالیت اقتصادی خود موجب تشکیل محصول ملی می شوند. بنابراین، لازم است از یک سو روابط میان جمعیت فعال و جمعیت کل را بررسی نماییم و از سوی دیگر ساختار جمعیت فعال را تجزیه و تحلیل کنیم.

جمعیت کل و جمعیت فعال

الف) جمعیت فعال یک ملت به اساس ترکیب سنی جمعیت کل معین می شود. این ترکیب را هرم سنی نشان می دهد.

سنین صفر تا صد سال و بیش تر روی محور عمودی و شماره افراد هر سن (هر گروه سنی) روی محور افقی و شماره افراد مرد و زن در دو سوی محور مرکزی ارایه می گردد.

هر سال، یک طبقه از افراد از پله ای به صورت مربع و مستطیل بالا می رود و بخشی از شماره خود را بر اثر مرگ و میر یا احتمالات مهاجرت از دست می دهد، کسانی که متولد می شوند قاعده هرم را می سازند. هرم سنی در مورد جمعیت جوان دارای قاعده هرم پهنای کم تری دارد و بخش بالایی دارای اهمیت بیش تری است: هرم تقریباً شکل کوزه بیضوی را نمایش می دهد؛ هنگامی که جمعیت پیر به دنبال افزایش میزان تولد جوان گردد، هرم سنی شکل نسبوی وارونه را پیدا می نماید.

در هر جمعیت، طبق معمول، سه گروه سنی معنادار تشخیص داده می شود: ۰-۱۹ سال؛ ۲۰-۶۴ سال و ۶۵ سال و بیش تر.

جمعیت در سن ۲۰ سال تا ۶۴ سال در سنین فعالیت است. این جمعیت در مورد جمعیت فعال به معنای اخص آن است که فعالیت حرفه ای انجام می دهد. از جمعیت فعال کل، پس از کسر نیروهای ارتش به جمعیت فعال غیر نظامی و پس از کسر بی کاران از جمعیت فعال غیر نظامی به جمعیت فعال شاغل غیر نظامی می رسیم.

هم چنان محاسبه نسبت جمعیت در سن کار کردن نیز جالب توجه است. در این مورد، غالباً جمعیت در سن کار کردن به منزله افراد میان ۱۵ و ۶۴ سال با احتساب دوره آموزش اجباری جوانان تعریف می شود. مقایسه این نرخ ها، در مورد جمعیت میان کشورهای گوناگون، تفاوت در سال آغاز به تحصیل را بالای سن پانزده سالگی آشکار می کند. این نرخ ها در مورد جمعیت زن مقایسه درجه مشارکت زن را در فعالیت اقتصادی امکان پذیر می نماید.

نسبت جمعیت فعال به افراد، در سن فعالیت به قواعد و نظامات گوناگونی بستگی دارد که در درون یک جامعه به شرح زیر شرایط مشارکت افراد را به ویژه در فرا گرد تولید معین می کنند:

- قواعدی که سن دستیابی به کار و زمان تحصیل اجباری جوانان را مقرر می نمایند؛

- قواعدی که شرایط پایان کار را تعیین می کنند (سن بازنشستگی)؛ بیش تر اوقات، توزیع جمعیت فعال و شاغل غیر نظامی (پس از کسر نیروهای ارتش و بی کاران) میان شاخه های بزرگ فعالیت اقتصادی بررسی می شود.

این طرز توزیع به موازات توسعه اقتصادی، با گذشت زمان تغییر می پذیرد

و ما در آینده فرصت داریم تا این مطلب را ملاحظه نماییم و مشخصات این تحول را بررسی کنیم. نتایج اقتصادی بر حسب نسبت موجود میان سه گروه از طبقات سنی که هم اکنون مطالعه کردیم، متفاوت است:

الف) وجود جمعیت مهم جوان، البته باری است بر دوش افراد بالغ و در سن کار؛ اما بهترین محرک ترقی می باشد. «دو اپریل» جامعه شناس بلژیکی در اثر اش زیر عنوان دو آزمون درباره ترقی ثابت کرده است که ورود نسل جوان، انسان را به کوشش و می دارد، و گرنه تن به کار نمی دهد و از تلاش سر باز می زند؛ زیرا هر چند خرد و کوچک باشد، فقط آغاز چیزی بزرگ تلقی می شود. در این حالت، روح جوامع رشد یابنده سراسر آمیخته به خوش بینی است.

افزون بر آن، ورود به سن بلوغ و کار سبب افزایش بسیار مهم در کالاهای تجهیزاتی ضروری برای فعالیت تولید کننده گان جدید است.

ب) برعکس، پیری جمعیت نتایج اقتصادی نکبت باری عرضه می دارد. بنابر نظر شوالیه حتی مفهوم پیری در خور ایراد و اعتراض است. از پیری نباید سخن گفت؛ زیرا پیری پیش از تولد آغاز می گردد و زنده گی کردن همانا پیر شدن است. هرگاه عنوان یک کتاب ژان رُستان را به کار بریم حالت پیری مورد نظر که این قدر از دیدگاه جمعیت شناسی اهمیت دارد، تبدیل جوان بالغ به پیر است. بنا بر این، بجاست از «پیر شده گی» سخن به میان آوریم.

در این مورد، بهترین مثال را اقتصادهای اروپای غربی عرضه می دارند. به ویژه در نیمه دوم قرن نهم، اقتصاد فرانسه، انقلاب جمعیتی را از سر گذرانیده است. مشخصات این انقلاب همانا کندی در میزان زاد و ولد و بیش تر شدن سال های عمر، ناشی از تنزل میزان مرگ و میر است. لاندری این انقلاب را در عقلایی شدن روز افزون رفتار (عقلایی شدن زاد و ولد) و در اندیشه ترقی (محدودیت شمار کودکان سبب صعود افراد و اخلاف آنها می شود) توضیح می دهد.

فیلیپ اریس، به نوبه خود، «آگاهی جمعی را خاطر نشان می سازد» و در تاریخ نفوس فرانسه ثابت می کند که انسان از آغاز قرن هجدهم از دوره قدر گرایی بیرون می شود و بر اثر مبارزه با زنده گی و مرگ، دقت تازه ای را در باره وجود خود ابراز می دارد.

البته، کندی در رشد جمعیت غالباً منشاء دوره بهبود است؛ زیرا منابع فراوان میان شمار محدودی از اشخاص تقسیم می شود؛ هر کس درآمد واقعی بالاتری دارد؛ اما این مزایا با زیان مصرف سرمایه انسانی به دست می آید: کاهش میزان زاد و ولد حفظ و حراست از این سرمایه را با خطر رو به رو می سازد و روزهای آینده، سعادت کمتری را نوید می دهد.

۱) تولید بر اثر کهنه گی تجهیزات با خطر مواجه می شود و این جریان اکیداً با پیری جمعیت ارتباط دارد: تجهیزات به مدت درازتر مورد استفاده قرار می گیرند، در صورتی که سرمایه گذاری به صورت ماشین های نو آن هم به بهای گران تر، بر اثر مشکلات استهلاک به مانع بر می خورد و باز می ایستد، افزون بر آن؛ شمار بسیار ناچیزی بنگاه جدید ایجاد می گردد. «الفرد سووی» رفتار بورژوازی فرانسه را در قرن بیستم در جملات زیر توصیف می نماید:

«نسل بورژوا یا بورژوا شده ای که به سن پنجاه سالگی رسیده است به اثر صرفه جویی به صورت خود داری از داشتن فرزند، سرمایه بس مهمی تهیه دیده بود. یک چنین نسل صاحب سرمایه و فاقد انسان منابع دیگری جز اعطای وام به بیرون از کشور در اختیار نداشت و عوایدی را که در طول زنده گی به دست آورده بود، به شکل مطالبات

مشکوک الوصل در می آورد». افزایش سن متوسط جمعیت از کارایی نیروی کار می کاهد و بر «بی حرکتی» آن می افزاید و این امر انطباق جغرافیایی و حرفه ای را دچار اشکال می کند. برعلاوه، نتیجه کاهش تدریجی نیروی کار جوان، محروم ساختن فعالیت های کشاورزی و صنایع (معادن، استخراج فلزات) از عناصر دارایی های مهمی است که به سوی صنایع جدید کشیده می شوند. این صنایع در برابر کاری که زیاد سخت و دشوار نیست دستمزدهای بالاتری می پردازند (صنعت موتر و صنعت هوانوردی).

۲) مالیه عمومی، به صورتی نامتناسب با شماره کل جمعیت، مواجهه با کاهش در یافتی و افزایش نسبی مخارج ثابت شده است. اوکارپانتیه نشان داده که هرگاه تغییر ملایمی حدود ۱۰٪ در جمعیت پدید آید در صورتی که هزینه های کلی تغییر ننمایند، مخارج عمومی فقط ۲/۲۶٪ افزایش می یابد و در نتیجه هزینه سرانه مردم حدود ۷٪ کاهش پیدا می کند.

۳) پول نیز به زودی، بر اثر تورم ناشی از توزیع درآمدهای پولی (کمک های اجتماعی) زیان می بیند. درآمدهای پولی به منزله اسناد برداشت از محصول ملی می باشند. حال آن که ترقی محصول ملی بسیار ناچیز و یا هیچ است. هم چنین تورم سلاحي در دست افراد بالغ تولید کننده است تا بار خود را بر دوش پیران بیندازند. در واقع افراد بالغ بیش تر اوقات به دنبال ترقی قیمت ها، از درآمد متغییر بر خوردار می شوند، در صورتی که درآمد پیران ثابت می ماند و به این ترتیب ممکن است خالی از معنا و فاقد قدرت خرید گردد.

۴) سر انجام، در زمینه فکری و معنوی، پیری جمعیت سبب تضعیف روحیه اختراع می گردد (شماره ثبت اختراع در سال های ۱۹۲۳-۱۹۲۴ در فرانسه به ۱۲۰۰۰ در سال می رسید؛ ولی در سال های ۱۹۳۸-۱۹۳۹ فقط به ۶۰۰۰ رسیده است)؛ روحیه نو آوری و خطر جویی نیز از میان می رود.

حساب داری ملی جدول جمعیتی به شرح ذیل ارایه کرده و درباره کمیت های کلی هنجاری مفاهیم مختلف جمعیتی را در نظر گرفته است. این مفاهیم به شرح زیر می باشند:

- جمعیت کل داخلی؛
- جمعیت کل مقیم که از افزودن ارتشیان خارج از سرزمین اصلی به جمعیت کل داخلی به دست می آید، این جمعیت کل همان است که سرشماری ها به دست می دهند؛
- جمعیت فعال مقیم: در نتیجه کسر افراد غیر فعال از جمعیت کل مقیم (به جز سر بازان) به دست می آید؛
- جمعیت فعال شاغل مقیم: پس از کسر جمعیت در جستجوی کار موجود از جمعیت فعال مقیم به دست می آید؛
- جمعیت کل مقیم با محصول ناخالص ملی در ارتباط قرار می گیرد؛
- جمعیت فعال مقیم و شاغل با محصول ناخالص ملی در ارتباط است.

نگاهی به فعالیت‌های معینیت امور کار

معینیت امور کار؛ یکی از بخش‌های کلیدی وزارت کار و امور اجتماعی است که در زمینه فراهم ساختن تسهیلات کارایی از طریق طرح قوانین و مقررات مرتبط به کار، مراکز خدمات کارایی، اعزام کارگران به خارج، سروی بازارکار و آموزش‌های حرفه‌ای کار و فعالیت می‌نماید و وظایف عمده را در بخش‌های گونه‌گون زیر نظر مقام وزارت کار و امور اجتماعی انجام می‌دهد.

معینیت امور کار از طریق ریاست‌های مربوطه، با پیروی از اهداف استراتژی انکشاف ملی افغانستان و پلان استراتژیک این وزارت، وظایف‌اش را دنبال نموده، در راستای پایین آوردن سطح بی‌کاری و جستجوی زمینه‌ها و فرصت‌های شغلی در محدوده تشکیل، مقررات، صلاحیت‌ها و امکانات خود سیستم آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، گسترش فعالیت‌های کارایی و طرح قوانین و مقررات مرتبط به کار را در سر خط کاری خویش جاداده است.

معینیت امور کار با راه‌اندازی آموزش‌های حرفه‌ای از طریق ریاست انکشاف مهارت‌ها و سایر نهادهایی که در بخش بلند بردن مهارت‌ها مصروف کار اند و به تربیه سریع، ارزان و زودثمر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای جوانانی که از تحصیل باز مانده‌اند، می‌پردازد.

آغاز و قانونی سازی روند اعزام کارگران به بیرون از افغانستان؛ تلاش دیگر وزارت کار و امور اجتماعی است.

از گذشته‌های دور به این سو هزاران تن از کارگران افغانی به صورت غیرقانونی در بسیاری از کشورهای جهان کار می‌کنند و عاید خوب نیز دارند؛ ولی روند اعزام کارگران به بیرون از کشور به گونه قانونی و منظم یک تمرین نو و کاملاً جدید است که هنوز تجربه نشده است؛ در سال‌های پسین تمامی قواعد و اصول آن استانداردسازی و با سازمان‌های بین‌المللی و کشورهای کارگرپذیر روی همکاری‌های تخنیکی آن کنفرانس‌ها و نشست‌های مستقیم و آنلاین نیز صورت گرفته که با ارسال ویزه و تعیین اتشه‌های کارگری روند یادشده به گونه منظم آغاز خواهد شد.

پروژه کولمبو یا اجماع کشورهای اعزام کننده کارگر، یک برنامه اعزام کارگر به بیرون می‌باشد. اکنون ریاست این روند خوش‌بختانه برای مدت دوسال به افغانستان سپرده شده که وزارت کار و امور اجتماعی رهبری این روند را به دوش خواهد داشت. همچنان سازمان بین‌المللی مهاجرت و سازمان ملل متحد نیز در این روند حضور دارند. طبقاً افغانستان رهبری یک پروژه مهم را به دوش دارد؛ طی این مدت نشست‌هایی در افغانستان و کولمبو پایتخت سریلانکا دایر می‌گردد. البته معینیت کار در بخش آگاهی‌دهی و گزارش‌دهی از کارکردهای خود دخیل است تا نیازمندی‌ها، مطالبات و خواست‌های مردم، دولت و وزارت کار و امور اجتماعی را از مجرای قانونی دنبال نموده و تلاش بیش‌تر نماید تا در این زمان آرام ننشسته، در تصمیم‌گیری‌های این روند و بحث‌ها سهم فعال داشته و کارهای بنیادی را انجام دهند.

در بخش پروژه‌ها و پروژه‌های کشورهای فرستنده کارگر و پذیرنده کارگر پروژه راه ابریشم، برنامه استانبول پروسس، دویی دیالوگ، ابوظبی دیالوگ و بوداپست پروسس است؛ بحث اجماع کشورهای کارگرپذیر این است که چگونه مهاجرت‌های غیرقانونی قطع و قانونی گردد؛ زیرا در مهاجرت‌های غیرقانونی تهدیدها و تلفات زیادی در راه و هم در کشور هدف وجود دارد به همین منظور اعزام قانونی کارگران یک روند مصنوعی است که یک کارگر به گونه با عزت به کشور مطلوب با ویزه قانونی، بیمه، اسناد و جوازکار قانونی می‌رود، از یک سو مورد شکنجه و توهین و تحقیر قرار نمی‌گیرد و از سوی دیگر از امتیازات خوب و تمامی حقوقی که اتباع همان کشور برخوردار است و یا برای کارگران

در قوانین کشور مطلوب آمده است بهره‌مند می‌شود.

معینیت امورکار همچنان تلاش دارد تا از تجارب افغان‌های دیاسپورا استفاده نمایند. افغان‌هایی که در بسیاری از کشورهای جهان مثل کانادا، استرالیا امریکا و کشورهای عربی اقامت دارند که دارای مهارت‌های بلند و تحصیلات عالی بالا هستند؛ داکتران، انجینییران... که ساختمان‌های بزرگ را طراحی کردند، والی، شهردار، عضو پارلمان استند و یا آرایش‌گرها و آشپزهای ماهر می‌باشند در این اواخر به هدایت مقام عالی ریاست جمهوری و تأکید جناب رییس جمهور کمیسیون مؤظف گردیده تا چنین اشخاص تشخیص و از مهارت‌های شان استفاده گردد تا بیایند در دانشگاه‌ها تدریس، ساختمان‌ها را طراحی، پارک‌ها و جاده‌های زیبا را بسازند و یا در داخل کشور سرمایه‌گذاری کنند. جایگاه وزارت کار در این راستا این است تا با سازمان‌های دولتی و غیر دولتی و شرکای اجتماعی در تماس شده، زمینه کار را برای شان فراهم بسازد.

رهبری وزارت کار و امور اجتماعی تلاش‌های پیهم انجام داد تا شورای عالی کار را تأسیس نماید. شورای عالی کار به اساس استراتژی گفت‌مان سه جانبه کارگر، کارفرما و دولت؛ یعنی اتحادیه ملی کارگران، اتحادیه کارفرمایان که نماینده‌های شان در اتاق تجارت و صنایع شامل اند و وزارت کار و امور اجتماعی که سه پایه اساسی شورای عالی کار را تشکیل می‌دهد، فعالیت می‌نماید. این شورا در دوره‌های گذشته چندین نشست را دایر نموده است؛ خوش‌بختانه در این اواخر، نشست سه جانبه داشتند که روی موضوعات مرتبط به کار و کارگر بحث و گفتگو صورت گرفت.

مطالعه بازارکار؛ یک بحث مهم و هم وزن با سرشماری نفوس و مختصات زنده گی مردم است. معینیت کار سخت در تلاش است و با مؤسسات بین‌المللی نیز موضوع را در جریان گذاشته است تا این روند را به همکاری همکاران ملی و بین‌المللی خود آغاز نماید. سروی بازارکار دو فایده دارد، نخست صدها جوان اعم از دختر و پسر با معاش خوب مشغول کار می‌شوند، دوم دست‌آوردها و نیازهای بازارکار در میان مدت و دراز مدت شناسایی می‌شوند (کدام رشته‌ها را بازارکار تقاضای زیاد دارد و کدام رشته‌ها حذف شوند، عرضه و تقاضا چیست؟ چقدر کارگر ماهر داریم، چقدر کارگران ما با بازار کار جهانی برابر استند...).

بحث مطالعه بازارکار، یک بحث کلان و تخنیکی است که ذهن مسوولین را روشن می‌کند تا برنامه‌ریزی، پلان‌گذاری و تصمیم‌گیری‌های کلان، درست دقیق و مؤثق انجام دهند.

در بخش تقنین نیز دست‌آورد های زیادی وجود دارد؛ زیرا اگر قوانین وجود نداشته باشند، کارها سمت و سو نمی‌یابند و اشاعه قوانین مسئله مهم است. به ده‌ها قانون، مقرر و طرز‌العمل پس از طی مراحل، تصویب و به منصه اجرا قرار گرفته‌اند. در حدود ده تا بیست مقرر مرتبط به کار وجود دارد که بسیاری شان تصویب گردیده و تعدادی هم به توشیح مقام عالی ریاست جمهوری پیشکش شده‌اند. در بخش مصنویت شغلی، برای نخستین بار قانون مصنویت شغلی در مرحله مسوده قرار گرفته و استراتژی ملی کار که یک سند خوب راجع به کار است نیز زیر کار می‌باشد. یکی از برنامه‌های مهم «برنامه کارشایسته کشوری» بوده و یک پروژه بزرگ است؛ «route to jobs» یک پروژه بزرگ دیگر در شمال کشور است که هزاران جوان دختر و پسر به گونه مستقیم و غیر مستقیم شامل آن بودند و با موفقیت به پایان رسید؛ مرحله دوم آن جاده کارشایسته برای افغانستان است که در سراسر کشور تطبیق می‌شود. مرحله دوم پروژه «نتیجه» به همکاری مالی کشور ایتالیا زیر پروسس قرار دارد، در بخش انکشاف مهارت‌ها برنامه‌هایی دارند و تلاش می‌کنند تا به همکاری انجوهایی که در بخش زنان کار می‌کنند، برنامه ارتقای ظرفیت برای کارمندان وزارت کار و امور اجتماعی در بخش‌های مهم مدیریتی، زبان انگلیسی و کمپیوتر داشته باشند؛ همچنان پروژه مطالعه بازارکار در آینده نه چندان دور آغاز می‌شود و پروژه اعزام کارگران به بیرون از کشور نیز به فرجامین فرایند خود رسیده است که ان‌شاءالله آغاز خواهد شد.

reference) اصطلاح هم ڪاروي . د انگلستان مالي ڪال د ميلادي مياشتي اپريل له شپڙمي پيليږي او د بل ڪال د اپريل په پنځمه پاى ته رسيږي . هندوستان: په هندوستان ڪي مالي ڪال داسي تعريفږي د عوايدو او مصارفو ڪلني محاسبه له مالي ڪال څخه عبارت ده د هند مالي ڪال (Financial Year) د اپريل له لومړي نېټې څخه پيليږي او د مارچ په يو ديرشمه پاى ته رسيږي . جاپان : جاپانيان د مالي ڪال په اړه خپل نظر داسي څرگندوي چې ، مالي ڪال د دولتونو له لوري پر عايد لرونکو کمپنيو او ادارو د بوديجي ، محاسبې او مالي تفتيش لپاره وضع کيږي چې اصلي موخه يې اقتصادي او مالي پياوړتيا ده . په جاپان کې مالي ڪال د اپريل لومړۍ نېټې څخه پيليږي او د مارچ تر يو ديرشمې نېټې پوري دوام کوي .

امین ستانکزی

تاسې به ډېر کله اوریدلې وي چې د نوې مالي کال، د راتلونکي مالي کال یا هم د مالي کال په اخیره کې موږ یوازې د مالي کال له لفظ سره اشنایي لرو خو لازمه ده چې دلته یې په سمه توګه شننه وکړو تر څو پوه شو چې، مالي کال یانې څه؟ د مالي کال اصطلاح یوه اقتصادي اصطلاح ده چې، په اقتصادي او مالیاتي چارو کې ګڼ نور نومونه هم لري لکه (Fiscal Year Tax Year, Financial Year Budget Year)

د مالي کال تعريف: د مالي کال لپاره د هر هېواد او کمپنۍ خپل، خپل تعريفونه لري او د خپل لېد لوري تر ټاکلو وروسته ورته تعريف غوره کوي.



تسريع روند ساخت و ساز پرورشگاه‌ها و کودکانستان‌ها

مینه کشکی

مکان بودوباش و دیگر امکانات برای آن‌ها فراهم می‌گردد. همه می‌دانیم که جنگ‌های چندین ساله در افغانستان سبب بی‌سرپرستی تعداد بی‌شماری از اطفال، به ویژه کودکان نیروهای دفاعی و امنیتی کشور گردیده است و پرورشگاه‌ها از جمله مکان‌های مناسب زنده‌گی به این اطفال می‌باشند؛ اما نظر به گسترش تعداد این اطفال به ایجاد و گسترش بیش از حد این مراکز در کشور نیاز احساس می‌گردد. وزارت کار و امور اجتماعی در تلاش آن است تا با امکانات دست داشته و جلب همکاری‌های مالی مؤسسات داخلی و خارجی شمار کودکانستان‌ها و پرورشگاه‌ها را افزایش دهد. در کنار آن به گونه دوام‌دار از وضعیت زنده‌گی اطفال پرورشگاه‌ها (غذا، سیستم آموزش و پرورش و دیگر نیازمندی‌های‌شان) مراقبت صورت می‌گیرد. چنانچه محترم بشیر احمد ته‌ینج وزیرکار و امور اجتماعی در جریان سفرهایش به ولایت‌ها پس از شنیدن چالش‌ها و مشکلات ریاست‌های کار و امور اجتماعی ولایت؛ از پرورشگاه‌ها، کودکانستان‌ها، مراکز آموزشی فن و حرفه دیدن نموده، کارکردها و دست‌آوردهای رؤسا و کارمندان کار و امور اجتماعی را ارزیابی نموده، وعده سپرد که به تمامی چالش‌ها و مشکلات بخش‌های کاری ولایت‌های کشور به اندازه‌ی توان رسیده‌گی خواهند کرد. چنانچه در سفری به زون شرق نیز به مردم لغمان وعده سپرد که در سال مالی ۱۴۰۰، یک‌باب پرورشگاه در آن ولایت ساخته می‌شود.

بدون تردید یکی از اهداف بزرگ و اساسی وزارت کار و امور اجتماعی پشتیبانی از اطفال یتیم و بی‌سرپرست و نیرومندسازی شبکه خدمات مراقبت اجتماعی به منظور مسئولیت اطفال می‌باشد.

این وزارت جهت به‌جا آوردن رسالت خود، دارای چهار برنامه بزرگ است که یکی از آن برنامه‌ها رفاه اجتماعی؛ می‌باشد. کودکانستان‌ها و پرورشگاه‌ها بخشی مهم مسئولیت اجتماعی می‌باشند. ریاست عمومی کودکانستان‌ها مسئولیت ارایه خدمات انکشاف دوره اولیه طفولیت (شیرخوارگاه و کودکانستان) را برای اطفال زیر پنج سال دارد. همین اکنون شمار زیادی از کودکان در کودکانستان‌ها زیر پوشش خدمات این وزارت قرار دارند که این خود بیان‌گر آن است که تعداد زیادی از خانم‌ها در مرکز و ولایت‌ها مصروف انجام وظیفه در بیرون از منزل استند و وزارت کار و امور اجتماعی برای توسعه و ایجاد کودکانستان‌ها در مرکز و ولایت‌ها تلاش همیشگی می‌نماید. در بخش پرورشگاه‌ها نیز این وزرات هزاران کودک یتیم و بی‌سرپرست اعم از دختر و پسر را در مرکز و ولایت زیر پوشش خدمات شبانه روزی خود دارد.

هم اکنون تعداد زیادی از پرورشگاه‌های دولتی و خصوصی در کشور فعالیت دارند. ریاست عمومی پرورشگاه‌ها یکی از ریاست‌های وزارت کار و امور اجتماعی است که در این مکان اطفال یتیم و بی‌سرپرست نگهداری گردیده و تمامی سهولت‌ها؛ چون پرورش، فراگیری دانش و حرفه

تا هم‌آهنگی میان وزارت و بازرگان یادشده را فراهم نماییم. وی از رهبری وزارت کار و امور اجتماعی خواست تا در این راستا با آنان همکاری نمایند که آقای تهینج با سپاس‌گزاری از دولت و مردم کشور ترکیه از کمک و همکاری همیشگی آنها به اطفال پرورشگاه‌ها در کابل و ولایت‌ها سپاس‌گزاری نمود. در ادامه تلاش‌های وزارت کار و امور اجتماعی به ساخت و ساز کودکانستان‌ها و پرورشگاه‌ها در ولایت‌ها، بشیر احمد تهینج در سفر به ولایت فراه با شیخ شاهد رییس اجرایی بنیاد خیریه الغرافه کشور قطر دیدار نموده، از همکاری‌های این نهاد که از هفت سال بدین سو، برای توسعه‌ی پروژه‌های ساخت و ساز و زیربنایی در ولایت فراه انجام داده‌اند سپاس‌گزاری نموده، پیشنهاد ساخت و ساز پرورشگاه دخترانه، بازسازی پرورشگاه پسرانه و اعمار دوباب کودکانستان در نواحی جدید ولایت فراه را به رییس اجرایی بنیاد خیریه‌ی الغرافه پیشکش نمود که از سوی وی مورد پذیرش و استقبال قرار گرفته، در مقابل آقای شیخ شاهد؛ توجه به یتام و کودکان بی‌پرسرست را از اولویت‌های بنیاد خیریه‌ی الغرافه بر شمرده، افزود: این بنیاد تلاش می‌کند که در برنامه‌ی ساخت‌وساز سال‌روان میلادی آن نهاد، این پروژه‌ها را بگنجاند تا مصدر خدمت بیش‌تر به یتام و خانواده‌های شهدا در آن ولایت شوند.

وزارت کار و امور اجتماعی در تلاش است تا فعالیت‌های بیش‌تری را جهت هرچه بهتر شدن زنده‌گی و زمینه‌های آموزشی اطفال پرورشگاه‌ها انجام دهند تا باشد این اطفال به گونه‌ی بهتر آن آموزش ببینند و با خاطر آسوده زنده‌گی نمایند.

همچنان در سفری به ولسوالی خوکی کُتر، کار ساخت دیوار پرورشگاه به ارزش ۱,۴ میلیون افغانی و همچنان ساخت و ساز یک محراب مسجد را به ارزش پانزده‌هزار دالر امریکایی در پرورشگاه آن ولسوالی آغاز نموده با مسوولان و شاگردان پرورشگاه از نزدیک گفتگو کرده، مشکلات آنان را بررسی و تعهد سپرد که به آن رسیده‌گی می‌نماید. هم‌اکنون در پرورشگاه ولسوالی خوکی ولایت کُتر به تعداد ۷۳ تن از اطفال یتیم و بی‌سرپرست زیر آموزش و پرورش هستند که بسته‌های کمکی یونیسف از سوی رهبری وزارت کار و امور اجتماعی و والی کُتر برای آنان توزیع شد. همچنان بشیر احمد تهینج؛ وزیر کار و امور اجتماعی با غلام حیدر جیلانی معین امور اجتماعی و هیئت همراه‌شان در یک سفر کاری دیگر به ولایت پنجشیر، ساختمان یک‌باب کودکانستان را که بازسازی گردیده بود، به بهره‌برداری سپردند. آقای تهینج وعده نمود که در تلاش استیم تا برای از میان برداشتن نیازمندی‌های اطفال یتیم، بی‌سرپرست و اطفالی که خانواده‌های شان از لحاظ اقتصادی در وضعیت بد قرار دارند یک پرورشگاه را نیز در این ولایت از قطعات پیش‌ساخت بسازید.

قابل ذکر است در دیداری که وزیر کار و امور اجتماعی با «اوغوزخان ایرطغرل» سفیر کشور ترکیه برای افغانستان و «آتاسای ایرونگون» معاون سفیر ترکیه برای افغانستان در دفتر کار اش داشت؛ آقای اوغوزخان ایرطغرل گفت که یک تعداد بازرگان و مدرسان کشور ترکیه در نظر دارد تا به ظرفیت ۴۰۰ تن از اطفال یتیم، یک پرورشگاه را در یکی از ولایت‌های افغانستان ایجاد نمایند و ما متعهد استیم



قرارداد کار

ماده چهاردهم:

(۱) قرارداد کار، عبارت از توافق کتبی است که میان کارگران و اداره یا کارفرمایان به طور انفرادی یا دسته جمعی مطابق به احکام قانون عقد می گردد.

(۲) قرارداد انفرادی عبارت از توافق کتبی است که بین کارگر و اداره یا کارفرما عقد می گردد.

(۳) قرارداد جمعی عبارت از توافق کتبی است که بین اتحادیه صنفی کارگری مربوطه و کارفرمایان (ادارات دولتی و شخصیت های حقیقی و حکمی غیر دولتی) عقد می گردد.

قرارداد جمعی در دو نقل ترتیب گردیده که یک نقل آن به اتحادیه مربوطه و نقل دوم آن به اداره عقد کننده تسلیم داده می شود.

(۴) میعاد قرارداد معین یک سال بوده و با توافق طرفین تمدید شده می تواند. در صورتی که در ختم قرارداد معین، طرفین در مورد تمدید یا عدم تمدید الی یک ماه اقدام نه نمایند، قرارداد با شرایط قبلی تمدید شده تلقی می گردد.

(۵) تغییرات یا تعدیلات بعدی در قرارداد کار به توافق طرفین در صورتی جواز دارد که برای کارکن مزد و سایر حقوق و امتیازات کم تر از مجوز این قانون پیشبینی نه گردد.

شرایط قرارداد کار

ماده پانزدهم:

قرارداد کار حاوی شرایط زیر می باشد:

- ۱- مشروعیت قرارداد؛
- ۲- معین بودن موضوع قرارداد؛
- ۳- عدم موجودیت موانع قانونی در انجام کار؛
- ۴- نوع کار یا حرفه که کارکن در آن اشتغال می ورزد؛
- ۵- مزد، حقوق و امتیازات کارکن؛
- ۶- اوقات و ساعات کار طبق احکام این قانون؛
- ۷- رخصتی ها طبق احکام این قانون؛
- ۸- محل یا واحدی که کارکن شامل کار می شود؛
- ۹- تاریخ عقد قرارداد؛
- ۱۰- مدت اعتبار قرارداد.

ترتیب قرارداد کار

ماده شانزدهم:

(۱) قرارداد کار و کارآموزی در سه نقل ترتیب و بعد از توافق و امضای طرفین یک نقل به کارکن، دومی به وزارت کار، امور اجتماعی، شهدا و معلولین و سومی آن در اداره استخدام کننده حفظ می گردد.

(۲) قرارداد کار اشخاص دارای سن کم تر از (۱۸) سال و کارآموزی با ممثل قانونی آن ها عقد می گردد.

دوره آزمایشی

ماده هفدهم:

(۱) طرفین قرارداد می توانند به توافق همدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این مدت که بیش تر از سه ماه بوده نمی تواند، طرفین قرارداد می توانند با اطلاع جانب مقابل قرارداد را فسخ نمایند.



در صورتی که الی ختم دوره آزمایشی قرارداد کار فسخ نگردد، قرارداد مطابق شرایط مندرج آن ادامه می یابد.

(۲) دوره کارآموزی به دوره کارکارکن قابل محاسبه می باشد.

(۳) دوره آزمایشی مامورین خدمات ملکی طبق احکام اسناد تقنینی مربوط تعیین می گردد.

تغییر هویت حقوقی اداره

ماده هجدهم:

امور مربوط به حقوق و امتیازات کارکن در صورت تغییر مالکیت و ملکیت اداره استخدام کننده (ادغام اداره یا مؤسسه دیگر، مصادره، فوت کارفرما و سایر حالات) و تغییر نوع تولید یا از میان رفتن ملکیت یا سایر حالاتی که در این قانون پیشبینی نشده باشد، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

عدم اجرای کار مغایر قرارداد

ماده نوزدهم:

اداره نمی تواند بدون موافقه کارکن به استثنای مواردی که در این قانون پیشبینی گردیده است. اجرای کاری را که در قرارداد تذکر نیافته از وی تقاضا نماید.

توظیف مؤقت کارکن به کار خارج از قرارداد

ماده بیستم:

اداره می تواند بدون نظر داشت مواد مندرج قرارداد کار، کارکنان را مؤقتاً به کار دیگری در خود اداره یا اداره دیگر در همان محل در موارد ذیل توظیف نماید:

- ۱- در عین اداره مطابق تخصص، مهارت، شغل، اندازه مزد و سایر حقوق و امتیازات بدون تغییرات کلی در شرایط قرارداد کار؛

۲- جهت جلوگیری و رفع حوادث غیر مترقبه و حوادث ناگوار تولید و جلوگیری از ضیاع دارایی اداره؛
۳- در صورت توقف مؤقت کار.

تعليق قرارداد کار

ماده بیست و یکم:

(۱) قرارداد کار در موارد آتی به حالت تعلیق قرار گرفته و بعد از رفع آن حالت اصلی را دارا می باشد:
۱- انجام خدمت عسکری؛
۲- اشتغال در وظایف انتخاباتی؛
۳- توقف مؤقت کار؛
۴- اتهام به جرم و تحت توقیف و تحقیق قرارگرفتن؛
۵- حوادث غیر مترقبه؛
۶- تعلیم یا تحصیل.

(۲) ایام حالات مندرج اجزای (۱،۲،۴،۶) فقره (۱) این ماده در صورتی به دوره کار کارکن قابل محاسبه می باشد که بعد از ختم عسکری، وظایف پست های انتخاباتی یا تعلیم یا تحصیل و بری الذمه شدن در خلال یک ماه به اداره مراجعه نماید.

(۳) حالات تعلیق مندرج اجزای (۱،۲،۴) این ماده در مؤسسات خصوصی تابع توافق طرفین قرارداد می باشد.

پذیرش مجدد

ماده بیست و دوم:

اداره نمی تواند بعد از رفع تعلیق، از پذیرش کارکن به کار ابا ورزد.

حالات فسخ قرارداد

ماده بیست و سوم

(۱) قرارداد کار در حالات ذیل فسخ می گردد:

۱- به توافق طرفین؛

۲- ختم قرارداد معین کار با رعایت حکم مندرج فقره (۴) ماده چهاردهم این قانون؛

۳- تقاعد؛

۵- معلولیتی که مانع انجام کار شود؛

۶- توقف کار بیش تر از شش ماه؛

۷- انحلال اداره یا تقلیل تعداد کارکنان؛

۸- محکومیت نهایی به جزایی که مانع دوام کار شود؛

۹- تخطی مکرر بعد از تطبیق مؤیدات تأدیبی؛

۱۰- امتناع کارکن از کار، بعد از تعیین مجدد وی به کار قبلی؛

۱۱- عدم قناعت بخش بودن دوره آزمایشی.

(۲) در صورت فسخ قرارداد کار، اداره مکلف است حقوق و امتیازات باقی مانده کارکن را به خود وی و در صورت وفات، به وارث قانونی او بپردازد.

(۳) فسخ قرارداد کار به استثنای جزء (۱) فقره (۱) این ماده در صورتی جواز دارد که امکان تبدیلی کار کن در عین اداره به کار مماثل طبق موافقه وی میسر نباشد.

(۴) در صورت فسخ قرارداد کار به اساس حالات مندرج فقره (۱) این ماده، اداره مکلف است در خلال یک ماه موضوع را به کارکن اطلاع دهد.

اطلاع فسخ قرارداد

ماده بیست و چهارم:

(۱) کارکن قراردادی می تواند، قرارداد کار با مدت غیر معین را با اطلاع تحریری یک ماه قبل فسخ نماید.

(۲) کارکن می تواند قرارداد کار معین را قبل از ختم مدت، با اطلاع و یا بدون اطلاع قبلی در موارد آتی فسخ نماید:

۱- در صورتی که اداره، تعهدات قرارداد کار یا احکام این قانون را نقض کرده باشد؛

۲- در حالت مریضی دوام دار صعب العلاج، معلولیت و سایر معاذیری که مانع ادامه کار او شود.

(۳) کارکن یا ممثل قانونی وی از فسخ قرارداد مطابق احکام مندرج فقره های (۱ و ۲) این ماده موضوع را طور تحریری غرض جلوگیری از بروز اختلاف احتمالی به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین، اطلاع می دهد.

مساعدت کاریابی

ماده بیست و پنجم:

(۱) اداره مکلف است؛ لست کارکنانی را که به اساس حکم مندرج فقره (۱) ماده بیست و سوم این قانون قرار داد شان فسخ می گردد، با توضیح سوابق و میعاد کاری، درجه تحصیل، رشته، حرفه و مهارت به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین و در ولایات به نماینده گی های آن ارسال نماید.

(۲) اداره مکلف است برای کارکنانی که مطابق حکم مندرج اجزای (۱،۲،۴،۶) فقره (۱) ماده بیست و سوم این قانون، قرارداد شان فسخ گردیده، آخرین مزد رتبه یا درجه آن ها را بنام مساعدت کاریابی متناسب به ادوار خدمت ذیل بپردازد:

۱- در صورتی که مدت خدمت کارکن الی یک سال باشد، یک ماهه مزد با اجزاء و ضمایم آن

۲- در صورتی که مدت خدمت کارکن بیش تر از یک الی پنج سال باشد دو ماهه مزد با اجزاء و ضمایم آن.

۳- در صورتی که مدت خدمت کارکن بیش تر از پنج الی ده سال باشد چهار ماهه مزد با اجزاء و ضمایم آن.

۴- در صورتی که مدت خدمت کارکن بیش تر از ده سال باشد، شش ماهه مزد با اجزاء و ضمایم آن.

پانګه اچونه او د افغانستان پر اقتصاد پي اغېزې

حکمت الله نظري



ورته نورو کړنو شتون په لويه کچه مرستندويه فاکتورونه دي. دا چې اوس مو د پانګه اچونې او اقتصادي پراختيا په هکله څه نا څه مالومات حاصل کړل، ښه به دا وي تر څو پانګه اچونه او د هغې اغېزې د افغانستان پر اقتصادي پراختيا په پوره توګه تحليل او وڅېړو.

۱. د بیکاري کچې نېټوالی:

په پښتو کې یو مشهور متل وایي: بیکاري د بدبختۍ زانګو ده، مانا دا چې هر کله یوه ټولنه د بیکاري سره لاس او ګریوان شي هغه ټولنه به ضرور د بدبختۍ سره مخ کېږي. کله چې یوه ټولنه کې پانګوال پانګه اچونه پیل کړي، هلته به ضرور کاري فرصتونه هم رامینځته کېږي، د نویو کاروبارونو پیلول، فابریکې او صنعتي خونې جوړول او پانګوونه به وکولای شي په یوه ټولنه کې ګڼ شمیر وګړي په کار بوخت کړي، کله چې یوه ټولنه کې کاري فرصتونه زیات شي د وګړو عایدات به مخ په زیاتېدو شي، د عایداتو د سلنې په زیاتېدو سره به د وګړو د پېرلو قدرت (کچه) یا هم Purchasing Power زیات شي، د هټیوال توکي به وپلورل شي او په دې سره به په بازار کې پېر او پلور پیل شي، چې په پایله کې به د یو هېواد اقتصادي انجن به په حرکت راشي او په دې سره به د وګړو د ژوند څرنګوالی Standard of Life هم مثبت اړخ ته لاړ شي، چې دا د یو په پښو ولاړ اقتصادي ځواک له نښانو څخه ګڼل کېږي. نو ځکه خو ویلی شو چې پانګه اچونه به د بیکاري کچه راټیټه کړي او په پایله کې به د متوازنې اقتصادي پراختیا لامل وګرځي.

۲. په عوایدو کې د مالیاتو زیاتوالی:

کله چې پانګه اچونې زیاتې شي، مانا دا چې ګڼ شمیر کسان به هڅه وکړي نوې کمپنۍ او کاروبارونه پیل کړي؛ او یادې کمپنۍ او کاروباریان اړ دي د خپلو شته عوایدو څخه یوه خاصه سلنه ګټه د مالیې په توګه دولت ته هم وسپاري؛ نو په دې سره به د دولت کلني عواید زیات شي، د دولت د عوایدو زیاتوالی مانا دا چې د یو دولت د ملي بودیجې به کچه کې به زیاتوالی راشي او بیا د یادې بودیجې څخه کولای شو د هیواد لپاره د لویو

مخکې له دې چې په پانګه اچونه او د هغې اغېزې د افغانستان پر اقتصادي پراختیا بحث وکړو، ښه به دا وي چې د پانګې اچونې او اقتصادي پراختیا مفهومونو لنډ لړلید وړاندې کړو.

- پانګه اچونه: که څه هم پانګه اچونه بېلابېل تعریفونه لري، او بېلابېلو څېړونکو ورته بېلابېل تعریفونه وړاندې کړي دي؛ خو د یو ساده تعریف له مخې ویلی شو چې هره هغه کاروباري کړنه چې موخه یې د ګټې لاسته راوړل وي پانګه اچونه بلل کېږي. دا چې په انګریزي ژبه کې د (پانګه اچونې Investments او (نوبستګرۍ Entrepreneurship مفهومونو ترمنځ پوره توپيرونه شتون لري؛ خو په دې لیکنه کې د پانګه اچونې څخه زموږ موخه ټولې هغه کاروباري هڅې دي چې موخه یې د ګټې او عاید لاسته راوړل وي، هغه که د نوې آیدیا سره د نوي کاروبار پیلول وي او یا هم د یو چا شته یا هم نوي کاروبار څخه مالي ملاتړ وي په داسې شکل چې د هغې په ګټه او تاوان کې په پوره توګه برخه واخلي. دا چې پانګه اچونه بېلابېل ډولونه او شکلونه لري؛ او په هکله یې مالومات وړاندې کول یو جدا بحث ته اړتیا لري؛ نو غوره ګڼم دلته موږ هم یوازې په همدې مالوماتو بسنه وکړو.

- اقتصادي پراختیا: غوره ګڼم د لیکنې په دې برخه کې د اقتصادي پراختیا Economic Development او اقتصادي ودې Economic Growth تر مېنځ په توپیر پوه شو. که څه هم یاد مفهومونه خورا زیات ورته والی لري خو د علمي اړخه دواړه بېلې-بېلې ماناوې لري. اقتصادي پراختیا په ټول کې د یو هېواد په کچه د خلکو د ژوند کولو پر څرنګوالي روغتیا، د زده کړو کچې، بیکارۍ، ټکنالوژۍ او همدارنګه ټولنیز ژوند کې د مثبت بدلون راوستل او پرمختګ دی. بل خوا اقتصادي وده بیا د یو هېواد د GDP په اندازه یا هم په ساده ډول په یو مالي کال کې د یو هېواد په کچه د توکو او چوپړتیاوو پر تولید کې زیاتوالي ته ویل کېږي. نو ویلای شو چې د اقتصادي پراختیا لپاره د اقتصادي ودې شتون حتمي دي او اقتصادي ودې لپاره بیا د نوي کاروبارونو، پانګوونو، نوبستګرۍ او دې ته

چې د ملک او ټولنه امنیت ته گواښ وي مخنیوی وشي. څومره چې په یو ملک کې امنیتي حالت مخ په ښه کېدو وي هومره به د هېواد اقتصاد هم د پرمختګ پر لور روانیږي.

۶. په هېواد کې د ننه د صنعتي فابریکو زیاتوالی:

هغه هېوادونه معمولا تر نورو هغو ډیر لور اقتصاد لري، کوم چې د غوره صنعتونو او صنعتي فابریکو درلودونکي دي، پانګوال به معمولا د نور برخو ورهاخوا په صنعتي برخه کې هم پانګوونه کوي او یاده پانګوونه د یو هېواد د اقتصادي سکتور د پراختیا لپاره د ملاتیر حیثیت لري. د لوړو صنعتي فابریکو شتون د لوړ اقتصاد درلودلو په مانا دی.

۷. د بنسټیزو پروژو لپاره لار هوارول:

بنسټیزې پروژې لکه د اوبو بندونو جوړول، لوی-لوی هوايي ډګرونه جوړول، سړکونه، کلینیکونه، روغتونونه او د معدنونو رايستل معمولا د یو هېواد د سیاسي، ټولنیزې او اقتصادي بقا لپاره بنسټیز رول لوبولی شي. پانګه اچونه په اصل کې د یو ملک عمومي او پوره سیستم په حرکت راولي، کله چې په هېواد دننه پانګه اچونه زیاته شي، ملي تولیدات به زیات شي، تر دې چې وېه شو کولای بهر ته یې هم صادر کړو او په دې سره به یو مثبت بیلانس او عاید ترلاسه کړو، مالیات به زیات شي او په دې سره به وشو وکولای د خپلې کلنې بودیجې په کچه کې زیاتوالی راولو. کله چې مو مالي بودیجه زیاته شوه؛ نو بیا ډیره په آرامه سره کولای شو له یادې بودیجې څخه د ملي او بنسټیزو پروژو په پلې کولو کې ګټه پورته کړو. او د یادو پروژو پلي کول به مو د پرمختللیو هېوادونو په قطار کې راولي.

دا چې د پانګه اچونه د یو هېواد د سیاسي، ټولنیزې او اقتصادي پایښت لپاره تر بل هر څه زیات ارزښت لري: نو دولت ته په کار ده تر څو د پانګوالو د تشویق په موخه دوی ته ګڼ شمیر سهولتونه او فرصتونه وړاندې کړي تر څو پانګوال تشویق شي او پانګه اچونې ته زړه ښه کړي، له بل اړخه هېوادوالو ته په کار ده د خپلو داخلي تولیداتو څخه ګټه پورته کړي او په دې سره د خپل کورني پانګوال ملاتړ وکړي او خپله هېوادنۍ مینه او مسوولیت په سمه توګه ادا کړي.

په پای کې د یو پرمختللي، سوکاله، آباد او پر خپل اقتصادي ځواک ولاړ افغانستان په هیله.

او کوچنیو پروژو لکه بندونو، سړکونو، کانونو په رايستلو او پروسس کې د پلچکونو، روغتونونو، ښوونځی، پوهنتونونو او نورو ګڼ شمیر ملي مسایلو او برنامو په جوړښت او پلې کولو کې ترینه ګټه پورته کړو. د یادو ملي پروژو پلې کول، د پرمختلو پوهنتونونو، روغتونونو، سړکونو او اوبو بندونو درلودل د یو پیاوړي اقتصادي ځواک ښه ده او ډیر کله د نورو فاکتورونو ورهاخوا یاد فاکتورونه یو پرمختللی اقتصاد د شاته پاتې اقتصادي ملکونو څخه جلا کوي. نو په دې توګه ویلای شو چې پانګه اچونه به د دولت عواید زیات کړي او د دولت د عوایدو په زیاتیدو سره به د یو هېواد اقتصاد د پرمختګ په لور حرکت وکړي.

۳. په ملي تولیداتو کې زیاتوالی:

کله چې په یو هېواد کې پانګه اچونه زیاته شي، هومره به تولیدات هم زیاتېږي. مانا دا چې پانګوال به ضرور یا په تولیدې برخه کې پانګوونه کوي او یا هم چوپړتیاو؛ نو په دې سره به هېواد کې د ننه د توکو د تولیدې کچه زیاته شي، په هېواد کې د ننه د توکو تولید به زموږ د هېوادوالو د توکو لپاره اړتیا پوره کړي، همدارنګه د اړتیا په صورت کې به وکولای شو یاد تولیدات بهرنیو ملکونو ته هم صادر کړو، له هغې ورهاخوا د یادو تولیداتو څخه ګټه اخیستنه به زموږ په هېواد کې د ننه د توکو لپاره اړتیا بسیا کړي او دا به د وارداتو لپاره زموږ اړتیا را ټیټه کړي. د وارداتو د کچې ټیټوالی او صادراتو زیاتوالی به د یو ملک ترید بیلانس Trade Balance مثبت اړخ ته بوزي چې دا بیا د یو پرمختللي اقتصاد بېلګه ده.

۴. د وګړو ژوند په کچه کې مثبت بدلون:

کله چې په ملک کې پانګه اچونه زیاته شي، هومره به وګړي په کار او روزګار بوخت شي او دا به د وګړو د عوایدو په کچه کې د زیاتوالي لامل شي، د عواید زیاتوالی به د وګړو د پېرودلو قوت او انتخاب لوړ کړي، او په دې سره به وګړي وکولای شي غوره څیزونه وپېري، غوره ډوډۍ وخوري، په غوره روغتونونو کې درملنه وکړي او همدارنګه په لوړه سطحه او آرامه فضا کې زده کړي وکړي. د وګړو ژوند په کچه کې مثبت بدلون او پرمختګ د یو پرمختللي اقتصاد بیلګه ده.

۵. په امنیتي وضعیت کې مثبت بدلون:

کله چې په ملک کې پانګه اچونه زیاته شي، د ټولنې وګړي به په کار بوخت شي او دې سره به د غلا، اختطاف او نورو ګڼ شمیر چارو څخه



حسادت



انجینیر اسدالله سہاک

میزان حسادت در میان خانواده، خویشاوندان، دوستان، هم‌صنفان همکاران، هم‌مسلمان و همسایگان در مقایسه با افراد ناشناس و بیگانه بیش‌تر دیده می‌شود. گرچند به نظر می‌رسد که هرچه فرد مقابل وضعیت بهتری داشته باشد، احساس حسادت شما بیش‌تر خواهد شد اما در عمل به احتمال زیاد به پسر کاکای خود که کمی بهتر از ماست بیش‌تر حسادت می‌کنیم تا با یک همسایه پول‌دار خویش. همان‌گونه که برتراند راسل Bertrand Russell گفته‌است: «گدایان به میلیونرها حسادت نمی‌کنند، البته آن‌ها به گدایان دیگری که موفقیت بیش‌تری دارند، حسادت خواهند کرد». با این حال، حسادت زمانی به اوج می‌رسد که با وجود این مقایسه و شباهت، در واقع احتمال داشتن یا دسترسی به ویژه‌گی مطلوب شخصی که به او حسادت می‌کنیم ناممکن باشد. تصور می‌شود که حسادت دلیل قوی ناخشنودی و ناراحتی است. بخشی از این دلیل این است که احساس حسادت به این معنا است که فرد با توجه به مقایسه با دیگران، ارزش خود را پایین‌تر تعیین می‌کند و خود را حقیر فکر می‌کند که در فرجام، به تلخی و کینه توزی‌اش می‌انجامد. حسادت در فرد یک میل رقابتی برای دور زدن و حتا پایین آوردن فرد مقابل که با او حسادت دارد ایجاد می‌کند. حسادت همچنین واکنش‌های دفاعی خشن‌تری را مانند به تمسخر گرفتن و کوشش به کم‌زدن بی ارزش نشان دادن، خیره کردن شخصیت، موفقیت، فهم، اعتبار و موقف دیگران ایجاد می‌کند. حسودان به این هم قناعت نمی‌کنند و دست به ترور شخصیت مقابل با بهتان، شایعات و دروغ پردازی می‌زنند. آن‌ها درد خود را با طعنه و کنایه و تعریف بی‌جا از دیگران به امید این که حسادت را در شما تحریک کند می‌پردازند. افراد حسود خیلی ناپسند، مغرور و خودشیفته یا نارسيسست narcissist اند. آن‌ها از این همه موارد مشترک برای تحقیر جانب مقابل، صرف به هدف به حداقل رسانیدن تهدید موجود ناشی از مزایای که او دارد استفاده می‌کنند. چنین تمایلاتی به سختی موجب خوش‌بختی و تعامل صادقانه با دیگران

ما در عصر حسادت زنده‌گی می‌کنیم؛ حسادت شغلی، حسادت ملکیت و دارایی، حسادت کودکان، حسادت مقام و موقف، حسادت موفقیت حسادت فهم و لیاقت، حسادت زیبایی، حسادت شخصیت، حسادت محبوبیت، حسادت اعتبار، حسادت لباس و ظاهر آراسته، حسادت تخصص و حسادت روابط اجتماعی، باور کنید شما هر چه نام بگذارید حسادت در آن وجود دارد. آن چه ارسطو در قرن چهارم پیش از میلاد تعریف کرده‌است: «حسادت احساس درد در برابر خوش‌بختی دیگران است و با دردی که چرا کسانی که آنچه را که ما باید داشته باشیم دارند تحریک می‌شود» ولی حسادت هرگز در درازای زمان یک مسئله بزرگ مانند عصر ما نبوده‌است. عصر برابری امروزی ما را تشویق می‌کند که خود را با دیگران مقایسه کنیم. اینترنت و رسانه‌های اجتماعی این کار را بسیار آسان ساخته و شعله‌های حسادت ما را شعله ورتر می‌سازد. از سوی دیگر ما با تأکید و ترجیح مادیات بر معنویات و فرهنگ تجربه‌گرایی و مصرف‌گرایی نیروی متقابل را که قادر به مهار شعله حسادت است در وجود خویش از بین برده‌ایم. حسادت؛ احساس جهانی است و در روان انسان عمیقاً ریشه دوانیده و در هر زمانی در همه مردمان جهان مشترک است و هیچ‌کسی از آن مصئون نیست. البته قابل یادآوری است این که Envy یا حسادت و Jealousy یا بخل، ساختارهای کاملاً متفاوتی هستند. حسادت به احساس غالباً دردناک ناشی از آگاهی از مزیتی که شخص دیگری از آن برخوردار است اطلاق می‌شود. درد حسادت ناشی از میل به مزایای دیگران نه؛ بلکه احساس حقارت، خصومت، کینه و ناامیدی ناشی از کمبود آن‌ها در وجود خود شخص است. در حالی که بخل درد شخصی ناشی از ترس از دست دادن مزیت‌های خودش به دیگران و یا تقسیم امتیازات خودش با دیگران است.

حسادت اکثراً به سمت کسانی سوق داده می‌شود که ما خود را با آن‌ها مقایسه می‌کنیم، کسانی که احساس می‌کنیم با آن‌ها رقابت داریم. این‌ها به احتمال زیاد افرادی از درون حلقه اجتماعی ما هستند؛ بنابراین

می‌شود. به طور عموم، حسادت کنترل عصبی ما را تضعیف نموده و حتی نزدیک‌ترین و صمیمی‌ترین روابط ما را تخریب و مهار می‌نماید. با گذشت زمان، ناراحتی و تلخی آنان ممکن است منجر به مشکلات بهداشت روانی مانند: افسردگی، اضطراب و بی‌خوابی شود و همچنان مشکلات سلامتی جسمی مانند عفونت‌ها، بیماری‌های قلبی و معده گردد. این بدین معنا است که در واقعیت ما به واسطه حسادت خود ناراحت و خورده می‌شویم.

علل حسادت

افراد به دلایل گوناگونی می‌توانند حسادت کنند؛ مگر دلایل عمده حسادت عبارت‌اند از:

۱. احساس ناامنی

اگر برای فردی یک رابطه عاشقانه و یا دوستانه ارزش زیاد داشته باشد اما در آن احساس بی‌ثباتی کند، ممکن است احساس حسادت کند. همچنان در محیط کار، افرادی که احساس می‌کنند موفق آن‌ها در خطر است ممکن است به دلیل ناامنی وظیفه‌شان احساس حسادت کنند.

۲. رقابت

اگر خطرات ناشی از دست دادن منافع نزد افراد زیاد باشد، بنابر رقابت شدید میان دوستان یا همکاران ممکن است حس حسادت میان آن‌ها ایجاد گردد. همچنان رقابت میان خواهران و برادران نیز منجر به حسادت می‌گردد، به خصوص هنگامی که یکی از خواهران یا برادران از پدر و مادر یا سرپرستان خویش به مقایسه دیگران محبت، توجه یا منابع بیش‌تری دریافت کند، این عمل والدین ممکن است سبب ایجاد احساس رشک و حسادت میان آن‌ها گردد.

۳. کامل گرایی

اگر افراد با صفات کامل گرایانه اغلب خود را با دیگران مقایسه کنند ممکن است خودش با این عمل خود احساس حسادت کند. در حالی که این مقایسه‌ها خود می‌تواند سبب حسادت شود؛ اما هنگامی که فرد کامل‌گرا می‌ترسد که مبدا مؤفقیّت فرد دیگری بر مؤفقیّت خودش تأثیر منفی بگذارد، این جاست که احساس حسادت به میان می‌آید.

۴. مسایل اعتماد

دشواری در اعتماد به دیگران به ویژه در روابط نزدیک ممکن است سبب شود که افراد به دوست یا شریک زنده‌گی خود کم‌تر اعتماد کند. خصوصاً هنگامی که افراد نزدیک آن‌ها وقت خود را با دیگران یا به تنهایی سپری کنند سبب حسادت افراد گردد.

۵. ناراضیاتی

زمانی که افراد زیاده‌تر بر آن‌چه که در زنده‌گی ندارند، بیش از آن‌چه که دارند تمرکز کنند سبب حس حسادت نزد آن‌ها می‌گردد.

۶. مقایسه با دیگران

برخی از افراد از سنین پایین عادت کرده‌اند که فقط از طریق مقایسه با دیگران خود را ارزیابی کنند که این عمل آن‌ها سبب حسادت در وجود خود آن‌ها می‌گردد.

۷. غرور

نزد برخی از افراد این ایده نادرست که فقط خودش سزاوار زنده‌گی آرام و پر از سود، منفعت شخصی و رضایت کامل است سبب حسادت آن‌ها می‌گردد.

۸. اعتماد به نفس پایین

افرادی که نسبت به خود احساس خوبی ندارد و به دنبال اهمیت و ارزش برای خود هستند با دیگران حسادت می‌کنند؛ زیرا این‌ها اغلباً به دنبال شرایطی‌اند که در آن برای خود اهمیت بیابند و توجه به ارزش‌های واقعی در وجود خویش را ندارند.

۹. آرزوی کسب منافع دنیوی

افرادی که به دنبال پول، ظاهر آراسته، موقف، مؤفقیّت‌ها و یا استعدادهایی که فقط ارزش مؤقتی دارد باشند، این خود سبب ایجاد احساس حسادت در وجود آن‌ها می‌گردد.

علایم حسادت

اگر شخصی حسادت می‌کند، ممکن است آن را به طرق مختلف نشان دهد. در حالی که برخی از رفتارهای حسادت‌آمیز نامحسوس، زیرکانه محیل، غیرقابل توجه و یا ملایم است؛ اما احساسات شدید می‌تواند سبب برانگیختن رفتار نامناسب حسودانه و یا آسیب‌پذیر به دیگران شود. علایمی که ممکن است یک شخص حسود تجربه کنند عبارت‌اند از:

۱. آن‌ها صحبت شما را به گونه غیر مستقیم قطع می‌کنند و بحث را تغییر می‌دهند

گوش دادن به صحبت‌های کسی که در مورد دست‌آوردهای خود صحبت می‌کند، می‌تواند نزد شخص حسود سبب یادآوری نقاط ضعف یا شکست خودش گردد. این امر سبب ایجاد ناراحتی درونی در آن‌ها می‌شود تا حدی که حتی تحمل گوش دادن به شخص مقابل را ندارند. اساساً آن‌ها شما را قطع می‌کنند یا موضوع را تغییر می‌دهند نه برای فرار از مکالمه؛ بلکه برای فرار از حس ناامنی که نسبت به خودشان احساس می‌نمایند. افکار آن‌ها به جای خورسندی و کنج‌کاوی در پی‌ونه به مؤفقیّت طرف مقابل، به سمت کاستی‌های خودشان است.

۲. نظرات خصمانه، توهین‌آمیز، پرخاش‌گرانه و سمی را نثار طرف مقابل می‌کنند

از آن جایی که افراد حسود نمی‌توانند خصوصیت درونی و حسادت خود را مستقیماً نشان دهند، معمولاً با وجودیکه لبخند بر لبان دارند به اظهار نظرهای غیرمستقیم، توهین‌آمیز و پرخاش‌گرانه متوسل می‌شوند. از آن جایی که افکار منفی زیادی در درون آن‌ها به جوش می‌آید، آن‌ها باید به نوعی آن را آزاد کنند. به هر حال، این عادت اظهارنظرهای توهین‌آمیز پرخاش‌گرانه و حيله‌گری، سبب روابط کم‌عمق و ناپایدار با مردم و از بین رفتن اعتماد را در پی خواهد داشت.

۳. آن‌ها ممکن است پرسش‌های ناخوش‌آیند و پژوهشی را از شما بپرسند

در حقیقت تفاوت میان پرسیدن درباره دست‌آوردهای یک شخص و بررسی دقیق و ارزیابی وجود دارد. در نخست ممکن است احساس کنید که فرد واقعاً کنج‌کاو است و می‌خواهد از تجربیات شما آگاه شود ولی به زودی درک می‌کنید که آن‌ها به دنبال بررسی و خیره ساختن مؤفقیّت و دست‌آوردهای طرف مقابل‌اند. هدف اصلی از پرسیدن چنین پرسش‌های پژوهشی و ناخوش‌آیند آن‌ها این است که اعتماد به نفس طرف مقابل را به هم‌زنند؛ زیرا افراد حسود تحمل دیدن افراد دارای اعتماد به نفس را ندارند.

۴. کوشش می‌کنند با شما رقابت کنند و هر کاری را که شما انجام می‌دهید از شما تقلید می‌کنند

بعضی از افراد، نهایت زیرک‌اند و در دیدارهای شخصی علایم حسادت

۸. موفقیت و دست‌آورد تان را بی اهمیت جلوه داده و آن را تخریب می‌کنند

پایین آوردن و کم زدن شما کم هزینه ترین و بارزترین نیرنگی است که یک فرد حسود می‌تواند بازی کند. به محض این که به آن‌ها بگویید، یا حتی اگر شخص دیگری چیز خوبی در مورد شما یاد کند، بلافاصله بیان حيله گرانه می‌نمایند و یا حرف منفی می‌زنند. برای کم اهمیت جلوه دادن موفقیت و ویژه‌گی‌های خوب شما، آن‌ها ممکن است نقاط ضعف و نقص مشخصی را نشان دهند و یا ممکن است فقط شما را با کسی مقایسه کنند که عمل کرد خیلی بهتر از شما دارد. آن‌ها معمولاً موفقیت شخص مقابل را با حرف‌هایی چون یک شانس آورد، در موقعیت مناسب بود چندان مهم نیست، واسطه داشته، بی عدالتی شده و امثال این حرف‌ها بی‌ارزش نشان داده و یا رد می‌نمایند.

۹. تلاش می‌کنند شما را دل‌سرد و بی‌انگیزه کنند

وقتی برنامه‌ها، اهداف و ابتکاراتی را که می‌خواهید در آینده انجام دهید و آن را با فرد حسود به اشتراک می‌گذارید، آن‌ها معمولاً تلاش می‌کنند با نشان دادن جنبه منفی کارها شما را بی‌علاقه و بی‌انگیزه سازند. به گونه مثال: آن‌ها به شما خواهند گفت که چقدر سخت است این کار را بکنید، این فقط یک آرزو است و زنده‌گی عملی متفاوت است، یا این که آیا مطمئن هستید این کاری را که انجام می‌دهید، آینده خوبی دارد؟ چرا در عوض XYZ را انجام نمی‌دهید؟

۱۰. بدترین سناریو این است که آن‌ها تلاش می‌کنند شما را از مسیر تان خارج نمایند و شما را پایین بیاورند

بدترین و شدیدترین حالت حسادت، زمانی است که فرد حسود تمامی تلاش خود را انجام می‌دهد تا فرد مقابل را از مسیر موفقیت‌هایش خارج کند. آن‌ها تلاش زیادی را به خرج خواهند داد تا فرد مقابل را از هدف‌اش منصرف و حتی تحقیر نمایند. این یک رفتار روانی سوسیوپاتیک sociopathic است و چنین اشخاص دشمن و تهدید بالقوه برای پیشرفت، موفقیت و خوش‌بختی شما می‌باشند. در چنین مواردی، فاصله گرفتن از چنین افراد نهایت ضروری است.

را نشان نمی‌دهند؛ اما در پشت صحنه، آن‌ها پیشرفت شما را زیر نظر دارند و سعی می‌کنند با شما رقابت کنند. ممکن است بدون درنگ پس از انجام یک کار مشاهده کنید که آن‌ها کارهای مشابه شما را انجام می‌دهند. آن‌ها حتی کالاهای مشابه شما را فقط چند روز پس از خرید شما برای خود خریداری خواهند کرد. آن‌ها حتی ممکن است همان مسیر مسلک شما را طی کنند و همان ابتکار عمل شما را انجام دهند و آن را ابتکار خود بدانند.

۵. آن‌ها غیبت یا پشت سرتان صحبت می‌کنند

افراد حسود دائماً دست‌آوردهای دیگران را مورد انتقاد کلامی قرار می‌دهند و شروع به صحبت کردن در پشت سر شما می‌کنند. آن‌ها درباره نقص و ضعف شما با دیگران صحبت می‌کنند و شما می‌توانید این را بعداً از طریق شخصی که شایعات مربوط به شما را شنیده‌است بدانید.

۶. از دست‌آوردهای خود تعریف و به آن افتخار می‌کنند

اگر فردی هر زمانی که از دست‌آوردهای دیگران می‌شنود و فوراً به موفقیت‌ها و ارزش خود مباحثات می‌کند، احتمالاً در مورد ارزش و قیمت خود احساس ناامنی درونی دارد. چنین افراد با شنیدن دست‌آورد و موفقیت افراد دیگر، ناخودآگاه احساس می‌کنند که ارزش شان توسط شخصی که بهتر از آن‌ها است مورد تهدید قرار می‌گیرد. در ذهن آن‌ها این است که آن‌ها شخصاً باید همیشه در اوج موفقیت باقی بمانند و از همه مردم بهتر باشند تا بتوانند احساس خوبی در مورد خود داشته و از ارزش خود راضی باشند.

۷. آن‌ها سعی می‌کنند که در موفقیت شما خود را دخیل و سهیم بدانند
افراد حسود کوشش خواهند کرد که در موفقیت شما مقداری اعتبار برای خود کسب کنند. آن‌ها چنان نشان می‌دهند که گویی نقش اصلی را در دست‌آورد و موفقیت شما داشته‌اند. آن‌ها مواردی مانند این را به شما خواهند گفت «من به شما گفتم که این راهی است که باید طی کنید و یا این که من زمانی را به خاطر می‌آورم که شما برای دانستن این و آن به من مراجعه کردید».





حکمت الله نظري

دولت کې د شرکتونو د مالیاتو او اصولو په هکله معلومات کول، د مارکیټ او کاروباري سیالانو په هکله معلومات ټولول، د کاروباري شریک پیدا کول او داسې نور هغه څه دي چې د کاروبار د پیل څخه د مخه یې په هکله هراړخیزه څیړنه ضروري ګڼل کیږي.

۲. د مالي چارو مدیریت او پوهنه:

د مالي چارو مدیریت او پوهنه تر هر څه اړینه ګڼل کیږي. د پیسو منظم مدیریت او ساتل کولای شي ستاسو بریا حتمي کړي. ستاسو مالي مسؤلیتونه د کاروبار د پیل څخه پخوا پیل کیږي. تاسو اړیاست د کاروبار د پیل څخه د مخه خپلې پیسې او سرمایه مدیریت کړئ. ښه به دا وي؛ چې د کاروبار د پیل لپاره مو بېله بودیجه او اکاونټ پرانیزي تر څو وکولای شئ هغه مقدار بودیجه چې د کاروبار د پیل او دوام لپاره مو بسنه کوي د پیل څخه د مخه ترلاسه او وسپموئ؛ ترڅو آینده کې مو کاروبار د مالي اړخه ونه ګواښل شي.

یادې موخې ته د رسیدو لپاره تاسو اړیاست د مالي چارو مدیریت او پوهنه لکه (د ورځنیو مالي پیښو او راکړې ورکړې ثبتول، د آینده په هکله د مالي اړخه وړاندوینه، د مالي راپورونو برابرول، د پېښیدونکې ګټې او تاوان وړاندوینه کول، د کمپنۍ بیلابیل شیت جوړول، د تولیداتو او خدماتو د نرخونه محاسبه کول او ټاکل او دې ته ورته نورو چارو په هکله د کاروبار د څښتن پوهاوي اړین او د کاروبار د بریا لپاره بنسټیز رول لوبوي.

۳. د بازار موندنې، خرڅلاو او پیرودونکو په هکله پوهنه:

د بازار موندنې پلان جوړول، د بازار په هکله لومړني معلومات، د کاروباري سیالانو په ښه کول او ځان سره پرتله کول، د تولیداتو او خدماتو د خرڅلاو د کچې لوړول، پیرودونکو ته د ښه او لوړ کیفیت چوپړتیاوو وړاندې کول او دا چې څنګه کولای شي خپل توکي خرچ او پیرودونکي خوښ وساتي

که څه هم د یو بریالي سوداګر په ژوند کې د ناممکن په نوم کومه کلمه نه شته؛ خو بیا هم د کاروباري پوهې نه شتون د ځان لپاره ستر ګواښ ګڼي. د یو بریالي کاروبار شاته تل د یو پوه، با تدبیر او په ګڼ شمیر مهارتونو مالامال څیرک کاروباري شتون دی. دا چې اکثرسلنه کاروبارونه له پیل څخه لږ ځنډ وروسته ماتې خوري او د کاروباري نړۍ سره د تل لپاره مخه ښه کوي تر ټولو ښکاره لامل یې د کاروباري پوهې نه شتون دی. همدارنګه دا چې افغانستان کې اکثره کاروبارونه ماتې خوري او یا هم د تل لپاره په ډیره کمه ګټه قانع پاتې کیږي او حتا د خپل کاروبار د ودې او پرمختګ په هکله هم فکر نه کوي؛ یوازینی دلیل یې د کاروبار د مالک په کاروباري نړۍ کې د اړینو او مسلکي زده کړو او پوهې نه شتون دی.

دا چې ژوند کې هر څه یو خاص نظم، تدبیر او سیستماتیکې پروسې ته اړتیا لري او د هر څه د مخه باید ځینې خاص اصول او لومړني قدمونه پلي شي؛ نو د کاروبار د پیل څخه د مخه هم اړیو د کاروبار په هکله هر اړخیز معلومات، هنرونه او پوهه ترلاسه کړو؛ تر څو په مستقبل کې د ستونزو او ګواښونو په داسې ډول ښکار نه شو چې د وتلو او بیرته تګ لپاره مو ځانته هیڅ لاره هم نه وي پرېښودلې.

د یو بریالي کاروبار د پیل کیدو څخه د مخه ګڼ شمیر مهارتونه شتون لري؛ چې پوهیدل پرې اړین دي. که چیرې تاسو په یوازې او په خپله د شخصي کاروبار پیل کول غواړئ، اړیاست د لاندینيو او دې ته ورته نورو مهارتونو شتون او روزل په ځان کې پیدا کړئ:

۱. د کاروبار د پیل په هکله لومړني معلومات:

د کاروبار د پیل لومړني پړاوونه لکه د کاروباري انګیزې پیدا کول، په هکله یې معلومات ټولول، د کاروباري پلان جوړول، کاروباري انګیزې ته د عمل ښه ورکول د کاروباري انګیزې ثبتول، د شرکت د کار جواز اخیستل، په

کاروباري (بیزنس) پلان جوړول، د پرمختګ په موخه یې سټراتیژیانې او ګڼ شمیر پالیسۍ جوړول او پلي کول، د خپلو شته سرچینو او وسایلو لکه (وخت، پیسې، او کارکوونکو) څخه د اعظمي ګټې اخیستنې په هکله د کاروباریانو پوهاوی د کاروبار بریا حتمي کوي.

۷. د ستونزو حلولو وړتیا:

کاروباریان تل د دې لپاره پلان جوړونه کوي تر څو چارې یې منظمې، ښکاره او له ستونزو خالي وي. خو بیا هم که هر څومره پلان جوړونه وشي بیا به هم ځینې ستونزې او خنډونه ضرور پېښېدونکي وي. دا په دې معنا چې کاروباریان اړ دي تر څو ستونزمنو او سختو شیبو کې د ستونزو حلولو مهارت، د ستونزو په وړاندې مقاومت او په ورته شیبو کې د ښې او پرځای تصمیم نیونې مهارتونه په ځان کې پیدا کړي. کاروباریان باید دا زده کړي چې که چیرې کله هم حالات د کنټرول څخه بهر شي، څنګه وکولای شي ورته حالات د ځان په ګټه کابو کړي.

۸. د زغم او حوصلې هنر:

هونښار او بريالي کاروباریان تل په دې باورمند دي؛ چې په لوبه کې د بریا او ماتې شتون حتمي دی. کاروباریان باید په دې پوه شي چې کاروبار کې ګټه په تاوان کېږي او د ګټې لاسته راوړل وخت ته اړتیا لري. باید وکولای شي د ستونزمنو حالاتو، خلکو خبرو، نقدونو او ماتې خوړلو خو ماتې نه منلو په هکله پوره زغم او حوصله ځان کې پیدا کړي.

دا چې پورتنۍ او دې ته ورته نورې کړنې د یو داسې کاروباري لپاره چې د ادارې او سوداګرۍ زده کړې نه لري زده کول ستونزمن دي؛ خو په اړه یې د حد اقل او لومړنیو معلوماتو زده کول بیا ستونزمنه خبر نه ده. دا چې په لومړیو کې کاروبارونه واره وي او کاروباري اړ دي ټولې چارې په خپله سمبال او مدیریت کړي؛ نو د یادو حالاتو او مهارتونو زده کول د یو ګټور او تل پاتې کاروبار لپاره بنسټیز رول لوبوي.

هغه څه دي چې د یو نوي او په یوازې ځان سره د کاروبار پیلیدونکي کاروباري لپاره یې پوهنه غوره ده.

۴. رهبري:

که چیرې ستاسو کاروبار د بریا او لویوالي خواته روان دی؛ نو تاسو نه شئ کولای په یوازې سره ټولې چارې تنظیم کړئ. د دې لپاره اړیاست د ځینو چارو د پرمخ بیولو لپاره ځینې کارکوونکي په دندو و ګومارئ. د کارکوونکو ساتل او په هغوي کنټرول درلودل او په دې مطمین کیدل چې د کمپنۍ چارې پر نورمال ډول روانې دي یو قوي او په هر څه پوه مشرتابه ته اړتیا لري. مشر کیدل او رهبر جوړیدل ځینې زده کړو ته اړتیا لري تر څو وکولای شي کارکوونکي کنټرول او د شرکت چارې روانې وساتي. یو ښه کاروباري تل یو ښه رهبر وي او یو ښه رهبر تل خپل کارکوونکي کنټرول، تشویق او خوشحاله ساتي؛ تر څو وکولای شي د کمپنۍ چارو او تولیداتو کې مثبت بدلون رامینځته کړي. یو ښه رهبر هغه دی چې وکولای شي د خپل ځان، کمپنۍ او کارکوونکو موخې سره یوځای او کارکوونکي دې ته تیار کړي؛ څو یادو موخو ته تر هر څه لومړیتوب ورکړي.

۵. اړیکې او خبرې کول:

خبرې وکړه؛ تر څو ګټونکی شې. د انسان په ژوند کې ډیری شمیر بریاوې د ښو، پخو او پرځای خبرو کولو وروسته پیلېږي. همدا خبرې او ښې اړیکې دي چې تاسو به خلکو ته وروپیژني او هغه پټې وړتیاوې چې ستاسو په وجود کې نغښتي به خلکو ته په ډاګه کړي. یو بريالی کاروباري باید وکولای شي په کاروبار کې د عرضه کوونکو، پانګه اچوونکو، پیروونکو او کارکوونکو سره ښو خبرو او اړیکو جوړولو وړتیا ولري.

۶. د پروژې سمبالښت او پلان جوړونه:

د یو بريالي کاروبار جوړولو لپاره کاروباریان اړ دي تر څو ګڼ شمیر پروژې مدیریت او ورته پلان جوړونه وکړي. د خپلې کاروباري انګیزې لپاره د



فشرده‌ای از کارکردها و دست‌آوردهای وزارت کار و امور اجتماعی در سال مالی ۱۳۹۹

پرورشگاه خصوصی در سطح کشور به گونه منظم و دوام‌دار جهت تهیه و ارایه گزارش جامع و راه حل مطلوب در زمینه آن به مقامات صالحه ۴- ایجاد هم‌آهنگی مبنی بر گذاشتن سنگ تهداب و تطبیق پروژه اعمار ۱۰ باب تعمیر پرورشگاه در ولایت‌های بامیان، بغلان، تخار فاریاب، پنجشیر، ارزگان، غزنی، میدان وردک، ننگرهار و لغمان در همکاری با وزارت شهرسازی و اراضی از بودجه انکشافی دولت افغانستان؛

۵- سروی، کنترل از ۲۶۱ باب کودکستان محل زیست و محل کار و احصائیه‌گیری ۳۷۸ باب کودکستان دولتی و خصوصی در سطح کشور؛

۶- تدوین دو جلد نصاب درسی زیر عنوان «رشد شخصیت کودکان از دیدگاه اسلام» و «جمناسیتیک صبحانه» جهت دسترسی آموزگاران کودکستان‌ها به کتاب‌های نوین تدریسی؛

۷- ارتقای سطح دانش و مهارت‌های مسلکی ۱۰۰۰ تن از آموزگاران مدیران، کارمندان و اعضای مسلکی کودکستان‌های دولتی و خصوصی از طریق راه‌اندازی برنامه‌های دراز مدت، میان مدت کوتاه مدت و سیمینارها در مرکز ولایت‌های کشور؛

۸- طرح و ایجاد سیستم بایومتریک اطفال شامل در پرور شگاه‌های ولایات جهت مدیریت بهتر آن‌ها و افتتاح حسابات بانکی در بانک ملی برای یازده هزار تن از اطفال شامل در پرورشگاه‌ها در سطح کشور؛

۹- نهایی سازی تطبیق سیستم خدمات (GRP) در ریاست‌های مرکزی و ولایتی وزارت؛

۱۰- زیر پوشش قراردادن و پشتیبانی از ۷۰۰ خانواده آسیب‌پذیر، زنان بیوه و خود سرپرست و تشخیص ۷۰۰ تن از اشخاص و خانواده‌های مستحق و واجد شرایط؛

۱۱- تسوید دو طرح حمایوی جامع و مؤثر برای خانم‌ها و خانواده‌های نادر و بی‌بضاعت جهت رسیده‌گی به مشکلات آنان؛

۱۲- طرح و تهیه مقررۀ تثبیت بی‌بضاعتی، مقررۀ طرز فعالیت مراقبت، نظارت و گزارش‌دهی مؤسسات و طرزالعمل توزیع جواز به نهادهای عرضه کننده طبق قانون حمایت اجتماعی که جمعاً سه سند می‌باشد؛

۱۳- حمایت دوام‌دار ۱۵۰ شبکه محافظت اطفال، رسیده‌گی به ۳۵۰۰ قضیه اطفال جهت بررسی و انکشاف فعالیت‌های شبکه در سطح ولسوالی‌های قابل دسترس در ۳۴ ولایت به همکاری مالی یونیسف؛

۱۴- آگاهی‌دهی عامه از قانون حمایت از حقوق طفل و کارشاکه اطفال در هشت ولایت کشور از طریق ۲۰ بلبورد و اشتهاارت نصب شده در ساحات قابل دید شهرهای ولایات و آگاهی‌دهی برای ۴۰۰۰ تن در ۸ ولایت کشور؛

۱۵- ایجاد سه مرکز حمایوی اطفال در سه زون بزرگ کشور (ننگرهار بامیان و بلخ)؛

وزارت کار و امور اجتماعی نظر به اهداف پلانی خویش، اقشار گوناگون و نیازمند جامعه را از کودکان کودکستان‌ها تا کهن سالان، جوانان بی‌حرفه، بی‌پیشه و بی‌کار، هم‌چنان بیوه زنان و اطفال بی‌سرپرست را از نگاه امور مربوط به مسایل خدمات اجتماعی و مسایل مربوط به کاریابی، اشتغال و آموزش‌های فنی- حرفه‌ای، بلند بردن ظرفیت کارکنان ادارات دولتی و غیردولتی و سایر اقشار نیازمند را به دوش دارد.

رشد و ترویج کارشایسته برای همه از طریق انکشاف مؤثر بازارکار کاهش خطر فقر از طریق انکشاف مصئونیت اجتماعی، کاهش فقر و انزوای اجتماعی از طریق انکشاف فعالیت‌های حمایوی اجتماعی تقویت شبکه خدمات مراقبت اجتماعی به منظور مصئونیت از اطفال نوجوانان، کهن سالان و تقویت مشارکت اجتماعی آنان، تقویت آگاهی‌های اجتماعی در مورد اقشار و اشخاصی که از دید اجتماعی منزوی می‌باشند، رشد ظرفیت وزارت کار و امور اجتماعی جهت انکشاف اداره و تطبیق پالیسی‌های ملی کار و مصئونیت اجتماعی از جمله فعالیت‌های عمده وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند.

فشرده گزارش

وزارت کار و امور اجتماعی در سال مالی ۱۳۹۹ جمعاً ۵۲ فعالیت عمده را پلان نموده بود که از جمله آن (۲۹) فعالیت را تکمیل نموده است. به تعداد (۲۱) فعالیت در حال اجرا قرار دارد، (۱) فعالیت آغاز نشده و تطبیق (۱) فعالیت آغاز؛ ولی نسبت مشکلات و شیوع کرونا و قرنطین معطل شده است. اوسط فیصدی پیشرفت تمامی فعالیت‌های وزارت کار و امور اجتماعی در سال مالی ۱۳۹۹ به (۸۱.۲۵ درصد) رسیده است.

گزارش تحقق فعالیت‌های پلان شده

هدف اصلی

۱- تقویت چارچوپ پالیسی و پلان‌گزاری وزارت، حکومت‌داری خوب و افزایش میزان شفافیت، حساب‌دهی و تأمین هم‌آهنگی با ادارات ملی و بین‌المللی ذیدخل؛

۲- رشد و ترویج کارشایسته برای همه از طریق انکشاف مؤثر بازارکار؛

۳- تقویت شبکه خدمات مراقبت اجتماعی به منظور تأمین مصئونیت اطفال، زنان بیوه و خود سرپرست، معتادان صحت‌یاب شده، نوجوانان کهن سالان و بهبود مشارکت اجتماعی آنان.

طبقه‌بندی فعالیت‌های تکمیل شده و نتایج آن

۱- آموزش، پرورش و فراهم‌سازی زمینه‌های تعلیم و تربیه مناسب و برنامه‌های خودبسنده‌گی برای یازده هزارتن از اطفال شامل در پرورشگاه‌های دولتی و خصوصی در سطح کشور؛

۲- تطبیق ریفورم تشکیلاتی، تقویت مدیریت مالی و اداری و تطبیق درست مینوی غذایی برابر با معیارهای تعیین شده ریاست عمومی پرورشگاه‌ها؛

۳- کنترل و ارزیابی کلی وضعیت ۱۰ باب پرورشگاه دولتی و ۲۰ باب

۱۶- آگاهی دهی از حقوق محافظت اطفال توسط مباحثات اجتماعی از طریق شبکه‌های محافظتی اطفال برای ۶۰۰ تن از افراد در سطح کشور به همکاری یونیسف.

۱۷- تدوین جریده کار و اجتماع و جراید فوق العاده عاجل که منعکس کننده فعالیت‌های مقام محترم وزارت و هیئت رهبری به مناسبت روزهای ملی، مذهبی و بین‌المللی و سایر برنامه‌های فوق‌العاده می‌باشند؛

۱۸- طرح، تحلیل و توحید پلان عمل مبارزه در برابر فساد اداری برای سال مالی ۱۳۹۹ و ۱۴۰۰ و ارایه گزارش‌ها از چگونگی تطبیق پلان یادشده به سکرتریت ویژه مبارزه علیه فساد اداری مقام عالی ریاست جمهوری

۱۹- تدوین دو طرح؛

۲۰- آموزش ۷۳۶۰ تن در ۳۴ ولایت؛

۲۱- نهایی سازی و تصویب طرزالعمل کمیسیون مؤقت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به کمک ادارات ذیربط؛

۲۲- تفتیش و رهنمایی کار در ۴ مؤسسه تولیدی، ۱۲ مؤسسه غیردولتی، ۴ اداره دولتی در مرکز و ادارات دولتی و غیر دولتی در ۳ ولایت؛

۲۳- بازنگری مقرره‌های مسوولیت مالی کارکنان، معیارهای عمده حفاظت کار و طرق عمل امنی، نوع تشویق کارکنان قراردادی و مقرره کار شبانه و نیز طرح مقرره‌های جدید رضاکاران و مقرره حالت انتظار با مزد و بدون مزد کارکنان؛

۲۴- ارایه ۳۵۰ مشوره حقوقی و قانونی در مطابقت به قانون کار و سایر اسناد تقنینی مرتبط به کار به ادارات دولتی غیر دولتی و متقاضیان انفرادی؛

۲۵- طرح مسوده پالیسی مصونیت محیط کار برای زنان؛

۲۶- تدویر برنامه درازمدت آموزشی جهت رشد ظرفیت‌ها و مسلکی سازی کارمندان طبقه انانث وزارت طبق سهمیه بندی مشخص؛

۲۷- راه اندازی نشست‌های رو در رو با نماینده گان ریاست‌ها کارمندان و کارکنان طبقه انانث در سطح مرکز و ریاست‌های ولایتی و ارایه راه حل‌های مناسب برای حل مشکلات کاری شان؛

۲۸- ایجاد مراکز صحی با در نظر داشت فعالیت‌ها، آموزش ارایه کمک‌های اولیه، رهنمودهای بهداشتی و روانی برای کارکنان زن و ارایه مشوره‌های صحی برای زنان باردار؛

ب: فعالیت‌های معطل شده

- سروی کارگران روز مزد در ۷ شهر بزرگ کشور (کابل، هرات، ننگرهار کندر، بلخ، کندهار و پکتیا)

واگیری ویروس کرونا و قرنطین سبب گردید تا در دو شهر دیگر (کندز و پکتیا) سروی صورت نگیرد و فعالیت یادشده معطل شود.

ج: فعالیت‌های آغاز نشده

۱- وصل سیستم مرکزی معلومات بازارکار LMIS با وزارت‌های معارف تحصیلات عالی، اداره ملی احصائیه و معلومات و اداره تعلیمات تخنیک و مسلکی؛

به دلیل این که وزارت‌های معارف و تحصیلات عالی، اداره ملی احصائیه و معلومات و اداره تعلیمات تخنیک تا اکنون دارای سیستم LMIS نمی‌باشند تا با سیستم معلومات بازارکار وصل گردند، فعالیت

یادشده آغاز نشده است.

فعالیت‌های در حال اجرا

ریاست تفتیش داخلی، پلان بررسی امور مالی، حسابی و اداری ۳۷ مراجع مرکزی و ولایتی را ترتیب نموده که به منظوری مقام محترم وزارت کار و امور اجتماعی نیز رسیده است؛

بررسی وضعیت شغلی صنایع دستی زنان، زنان پیشه‌ور فرصت‌های شغلی در کوکستان‌های خصوصی،

وصل سیستم معلومات بازارکار LMIS با دیتابیس‌های ریاست مرکزی وزارت‌های تحصیلات عالی، معارف، تعلیمات تخنیک و مسلکی و اداره احصائیه و معلومات؛

مطالعه و تقاضای بازارکار در مرکز و ولایات؛

مراقبت از ادارات دولتی و غیر دولتی به منظور رهنمایی جهت گرفتن جواز کار برای اتباع خارجی استخدام شده؛

صدور جواز کار الکترونیک در بخش‌های تحصیلات عالی تعلیمات مسلکی، فارغان غیرمسلکی، عودت کننده گان، کارکنان خدماتی و مؤسسات خصوصی؛

رونمایی کتاب‌های مسلکی تدوین شده؛

گشایش و راه اندازی سیستم آسان وظیفه؛

ثبت متقاضیان کار در سیستم آسان وظیفه و آموزش آن‌ها؛

نهایی سازی استراتیژی ملی کارایی؛

ایجاد، استندرد سازی، توسعه و انکشاف کودکستان‌های دولتی و خصوصی؛

تأمین ارتباط و برقراری تماس با نهادهای فرهنگی داخلی و خارجی ایجاد طرح مناسب برای استندرد سازی کودکستان‌ها برابر با بودجه انکشافی؛

همکاری با برنامه آسان خدمت جهت توسعه سیستم الکترونیک جوازکار؛

ایجاد سیستم کال سنتر در مرکز وزارت؛

تعقیب و پیگیری از پرداخت حق العضویت سازمان‌های بین‌المللی کار و سازمان کلمبو پلان استاف کالج؛

انتقال سیستم الکترونیک جواز کار اتباع داخلی و خارجی به زون‌های کشور؛

ایجاد سیستم الکترونیک آنلاین پروفایل برای همه کارمندان مرکز و ولایات؛

تطبیق ضمیمه شماره دوم قانون اجراءات جزایی در مورد بدیل‌های حبس و حجر، طبق تفاهم‌نامه ۱۲ جانبه به منظور کمک به اطفال متخلف از قانون و ایجاد دفتر مشوره دهی کارمندان اجتماعی؛

معرفی خانواده‌های آسیب پذیر، زنان بیوه و خودسرپرست و اطفال یتیم جهت حمایت و مساعدت به ادارات دولتی، غیردولتی و خصوصی؛

برگزاری یک کنفرانس مصونیت اجتماعی؛

معرفی ۲۰۰ تن از کارکنان و اجیران معتاد به مراکز صحی درمان معتادان از ادارات دولتی؛

و ایجاد سیستم الکترونیک ارتباط خارجه برای پروسه‌های خارجی و اداری.

تلاش در معیاری سازی و گسترش فن و حرفه

فاطمه بره کی

کشور دوست (ایتالیا) و رئیس اداره‌ی انکشافی آن کشور در کابل داشت از کمک‌های دولت ایتالیا و اداره‌ی انکشافی آن کشور در بیست سال پسین در افغانستان سپاس‌گزاری نموده، ادامه‌ی همکاری‌های کشور ایتالیا را با افغانستان و به ویژه با وزارت کار و امور اجتماعی خواستار گردید. ویتوریو سندلی سفیر ایتالیا در افغانستان تعهد نمود که فیز دوم پروژه‌ی نتیجه را نیز تمویل خواهند کرد و کشور ایتالیا افزون بر تمویل پروژه‌ی نتیجه؛ آماده‌است که وزارت کار و امور اجتماعی را در بخش‌های دیگر کاری، به ویژه تمویل پروژه‌ی اعزام کارگران به بیرون از کشور (پلیسید) نیز همکاری نماید. باید گفت که فیز اول پروژه‌ی نتیجه از سوی کشور ایتالیا در افغانستان راه‌اندازی گردیده بود.

یکی دیگر از همکاران وزارت کار و امور اجتماعی، نهاد GIZ است که در بخش‌های گونه‌گون با این وزارت همکاری دایمی می‌نماید. یکی از این بخش‌ها، مطالعه‌ی بازار کار است که نهاد GIZ، اتحادیه‌ی اروپا و دیگر نهادهای بین‌المللی همکار روی مطالعه‌ی بازارکار در مرکز و ولایت‌ها

به گونه‌ی ثابت و دوام‌دار کار و همکاری می‌کنند تا با گردآوری معلومات به گونه‌ی همیشگی در زمینه‌ی تحلیل و تصمیم‌گیری دست باز و معلومات کافی داشته باشیم. هم‌چنان نهاد GIZ در پیوند به برنامه‌های ظرفیت‌سازی به همکاری وزارت کار و امور اجتماعی در زمینه‌ی ارزیابی بازارکار در افغانستان یک سروی و برنامه‌ی ارزیابی سرتاسری جدید را روی دست گرفته است که در مدت ده ماه به پایان خواهد رسید و در این مدت، سه سیمینار

را جهت گردآوری معلومات در عرصه‌ی ارزیابی بازارکار افغانستان و غنامندی برنامه‌ی یادشده را به همکاری وزارت کار و امور اجتماعی راه‌اندازی می‌نماید. هم‌چنان پروژه MRSD و پروژه تعلیم دوپروژه بزرگ اند که اکنون در حال تکمیل شدن هستند و در جریان آماده‌گی برای بخش/فیز دوم آن می‌باشند.

البته با غنامندسازی پروژه مطالعه بازارکار، منابع بشری، منابع مورد نیاز کار، تشخیص توانایی‌ها، کارگران ماهر را شناسایی نموده و در زمینه‌ی اعزام کارگران به بیرون از کشور گام‌های عملی برداشته خواهد شد که این فرایند، یک کمک بزرگ به پروسه کار شایسته که ۳۷ معیار برای آن موجود می‌باشد و باید این سیستم را انکشاف داد و بهتر است تا پروژه و مفکوره‌های جدید نیز در این زمینه پیدا و پشتیبانی شود، چنانچه بخش‌های مربوط وزارت در این راستا تلاش همیشگی نموده و می‌نمایند.

یکی از اهداف و مقاصد مهم و برانزده وزارت کار و امور اجتماعی، رشد و ترویج کار شایسته برای همه از طریق انکشاف مؤثر بازارکار، فراهم‌سازی زمینه‌های لازم جهت انکشاف مهارت‌ها، فرصت‌های کاریابی و آسایش نیروی کاری است. این وزارت همگام با دیگر نهادها در راستای کاهش ناداری و آسیب‌پذیری، تدوین چارچوب پالیسی و حقوقی برای هم‌آهنگی، ایجاد فرصت‌های برابر شغلی و کار شایسته برای همه فعالیت می‌نماید. به این اساس، وزارت کار و امور اجتماعی همیشه در تلاش آن است تا دست‌آوردهای خوب و مهمی را در این راستا داشته و از راه انکشاف مهارت‌ها و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، سالانه صدهاتن از جوانان را که از آموزش بازمانده اند، آموزش داده و راهی بازارکار نماید. ترکیه یکی از همکاران همیشگی دولت افغانستان و به ویژه وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشد و در بخش‌های گونه‌گون با این وزارت همکاری می‌نماید. چنانچه آقای ته‌ینج؛ در دیداری که با «اوغوزخان ایرطغرل» سفیر کشور ترکیه برای افغانستان



و «آتاسای ایرونگون» معاون سفیر در پیوند به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای داشت؛ از سفیر دولت جمهوری ترکیه خواست تا همچون دیگر کشورها مرکزهای آموزشی مانند (افغان - کوریا، افغان - هند، افغان - جاپان) یک‌باب مرکز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را به نام «افغان - ترک» ایجاد نمایند که سفیر ترکیه در این زمینه وعده همکاری داد. هم‌چنان پیرامون فراهم نمودن زمینه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و زمینه کاریابی به افغان‌های بازگشت کننده به میهن و اجرایی شدن تفاهم‌نامه همکاری که پیش از این میان وزارت‌های کار و امور اجتماعی افغانستان و ترکیه به امضا رسیده بود نیز صحبت کردند و آقای ایرطغرل نیز وعده همکاری‌های همه‌جانبه را با وزارت کار و امور اجتماعی نمود.

کشور ایتالیا نیز از جمله همکاران دایمی در پیش برد و عملی شدن پروژه‌های کلان وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشد. در دیداری که بشیر احمد ته‌ینج؛ وزیر کار و امور اجتماعی با ویتوریو سندلی سفیر

دیني وني چل ول بیکاري کي مالي سرچیني او په اقتصادي بحران، کم کاري يا

مهارتونه يا داسې تجارتونه پيدا کړي چې د انټرنټ په ليکه او يا له ليرې څخه ترسره کيدلای شي.

دوهمه موضوع داده چې که په بشپړ ډول له خپل کاره راضي نه ياست او يا يې په نوي سيستم نشي برابرولای نو په نويو فرصتونو پسې کونښن وکړئ. نوي تجارتي يا کاري او يا مهارتي فرصتونه پيدا کړئ. دلته اوس هغه لارې چارې څيرو چې په هغه نوي يا تازه فرصتونه پيدا کولای او ترلاسه کولای شو.

پدې برخه کې تجارتي يا کاري فرصتونه څيرو، تر څو پوه شو چې په بازار کې اوس سمدستي کوم تجارتي يا کاري فرصتونه شته؟ او که تجارتي فرصتونه ښکاره نه مالوميدل هغه لارې چارې څيرو چې فرصتونه پرې پيدا يا يې له هېڅه جوړ کړو!! ځکه چې تجارتي فرصتونه کمپنۍ يا شخص ته يا گټه راوړي يا يې هم بې گټې کوي او زيانمنوي يې.

دغه لاندې شپږ شميرې په ترتيب سره هغه مرستندويه گامونه دي چې د دواړو ډولونو پرليکه Online او بې ليکې Offline يا په فزيکي بازار کې د تجارتي فرصتونو د معلومولو لپاره کارول کيږي.

۱. د نوښت په مټ د نويو خدماتو يا توليداتو وړاندې کول چې له پخوا څخه شتون ونلري.

۲. دغیر معياري (په کم ډول پوره شوي) خدمتونو پيدا کول او د هغه څخه غوره خدمات وړاندې کوي.

۳. د تجارتي بازار يا د کار د بازار مختلفې ډلې يا صنفونه پيژندل او د هغوی په نښه کول.

۴. د خپلو شتمنيو او منابعو مطابق د فرصتونو په نښه کول.

۵. د کمپنۍ سياليزو، تخنيکي، او مالي فرصتونو د پرزړه توب پرتله کول.

۶. د کار او تجارت شروع کولو او يا نه شروع کولو تصميم نيول. دغه پورته شپږ موضوعات له نومونو څخه سخت معلومېږي مگر کونښن به وکړم چې په ساده ژبه يې درته تشرېح کړم.

په موجودو يا د نويو ارزښتونو په سيستم کې د فرصت جوړول:

د ارزښتونو سيستم "مکمل تجارتي ځنځير ته وايي کوم چې د توليداتو تياروونکي / سپلايرز، د تجارتي توليداتو ویشونکي، سيالان، پلورونکي، او منځيني کارکونکي / intermediaries (کوم چې يو څيز تر بازاره رارسوي) ټول په بر کې نيسي.

نو د ارزښتونو په سيستم کې ځانته د ځای پيدا کولو او فرصت جوړولو لپاره د ارزښتونو پدې موجود سيستم کې نوښت راوړه، د ساري په ډول: که اوسني توليداتي تياروونکي ټول چينايي وگړي وو نو ته وگوره چې له دې ارزانه (که مقابله د نرخ وه) يا د ښه کيفيت (که مقابله د کيفيت وه) مواد له بل کوم هيواد څخه (مثلا تاجکستان) څخه راوارد کړم؟ همدا ډول په هر يوه کې د ښه بدلون فکر وکړه، که تغير دې نشوای درک کولای نو ستا او د پخوانيو تجارانو يا کارپگرو توپير له منځه ځي او لکه نور هومره به ته هم گټې!

يا په دوهم صورت کې ددې سيستم څخه د غوره سيستم د جوړولو کونښن وکړه د ساري په ډول: توليدونکې کمپنۍ له رسونکيو څخه خام يا نيمه خام مواد اخلي، هغه تر بدلون وروسته د ویشونکيو په وسيله بازار ته وباسي او تر خپل مطلوب ځای پورې يې رسوي. نو ته پدې کې دوه ډوله نوښت کولای شي چې

روان اقتصادي بحران ډير خلک که هغه تجاران دي يا کارمندان دي له اقتصادي لحاظه خپلي، يا بیکاره کړي، يا يې کار ورکړم کړي، او له مالي پلوه يې له سختو گواښونو سره مخامخ کړي.

ددې لپاره چې په دې اقتصادي بحران کې له مالي لحاظه و نه خپل شو نو لاندې ټکو ته مو پام را اړوم، هيله مند يم چې تاسې ته به گټور تمام شي.

لومړی موضوع داده چې فزيکي کارونو يا هغه کارونو چې په هغه کې د شخص فزيکي شتون ته اړتيا وه او مخامخ وړاندې کيدل له پخوا څخه يې خپل ارزښت له لاسه ورکړی وو او يا يې پدې بحران کې له لاسه ورکړ. هغه کارونه چې له ليرې د انټرنټ په ليکه ترسره کيدلای شوای يا له ليرې له دفتره يا له کوره ترسره کيدلای شوای تر اوسه ورته اړتيا شته او ارزښت يې ورځ په ورځ زياتيږي. نو که تاسې تر اوسه پداسې دندو يا تجارتونو کې مصروف ياست چې په فزيکي ډول مخامخ خدمات وړاندې کوی نو مجبور ياست چې په خپل کار يا د خپلو خدماتو د وړاندې کولو په طريقو له سره فکر وکړی. کونښن وکړئ چې کارونه مو داسې تنظيم کړی چې له ليرې يې وړاندې کړای شئ. تقريبا د نړۍ ټول کارونه له ليرې يا د انټرنټ په مټ هم وړاندې کيدای شي يواځې له سر څخه فکر تر اړتيا لري. که دوکانداران يې د خلکو کورونو ته خوراکي توکي ورورسوی، که مغازې او مارکېټونه لري خپل کاروبار مو آنلاين کړی، که کاريگر يې خپل کارونه مو داسې ترتيب کړی چې له کوره يې وکړای شئ او د خلکو ليدلو ته مو اړتيا کمه شي. مهمه داده چې له زاړه فزيکي چاپيريال څخه راوځی او د خپلو خدماتو يا توليداتو د وړاندې کولو په نويو ميکانيزمونو باندې فکر وکړی. پدې طريقه به هم د نوي کار څښتن شئ او هم به مو عايد لوړ شي ځکه چې په ځينو وختونو کې خپل توليدات يا خدمات د پخوا په پرتله ډيرو خلکو ته رسولای شئ.

او که تاسې نشئ کولای چې خپل توليدات، خدمات يا خپل تجارتونه له ليرې څخه او يا يې د انټرنټ په مټ ترسره کړی نو ښه به دا وي چې په خپلو مهارتونو، کارونو او يا خپلو تجارتونو کې تغير راولی، او داسې

يوته مخته بشپړونه (Forward Integration)

او بل ته وروسته بشپړونه (Backward Integration) وايي.

مخته بشپړونه دېته وايي چې له ځان څخه مخکې کسان (لکه رسونکي) له منځه ليرې کړي، خام مواد خپله توليد او محصولات يې په نورماله لار بازار ته راوباسي،

او وروسته بشپړونه دېته وايي چې له ځان څخه وروسته کسان (لکه ویشونکي) له منځه وباسي او توليد کړي محصولات خپله بازار ته راوباسي او په پيرونکيو يې وېشي،

او يا پدې نوې لاره چې؛ نورې کمپنۍ غټ غټ گودامونه او ذخيرې لري چې خپل توليدات له بازار ته ایستلو څخه مخکې هلته ساتي او د اخیستونکيو له پیدا کیدو وروسته یې خرڅوي، ته کولای شې چې لمری له اخیستونکيو څخه پرماینه/فرمایش واخلي، وروسته د هغوی لپاره توليدات جوړ کړي او بې له ذخیره کولو یې هغوی ته وررسوي، DELL ډېل کمپیوټر جوړونې کمپنۍ همداسې کوي.

غیر معیاري (په کم ډول پوره شوي) او یا د هیڅ ندي شوي خدمتونو پلټل:

نو دوهم تر ټولو مهم پړاو دادی چې هغه ضرورتونه راوپلټه او دهغوی دپوره کولو کوښښ وکړه کوم چې چا تراوسه ندي پوره کړي یا یې په خراب معیار ترسره کوي. په هر کار کې اړومرو داسې څه شته چې بل کس ندي کړي نو باید په هغو کې فکر وکړي چې اخیستونکي څه توقعات لري؟ څه شي دوی نامیده کړيدي؟ کوم کارونه نور تجاران نکوي او ولې؟ او دا هم باید وگورې چې کوم نوي خدمات وړاندې کولای شم کوم چې تر اوسه د اخیستونکيو په فکر کې هم نه گرځي! ځکه اخیستونکي تل په نویو خدماتو باندې ډیر نه پوهیږي په هغوی کې چورت وهل هم ستاسو کار دی. لنډه دا چې فکر وکړه چې په اوسني مارکیټ کې کوم کارونه هیڅ ندي شوي، او کوم کارونه شويدي مگر کمښت ورکښې لیدل کېږي! دغه ستا د تجارت لوری دی او پدې لاره ښه پرمختګ کولای شې!

د بازار د مطلوبه برخو (Target Market) پیژندل:

د فرصتونو د پیدا کولو پدې ګام کې ته باید فکر وکړې چې: ته توليدات د چا د پاره جوړوي؟ یا یې د چا دپاره واردوي یا صادروي؟ څوک باید له تا څخه خپل اړین توکي واخلي او ولې؟ ستا لپاره ګټور بازار کوم یو دی؟ کوم کړکیچونه ستا، د بازار او اخیستونکو تر منځ پراته دي؟ او که کاریګر یا مامور وې نو باید خپل کارفرما وپیژنې چې ستا مهارتونو ته څومره اړتیا لري او کوم کارفرما یا کار ورکونکی به تاته تر نورو ډیره اړتیا ولري هغه راپیدا کړه.

که ته تجار وې ددې لپاره د اخیستونکيو ډلبندي وکړه، هغه خلک چې سره ورته ځانګړتیاوې لري په یوه ډله کې یې راوړله او د ټولو خلکو څخه ځانګړي ډلې جوړې کړه. او بیا ددې هرې ډلې لپاره ځانته خپله توليدات او خدمات ډیزاین کړه. البته یوازې دهغو ډلو لپاره کوم چې ستا لپاره ګټور پریوزي. ډلبندي ډېر پراخ اړونه لري چې دلته یې له تشریح څخه تېرېږم.

د کمپنۍ د شتمنیو مطابق د ګټې اخیستنې فرصت ښکاره او واضح کول

دلته د کمپنۍ د سرچینو او شتمنیو سره سم د خپلې ګټې په برابرولو

کې باید فکر او کوښښ وکړې، چې څومره زیات وسایل لري هومره باید زیاته ګټه ولري. وسایل باید پداسې ځایونو کې ولګوي چې تر نورو ځایونو ډیره ګټه لاسته راوړي. ګټه باید ستا د تجارت له اصلي تولیداتو لاسته راشي نه د هغه څیزونو څخه چې ستا د تولیداتو ترڅنګ خرڅیږي، که هغه د اوږد مهال لپاره ډېر ګټور وو د خپل تجارت اصلي موخه یې وګرځوه! د خدماتو د وړاندې کولو سرچینې تل لښه کولو او نوښت ته اړې وي، یوې یوې ته یې پام وکړه، او تر ممکن بریده یې نوې کړه.

کمپنۍ ټولې ګټورې سرچینې په یوازې ځان نشي برابرولای، نو ددې لپاره باید ښه تجارتي ملګري او شریکان ولري، دا شریکان کیدای شي افراد، تجارتونه یا هم ادارې وي. دوی ستا په هر اړخ کې مرسته کولای شي، ځینې په مشوره کې، ځینې په پور او پیسو کې او ځینې نور بیا خپله د تولیداتو په جوړولو کې!

د کمپنۍ د سیالیز/ رقابتي، تخنیکي، او مالي فرصتونو جالبیت (attractiveness) پرتله

اوس دا گورو چې کوم فرصتونه ډېر ګټور دي؟ د فرصتونو ګټورتوب او نه ګټورتوب په لاندې لاملونو پورې اړه لري:

۱. د سیالانو موجودیت (رقابتي تراکم):

۱. د سیالانو شمیره او دهغوی ځواک، که زیات وو نو زیات کړکیچونه / زیارونه مو په مخ کې دي، او که کم وو نو ښه فرصت درته برابر شويدي.

۲. د تولیداتو په وړاندې کولو کې د سیالانو ناتوانی.

۲. د اخیستونکيو خوځښت: Customer Dynamics

۱. د کمو پوره شويو اړتیاو اندازه او څومره اندازه اړتیاوې کمې پوره شويدي؟ که زیاته اندازه اړتیاوې داسې وې چې کمې کمې پوره شوې وې نو ښه فرصت دی.

۲. د اخیستونکيو شمیر ، زیاتوالی / کموالی (یا نمو څنګه ده).

۳. داخیستونکيو لیرډیدل نورو تولیداتو ته یو منفي اغیز لري، ویې گوری چې داسې خو ډیر نه واقع کېږي؟

۳. په تکنالوجي ښهالښت:

۱. ایا ستا توليدات په تکنالوجي توپیر مومي؟ ایا په تکنالوجي ښهال کیدای شي؟

۲. د تکنالوجی بدلون څومره غیز پرې لري؟

۴. وړوکی اقتصاد:

۱. ستا د تولیداتو اخیستونکي نسبت د نورو کمپنیو اخیستونکيو ته څومره ګټور دي؟

۲. د بازار ټوله اندازه څومره ده؟

د تجارت د شروع کولو او یا نه شروع کولو تصمیم نیول:

تر دې مرحلې پورې مو ګټور او ناګټور وپیژندل، د تجارت په سرچینو او سیستم هم وپوهیدی، د ګټورو فرصتونو او ډلو لستونه مو هم برابر کړل، نو اوس باید یوه ډیره په زړه پورې کیسه جوړه او د خپلې کورنۍ غړیو او یا یې تجارتي شریکانو ته ووايي، که هغوی درسره ومنله او تاسو ته هم ګټوره ښکاره شوه نو مبارک مو شه! تجارت شروع کړی، یا مو خپل هنر یا کار بدل کړی کنه نوې کیسه گۍ مو په زړه پورې نه وه نو بیا له سره فکر پرې وکړی.

سرچینه: BIZ.AF

تجارت بین الملل



افزایش کارایی معاملات در سطح جهانی

تجارت جهانی به کشورهای ثروتمند این امکان را می دهد تا از منابع شان؛ اعم از نیروی کار، فن آوری یا سرمایه استفاده مؤثرتر کنند. از آنجایی که کشورها دارای دارایی و منابع طبیعی گوناگون (زمین نیروی کار، سرمایه و فن آوری) هستند، برخی از کشورها ممکن است همان کالاها را با کارایی بیش تری تولید کنند و بنابراین، آن را ارزان تر از سایر کشورها می فروشند. اگر یک کشور نتواند کالای مؤثر تولید کند می تواند با تجارت با کشور دیگر تولیدی، آن را به دست بیاورد. این امر به عنوان تخصص در تجارت بین المللی شناخته می شود.

تجارت آزاد در برابر حمایت گرایی

مانند تمامی تیوری ها، دیدگاه های گوناگونی در این زمینه نیز وجود دارد. بازرگانی بین الملل، دو دیدگاه متضاد در مورد سطح کنترل اعمال شده بر تجارت دارد: تجارت آزاد و پشتیبانی. تجارت آزاد ساده تر از دو نظریه است: یکی رویکرد laissez-fa، بدون محدودیت در تجارت. ایده اصلی این است که عوامل عرضه و تقاضا که در مقیاس جهانی کار می کنند، اطمینان حاصل می کنند که تولید به گونه مؤثر اتفاق می افتد. بنابراین، برای حفاظت یا ترقی بازرگانی و رشد، هیچ کاری نباید انجام شود؛ زیرا نیروهای بازار این کار را به گونه خودکار انجام می دهند.

در مقابل، حمایت گرایی معتقد است که تنظیم تجارت بین المللی برای اطمینان از عملکرد درست بازارها مهم است. طرفداران این نظریه بدین باور اند که ناکارآمدی بازار ممکن است مزایای بازرگانی بین المللی را مختل کند و هدف آن ها هدایت بازار بر این اساس است.

مبادله آزاد، عادلانه و متقابل کالاها و خدمات میان دو کشور به نام بازرگانی (تجارت) بین الملل یاد می شود. این امر؛ شامل صادرات و واردات کالاهایی است که هدف آن تأمین نیاز خاص، تأمین خواسته های موجود یا عمل کرد متناسب با سبد اقتصادی یک کشور است.

نیاز به انجام بازرگانی جهانی در درجه اول از توزیع ناهموار منابع طبیعی ناشی می شود. این امر؛ منجر به تقسیم کار، توسعه دانش فنی و کاهش هزینه های مقایسه ای می شود؛ بنابراین، برخی از کشورها برای تولید کالاها یا خدمات خاص از شرایط مناسب تری برخوردار می شوند. جریان روان بازرگانی بین الملل تضمین می کند که اقتصاد جهانی بر رغم اختلافات سیاسی، اجتماعی و فرهنگی همچنان به رشد خود ادامه دهد.

تجارت بین المللی چگونه کار می کند؟

بازرگانی بین الملل سبب ایجاد اقتصاد جهانی می شود که در آن عرضه و تقاضا و قیمت ها هم زیر تأثیر و قایع جهانی قرار می گیرند. به عنوان مثال: تغییر سیاسی در آسیا می تواند منجر به افزایش هزینه نیروی کار شود و از این طریق هزینه های تولید برای یک شرکت کفش ورزشی آمریکایی مستقر در مالیزیا افزایش یابد که در نتیجه، سبب افزایش قیمت مصرف در بازار محلی شما می شود. از سوی دیگر، کاهش در هزینه کار سبب می شود که شما مجبور به پرداخت هزینه کمتری برای کفش های جدید خود شوید.

پشتیبانی از گرایش به اشکال گوناگون وجود دارد؛ اما متداول‌ترین آن‌ها تعرفه یارانه و سهمیه است. این استراتژی‌ها تلاش در اصلاح هرگونه ناکارآمدی در بازار بین‌المللی دارند.

از آنجایی که این فرصت را برای تخصص و همچنین استفاده بیش‌تر از منابع باز می‌کند، بازرگانی بین‌المللی این توانایی را دارد که ظرفیت یک کشور را در تولید و دستیابی به کالاها به حداکثر برساند. با این وجود، مخالفان تجارت آزاد جهانی اظهار داشتند که تجارت بین‌الملل هنوز هم می‌تواند کشورهای در حال توسعه را به خطر بی‌اندازد. آنچه مسلم است این است که اقتصاد جهانی در حال تغییر و تحول مداوم است و هرچه توسعه یابد، مشارکت‌کنندگان آن نیز باید توسعه داشته باشند.

انواع تجارت بین‌الملل

برای اهداف کاری، تجارت بین‌الملل به سه نوع عمده تقسیم می‌شود. که شامل:

۱. واردات

به بیان ساده تر، واردات به معنای خرید کالاها و خدمات از یک کشور خارجی است؛ زیرا نمی‌توان آن‌ها را به اندازه کافی یا با هزینه رقابتی در کشور خود تولید کرد.

به عنوان مثال: هند ۸۲ درصد از نفت خام مورد نیاز خود را از کشورهایمانند امارات و ونزوئلا وارد می‌کند. دلیل این امر این است که این کشورها دارای میدان‌های نفتی بزرگ هستند. به همین ترتیب امارات متحده عربی محصولات کشاورزی و پوشاک را از هند وارد می‌کند؛ زیرا واردات این محصولات به جای تولید در کشور خود، آسان‌تر و ارزان‌تر است.

۲. صادرات

صادرات کاملاً مشابه همتای وارداتی خود نوعی تجارت بین‌المللی است که متکی به فروش کالاها و خدمات تولید داخل به کشورهای خارجی است. از نظر تیوری، این دقیقاً برعکس واردات در نظر گرفته شده است.

به عنوان مثال، هند مواد شیمیایی، دانه های روغنی، سنگ معدن خام، آهن و فولاد، پلاستیک و محصولات لبنی را به کشوری مانند چین صادر می‌کند. در عوض، چین تجهیزات الکتریکی، مواد شیمیایی آلی، ابریشم، سوخت‌های معدنی و کودها را به هند صادر می‌کند. این کالاها میان هر دو کشور مبادله می‌شوند تا بتوانند از ظرفیت تولید مربوطه خود نهایت استفاده را ببرند.

۳. صادرات مجدد

به عبارت ساده، یک شکل خاص از تجارت بین‌المللی است که شامل هر دو تجارت (واردات و صادرات) است. کالاها و خدمات از یک کشور وارد می‌شوند تا بتوانند بیش‌تر به کشور دیگری صادر شوند. این بدان معنا است که کالاهای وارداتی برای مصرف یا فروش در کشور وارد کننده استفاده نمی‌شود. در عوض، کشور وارد کننده فقط اندازه ارزش کالا را پیش از صادرات دوباره آن اضافه می‌کند. به عنوان مثال اگر هند لاستیک را از تایلند وارد کند و آن را دوباره به کشور دیگری مانند جاپان صادر کند، از آن به عنوان صادرات مجدد یاد می‌شود.

بیش‌تر کشورها به دلایل زیر صادرات مجدد می‌کنند:

• عدم دسترسی یا ارتباط مستقیم میان هر دو کشور؛

• امکانات فن‌آوری (تکنولوژی ساخت) یا تدارکات بهتر با یک کشور سوم در دسترس است؛

• عدم توافق بازرگانی میان دو کشور؛

• در کشور واردکننده، مالیات تجاری در تسهیلات بانکی موجود نیست.

مزایای تجارت بین‌الملل

بازرگانی بین‌الملل مزایای استراتژیک متنوعی را برای همه کشورهای درگیر به همراه دارد که شامل:

• کشورها می‌توانند منحصراً بر تولید کالاها و خدماتی متمرکز شوند که مختص به جغرافیا، مهارت‌ها و ظرفیت آن‌ها باشد. این یک فرهنگ تمایز و تخصص است.

• بازرگانی بین‌الملل، یک کشور را قادر می‌سازد که کالاها و خدمات با کیفیت بالا و قیمت‌های فوق العاده مقرون به صرفه به دست بیاورد تا نیازها و نیازهای خاص مردم آن برآورده شود.

• تجارت جهانی سبب ایجاد جریان رقابت در بازار محلی می‌شود تولیدکنندگان و تأمین‌کنندگان داخلی با هدف منحصر به فرد کردن رقابت خارجی، ظرفیت‌های خود را تقویت می‌کنند.

• برای تسهیل بازرگانی بین‌الملل، تعدادی از کشورها شروع به انعقاد قراردادهای تجاری منحصر به فرد کرده‌اند. این موافقت‌نامه‌ها بر انتقال فناوری از کشورهای پیشرفته‌تر به کشورهای کم‌تر توسعه یافته تأکید دارند و در نتیجه، آن‌ها می‌توانند توانایی‌های تولیدی خود را بهبود بخشند.

• دنیای بازرگانی بین‌الملل همچنین از نظر ایجاد شغل و تأمین اشتغال درهای زیادی را باز می‌کند. کشورهایی که با یکدیگر معامله می‌کنند در مقایسه با هم‌تایان غیر تجاری خود تمایل به ایجاد فرصت‌های حرفه‌ای بیش‌تری دارند.

معایب تجارت بین‌المللی

با این حال، تجارت بین‌الملل؛ اگر بدون بررسی و کنترل انجام شود امکان ایجاد چند عیب را نیز دارد که شامل:

• وابستگی بیش از حد برای کالاها و خدمات به کشورهای دیگر؛

• هزینه‌های بالای حمل و نقل، ارتباطات، مسافت و تدارکات؛

• خطر و عدم اطمینان در بازرگانی جهانی به دلیل حوادث غیرمترقبه؛

• محدودیت‌های وارداتی، صادراتی و گمرکی از سوی دولت؛

• اسناد، ارز، اطلاعات و مشکلات مبتنی بر پرداخت؛

عدم درک صحیح از بازارهای خارجی

بر رغم چنین نقاط ضعفی، بازرگانی بین‌الملل، با گذشت زمان همچنان در مرزهای گوناگون جغرافیایی رونق و شکوفایی داشته است.

دارا بودن سال‌ها تجربه در زمینه حمل و نقل بین‌المللی بار در سراسر دنیا (به ویژه چین و دبی) و کسب مجوزهای لازم جهت حمل بین‌المللی شرکت بازرگانی سپاهان همراه را به عنوان یکی از معتبرترین و ایمن‌ترین مجموعه‌های ارائه‌دهنده خدمات صادرات و واردات تبدیل نموده است. این مجموعه تمامی صادرات و واردات، ترخیص کالا، حمل هوایی و حمل دریایی و دیگر خدمات مربوط به واردات و صادرات کالا از جمله انبارداری در مبدأ، تنظیم اسناد، جا به جایی، بارگیری و تحویل بار خدمات کارگو و حمل هوایی اکسپرس را به بسیاری از نقاط جهان و همچنین در گمرکات کشور به صورت Door to Door انجام می‌دهد.



گفتگو با رئیس عمومی کودکانستان‌ها

و بین‌المللی که به آن‌ها متحد و مکلف استند، خدمات ارزشمند این دوره را مکلفیت خود می‌دانند. برخی از دولت‌ها این خدمات را میان سه- چهار نهاد تقسیم می‌کنند، به گونه نمونه؛ دوره اول و مواظبت دوره طفولیت و بارداری به وزارت صحت‌عامه، کودکانستان‌ها و شیرخوارگاه‌ها چون بحث مصئونیت اجتماعی، مواظبت و مراقبت از کودک است و یک دوره آموزشی می‌باشد؛ مربوط به وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشد و دوره شش سال به بعد و آموزش‌های پیش از مکتب یا preschool و شامل شدن در مکتب دوره بی است که مربوط به وزارت معارف می‌شود که در برخی دیگر از کشورها مانند افغانستان هم همین‌گونه است؛ اما در برخی از کشورها افزون بر وزارت‌های «معارف، صحت، زراعت، تحصیلات عالی، وزارت ارشاد، حج و اوقاف» حتا انجوها و نهادهای کمک‌کننده نیز در این فعالیت مهم شریک استند. دولت افغانستان در مطابقت به ماده ۵۴ قانون اساسی کشور مکلفیت دارد تا از «مادر، کودک و خانواده» حمایت نماید و بر اساس ماده ۱۲۶ قانون کار، دولت مکلف است که برای زنانی که در ادارات دولتی کار می‌کنند و طفل کودکانستانی دارند؛ خدمات کودکانستان را فراهم نماید؛ در مطابقت به کنوانسیون حقوق کودک همه دولت‌ها در برابر تمامی کودکانی که واجد شرایط دوره کودکانستان اند، مکلفیت دارند، از سویی هم طبق اهداف انکشاف پایدار سازمان ملل متحد، به ویژه هدف شماره چهارم که بحث آموزش را در بر می‌گیرد، دولت‌ها را مکلف می‌سازد تا کودک را در همان مراحل اولیه کودکی‌اش به بالاترین حد توانایی برای استفاده از استعدادش آماده نمایند. مکلفیت‌های یادشده، دولت را ناگزیر ساخته تا به صورت

دست‌اندرکاران مجله «کار و اجتماع» گفت‌مانی را با خانم حوریه سردارزاده رئیس عمومی کودکانستان‌های وزارت کار و امور اجتماعی انجام داده‌اند که اینک به شما پیشکش می‌گردد.

جناب رئیس صاحب! مشخصاً فلسفه وجودی ریاست عمومی کودکانستان‌ها چیست؟

سپاس از شما؛ منطق اساسی و اصلی بحث کودکانستان‌ها در افغانستان، ترم و اصطلاح علمی آن (انکشاف دوره اولیه طفولیت) می‌باشد که به چندین دوره دیگر دسته‌بندی می‌شود، بحث انکشاف دوره اولیه طفولیت (Early childhood development) که از صفر شروع می‌شود تا هشت ساله‌گی؛ یعنی از لحظه شکل‌گیری نطفه در بطن مادر تا لحظه به دنیا آمدن طفل و پس از به دنیا آمدن تا سه ساله‌گی دوره ای است که در انگلیسی به آن (Infant) یا نوزاد یا کودک می‌گویند. فلسفه فعالیت کودکانستان‌ها این است که در مطابقت به اسناد تقنینی کشور، اسناد ملل متحد، تحقیقات جدید علمی و در فرجام بحث تقاضای مردم، ما را مجبور می‌سازد تا فعالیت‌های کودکانستانی داشته باشیم. همان‌گونه که یک شهروند تقاضای شفاخانه، مکتب، سرک، آب و برق را دارد، خواستار کودکانستان نیز می‌باشد. دوره اولیه طفولیت به عنوان یک بخش خدمات، در بحث مصئونیت اجتماعی بسیار مطرح و مهم است و دقیقاً این همان دوره مهم است که نظر به پژوهشی که دانشگاه «هاروارد» انجام داده‌اند، هشتاد درصد از مغز «انسان» و روند تکامل دماغ انسان در آن شکل می‌گیرد؛ به همین دلیل، دولت‌ها عموماً مبتنی بر اسناد ملی

ویژه خدمات کودکان را آرایه نمایند.

وزارت کار و امور اجتماعی، طفل را از بدو تولد تا پنج‌ساله‌گی میزبانی می‌نماید. به باور برخی از تیوریسن‌ها؛ اساسی‌ترین دوره‌ای که در شکل‌گیری مغز کودک نقش حیاتی دارد، همین دوره است و ما به عنوان یک نهاد اساسی مرتبط به انکشاف دوره اولیه کودک مکلفیت جدی و اساسی داریم.

خانم سردار زاده! چقدر با نهادهایی که مرتبط به کودک مکلفیت دارند و شما از برخی آن‌ها نام بردین هم‌آهنگ استید؟

آوان طفولیت افزون بر افغانستان، در تمامی جهان یک کار میان‌سکتوری است؛ به این معنا که شما به تنهایی نمی‌توانید این روند را به دلیل ابعاد گونه‌گون و متفاوت به پیش ببرید. به گونه مثال: کودک، نیازمند مراقبت‌های صحی است که جزو مکلفیت‌های وزارت صحت عامه است؛ کودک، نیازمند دسترسی داشتن به خدمات آموزشی است که از وظایف وزارت معارف می‌باشد؛ کودک، نیازمند داشتن تمامی شاخص‌ها برای مصنویت اجتماعی است که جزو مکلفیت‌های وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشد. به دلیل عدم هم‌آهنگی، علی‌الرغم هدر رفتن منابع، خدمات نیز به گونه درست آرایه نمی‌شوند.

با این وصف؛ قرار است ما در هم‌آهنگی و همکاری با یونیسف، بانک جهانی و وزارت‌های معارف، صحت عامه و وزارت زراعت، شبکه ملی دوره اولیه کودکی (ECD) را که یک تجربه بسیار خوب در کشورهای دیگر بوده در افغانستان نیز تطبیق نماییم و با توجه به این که ما پنج سال نخست دوره ویژه طفولیت را زیر پوشش داریم، باید رهبری این شبکه را به عهده داشته باشیم.

فکر نمی‌کنید نهادهای گوناگونی که در حوزه کودکان کار می‌کنند اگر زیر یک چتر فعالیت می‌کردند مؤثریت بهتر و بیش‌تر می‌داشت؟

من از دو زاویه به این موضوع نگاه می‌کنم، اول از دید پرکتیک بخش کار ECD پراکنده است؛ رویکرد دوم تیوریک است، من موافق به رویکرد دوم استم و آن این که خدمات دوره اولیه طفولیت باید به گونه سازماندهی شده صورت گیرد و همه فعالیت‌ها زیر یک چتر بیایند؛ اما یک گزینه این است که اداره‌ای به نام اداره انکشاف دوره اولیه طفولیت در افغانستان داشته باشیم. در این جا می‌توان بخش صحت، تغذیه، روان‌شناسی و بخش آموزش داشته باشیم و رویکرد دیگر این است که بیرون از ساختار رسمی؛ وزارت یا اداره را داریم که یک ساختار مبتنی بر توافق تمام جوانب به شکلی ایجاد گردد که این‌ها در موافقت و تشریک مساعی هم برون به سوی یک نقشه راه؛ به گونه‌ای که خطوط کاری هر اداره جدا و مشخص باشد که این تفکیک مسوولیت‌ها می‌توانند مؤفقیت به بار بیاورد. از نگاهی شبکه‌ای یا سمپوزیم و یا هم کنسرسیوم که به اساس تحقیقات دونهاد بسیار معتبر جهانی یعنی یونیسف و بانک جهانی که در سال ۲۰۱۶ انجام گرفتند و در نتیجه آن شبکه جهانی دوره اولیه طفولیت را ایجاد

کردند. هدف از ایجاد این شبکه، تعریف استانداردهای بین‌المللی و هم‌چنان رهنمایی کشورها بود تا بتوانند به وضعیت ECD در داخل کشور رسیدگی نمایند، به خود اولویت تعریف نمایند و منابع آن را تدارک نمایند، باز به اساس همان شبکه بین‌المللی، کشورها را تشویق به ایجاد شبکه‌های ملی کردند که نتایج بسیار خوب در پی داشته‌است. ما خوشبختانه با همکاری شبکه جهانی در حال ایجاد شبکه انکشاف دوره اولیه طفولیت در داخل کشور هستیم.

میزان علاقه‌مندی شهروندان با توجه به جذب کودکان‌شان در کودکان‌ها به چه پیمانه بوده‌است؟

خوب، اگر ما در مورد میزان تقاضای مردم از چند محور صحبت نماییم بهتر خواهد بود. در مناطق شهری، تقاضا افزون بر سطح سواد، اشتغال پدر و مادر و درک اهمیت کودکان‌ها از سوی پدر و مادر باسواد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده؛ یعنی این که شهر نسبت به اطراف کشور بیش‌ترین متقاضیان را برای کودکان‌ها دارد اما در مناطق غیرشهری و دور دست کشور، به دلیل عدم دانستن اهمیت کودکان‌ها و نبود امکانات و منابع اولیه، مردم به کودکان‌ها اهمیت آن‌چنانی نمی‌دهند؛ هرچند که مناطق غیر شهری هم از پلان و برنامه کاری ما خارج نیستند؛ اما در دهات؛ دغدغه اصلی پدر تهیه نان فرزندانش است و شاید هیچ‌گاهی مجال نیابد تا به ریاست کار و امور اجتماعی، مراجعه کرده و درخواست جذب فرزندش را به کودکان‌ها کند. دلیل دوم که میزان تقاضای مردم در دهات کم‌رنگ است، عدم آگاهی والدین می‌باشد که نیاز به آگاهی بهتر و بیش‌تر در این بخش دارند تا مردم اهمیت کودکان‌ها را درک نمایند. با این وجود هم ما با حجم تقاضای مردم مواجه هستیم که متأسفانه با این تشکیل و بودجه نمی‌توانیم به آن رسیده‌گی نماییم؛ به همین دلیل ما از دونه‌های ملی و بین‌المللی در این بخش تقاضای کمک نمودیم.

از مکلفیت کاری تان به عنوان رئیس عمومی کودکان‌ها و مکلفیت‌های آن ریاست به ما بگویید؟

مکلفیت‌های اول و اساسی ما منحیث ریاست عمومی کودکان‌ها با توجه به ماموریت و دیدگاه، این است که زمینه دسترسی هر طفل زیر پنج سال واجد شرایط کودکان‌ها را فراهم نماییم و یک فیس مناسب برای کودکان‌ها تعیین نماییم، دسترسی به خدمات اولیه طفولیت در شیرخوارگاه‌ها و کودکان‌ها فراهم کنیم. این‌ها دیدگاه‌های اساسی ریاست عمومی کودکان‌ها استند؛ هم‌چنان ما مکلفیت داریم که کودکان‌ها ایجاد نماییم، برای کودکان‌ها تشکیل داشته باشیم، آموزگار و مدیر را توظیف نماییم، مواد غذایی را تهیه و تدارک نماییم، بل آب، برق تعمیر و غیره را تنظیم کنیم بعد از آن کودک را جذب کرده و عملاً زیر آموزش قرار می‌دهیم. مکلفیت‌های بعدی ما این است که برای آموزگاران از دید پیداکوژیک برنامه‌های ارتقای ظرفیت راه‌اندازی نماییم؛ یعنی معلم کودکان‌ها باید از نظر سجایای جسمی و روانی آماده باشد تا بتواند برای کودک زیر پنج سال خدمات آرایه نماید. مکلفیت دیگر ما این است که چون

به تعداد کودکان شامل شده، تضمین پولی ده درصد اخذ می‌گردد تا بتوانیم در صورت ترک فعالیت این کودکان، فیس والدین را دوباره بپردازیم و اطفال را به دیگر کودکان انتقال دهیم. پس از ایجاد کودکان انتفاعی، نظارت از فعالیت آن نیز وظیفه ریاست عمومی کودکانها می‌باشد و ما همیشه عمل کرد و فعالیت یک کودکان را همواره زیر نظر داریم.

نوع دوم، کودکانهای غیرانتفاعی است؛ غیرانتفاعی به این مفهوم که یک شخص و یا نهاد خیریه که بخواهد خدمات کودکان را بدون اخذ فیس بصورت رایگان ارائه نماید. برای ارائه این فعالیت نیاز به گرفتن جواز فعالیت نیست. به این نوع کودکانها؛ ریاست عمومی کودکانها یک تفاهم‌نامه دارد که با این شخص امضا می‌گردد و نظارت از کودکانهای خصوصی، پشتیبانی و رسیدگی به مشکلات آنها؛ وظیفه ریاست عمومی کودکانهاست و ما در این راستا کار می‌کنیم.

بزرگ‌ترین مشکل تان در حوزه کودکانها چه بوده و چه راه‌کاری برای حل آن روی دست گرفته اید؟

حوزه کار در بخش کودکانها و ECD نه تنها در افغانستان بلکه در تمامی جهان مشکلات مشابه دارد. بحث و معضل کلان فراراه فعالیت ECD مشکل بودجه‌است. روند ECD بسیار هزینه بر است شما مجبور هستید که برای یک کودک یک اتاق را ترتیب و تنظیم نمایید که خوب تزئین گردیده باشد؛ تشناب، میز و چوکی مناسب برای کودک داشته باشد، غذای خوب برایش تهیه نمایید و باید یک آموزگار آموزش دیده را برایش توظیف نمایید؛ معلوم است که این کار نسبت به مکتب خیلی پرهزینه است. کودک را از بام تا شام نگهداری کردن، غذای مناسب دادن و تهیه جای مناسب برای خواب نیازمند هزینه کلان است. به مراتب هزینه‌بر نسبت به خدمات مکتب است. در مکتب فقط ۴.۵ ساعت آموزش است که تنها به قلم، کتاب، کتابچه، آموزگار و محیط مناسب آموزشی نیاز دارد و بس. به غذا و دیگر امکانات در آنجا نیاز نیست. به باور من این چالش اصلی و اساسی به دلیل عدم آگاهی والدین و جامعه از ارزش و اهمیت ECD است. شما اگر به یک خانواده مراجعه نمایید و به مادر اش بگویید که پس از این کودکات را در خانه نگهداری نکن و ما در کودکان آن را برای شما نگهداری می‌کنیم، شاید بگوید در کودکان چه می‌کنید؟ و ما برای‌شان از آموزش و خوراک و امکانات بگوییم. در پاسخ شاید مادر بگوید خیلی خوب روان می‌کنیم؛ اما وقتی ما از فیس گپ بزنیم، مادر فرار می‌کند. هم‌چنان چالش کلان ما این است که ECD و خدمات کودکان اولویت دولت نیست. در برابر آموزش و پرورش مکتب اولویت دولت است و همه‌ساله برای جذب یک میلیون طفل در صنف اول، بودجه اختصاص داده می‌شود؛ چون اولویت دولت است؛ مثلاً معین وزارت مالیه گفت که امسال سی میلیون افغانی را تنها برای استخدام آموزگاران و ایجاد مکاتب اختصاص داده‌ایم؛ ولی اگر پرسان نمایید که چند میلیون افغانی را برای ایجاد کودکانها و استخدام معلمان جدید اختصاص داده

ریاست عمومی کودکانها یکی از ریاستهای عایداتی است، باید برای وزارت کار و امور اجتماعی عواید گردآوری نماییم؛ اگر چه این عواید مستقیماً به حساب دولت سرازیر می‌گردد؛ اما چون مکلفیت برای‌شان تعریف شده، فیس حق‌الاجرت و حق‌الشمول خیلی مشخص است. مکلفیت دیگر ما ایجاد اشتغال برای زنان است در کودکانها از نظر جنسیتی مردم دوست دارند که کودک‌شان پیش زنان باشد، ما در کودکانها مردان را استخدام نمی‌کنیم و از طریق کودکانها زمینه اشتغال را برای زنان فراهم می‌نماییم.

مکلفیت دیگر ما پشتیبانی از زنان شاغل می‌باشد (زنانی که در اداره کار می‌کنند و کودک دارند) ما مکلف هستیم که برای کودکان خدمات کودکانها را فراهم نماییم. به این ترتیب یک شاخص دیگر و مکلفیت دیگر ما توانمندسازی اقتصادی زنان نیز بحث کودکانهاست. هم‌چنان باید، طفل را آماده بسازیم تا وارد سیستم آموزشی گردد به خاطر این که وقتی وزارت معارف سیستم آموزشی را رهبری می‌نماید ما باید کودک را با کمال آماده‌گی‌ها آماده بسازیم تا وارد این سیستم گردد. مکلفیت بعدی ما تنظیم روابط سه جانبه کودک، آموزگار و والدین است، یک رابطه سه جانبه بسیار مهم که در دست هر سه از این زنجیره اصلی آموزشی و مراقبتی دوره اولیه کودک است و تلاش ما این است تا از این زنجیر مواظبت نماییم. در کنار این، مکلفیت دیگر ما این که باید همان اسناد معیاری، پالیسی‌ها و استراتژی‌های مرتبط به دوره اولیه طفولیت یا انکشاف دوره اولیه طفولیت را ترتیب نموده و در اختیار تمامی نهادهای ملی و بین‌المللی که علاقه‌مند کار در بخش کودکانها هستند؛ بدهیم؛ مکلفیت دیگر ما این است که باید از سکتور خصوصی پشتیبانی و در عین حال نظارت نماییم و در عرصه خصوصی زمینه کار را برای این سکتور در بخش کودکان فراهم نماییم. ما کودکانهای خصوصی را جواز فعالیت می‌دهیم کودکانهای خصوصی را ایجاد می‌کنیم، از این نشانی خصوصی هم عواید گردآوری می‌نماییم و همزمان مکلفیت نظارت را نیز به دوش داریم.

فعالیت کودکانهای خصوصی روی چه میکانیزم استوار است؟

زمانی که ما از کودکانها یاد می‌کنیم هرگونه کودکانها که باشد شامل و مربوط وزارت کار و امور اجتماعی می‌شود. زمانی که یک فرد یا سازمان بخواهد کودکانها ایجاد کند، به دو شکل می‌تواند خدمات ارائه نمایند، اگر انتفاعی بود؛ یعنی در مقابل ارائه خدمات «فیس» اخذ می‌کرد، خودبه‌خود این شخص تابع قانون تجارت افغانستان می‌گردد و مکلف به اخذ جواز از اداره ثبت مالکیت‌های فکری وزارت تجارت می‌شود. پس از آن روند ارزیابی اولیه ریاست عمومی کودکانها آغاز می‌گردد. ما یک پروسیجر در داخل ریاست داریم که هیئت از نشانی ما به منظور ارزیابی و نظارت موظف می‌شود و پس از گزارش هیئت، به این شخص جواز فعالیت از طرف ریاست عمومی کودکانها توزیع می‌گردد. نظر به کمیت و کیفیت امکانات و خدمات، ریاست کودکانها فیس خدمات را تعیین می‌نماید و نظر

اید، جواب وجود ندارد، در این نوع شرایط ما خواستیم از تجربه کشورهای که با این وضعیت روبه رو بودند استفاده کنیم، کشورهایی چون اندونیزیا، نیپال، بنگله دیش و سرزمین‌های دیگر جنوب آسیا؛ تجربه نشان می‌دهد که این کشورها کوشش کردند کودکان را از طریق یک شبکه مدیریت نمایند. چندین وزارت یا اداره که در بخش کودکان فعالیت داشتند؛ یک‌جا شدند با هم یک مجتمع کاری را ایجاد کردند و از طریق این مجتمع به تشریک تجارب و منابع پرداختند، خالی‌گاه‌ها را پیدا کردند و از نهادهای کمک کننده خواستند تا آن را پر نمایند. نهادهای کمک کننده را هم اول از نگاه Mandate ارزیابی کردند و دیدند که کی در کدام عرصه علاقه‌مند همکاری است. از بانک جهانی، یونیسف، یونیسکو، سازمان جهانی بهداشت و دیگر نهادها خواستار کمک شدند تا بخش‌های گوناگون خدمات دوره اولیه طفولیت را تمویل نمایند. چرا که دونه‌ها نظر به Mandate شان متفاوت استند.

خانم سردارزاده، به باور شما جدا از نهادهای دولتی؛ نقش مردم رسانه‌ها و جامعه مدنی در بخش آگاهی‌دهی را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

ما وقتی یک بحث ECD را مطرح می‌کنیم، تمرکز ما تنها دولت است. دولت چه کرده؟ چرا این کار را نمی‌کند و یا نهادهای همکار چرا همکاری نمی‌کنند. تمامی تمرکز ما بالای دولت و نهادهای همکار است. رسانه‌ها و جامعه مدنی و جامعه اکادمیک، هیچ کنفرانس و میز گرد را درباره بحث ECD)) برگزار نکرده‌اند و نپرسیده‌اند که دولت چقدر بودجه را به این بخش تخصیص داده‌است. دولت ما با تمام مشکلاتی که امروز دارد ۸۰ درصد بار ECD)) را به دوش می‌کشد، ۲۰ درصد دیگر هم سهم نهادهای همکار و خصوصی است. ۸۰ درصد بودجه را همین اکنون دولت می‌پردازد. برعکس در کشور پاکستان تمامی فعالیت را سکتور خصوصی انجام می‌دهد و دولت تنها نقش تسهیل کننده و ناظر را به دوش دارد. در کشور ما ۴ هزار تن در تمامی کشور مصروف کار در بخش ECD)) است که سه‌هزارتن آن آموزگار استند؛ اما مشخصاً در بخش جامعه مدنی تا هنوز هیچ اعتراض خیابانی به‌طور مثال برای کمبود بودجه در بخش ECD نداشتند و از دولت نپرسیدند که چرا بودجه ECD کم است، حتا چند بحث محدود جامعه اکادمیک در موضوع ECD در مراکز آموزشی برگزار نشده، هیچ بحث اکادمیک صورت نگرفته‌است ذهنیت‌دهی افکار پدر و مادر در باره اهمیت کودکان‌ها که مسوولیت جامعه اکادمیک و دانشگاه‌ها است خیلی کم‌رنگ است. در جهان به شمول دانشگاه‌های هاردوارد و آکسفورد که در بخش ECD ((۱۷ پژوهش انجام دادند؛ اما متأسفانه جامعه ما کمتر درباره آن معلومات دارند.

از کمیت و تعداد کودکان‌ها موجود به ما کمی معلومات دهید؟

هم‌اکنون به تعداد ۵۲۰ باب کودکان‌ها در سطح کشور داریم که حدود ۴۰۰ کودکان آن دولتی و تقریباً ۱۲۰ باب آن خصوصی

می‌باشند، از میان کودکان‌های دولتی ۵۳ باب محل زیست و بقیه کودکان‌ها محل کار می‌باشد و نزدیک به ۳۰۰۰۰ هزار طفل را زیر پوشش داریم و ۴۰۰۰ هزار کارمند در سطح کشور مصروف فعالیت در بخش ECD داریم که ۳۰۰۰ هزار آن هستند. ریاست کودکان سابقه کاری حدود «۷۴» سال دارد که ریاست این کودکان را در سال‌های اول پس از ایجاد، همسر شاه به عهده داشت، زمانی هم بانوی نخست کشور رییس عمومی کودکان‌ها بود و برای نظارت از برخی کشورها دعوت می‌کرد.

به عنوان آخرین پرسش، برای سال آینده چه برنامه‌هایی را روی دست دارید؟

به رغم کارهای اجرایی و لابی‌گری به منظور تأمین بودجه به ریاست عمومی کودکان‌ها و با توجه به چالش‌ها در پیش‌برد کارها به صورت درست آن؛ برنامه نیاز سنجی آموزشی را در لایه‌های گوناگون روی دست گرفته‌ایم که شامل رهبری تا مدیریت که رؤسای ولایتی، رییس کودکان‌ها شهر، رییس کودکان تربیتی و بخش‌های نظارت و ارزیابی به عهده دارد نیز جزو این برنامه می‌باشد و هم‌چنان در لایه پیداکوژی و کتگوری‌های دیگر را نیاز سنجی کردیم. برنامه‌های آموزشی ارتقای ظرفیت کارمندان را روی دست گرفته‌ایم که همین‌اکنون تعدادی از کارمندان ما در انستیتوت خدمات ملکی مصروف آموزش استند و از سوی دیگر ما با برخی از کشورها از جمله جاپان، ایران و پاکستان در گفتگو استیم تا بتوانیم آموزگاران کودکان‌ها را به منظور آموزش به آن کشورها بفرستیم. مسئله دیگر استندرسازی رهنمودهای ریاست‌است که اسناد و رهنمودهای ریاست نیاز به تجدید دارند. در نصاب آموزشی اشتباه‌های نگارشی بی‌شماری دیده می‌شود. یک نصاب آموزشی استندرد نداریم که به همین دلیل نصاب، کتاب‌ها، رهنمودها، فورم‌های نظارت و ارزیابی، فورم‌های ارزیابی طفل، فورمه ارزیابی خود کودکان و رهنمودهای آموزگاران که تمامی این اسناد نیازمند معیاری‌سازی استند و شامل برنامه‌ها می‌باشند. خوش‌بختانه مؤسسه آغاخان یونیسف و بنیاد رویانی همیشه در این زمینه با ما همکار بودند. برنامه بعدی ما تأمین منابع است که چگونه بتوانیم بودجه‌سازی کنیم چطور برای پیش‌برد کارها بودجه لازم را در اختیار بگیریم و برای گرفتن یک برآیند بهتر و بیش‌تر به گونه درست دادخواهی کردیم. مساله بعدی ما آگاهی‌دهی والدین و گسترش فعالیت‌های ما از شهر به روستاها است؛ چه‌گونه کودکان آسیب‌پذیر را زیر پوشش قرار دهیم، برای اطفال روستاها، لازم نمی‌دانیم مانند کودکان شهرنشین در کودکان‌های روستاها نیز اطفال از صبح تا شام نگهداری شوند، بسنده است که برای دوساعت آموزش داده شوند.

در فرجام گفته می‌توانیم که برنامه مهم و ارزنده برای ارایه خدمات ویژه برای کودکانی که به خدمات ویژه نیاز دارند؛ مانند کودکان نابینا، ناشنوا و اطفال دارای تأخیر ذهنی روی دست داریم و خوش‌بختانه به موفقیت‌هایی نیز دست یافته‌ایم که جایکا، کمیته سویدن و کمیته ناروی در این زمینه با ما وعده همکاری داده‌اند.

د شخصیت په باره کې د فروید د نظریې کره کتنه

پوهندوی گل رحمان حکیم
سمونکر: صابر خاخی

کې، لکه: پرنجېدل او سترګه رپول چې د نه خوښوونکو احساسونو څخه په فوري توګه خلاصون دی او دویمه لار یې د غوښتنو پوره کول یا ابتدایي ذهني تصور دی. انسان د یو شي یا وضعې په مقابل کې داسې ذهني تصور کاري، چې هغه نا آراموونکی احساس لري کري. ابتدایي ذهني تصور په خوب لېدلو کې ښه او روښانه څرګندېږي، خو شخص د غوښتنو د پوره کولو تصور په وینستوب کې هم کولای شي. د مثال په ډول د اورې په یوه توده غرمه کې یو ډېر ترې شخص خان د شنې ونې تر سیوري لاندې چې د یخو شیانو په څښلو مصروف دی، تصور کوي. دا ذهني تصور امکان لري شخص څه شېبې د پاره آرام کړي؛ خو واقعي ضرورت نه رفع کوي، یوازې د اوبو تصور د اوبو تنده نه ماتوي، نو ځکه اید په یوازیتوب سره د شخص د غریزو په اقلان او تسکینولو کې کافي نه دی، نو باید په نهایت کې د واقعیت سره مخامخ شي خو د شخص نا آرامتیا رفع شي. د اید پیوستون د واقعیت سره ایګو ده.

فروید وایي چې د ایګو ټول افکار استدلالی فعالیتونه کنټرولوي. ایګو خارجي اطلاعات د لیدو، اوریدلو او تماس له کبله تر لاسه کوي. د دې د پاره چې شخص د نا آرامتیا څخه وژغورل شي او یو آرام حالت ور په برخه شي؛ نو اید چې د خوښۍ او لذت له پرنسپې او ایګو د واقعیت له پرنسپې سره سم عمل کوي، موخه دا ده چې ایګو غواړي شخص په لار د خطرونو وژغوري، چې هغه د اید د طریقې څخه توپیر لري. د مثال په ډول کله چې یو ترې شخص یو بوتل د مایع څخه ډک ووبی، نو څښلو ته یې ډېر شوقمن او چمتو وي. د اید د غوښتنو سره سم شخص دې ته نه گوري چې په بوتل کې څه دي. اید یوازې دومره پوهیږي چې شخص ترې دی او سمدستي څښل غواړي؛ خو ایګو وایي (صبر! زهر دي! راځه چې یخچال څخه د دې پر ځای اوبه را واخلو). په دې ترتیب سره ایګو زیار باسي خو د اید غوښتنې په منطقي دلایلو، ژغورنده او بریالی طریقه راضي او کرار کري.

فروید دغسې منطقي او رښتیني تفکر ته ثانوي ذهني تصور وایي. اوس نو ایګو په شخصیت کې د رهبرۍ او لارښوونې دنده په غاړه لري. ایګو خپله انرژي له اید څخه اخلي او د اید د غوښتنو د راضي کولو دنده په غاړه لري؛ خو باید اید کنټرول او انرژي یې په اغېزمنې او رښتینې لارې په کار واچول شي. فروید د ایګو او اید اړیکې له هغه سپړېدونکي شخص او تکره آس سره چې د سپړېدونکي په واسطه اداره کېږي؛ ورته او مشابه ګڼي. که چېرې شخصیت یوازې د اید او ایګو جوړ وشمېرې، نو دا به له عیني واقعیت څخه لرې وي. انسان به په اغېزمنه توګه دنده سرته رسولې وي؛ خو په غیر ټولنیز ډول به یې سلوک کړی وي. د پخو خلکو سلوک او عمل نه یوازې د واقعیتونو په اساس، بلکې د اخلاقي معیار په واسطه چې شخص یې د انساني سلوک د وجدان او اخلاقي معیار په واسطه د مور او پلار او ټولنې د متقابل عمل څخه کسبوي؛ لارښوونه کېږي. فروید دغه اخلاقي څارونکي ته سوپرایګو وایي.

سوپرایګو له کوچني سره د زیږیدو په وخت کې نه وي. کوچني ته په کوچنیټوب کې هر څه چې خوښوونکي ښکاره شي، له اخلاقي پرنسپو څخه پرته ورنژدې کېږي. کله چې کوچنی پخپلې، د مور او پلار قضاوت د ښواو بدو په هکله د خپل قضاوت سره تشبیه او هغه اقتباس کوي. په پای هغه بهرنۍ مخنیوی (ډډه کول او ځان ساتنه) چې د مور او پلار له خوا پرده تمرین کېده، د ده په خپل داخلي مخنیوي باندې عوض او بدلېږي. اوس نو سوپرایګو د وجدان یا شعور په څېر عمل کوي او د ایګو د څارنې او لارښوونې دنده په غاړه اخلي. لکه چې مور او پلار خپل کوچنی څاري او هغه ته لارښوونه کوي (۳۶-۳۲، ۲).

د فروید په عقیده سوپرایګو، سربېره پر دې دویمه دنده هم لري. سوپرایګو د ایګو عمل او د ایګو تخیل (Ego ideal) بشپړوالي سره مقایسه اویا ایګو ته پاداش او

زیګموند فروید د شخصیت په هکله یو ډېر ښه مشهور تیوریسن او د نظر خاوند دی، ځکه چې هغه د انساني سلوک د مطالعې د پاره یوه نوې لاره او طریقه پرانیستله. یاده لاره سایکالوجي شعور ته خاصه پاملرنه کوي؛ خو فروید پر غیر شعوري حالت باندې ډېر تاکید وکړ. د فروید پر نظریو د وروستیو څېړونکو او فروید په خپل ژوند کې په خپله د شخصیت پر نظریه بیا کتنه وکړه، هغه یې اصلاح او پراخه کړه. د هغه نظریاتو د سایکالوجی د تحلیل او تجزیې بنسټ کېښود او د ډېرو ملتونو د ژبې، ادبیاتو، دودونو او کوچنیانو د تربیې مشق او تمرین یې اغیزمن کړی دی. (۱، ۴۲۵)

فروید د داسې تخنیک سره مخامخ شو چې په غیر مستقیم ډول سره د هغه د تیورۍ د پاره الهام و. ده خپله طبیعي شهادتنامه د ویانا د پوهنتون څخه تر لاسه کړه او بیا یې خپلو مطالعاتو ته په پاریس کې د یو فرانسوي سیکایترسټ سره دوام ورکړ. هغه فرانسوي سیکایترسټ چې ژان شارکو (J. Charcot) نومیده، خپل مریضان به یې چې د هستري په مرض اخته وو، د مقناطیسي خوب ((Hypnosis په وسیله تر علاج لاندې نیول. فروید کله چې د متخصص په توګه خپل مشق په عصبي مریضانو پیل کړ، د علاج په هغه عنعنوي طریقه خوشحاله او قانع نه و، نو د خپل ملګري په پیشنهاد چې (Dr. Josef Breuer) نومیده، مقناطیسي خوب یې داسې استعمال کړ چې مریضان دې ته را وپاروي خو د خپلو ستونزو په هکله خبرې وکړي. فروید ته څرګنده شوه چې ټول مریضان نه هپنوتايز کېږي، نو بیا یې زیار وویست چې مریضان دې ته تشویق کړي چې په مستقیم ډول سره د خپلو ستونزو په هکله وغږېږي.

نو په دې ترتیب سره یې خپل نوی تخنیک، یعنې د آزادۍ تداعي (Free Association) مفکوره را مینځ ته کړه. هغه ثابت کړه چې که مریضان خپل افکار بیان کړي او خپل خوبونه تشریح کړي، نو هغه افکار یا واقعي چې یې هیږي کړي او یا یې شاته غورځولي، ور په یادېږي. کله چې دغه واقعي ور په یاد شوې، نو بیا سایکالوجیک مریضان په بریالیتوب ورسره مقابله کوي. د دې کلینیکي کار څخه فروید خپلې نظریې ته د شخصیت د جوړښت په هکله انکشاف ورکړ.

فروید په دې عقیده دی چې شخصیت له درو داخلي سیستمونو څخه جوړ شوی دی، هغه درې سیستمه (Id, ego super ego) دي. د عمومي استعمال له مخې د دې دریو اصطلاحګانو څخه نژدې هره یوه یې ځانګړی هویت او اصلیت لري، چې د وګړو په کنټرولولو کې یو د بل سره سیالي او تفوق غوښتونکی وي؛ خو په واقعیت کې دا درې سیستمه د یو پوره بشپړ (کل) اجزاوې دي چې یو د بل دومره نژدې متقابل عمل سرته رسوي، چې ډېرې لږې دندې یې سره جلا کېدلی شي.

اید د شخصیت بنسټیز سیستم او د انرژۍ محزن دی، چې د هغه څخه ایګو او سوپرایګو وده کوي. اید بیخي مخفي وجدان یا شخصیت، هغه غیر شعوري برخه ده چې د وګړو د ټولو بنسټیز، ذاتي او فطرتي سابقو یا غریزو ځای دی. څنګه چې اید بیخي پټ او د بې خبرۍ ځای دی، نو پیژندنه یې هم په غیر مستقیم ډول سره د شخص د خوب لیدلو، عمل او سلوک له کبله مینځ ته راځي. هغه ډېرې کوچنې سهوې چې د هېرېدلو له کبله، هر انسان ور سره مخامخ دی؛ چې په سایکالوجی کې کله، کله د (فروید ښویدنې) په نامه یادېږي. د فروید په نظر دغه سهوې او غلطۍ د بې خبرۍ څخه سرچینه اخلي او په څرګندیدو کې یې اید ستر رول لري. فروید باور لري چې د اید غریزې منبهاټ لکه لوږه، تنده، جنسي تمایل او ځان ژغورنه د شخصیت د پاره د انرژۍ منابع دي. دا انرژي د محرومیت له کبله په حرکت راځي او په پای کې نا آرامتیا، زجر او فشار مینځ ته راوړي. اید دا فشار او نا آرامتیا په دوو لارو څرګندوي، یو په انعکاسي عملونو

دويم علت دا وو چې خلک د علم، اخلاقو، علمي توصيفونو او اخلاقي دستورونو تر مينځ لږ توپير ته قايل وو (۳،۹). يعنی کله چې فرويد وويل چې زما د مريضانو دېرو روحي نا آراميو او جنسي انحرافات، د دوی د جنسي ناکاميو او محرميتونو څخه سرچينه اخېستې ده، نو خلکو داسې تصور وکړ چې فرويد غواړي ووايي چې جنسي غريزه بايد آزاده پريښودلې شي. ټول خلک شهوت راني وکړي او هر څه چې غواړي سرته يې ورسوي، خو داسې نه وو. فرويد غوښتل چې ووايي عصباني وکړي او روحي ناروغان هغه خلک دي چې دوی ته نه دي ور زده شوي او يا يې هم د دې توان نه دی پيدا کړی چې د جنسي قوې اختيار اوواک په خپل لاس کې ونيسي، هغه نرم کړي. لور اخلاق علمي، هنري او ادبي لور ته يې لارښوونه وکړي. فرويد تاکيد کوي چې انساني تمدن، فرهنگ، لور ديني او اخلاقي نظام د جنسي قوې د سرکوبۍ او لارښوونې له کبله مينځ ته راغلی دی. د فرويد له نظره نیک مرغه خلک هغه دي چې په خپله جنسي قوه غالب او هغه د تربیې او تصعيد لور ته وهڅوي.

تردې ځايه پورې پر فرويد باندې د محافظه کارانه موقف څخه د انتقاد اساسي ټکي په لنډ ډول څرگند شول. بايد هېر نه شي چې دا ډول انتقاد په علمي لحاظ ورو، ورو ځان د تاريخ کڼدو ته سپاري. د علم تکامل او پرمختګ په جريان کې داسې حقايق ترلاسه شوي د فرد او هم د ټولنيز ژوند په بېلا بېلو برخو کې مخ په زياتيدو اهميت ترلاسه کوي. په مترقي پوهې ثابته شوې ده، چې د فرويد د روحي تحليل فلسفي بنسټ ذهني ايدياليزم دی. دا ټکی د فرويد د معرفت په تيوري او هغې په ټولنيزو اړخونو کې نېمګرټياوو د څرګندولو له پاره زيات اهميت لري. د مثال په توګه فرويد په دې عقیده دی چې ايد، ايگو او سوپرايگو د انسان د شخصيت مجموعه تشکيلوي. وينو چې په دې ځای کې د شخصيت بیاالوژيکي او ټولنيز بنسټونه هېڅ او يا کم ترکمه د خپل اهميت تراندازې پورې په نظر کې نه دي نيول شوي. حقيقت خدا دی چې په مترقي ادبياتو کې د شخصيت مفهوم په ټولنيز ژوند کې د انسان رول، د هغه ټولنيز اهميت او بالاخره د انسان ټاکلی سياست، کلتوري، معنوي او اخلاقي اوصاف او کيفيتونه احتوا کوي کوم چې ده ته ټولنيز رول د لوبولو توان ورکوي.

په دې ادبياتو کې په وار وار په دې علمي واقعيت ټينګار شوی دی چې د انسان ماهيت يوازې د ټولنيزو شرايطو سره په نژدې او کلکه رابطه کې د څېړنې وړ دی. د انسان ماهيت په اصل کې لکه څنګه چې د کارګرې طبقې د علمي ايديالوژۍ جوړوونکو ويلي دي: (د ځانګړي فرد شخصيت نفسي ګوښتوب نه دی، هغه په حقيقت کې د ټولنيزو اړيکو مجموعه ده).

د فرويد روحي تحليل د انسان د ټولنيز طبيعت دا مهم اصل په نظر کې نه دی نيولی، نوڅکه که فرويد غوښتل او که نه، خو حقيقت دادی چې د نوې سيکالوژۍ په تېره بيا د دوهمې عمومي جګړې په پای کې د غربي اروپا د هېوادونو د ځينو طبقو او قشرونو پر سياسي او ټولنيز شعور باندې ډېره منفي اغېزه وکړه. هره يوه په خپل ځان کې د ايد، ايگو او سوپرايگو تر مينځ په مناقشو کې غرق او يا يې زياته پاملرنه فردي جنسي مسايلو ته جلب کړه. دا واقعيت ددې سبب شو چې د ګډو فعاليتونو په تېره بيا د ګډو سياسي فعاليتونو په واسطه د ټولنيزو مسايلو د حل څخه د انسانانو پاملرنه بلې خواته واوړي (۴).

ماخذ

(۱) Morris C.G Psychology an Introduction university of Michigan prentic Hall, INC., Englawood cliffs, New Jersey second Edition, ۱۹۷۶.

(۲) Hall C.S and Lindzey, G. The ories of Personality Syracuse University of Minnesota New York. John Wiley and sons. INC London. Sydney Nineteenth printing, ۱۹۶۷.

(۳) ناصرالدين صاحب الزمانی، انسوی چهره ها، بهترين کتاب سال پرورش، سال طبع معلوم نيست.

(۴) رنګل رنګا، د کارګرې طبقې د علمي جهان بينی پر بنسټ د ښوونې او روزنې اساسي ټکی.

يا سزا ورکوي. خو سوپرايگو کله، کله په خپل قضاوت کې بې ضرورته او د وخت څخه تر مخه ډېر شديد وي. که به يوه شخص کې سوپرايگو ډېره بارزه او مسلطه وي، دومره به په ځان انتقاد کوي چې امکان نه لري کوم کار سرته ورسوي. خوښ به وي چې نقاشي يا رنگمالي وکړي، خو پوهيږي چې هېڅکله د (مېرمن يا ميکلانز) په شان رنگونه نشي ترکيبولای، نوهېڅ زيار هم لا نه باسي.

په خيالي ډول ايد، ايگو او سوپرايگو په ګډه اوهمهنگی سره کار کوي. ايگو د ايد امرونه په منطقي او اخلاقي طريقې سره چې سوپرايگو له خوا تاييد شوی وي، سرته رسوي. شخص د مينې او نفرت په څرګندولو کې آزاد دی او کولای شي چې خپل عواطف هم بې د ګناه يا جرم احساسولو څخه ښکاره کړي. کله چې ايد په شخص بارز او مسلط وي، عواطف يې بې واکه او بې جلبه وي. دغه شخص پاريدلی، غير طبيعي، متجاوز، ځان او ټولنې ته خطرناکه وي. کله چې سوپرايگو مسلطه وي، نو اعمال په ډېر دقت سره څېړي، داسې شخص د عادي ژوند څخه خوند نشي اخستلای.

فرويد کله، کله دا هم احساسوله چې امکان لري ايگو له داخل څخه وبيږول شي، دا بيره امکان لري د ډېر اخلاقي فشار له کبله وي چې د سوپرايگو له خوا پرې وارديږي يا د هغو محرکاتو له کبله وي چې د ايد له خوا راځي او نه کنټروليږي، ياده وېره امکان لري د بهر څخه د اشخاصو يا واقعياتو له کبله متوجه وي. ددې دپاره چې ځان وژغوري نو ايگو دفاعي ميکانيزم ته، لکه: فشار اچولو، نقشه او طرحه کولو او تجاوز ته رجوع کوي.

فرويد عقیده لري چې د ايد قوت د غير شعوري قوو يا غريزو څخه چې د ذاتي او فطري ضرورتونو مشاهده ده، را پورته کېږي. هغه غريزې په دوو طبقو ويشي: د ژوند غريزې او د مرګ غريزې. د مرګ غريزو په هکله کافي معلومات نه دي راټول شوي، خو يوازې پوهېدی شو چې که خاتنه پاملرنه وشي، نو ځان په تخريب يا انتحار (خودکشي) په واسطه څرګنديږي، او که دغو غريزو نورو خلکو ته پام واراوه، نو په تجاوز، شخړ او جګړو ښکاره کېږي.

دژوند په غريزو کې ټول هغه محرکات چې د وګړي يا خپل (نوع) د ژوندي پاتې کېدو دپاره پکار دی، شامل وي لکه لوږه، درد، جنسي ځان ژغورنه، خو ډېر تاکيد په جنسي غريزو کوي.

فرويد هغه قوه او نېرو چې د جنسي غريزو څخه پيدا کېږي، لبيدو (Libido) وبلله لبيدو دا د جنسي تمايل، هوس او لذت قوه ټولې جنسي غريزې اداره او همداسې د انسان ټولې غريزې يو د بل سره پيوندوي اوکولای شو هغه د ژوند د ذوق او نشي سره ورته وشمېرو. فرويد جنسي غريزې يوازې په تناسلي جنسي دندو نه محدودوي. د هغه په نظر ټول هغه محرکات چې حساسي عشقي برخې لکه خوله، شونډې او نورې شهواني برخې تحريکولای شي په دغو غريزو کې داخل ګڼي. دهغه په خيال جنسي غريزې د شخصيت په وده او انکشاف کې ډېر مهم سايق دی، خو د ټولنې په تنظيمولو دا غريزې منع او تحريم شوي دي. (۱،۴۲۹)

د فرويد په نظر انسان تر ټولو رټل شوي ضرورت او ميل جنسي تمايل دی، خودا رټل شوې جنسي غريزه له مينځه نه وړي او اغيزې يې بېخي نه خنثی کوي، خو يوازې د هغو بڼې او جهت ته بدلون ورکوي او په يوه نوې بڼه يې څرګندوي. په دې ترتيب جنسيت او جسيتي قوه د فرويد په نظر د کلمې متداولې مانا په پرتله ډېر پراخه مفهوم لري. د فرويد په اصطلاح جنسي قوه د حياتي قوې او د ژوند د تحرک يوه بله مانا ده. چې په يوه بڼه کولای شي د مثل توليد وکړي او د نوعي دبقا سبب شي اوهم کولای شي د لوړو علمي، ادبي، هنري او مدني فعاليتونو د پيدايښت سبب وګرځي.

هغه غلط تغيير او سوتفاهم چې د فرويد د جنسي نظريې په هکله د ښي اړخ پوهانو له خوا پيدا شوی دی، دوه اړخه لري: لومړې دا چې د فرويد خبرې په داسې ټولنه کې وشوې چې هلته مذهبي اخلاق او عمومي عفت د جنسيت په هکله خبرو ته اجازه نه ورکوله او د جنسيت کلمه د لفظ او مانا له مخې د عمومي اخلاقو له نظره ناولې او کثيفه وه او فرويد جنسي غريزه خپله خاصه اصطلاح او د سيکالوجی اساسي مفهوم وټاکه.

مبانی فرهنگ، فرهنگ سازمانی و اهمیت آن

منوچهر جهش

پیوست به گذشته؛ بخش پایانی

همان‌گونه که گفته آمدیم «فرهنگ» در زبان پارسی دری معنای گوناگونی دارد که مهم‌ترین آن‌ها ادب، تربیت، دانش، مجموعه‌ای از آداب و رسوم، علوم، آموزش و پرورش و هنرهای یک جامعه می‌باشد. واژه و مفهوم فرهنگ، پیشینه‌ای برابر با تاریخ بشریت دارد؛ اما عبارت و مفهوم فرهنگ سازمانی تنها چند سالی است که در مفاهیم مدیریتی و سازمانی جا یافته‌است.

فرهنگ سازمانی را می‌توان در سه بخش «جلوه‌های ظاهری» «ارزش‌های مورد حمایت» و «باورهای مشترک نهفته» تعریف کرد. منظور از جلوه‌های ظاهری؛ همان مواردی است که هنگام ورود به یک سازمان به چشم می‌آید. در واقع جلوه‌های ظاهری حسی است که هنگام ورود به یک سازمان به ما دست می‌دهد؛ حال چه از نظر ظاهر و پوشش افراد، چه از نظر معماری ساختمان و چه از نظر حال و هوای محیط. این بخش از فرهنگ سازمانی، ملاک چندان مناسبی برای قضاوت راجع به فرهنگ سازمانی نیست؛ چون تنها ظواهر را نشان می‌دهد.

ارزش‌های مورد حمایت اهداف؛ استراتژی‌ها و خط‌مشی‌هایی است که از سوی کل اعضای یک سازمان یا نهاد؛ مورد پذیرش قرار می‌گیرند. یا می‌توان گفت که ارزش‌های مورد حمایت؛ همان اصول و ارزش‌هایی است که یک سازمان به آن باورمند است و آن‌ها را اجرایی می‌کند. مثلاً؛ برخی از سازمان‌ها به کار تیمی اهمیت بالا می‌دهند و این امر یکی از ارزش‌های شان به شمار می‌آید و کل اعضای سازمان در جهت اجرایی شدن آن می‌کوشند.

اما نکته بارز این‌جاست که ممکن است میان ظواهر یک نهاد یا سازمان و ارزش‌های عنوان شده، ناسازگاری باشد، یعنی ظاهر امر چیزی را نشان دهد و اصول، چیز دیگری را که این تناقض را می‌توان در چهارچوب بخش سوم فرهنگ سازمانی گره‌گشایی کرد.

سومین بخش از تعریف فرهنگ سازمانی، باورهای مشترک نهفته‌است که به اندیشه‌ها و احساسات ناخودآگاهی گفته می‌شود. این نوع پندارها جاودانه فرض می‌شوند؛ چون ریشه ناخودآگاه دارند.

این ارزش‌های نهفته را باید در گذشته سازمان جستجو کرد؛ یعنی همان باورها و ارزش‌هایی که سازمان را در گذشته به موفقیت رسانیده و به گونه ناخودآگاه نهادینه شده‌اند.

در مجموع می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی؛ سیستمی از استنباط و درک مشترک است که اعضای یک سازمان یا نهاد نسبت به آن سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یک‌دیگر می‌شود.

درون‌مایه فرهنگی در سازمان

درون‌مایه فرهنگی در سازمان در سه بخش فشرده می‌شود:

الف- زنده‌گی سازمان

- مأموریت، استراتژی‌ها و اهداف؛

- ساختار سازمانی، سامانه‌ها و فرایندها؛

- ردگیری کژی‌ها و پیراستن آن‌ها.

ب- شبکه انسانی سازمان

- زبان و مفاهیم مشترک؛

- مرزبندی و هویت گروهی (خودی و غیر خودی)؛

- روابط و اختیارات کارکنان؛

- نظام پاداش و ترفیع؛

- باورهای نهفته سازمان در باره انسان و طبیعت، سرشت انسان، جایگاه انسان، راستی و درستی و زمان و فضا.

الف- زنده‌گی سازمان

هر سازمان؛ برای زنده ماندن و ماندگاری خویش باید باورهای شدنی در باره این که چه می‌کند و چگونه انجام می‌دهد را پرورش دهد.

مأموریت، استراتژی‌ها و اهداف؛ سازمان‌ها برای زنده ماندن، پیروزی در مأموریت و بالنده‌گی شان باید اقتضاها و انتظارات گوناگون محیط‌هایی را که با آن‌ها پیوند دارند باید برآورده سازند.

بیش‌تر سازمان‌ها در باره هویت، مأموریت اصلی، برنامه‌های راهبردی سیاست‌های مالی، راهکار اصلی سازمان‌دهی فعالیت‌ها و افراد سازمان سنجش عملکرد و پیراستن کژی‌ها، باورهایی را می‌سازند و به آن می‌پردازند.

نخستین پایه‌گزاران و رهبران سازمان؛ کار را با احساس نیرومند نسبت به هویت و مأموریت آغاز می‌کنند. احساس به این که چه می‌خواهند باشند؛ کدام کالا یا بازار را می‌خواهند پدیدآورند؛ هویت آنان چیست و دلیل وجودشان کدام است...

ساختار سازمانی، سامانه‌ها و فرایندها؛ ساختار سازمانی رسمی؛ ممکن است بلند بالا، عمودی و چند لایه‌ای باشد. میزان هماهنگی ساختار سازمانی با وظایف تعیین شده و نیز طبیعت محیطی که سازمان در آن کار می‌کند، شیرازه باورهای نهفته مشترک مربوط به شیوه سازمان دهی را می‌سازد.

ردیابی کژی‌ها و پیراستن آن‌ها؛ یعنی این که سازمان چگونه خود را کنترل می‌کند؛ چگونه به کژی‌های خود پی می‌برد و چگونه آن‌ها را می‌پیراید.

فرهنگ؛ در تار و پود مأموریت اصلی، استراتژی، ابزارها، شیوه ارزیابی و سامانه‌های پیرایش‌گری سازمان‌ها بافته شده‌است. باورهای فرهنگی به آرامی شکل می‌گیرند و با بافت درونی سازمان، مأموریت اصلی و استراتژی آن بستگی و پیوند ناگسستنی دارند.

ب- شبکه انسانی سازمان

نگاه رایج به فرهنگ؛ روی روابط میان افراد در سازمان، سامانه انگیزش و پرداخت پاداش، میزان کار تیمی، رابطه میان فرا دست و فرو دست (کار فرما و کارکن) ارتباطات و سایر فرایندهایی که محیط کار را کما بیش مؤثر و خوش آیند می‌سازند، برجسته می‌گردند.

باورهای فرهنگی که در این زمینه‌ها کاشته و پرورده می‌شوند، اهمیت به سزایی دارند.

زبان و مفاهیم مشترک: آشکارترین بازتاب فرهنگ؛ زبان و برداشت‌های مشترک است که به ویژه در چهارچوب ملی (هنگام سفر به کشوری که زبان مردمش را نمی‌دانیم) به خوبی دیده می‌شود.

پوشش لباس کارکنان تازه وارد به سازمان، شیوه گپ زدن آنان با رئیس شیوه رفتارشان در نشست‌ها، پا فشاری بر موضوعات، سر در آوردن از اصطلاحات و اختصارات رایج، دیر تر ماندن پس از ساعت رسمی کار در اداره...

مرزبندی و هویت گروهی (خودی و غیر خودی): هر سازمان برای تعریف درجه عضویت اعضای خود، شیوه‌ای دارد. از پوشاک یک‌سان و نشان شناسایی گرفته تا شاخص‌های ظریف تری؛ چون جای ایست (پارک) موترها، اختیار خرید سهام و برتری‌های دیگر، نو آمده‌ها در هنگام آموختن زبان و مفاهیم مشترک سازمان، هر چه بیش تر به سوی تشکلهای سازمانی کشیده می‌شوند.

یکی از مراحل مهم پذیرش در سازمان، هنگامی است که به کارکنان تازه گماشته شده به اندازه‌ای اعتماد می‌شود که اسرار را با آنان در میان بگذارند. منظور از اسرار، اطلاعاتی است در باره این که واقعاً سازمان چیست؟ جزییات زنده‌گی خصوصی مدیران ارشد چیست و مانند این‌ها. اما بهای رسیدن به چنین مرحله‌ای از عضویت، وفا داری بیش تر رازداری، کار شدیدتر و مایه گذاشتن بیش تر برای سازمان است. باورهای نهفته‌ای که در باره عضویت و تعهدات آن‌ها شکل می‌گیرند، بخش قابل توجهی از فرهنگ سازمانی را تشکیل می‌دهند.

روابط و اختیارات کارکنان: در هر سازمان؛ از روابط رسمی و غیر رسمی میزان افراد، باورهایی پدید می‌آیند که با سازمان‌های دیگر متفاوت است. در برخی از سازمان‌ها؛ فضای برابر بی‌پروایی پدید آمده و فاصله روانی میان فرادست و فرو دست (کارفرما و کارکن) به کوتاه ترین حد رسیده و رده‌بندی گردیده است؛ اما فرودستان برانگیخته می‌شوند و فرادستان خود را با نام کوچک صدا می‌زنند.

در برخی از سازمان‌ها از کارکنان انتظار می‌رود که در باره همه چیز، حتا در بیان احساسات خود نسبت به فرادستان و همکاران خود به گونه باز برخورد نمایند. این سازمان‌ها استثنا هستند. شکل رایج این است که میان بگو مگوهای محیط کار و چیزهایی که می‌توان و نمی‌توان با فرادست و فرودست گفت، مرز شفاهی تعریف می‌شود. در برخی از سازمان‌ها فرض بر این است که فرد هنگام ورود به محل کار، زنده گی خصوصی و خانوادگی خود را پشت در می‌گذارد.

نظام پاداش و ترفیع: هر سازمان؛ برای ترفیع و پاداش، برنامه‌ای دارد. آشکارترین روش آن، افزودن دست‌مزد و بالابردن رتبه است؛ اما این گونه پاداش و گونه‌های دیگر پاداش‌ها، در فرهنگ‌های متفاوت معناهای گوناگونی دارد. در برخی از سازمان‌ها و برای برخی از کارکنان، ترفیع و دریافت‌های مالی همچون دست‌مزد، پاداش، حق سهام و سود سرانه نماد اصلی جایگاه او است.

ج- باورهای نهفته سازمان در باره انسان و طبیعت...

سرچشمه جویبار فرهنگ سازمانی در «فرهنگ ملی» جایی واقع شده که سازمان در آن زنده گی می‌کند؛ یعنی باورهای ژرف فرهنگ ملی از منفذ پندارها و باورهای اساس‌گذاران، رهبران و اعضای سازمان‌ها در فرهنگ آن‌ها بازتاب می‌یابد.

انسان و طبیعت: یک جنبه تفاوت فرهنگ سازمان‌ها، باورهای مربوط به انسان با طبیعت است. در جوامع پویای غرب، باور بر این است

که همه چیز شدنی است و پس بشر می‌تواند بر طبیعت چیره شود. برعکس در بسیاری از جوامع آسیایی، باور غالب بر این است که انسان باید با طبیعت درآمیزد یا حتا تسلیم آن باشد. محیط طبیعی، تغییرناپذیر تلقی می‌شود و بهترین راه برای انسان بودن، آمیزش با طبیعت است.

سرشت انسان: دیدگاه دیگری که فرهنگ سازمان‌ها را جدا می‌سازد، باور به خوبی یا بدی ذاتی و میزان تغییرپذیری یا تغییرناپذیری انسان است. جایگاه انسان: آیا بنیاد جامعه بر پایه گروه‌ها و توده‌ها سامان گرفته یا اساساً بر محور فرد قوام یافته است؟ اگر میان منافع فرد و منافع توده‌ها تضادی پدیدآید، کدام طرف باید گذشت کند؟

در جوامعی چون چین و جاپان که به جمع و اشتراک منافع اعتماد دارند فرد باید در برابر جامعه از حق خویش بگذرد. در اجتماع فردگرایی چون امریکا، جامعه باید گذشت کند؛ زیرا فرض بر این است که اجتماع بر شالوده حقوق فردی استوار است.

از این رو است که در امریکا هر شهروند می‌تواند حتا دولت مرکزی را به دادگاه بکشاند. درحالی‌که در جوامع پابند به اشتراک منافع این فکر حتا از ذهن کسی هم نمی‌آید.

راستی و درستی: در هر فرهنگ، مردم با این باور و پندار بزرگ می‌شوند که چه زمانی چیزی را به عنوان راست و درست بپذیرند. در بسیاری از جوامع، همه چیز با این باور آغاز می‌شود که هر چه والدین، آموزگار و سایر بزرگ‌ترها می‌گویند درست.

در برخی از سازمان‌ها، اصول مذهبی و اخلاقی بر راستی و درستی تصمیم‌ها سایه می‌افکند و دیده می‌شود که در یکی از سازمان‌ها دروغ به عنوان یک چاشنی واجب سیاسی پذیرفته شده است؛ حال آن‌که در سازمان دیگر بنا به باورهای مذهبی، دروغ گو شدیداً سرنش و توبیخ می‌شود.

در جوامع بسیار اخلاق گرا، شئون اخلاقی اغلب به عنوان معیار شناخت درست از نادرست به کار می‌رود. به هر اندازه که جامعه واقع گرا تر باشد برای تشخیص درست از نادرست، بیش تر به دادگاه‌های مبتنی بر قوانین غیرمدون و موارد مشابه گذشته به عنوان آخرین مرجع مراجعه می‌شود. زمان و فضا: سر درآوردن از باورهای فرهنگی مربوط به زمان و فضا از همه دشوارتر و برای تعیین میزان احساس راحتی انسان در محیط از همه مهم‌تر است.

تفاوت فرهنگ‌ها از دید نگرش به زمان، بستگی به تلقی آن‌ها از خطی بودن این منبع دارد. خطی بودن زمان (عمر رفته بر نمی‌گردد) یعنی زمان «گران بها تر از طلا و هر چیز گران بهای دیگر» است.

سازمان‌ها در تعریف دیر یا سر وقت بودن تفاوت دارند. در کشورهای لاتین، دیرآمدن مدیر ممکن است شایسته و مود روز تلقی شود، حال آن‌که در کشورهای شمال اروپا از آن برداشت توهین آمیز می‌شود.

در بافت‌های فرهنگی گوناگون «زود سرکار حاضرشدن و دیر تعطیل کردن» معانی گوناگونی دارد و ممکن است به تعهد زیاد کاری یا نا کارآمدی تعبیر گردد.

فضا نیز مانند زمان، معنای نمادین ژرفی دارد. فضای باز کاری نشان می‌دهد که افراد باید بتوانند به آسانی باهم تماس بگیرند. حال آن‌که در دفترهای خصوصی و درهای بسته، به معنای نیاز افراد به اندیشیدن است.



مینه کشکی

نگاهی به ادبیات غنایی

مربوط به وصال و فراق است. شعرغنایی در سه شکل کوتاه رباعی و دوبیتی، متوسط غزل و قطعه و بلند مثنوی جلوه می‌کند. شکل اخیر بیش‌تر برای سرودن داستان‌های بلند عاشقانه به کار می‌رود. یکی از شایع‌ترین گونه‌های شعرغنایی، داستان‌های عاشقانه‌است.

پژوهش‌گران معاصر، در تعریف خود از شعرغنایی و تطبیق آن با شعر فارسی، اغلب مفهوم سوم شعر غنایی را در نظر نداشته‌اند. شفيعی کدکنی شعر غنایی را سخن گفتن از احساس شخصی می‌داند به شرط این که از دو کلمه «احساس» و «شخصی» وسیع‌ترین مفاهیم آن‌ها را در نظر بگیریم. وی انواع احساسات را موضوع شعرغنایی می‌داند. فرشید ورد نیز شعرغنایی را شعری می‌داند که احساسات و عواطف شخصی و خصوصی شاعر را به گونه مستقیم بیان می‌کند وی باورمند است در شعرفارسی باید به جای این اصطلاح «شعر شخصی» را به کار برد و استدلال می‌کند که این نوع شعر در فارسی از موسیقی مستقل بوده‌است و به واسطه ممنوعیت موسیقی از لحاظ دینی، شعر با موسیقی همراه نمی‌شود؛ ولی در اروپا ابتدا با موسیقی توأم بوده‌است. شمیس در تعریف ادب غنایی می‌نویسد: «ادب غنایی در اصل اشعاری است که احساسات و عواطف شخصی را مطرح می‌کند». وی همچنین می‌نویسد: در اروپا تروبادورها و در ایران عاشق‌ها و خنیاگران، روستاییان و شبانان حافظ این سنت بوده‌اند. او در تطبیق شعرغنایی با شعر فارسی اشاره می‌کند که شعرغنایی در دو معنا به کار می‌رود. اول اشعار احساسی و عاطفی و دوم اشعار عاشقانه؛ وی باورمند است که در ادبیات فارسی بیش‌تر معنای دوم معروف است. وی همچنان به گونه کوتاه به منشأ

بدون تردید می‌توان گفت که بخش بزرگی از ادبیات ما شعرغنایی است رباعیات خیام، دو بیتی‌های بابا طاهر، غزلیات مولوی، سعدی حافظ، صائب و بیدل منظومه‌های بزمی نظامی و بخشی از سروده‌های قصیده سرایان مشهور؛ مانند: فرخی، منوچهری، عنصری، خاقانی و نیز بیش‌ترین سروده‌های معاصر از نوع ادبیات غنایی است. ادبیات غنایی و عرفانی ما مبتنی بر کشف و شهود است؛ یعنی تک‌گویی و چون و چرا ناپذیر. کشف و شهود برای ادراک حسی و بی‌زمان است. در حالی که گفتگو با نشانه‌های واقعی سروکار دارد و محدود به زمان معینی نیست. در ادبیات غنایی، از قالب غزل استفاده می‌شود. امروزه نیز از قالب غزل و بعد از آن رباعی شاعران، از دیگر قالب‌ها برای شعر جدی به ندرت استفاده می‌کنند؛ اما در هزاران سال گذشته در دوره‌های پی در پی قالب غزل برای بیان عشق زمینی، عرفانی حدیث نفس، انتقاد اجتماعی و سیاسی تأملات فلسفی و مانند این‌ها به کار گرفته می‌شده‌است در تعریف غنا گفته می‌توانیم که غنا در لغت به معنای آواز خوش، سرود و نغمه‌است و در اصطلاح به نثر یا شعری گفته می‌شود که بیان گر عواطف و احساسات شخصی شاعر یا نویسنده است.

یکی از زمینه‌های مهم شعرغنایی، بُعد اجتماعی آن است برای مثال، مناجات سنایی، حبسیه مسعود سعد سلمان، غزل حافظ طنز عبید زاکانی و مرثیه ملک الشعراء بهار، دارای پیام مهم و اجتماعی هستند.

در ادبیات فارسی چندین منظومه غنایی درخشان وجود دارد؛ مانند ویس و رامین، خسرو و شیرین و لیلی و مجنون موضوع اصلی این منظومه‌های داستانی، بیان حالات و احساسات

فولکلوریک اشعار غنایی نیز اشاره می‌کند.

پور نامداریان نیز شعرغنایی را شعری می‌دانند که بیان‌گر احساسات و عواطف شخصی است و معتقد است تنوع شعرغنایی به دلیل اقسام مختلف عواطف بشری است. این تعریف‌ها دیدگاه‌های چنان‌که گفتیم بیش‌تر زیر تأثیر دیدگاه رمانتیکی شعرغنایی است. در عصر رمانتیسیم مطابق این دیدگاه شعر بیان‌گر احساسات عواطف شخصی شاعر است. شعرهای غنایی به شیوه اول شخص سروده شده بود، نوعی اغلب شعر ساخته شد. بنا براین، در تعریف شعرغنایی تأکید بر «احساسات» و «شخصی بودن» پررنگ شد. این دیدگاه رمانتیکی در تعریف‌های منتقدان و ادیبان تأثیر داشته است. چنان‌که دیدیم، بیش‌ترین پژوهش‌گران در تعریف شعرغنایی، عناصر همراه آن با موسیقی و ارتباط آن را با سروده‌هایی که از دل جامعه عوام بیرون می‌آید، در نظر نگرفته‌اند. حتا برخی چنان‌که گفته شد باورمند بودند که در ادبیات فارسی، موسیقی از شعر مستقل بوده و هیچ‌گاه شعر با موسیقی همراه نشده است؛ اما چنان‌که خواهیم دید سرچشمه‌های سه‌گانه شعرغنایی در ادبیات فارسی را هم به خوبی می‌توان بررسی کرد. سنت همراه شعر با موسیقی نه تنها در ادبیات پیش از اسلام به وفور دیده می‌شود؛ بلکه در دوران اسلامی همین سنت ادامه یافته است. از سوی دیگر شعرهای عامیانه بی‌شماری در ادبیات فارسی وجود داشته که حتا در شعر رسمی تأثیرات فراوانی داشته است. روند همراهی موسیقی با شعر و رواج اشعار محلی و وارد شدن تدریجی عواطف و احساسات در شعر و ادبیات فارسی به خوبی قابل بررسی است. با توجه به زبان آهنگین متون دینی زردشتی مثل گاتاها، ویشتها و زمزمه شدن آنها با آواز و همچنین رواج داستان‌های عاشقانه که از سوی گروهی خاص به همراه موسیقی، سینه به سینه نقل می‌شده است می‌توان پیدایش اشعار غنایی را به مفهوم قدیمی و اسطوره‌ای آن در ادبیات فارسی پیش از اسلام به خوبی مشاهده و بررسی کرد.

پیوند موسیقی و ادبیات فارسی پیش از اسلام

صاحب‌نظران باورمند اند که نخستین پیوند موسیقی و شعر به زمانی بر می‌گردد که مردم در هنگام انجام کارهای طاقت‌فرسا به گونه دسته جمعی از صداهای مشترکی استفاده می‌کردند. با گذشت زمان و پیشرفت جوامع، هنرها مستقل گردید و دست‌خوش تجزیه شد. صوت اساس موسیقی است و «موسیقی» پدیده‌ای در فطرت آدمی است، عواملی که آدمی را به جستجوی موسیقی می‌کشانیده است، همان کشش‌هایی است که او را وادار به گفتن شعر می‌کرده است و پیوند این دو سخت استوار است؛ زیرا شعر در حقیقت موسیقی کلمه‌ها و لفظ‌هاست و غنا موسیقی الحان و آهنگ‌ها پیوند این دو به صورت ذاتی در هر جامعه حتا جوامع قبیله‌ای و بدوی وجود دارد. شوقی ضیف با آوردن شواهدی ثابت می‌کند که شعر عربی در آغاز پیدایش خود غنایی بوده است. وی می‌نویسد شعر در عصر جاهلی با آواز هم‌پیوند بود و شاید به همین سبب، نظم و ایراد شعر را «انشاد» می‌خواندند. حتا می‌بینیم که از آن به تغنی نیز تعبیر کرده‌اند. با توجه به آن، در بیش‌تر زبان‌های دنیا لفظ شعر را با سرودن همراه می‌آورند مثلاً در عربی «انشد شعرا» و در فارسی «قصیده سرودن» می‌گویند؛ این‌گونه استعمال بیان‌گر آن است که شعر از قدیم

به خواننده‌گی و آواز رابطه کامل داشته است. شعر و موسیقی در ادبیات فارسی پیش از اسلام نیز بسیار مرتبط بوده است. مری‌بویس اشاره می‌کند که شعر و موسیقی از خوش‌آیندترین امور پارت‌ها بوده است و به زعم آنان، این دو، پیوستگی جدایی ناپذیری داشتند. وی همچنین اشاره می‌کند که دانشمندان واژه بومی مستقلی که لفظ شاعر را از خواننده متمایز کند، نداشته‌اند.

گوسان‌ها: سنت شفاهی در ادبیات پیش از اسلام رایج بوده است. یکی از طبقات مهم جامعه که این سنت را به پیش می‌بردند، گوسان‌ها بودند. دکتر معین در فرهنگ فارسی این واژه را «کوسان» ضبط کرده و آن را موسیقی‌دان و خنیاگر معنا کرده و متنی از مجمل التواریخ و القصص به عنوان شاهد آورده که در آن ضمن این که کوسان را در زبان پهلوی «خنیاگران» دانسته است.

سرودی گفت کوسان نو آیین ***** در او پوشیده حال ویس و رامین

شعرغنایی توأم با موسیقی در ادبیات پیش از اسلام

کهن‌ترین نوشته‌ای که از ایرانیان به جا مانده است «گاهان» است. گاهان خود بخشی از یسنا و یسنا بخشی از اوستاست. گاهان که سروده زردشت است، منظوم به نظم هجایی است برای دیدن ساختار و محتوای متن گاهان رک به هنگام خواندن سروده‌های گاهان کتاب گاهان از موسیقی خاصی استفاده می‌شده. گاها از ریشه گا که به معنای سرودن و یا خواندن است؛ سرودهایی که آن را با آهنگ بلند یا کوتاه ترنم و تلاوت کنند. گاهاها به معنای سرود یا نغمه است در پیرا مطالعه ملودی سروده‌های گاتاها ویشتها که به وسیله موبدان هندی و ایرانی تلاوت می‌شد، تلاش دارد تا سبک آوازی کهن آن را کشف کند و هدف او این است که تأثیر لحن خواندن گاتاها را بر ترتیل مسیحی نشان دهد. وی در با مقایسه لحن آتشکده بمبی و لحن زردشتیان کرمان و یزد از منظر نت موسیقی تشابه چشم‌گیری در آن می‌یابد و نتیجه می‌گیرد که این ترتیل‌ها منشأ مشترکی دارند و بر ترتیل مسیحی تأثیر گذاشته‌اند. در بسیاری از متون قدیمی به ملحون بودن گاتاها اشاره شده است. همایی می‌نویسد مؤید شعر بودن گاتاها این است که مردم آن را به آواز می‌خواندند و از قول مسعودی صاحب تاریخ مروج الذهب نقل می‌کند که عوام در عصر او کتاب زردشت را زمزمه می‌نامیدند. وی همچنین زنده‌خوان و زنده‌باف می‌دانستند، بلبل خوش آواز را در شعرفارسی دلیل بر ملحون بودن گاتاها می‌داند. محققان معاصر در نام‌گذاری بخش (ها ت یا ها) کاتاها از واژه song استفاده می‌کنند. با این مقدمه می‌توان هم عقیده با صورت‌گر نتیجه گرفت که مفهوم واقعی و بوطیقایی شعرغنایی را در ادبیات کهن فارسی در سروده‌های مذهبی زردشت به ویژه گاهان باید یافت. گاهان را همچنان که رسم در قرائت قرآن کریم و خواندن آهنگین آن است، توأم با نوای خوش می‌خوانده‌اند. همچنان یشت‌ها که قسمتی دیگر اوستاست، حالت شعر داشته‌وقتی که با موسیقی توأم می‌شده، کیفیتی روحانی و دلپذیر پیدا می‌کرده است. ادبیات توأم با موسیقی در ادیان پیش از اسلام جلوه خاصی دارد. ایرانیان در دوره ساسانیان، شعرهایی غنایی زیادی داشتند که به آواز خوانده می‌شده است. موسیقی و آواز، سخت مورد علاقه همگان بوده است. از مطالب قابوس‌نامه به خوبی می‌توان دریافت که همراهی شعر با موسیقی در ایران رایج بوده و نظم و قاعده و ترتیب مشخصی داشته است. عنصر المعالی می‌نویسد: استادان ملاهی این صنعت (خنیاگری) را

ترتیبی نهادند: اول دستان خسروانی زدند و آن را از بهر مجلس ملوک ساختند و سپس از آن طریق‌ها به وزن کم از آن بنهادند چنان‌که بدو سرود توان گفت و آن را راه نام کردند و آن راهی بود که به طبع پیران و خداوندان جد نزدیک بود. پس این راه گبران از بهر این قوم ساختند. پس چون این قوم را دیدند که خلق همه پیر و اهل جد نباشند گفتند: از بهر پیران طریقه نهادیم، از بهر جوانان طریقه نهیم. پس بجستند شعرهایی که به وزن سبک تر بود بر وی راه‌های سبک ساختند و خفیف نام کردند. تا پس از این، هر راهی گران از این خفیفی بزنند و بگویند (بخوانند) تا در نوبتی مطربی هم‌پیران و هم‌جوانان را نصیب بود. پس زنان لطیف طبع‌تر باشند، بی بهره ماندند تا این‌که که ترانه گفتند ویدیدار آمد، آن‌که این ترانه را نصیب این قوم کردند تا این قوم نیز راحت یابند از این لذت، از آنچه اندر وزن‌ها هیچ وزنی لطیف تر از ترانه نیست»...

از این مطالب افزون بر این که همراهی شعر با موسیقی در ایران پیش از اسلام و ایران دوره اسلامی تثبیت می‌شود، این نتیجه‌ها را نیز می‌توان گرفت که در شعر همراه با موسیقی توجه به مخاطب اهمیت فراوانی داشته‌است. بویس اشاره می‌کند که از این جمله توانایی‌های متنوعی که یک گوسان حرفه باید داشته‌باشد، درک جای‌گاه مخاطبان و تلاش در جهت اقنای آنان است خسروانی لحاظ ساختاری و زبانی تفاوت‌هایی داشته‌اند. هم‌چنین با توجه به متن قابوس نامه، تنوع قالب‌ها و گونه‌های شعری رسمی غنایی را در دوران اسلامی می‌توان ادامه سنت شفاهی و نوشتاری شعر پیش از اسلام دانست و تفاوت زبان شعری قصیده را که اغلب برای پادشاه سروده می‌شد و غزل و رباعی و فهلوی و دو بیتی را که جنبه‌های عامیانه بیش‌تری دارند، می‌توان از این منظر توجیه کرد.

خسروانی‌ها و دیگر گونه‌های شعری سنت ادبی پیش از اسلام

از جمله سرودهای دوران ساسانی که با موسیقی همراه می‌شده خسروانی‌های باربد، خنیاگر مشهور دربار خسرو پرویز است. اخوان ثالث در مقاله‌ای با عنوان «خسروانی و لاسکوی» به گونه مفصل در باره خسروانی‌ها بحث کرده و تمامی اقوال ذکر شده را آورده‌است. مؤلف تاریخ سیستان آن را سخنی که همراه و هم‌آهنگ با ساز است عنصرالمعالی در قابوس‌نامه این را نغمه‌ای و راهی و دستانی، عوفی «سخنی نا منظوم بی رعایت وزن و قافیه» و شمس قیس رازی نثری ملحون بی هیچ از کلام منظوم پنداشته‌اند. نکته مهم این است که هیچ کدام از نویسندگان، خسروانی‌ها را شعر به حساب نیاورده‌اند چرا که این را با معیارهای شعر عرب سنجیده‌اند. تنها کسی در میان نظریه پردازان قدیمی که آن را شعر به حساب آورده، خواجه نصیر است. خواجه در اساس الاقتباس وزن را به حقیقی و مجازی تقسیم کرده و خسروانی‌ها را نوعی شعر موزون مجازی دانسته که «از جهت تساوی اقوال به حسب ظاهر شبیه به وزد بوده‌است». (خواجه نصیر طوسی، نقل از همان) حتا در برهان قاطع، از خسروانی این گونه تعریف شده‌است: «نام لحنی است از مصنفات باربد، و آن نثر بوده‌است مسجع مشتمل بر دعا و ثنای خسرو و مطلقاً نظم در آن به کار نرفته». شفيعی کدکنی از قول بهار می‌نویسد: «خسروانیان اشعاری بودند که برای پادشاهان و موبدان و خدا و آتشکده می‌سروده‌اند و این نوع را سرود

می‌نامیده‌اند و یا سرود خسروانی می‌گفته‌اند».

وی در آن جای‌یکی از خسروانی‌های باربد را معرفی می‌کند. او قطعه شعر هجایی را در کتاب مختارات من کتاب اللهو و الملاهی تألیف ابن خرداد به خراسانی یافته‌است که از آهنگ‌های معروف باربد در تهنیت خسرو پرویز بوده‌است. ابن خردادبه آن قطعه شعر را به صورت اصل آورده و به عربی نیز ترجمه کرده‌است.

قیصر ماه ماند خاقان خرشید/ ای قیصر یشبیه القمر و خاقان الشمس / ان من خدای ابر ماند کامغاران / ای الذی هو مولای یشبیه الغیم المتمعن / کخاهذ ماه پوشد کخاهد خرشید/ ای اذا شاء عطا القمر و اذا شاء الشمس.

شفيعی کدکنی دو نکته مهم را درباره این شعر بیان کرده‌است: یکی این که شعر هجایی است و دوم این که به زبان پارسی دری است و باورمند است که پارسی پیش از اسلام هم وجود داشته‌است (نک: شفيعی کدکنی)، به زعم ابن خردادبه، باربد بر روی این سخن موزون، آهنگی ساخته بود و آن را برای خسرو به آواز خوانده‌است. با توجه به مجموع گفته‌های نویسندگان قدیم و جدید، می‌توان به این نتیجه رسید که خسروانی‌ها نوعی شعر هجایی بوده که همراه با موسیقی انشاد می‌شده و مضمون آن‌ها در آغاز بیش‌تر ستایش شاهان بوده؛ اما بعد ها به میان مردم هم راه یافته و در بردارنده مضامین عام‌تری شده‌است. این اصطلاح در موسیقی هم به کار می‌رفته‌است بنا بر این از آنجایی که خسروانی‌ها برای همراهی با موسیقی سروده و به همراهی آن خوانده می‌شد، می‌توان گفت که این قالب ادبی، یکی از اشکال اصیل ادب غنایی شعر فارسی است و بیانگر مفهوم اولیه و بوطیقایی ادبیات غنایی است که در آن شعر و موسیقی همواره در کنار هم بودند.

گونه دیگر ادب غنایی؛ سنت ادبی پیش از اسلام، اورامن است. در برهان قاطع آمده‌است: «نوعی از خواننده‌گی و گوینده‌گی باشد که ویژه فارسیان است و شعر آن به زبان پهلوی باشد» (برهان قاطع ذیل «اورامن»). علی اشرف صادقی از وجود یک نسخه خطی در کتابخانه مجلس شورای اسلامی خبر می‌دهد که چند بیت با عنوان اورامنان دارد. اورامن پس از اسلام نیز کاربرد داشت. شمیسا می‌نویسد همان گونه که ملحونات رباعی اسم‌های مخصوصی از قبیل قول و غزل دارد، به دو بیتی ملحون نیز اسمی نهاده و آن را اورامن یا اورامه خوانند. ادامه سنت شعرغنایی پیش از اسلام در دوران اسلام نوع شعرهای غنایی که میان توده‌های مردمی طرفداران زیادی داشت، پس از اسلام به یک باره قطع نشد. شیوه‌های عملی سرودن شعر و خواندن آن با آواز و همراه با موسیقی، چنان که گفته شد در شعر رودکی و فرخی و دیگر شاعران هم‌عصر آن‌ها دیده می‌شود. از این رو می‌توان به ظن قوی گفت که گونه‌های شعرغنایی هم پس از اسلام ادامه یافته‌است.

اعتیاد به مواد مخدر و عوامل آن



پوهیالی محمد طیب احمدزی

بدون تردید می‌توان گفت که پدیده شوم اعتیاد به مواد مخدر، به صورت تقریبی سه میلیون انسان این سرزمین را به مرض صعب العلاج یا حتی لاعلاج دچار ساخته و این قشر از جامعه، باردوش ملت و دولت و حتی خانواده‌هایشان گردیده‌اند. حتی این موضوع در زندان‌ها یک امر معمول است، به گونه نمونه می‌توان مثال زد: برای معتادان مواد مخدر در زندان پل چرخی، به دست آوردن مواد مخدر مورد نظر یک کار بسیار آسان است. زمانی که من به‌خاطر مصاحبه با یکی از معتادان در زیر پل سوخته رفتم، چند تن که آراسته با دریشی ارتش ملی بودند؛ بالای معتادان، مواد مخدر می‌فروختند. البته علل ناکامی در این زمینه عدم تعریف و شناخت لازم از عوامل اصلی آن است.

اینجا جا دارد تا در پیوند به این ماده، معلومات بیش‌تر ارایه کرد و از زبان‌های آن آگاه شد. مواد مخدر، چیزی است که مصرف آن برای صحت زیان دارد و شما می‌توانید به آن معتاد شوید؛ اگر شما مواد مخدر مصرف می‌کنید، این امر معمول است که در زنده‌گی تان مشکلاتی پیدا شود. شما برای ترک مواد مخدر کمک به دست آورده می‌توانید.

انواع گوناگون مواد مخدر وجود دارد. به گونه مثال: تابلیت، پودر یا چیزی که دود می‌کند و یا می‌نوشید. چند نمونه بنگ، آمفتامین، هیروئین، اکستازی و قات است. برخی از داروها، مانند تابلیت‌های قوی تسکین دهنده نیز مواد مخدر شمرده می‌شوند.

مواد مخدر، غیرقانونی است!

داشتن، مصرف کردن، خریدن و فروختن مواد مخدر، خلاف قانون است. تولید، بخشیدن و یا کمک به دیگران برای خرید و فروش مواد مخدر نیز غیرقانونی است. از داروهایی که به عنوان مواد مخدر شمرده می‌شوند، فقط در صورتی استفاده کرده می‌توانید که خودتان آن را از یک داکتر دریافت کرده باشید. مجازات جرایم مواد مخدر می‌تواند جریمه نقدی یا به زندان انداختن باشد و یا ممکن است کمک ویژه از خدمات تأمین اجتماعی دریافت کنید که این بستگی به سن تان دارد.

مواد مخدر بالای شما به اشکال گوناگون تأثیر می‌گذارد

بعضی از مواد مخدر می‌توانند سبب شوند که شما احساس آرامش و خستگی کنید و جهان خارج را فراموش کنید؛ اگر شما اغلباً مواد مخدر مصرف می‌کنید حافظه تان ضعیف شده و فکر کردن برای تان سخت‌تر می‌شود. برخی دیگر از مواد مخدر سبب سرحالی، خوشحالی یا احساس اعتماد به نفس بیش‌تر برای

مدتی می‌شود. شما همچنین می‌توانید احساس سردردی یا تب کنید، قلب تان به شدت بتپد و یا نفس کشیدن برای تان دشوار شود؛ اگر چندین بار مواد مخدر مصرف کرده‌اید، ممکن است حالت روحی تان بد شود. به گونه مثال، ممکن است احساس بی‌قراری، بدگمانی، غمگینی و یا اضطراب کنید. شما می‌توانید چیزهایی را که حقیقی نیستند، تجربه کنید.

راه‌های بهتر دیگری برای به دست آوردن حالت خوب روانی وجود دارد برخی از افراد برای بهتر خوابیدن و یا فراموش کردن احساسات بد، مواد مخدر مصرف می‌کنند؛ اما احساسات بد دوباره می‌آیند. راه‌های بهتر دیگری برای به دست آوردن حالت خوب روانی و آرام شدن وجود دارد.

شما در وضعیت‌های بد قرار گرفته می‌توانید

هنگامی که شما زیر تأثیر مواد مخدر هستید، فهمیدن این که چه کاری خوب و یا بد است دشوارتر می‌شود. ممکن است چیزهای خطرناک و چیزهایی که شما نمی‌خواهید اتفاق بیافتند به گونه مثال: جنگ و دعوا، حوادث و غیره هنگامی که شما زیر تأثیر مواد مخدر هستید، امکان دارد استفراغ کنید به خواب بروید و یا بی‌هوش شوید، حتی خطر مرگ وجود دارد.

مغز و بدن آسیب می‌بیند

مواد مخدر می‌تواند به بدن به اشکال گوناگون آسیب برساند. به گونه مثال مغز، تنفس و قلب می‌تواند زیر تأثیر قرار گیرد.

اگر به نظر می‌رسد که شما زیر تأثیر مواد مخدر هستید، پولیس می‌تواند از شما تست بگیرد.

اگر به نظر می‌رسد که شما زیر تأثیر مواد مخدر هستید، پولیس می‌تواند از شما تست بگیرد. آن‌گاه ممکن است آزمایش ادرار یا خون بدهید. شما حق دارید بدانید چرا آن‌ها می‌خواهند از شما تست بگیرند.

اگر شما کمتر از ۱۸ سال دارید، پولیس برای والدین و یا سرپرستان و اداره خدمات تأمین اجتماعی در باره آنچه اتفاق افتاده است می‌گوید.

شما می‌توانید به مواد مخدر معتاد شوید

معتاد شدن بدان معنا است که بدن عادت کرده است که زیر تأثیر مواد مخدر باشد. آن‌گاه نرسیدن مواد مخدر به بدن بسیار دشوار احساس می‌شود. ترک مواد مخدر حتی اگر خودتان هم بخواهید، دشوار است. ممکن عصبانی شوید شروع به عرق کردن کنید، احساس دل‌بدی کنید، قلب تان به شدت بتپد و یا دچار گرفتگی عضلات شوید. همچنین ممکن است احساس اضطراب کنید. بعضی از مواد مخدر، شما را به سرعت معتاد می‌کند. شما با فردی که به نوجوانان برای ترک مواد مخدر کمک می‌کند، صحبت خواهید کرد. شما می‌توانید چندین بار هم‌دیگر را ملاقات کنید. شما در مورد این که چگونه وضعیت تان را تغییر بدهید، صحبت می‌کنید.

شما می‌توانید به یک خانه درمانی بروید

اگر شما مشکلات زیادی دارید و یا نمی‌توانید در خانه معمولی خودتان زنده‌گی کنید، می‌توانید به یک خانه درمانی بروید. این جایی است که در درازای زمانی که برای ترک مواد مخدر کمک به دست می‌آورید، در آن جا زنده‌گی می‌کنید.

در نتیجه؛ اگر قرار باشد که پدیده اعتیاد و مواد مخدر به عنوان چالش و مشکل جدی در نظر گرفته شود؛ اگر خواستی برای از بین بردن یا حداقل کنترل آن وجود داشته باشد تا آن گسترده تر نشود و مانع این امر امکان پذیر است که دولت افغانستان در هم‌آهنگی با جامعه جهانی عوامل اساسی را شناسایی و عملاً به مبارزه با آن اقدام نماید به نظر نویسنده، اگر موارد زیر به گونه لازم رعایت گردد، در جهت مبارزه با مواد مخدر سودمند و کارآ خواهد بود.

۱- تخصیص بودجه بسنده و ایجاد درمان گاه‌ها، نه تنها در مرکز؛ بلکه در تمامی ولایت‌های افغانستان و نظارت درست و به وقت و زمان از آن .

۲- ایجاد ظرفیت‌های لازم از نقطه نظر منابع بشری و امکانات رفاهی در شفاخانه‌های اختصاصی برای معتادان.

۳- گماشتن افراد درمان شده پس از فراغت از دوران درمانی به شغل یا پیشه.

بي کاري

ويل يې، څه شی کوي؟
ما وي، شاعر یم شاعري کومه
ويل يې، نه!
مطلب مې دغه نه دی
وايم، چې څه کار کوي؟
ما وي همدا کار کوم!
له شنه سهاره تر ماښامه پورې
او له ماښامه تر سهاره پورې
سندرې اخلمه، سندرې پلورم
ښار کې پر ماتو او ګوټګيو زړونو
نوي کيسې نوې خبرې پلورم
کله سلګۍ، کله ژړا ټولوم
کله ښايست، کله خندا ټولوم
کله مې ذهن له چاودنو ډک شي
له غورځېدلو قامتونو ډک شي
کله ګلاب، کله رباب ته تم شم
کله ګناه، کله ثواب ته تم شم
کله خوږې کله ترخې سندرې
راټولوم ښار کې خورې سندرې
سړی مسکۍ شو، او په ورو يې ووي:
که کار همدا وي، بي کاري به څه وي؟
ما وي، زه هيڅ بي کاره شوی نه یم
له شنه سهاره تر ماښامه پورې
او له ماښامه تر سهاره پورې
سندرې اخلمه، سندرې پلورم
ښار کې پر ماتو او ګوټګيو زړونو
نوي کيسې نوې خبرې پلورم
نود بي کاري په مانا نه پوهیږم
زما ټول عمر د سندرو کاروبار کې تیر شو.

کار؛ کلید سازندہ گے و پیشرفت است.
روز جہانے کار و کارگر، خجستہ باد!

KARWA IJTEMA

Quarterly Journal of
The Ministry of Labor and Social Affairs

Volume:22nd

Spring 2021