

د شخړو اغیزمنه سیمه کی د استخدام تگلاره (CSEF) د ساختمانی او ترانسپورتي شرکتونو لپاره ¹

د BICC / TLO په گډه خپرونه
د BICC لخوا الکا گریورټ او ایلون ایسیکورلو
د TLO لخوا محمد مرتضی حقیقت او فضل ربی شیرزاد

¹ دا تگلاره په افغانستان کی د ساختمانی او ترانسپورتي شرکتونو د استخدام ستراتیژیو په اړه د یوې عامې څیړنیزې پروژې نتیجه ده، چی د دريو دفترنو (BICC, TLO, International Alert) لخوا هغه شرکتونو سره چی د پولې دواړه خواوو پاکستان او ایران سره په سوداگری کی بنکیل دي ترسره کړی ده. دغه کیفی څیړنه تقریباً د 80 شرکتونو له مالکانو او کارمندانوسره د مرکو په بنیاد او د 6 شرکتونو تجروبو د تبدیلی په اساس د 2015 او 2017 کلونو ترمنځ ترسره شوی. (Grawert et al., 2017; Grawert & Shirzad, 2107; Grawert et al., 2017a; Nusrat & Shirzad, 2017)

پېژندنه

نازک او د شخړو څخه اغیزمن چاپیریال (FCAS) کی چی کله شرکتونه فعالیتونه کوی نو دوی ته په سیمه کی ډول ډول ستونزی رامنځ ته کیږی لکه، د دولت فاسد چارواکی، د مالی ریاستونه یا د پولیسو لخوا خنډونه لکه د رشوت غوښتل او د دولت د مامورینو لخوا د طرز العمل پیچلی کیدل ، په سرکونو پوستی جوړول او له سیمی نه د تیریدلو لپاره پیسی غوښتل. د شرکتونو په موټرو او کارمندانو باندی د غیر دولتی وسلوالو ډلو حملی. د کار د عملی کیدولو په وخت کی د سیمی خلکو لخوا گډوډی جوړیدل او یا د شرکت اسانتیاوی له منځه وړل تر څو شرکتونه په سیمه کی ساختمانی پروژې ترسره نکړی او له سیمی څخه لار شی. همدارنگه موټرچلونکی او د شرکت مدیران په سیمه کی ټینتول کیږی او بیا د روپیوپه بدل کی ازاد کیږی. کله چی شرکتونه د وسلوالو کنترول لاندی سیمه کی فعالیتونه کوی او یا کله چی د شرکت موټر د وسلوالو تر واک لاندی سیمو څخه په دوامداره توگه تیریری نو بیا تری وسلوالی ډلی د مالیی ورکولو په ډول د روپیو غوښتنه کوی.

اکثره شرکتونه کوښښ کوی چی د خپلو کارمندانو، تاسیساتو او د ځای د حفاظت لپاره امنیتی ساتونکی استخدام کړی. مصلح امنیتی ساتونکی د بار وړونکو موټرو او موټرچلونکو په لاره باندی ملگرتیا او ساتنه هم کوی. د امنیتی تدابیرو پر وړاندی د شرکتونو لگښتونه خورا لوړ دی، همدارنگه په امنیتی ساتونکو او خوندی لیرد رالیرد باندی وخت نا وخت حملی هم کیږی.

په افغانستان کی یو څو داسی تعمیراتی او ترانسپورتي شرکتونه شته دی چی ډیری پرمختللی ستراتیژی لری چی دوی د سیمی د مشرانو، د ولسوالی پرمختایی شوراکانو او محلی زورواکانو سره جوړ جاری کوی چی په نتیجه کی د تعمیراتی پروژو او په سیمه کی د موټرو په دوامداره تگ را تگ پر وړاندی یاد خنډونه راکموی. په ترونونو کی د ځینو شرایطو پوره کول شامل دی چی د محلی خلکو لپاره ډیری گټی رامنځته کوی، لکه په ساختمانی کارونو کی دندی، د موټر چلونکو او شرکت کارمندانو لخوا د محلی رستورانونو او ورکشاپونو کارول، کله نا کله د محلی کارمندانو په واسطه داسی ودانی جوړول چی د ټولنی لپاره ضرورت وی. په بدل کی، د سیمی مشران د ساختمانی پروژو ساتنه کوی او د هغو نا امنه سرکونو چی په کومو باندی د شرکت موټری تیریری نو دوی د لیرد رالیرد څخه ساتنه کوی تر څو د حملو او گډوډی نه یی خوندی وساتی.

دا تجربی په افغانستان او نورو شخړو لرونکو سیمو (FCAS) کی د ساختمانی او ترانسپورتي شرکتونو ترمنځ د خپریدو ارزښت لری. دوی نه یوازی په ساختمانی او ترانسپورتي شرکتونو کی د خپلو گټو لپاره کار کوی بلکی د حساسو شخړو لپاره هم گټور دی. نور، دوی کولی شی چی دی کار ته وده ورکړی، تر څو مختلفو شرکتونو لخوا پلی شویو تگلارو راټولولو پر بنسټ کومو چی په نتیجه کی کامیابی او دوامداره پروژې په ساختمانی او ترانسپورتي برخه کی تر سره کړی دی. البته، له شخړو اغیزمن کاروبار او د استخدام لپاره تگلاره باید خاص د محلی

شرایطو سره برابره وی او نه شی کولی چی د یوی اسانی نمونی په شکل یی په نورو مختلیفو سیمو کی وکاروی یعنی هری سیمی ته خپله جدا تگلاره باید جوړه شی.

نازک حالت لرونکی او د شخړو څخه اغیزمن شوی چاپیریال (FCAS) کی د یو شرکت د فعالیتونو شرایط

نازک حالت لرونکی او د شخړو څخه اغیزمن شوی چاپیریال (FCAS) داسی تعریف شوی، چی په سیمه کی د سیاسون مهمو غړو تر منځ بی باوری او یو پر بل اعتماد نه کول د دی باعث شی چی د سیمی سیاسی چاپیریال په مخالفو ډلو تقسیم شی او شخړی رامنځ ته شی او بله هر هغه سیمه کی چی هلته شخړی د تاوتریخوالی لامل گرځی.

FCAS دا په گوته کوی چی د کمزوری ټولنیز یووالی او په ټولنه کی د موافقت نشتوالی د کومو جوړو شوو اصولو مطابق باید د دولت د واک لپاره سیالی او بیا ددغه واک د عملی کولو څرنگوالی وټاکي (NIMD, 2016). په سیمه کی د نظامی شخړو د شروع کیدو نه مخکی چی کومی ټولنیزی اړیکی، سیاسی او ټولنیزی اداری او کړنلاری موجودی وی، د وسلوالو د شخړو په اصلی جوړبنت ، تگلارو او تاوان باندی یی د پام وړ اغیزه کړی. دوامداره جگړه په سیمه کی ټولنیزی اړیکی او اداری بیا رغونی او د جگړی اقتصاد ته اسانتیاوی برابره وی. په مختلیفو شخړو کی د کارموندنی چاری چی په مختلفو شخړو کی توپیر لری، د شخړو ځانگړو انواعو په مطابق سره توپیر کیری او په ځانگړی ډول FCAS کی هم په پرله پسې ډول توپیر لری. دوی کولی شی د خونديتوب د اړیکو، د سرپرستو مراجعینود اړیکو، جبري کار، د ځینی ډلو جلا کول او د ځینی نورو ډلو شاملول، او داسی ډیرو نورو له لاری تنظیم شی (کریمر، 2008).

که چیری جگړه په زیاتیدو شی نو پورته ذکر شوی ټولی کړنی به په اقتصاد، کار موندنی او د بیا رغونی موسساتو په بهیر باندی به تلپاتی اغیزه ولری، همدارنگه که په سیمه کی سیاسی، ټولنیز او اقتصادی شرایط کم پایینته او نامنه پاتی شی نو د FCAS د جوړولو او دوامداره پاتی کیدلو باعث گرځی. لکه څنگه چی FCAS ډیری وختونه سیمیزی او نړیوالی اړیکی او اړخونه، بی باوری او ټولنیز ویشونه، او همدارنگه د جگړی اقتصاد لری چی عموماً په محلی یا ملی کچه پراخوالی پیدا کوی. په دی جوړبنت کی، د تاوتریخوالی شخړی او د دی وروسته د سیمی کمزورتیاوی چی د یوبل سره نږدی اړیکی لری او دواړه دوه اړخیزه پیاوړی کیری. مثال په توگه: یوه ټولنه چی په لوړه کچه او په محلی شخړو کی د وسلو کارولو ته دوام ورکوی یعنی یو جنگی چاپیریال وی نو په داسی سیمو کی بیا دغه خلک په ډیری اسانی سره په وسلوالو یا جنایي ډلو کی استخدام شوی دی، بیا دغه د وسلوالو ډلو قومندانان د محلی زورواکو یا د ملی سیاستوالانو په توگه کړنی ترسره کوی او په سیمه کی قانون د حاکمیت د رامنځ ته کولو د کوبنبنونو مخه نیسی). په نازکو او متاثره شوو شخړو لرونکو سیمو کی یعنی د (FCAS) په شرایطو کی، خارجی او داخلی شرکتونه ټول په میراثی توگه د سیاسی بازار یوه برخه گرځیدلی یا گرځی (Hoffmann, 2014). پانگه وال او دوی کارمندان باید په دی پوه شی هغه ټولنی چی دوی پکی فعالیت تر سره کوی دوی به هیڅکله هم د بی طرفه په توگه ونه پیژنی. دا انگیرنه چی

سوداگری کولی شی په سیاسی چاپیریال کی د یو غیرسیاسی استازو په توگه فعالیت وکړی بالکل غلطه ثابته شوی ده (Ganson & Wennmann, 2016).

له همدی کبله دا د سوداگرو لپاره مهمه ده چی په پام کی ونیسی چی د دوی فعالیتونه په یو ځانگړی FCAS څه اغیزه لری. دا د شرکتونو په گټه ده چی په داسی طریقہ فعالیت وکړی تر څو خراب نشی او په ښه توگه، شخړی کمی کړی چی تر څو امنیتي لگښتونه او رشوت یا د غیر قانونی مالیاتو ورکړه خوندي کړی. نو داسی یوه تگلاره د اغیزمنو شخړو د تگلاری په نامه یادیری. دا پدی معنا ده چی یو شرکت:

/ په کوم ځای کی چی کار کوی د هغه ځای په شرایطو پوه شی.

/ په دی پوه شی چی د دوی فعالیتونه په دی شرایطو څه اغیزه لری.

/ د نویو پالیسو یا ستراتیژیو په واسطه په دی پوهاوی باندی کار کول چی منفی اغیزی کمی او مثبتی زیاتی کړی (Conflict Sensitivity Consortium, 2012)

استخدام یو داسی فکتور دی، چی سوداگران کولی شی چی له مخی یی په FCAS کی ستونزی کمی یا زیاتی کړی. که د کار موندنی تگلاره دمنازعی حساسیت وی نو دا مرسته کولی شی چی محلی تاوتریخوالی او شخړی راکمی کړی. د شخړو اغیزمنو سیمو کی گمارنه د شخړو اغیزمنو سیمو کی د سوداگریزی ستراتیژی یوه برخه ده او دا پدی معنی چی سوداگرکوښښ کوی:

1. چیرته چی بیکاری یوه ستونزه وی غواری چی هلته دندی پیداکړی.

2. کارمندان دا ډاډ تر لاسه کوی چی دا دندی زمونږ راتلونکی جوړوی (په دنده کی مهارتونه ترلاسه کول) او د گومارلو او د لری کیدلو تگلاری څخه مخنیوی کوی.

3. باید ځانگړی دی چی د هیڅ یو گروپ یا ټولنی په گټه نه دی یا له تبعیض سره مخ نه وی،

4. چیرته چی بیکاری یوه ستونزه وی هلته د محلی کارمندانو په وړاندی د بهرنیو کارمندانو غوره کیدو څخه ډډه وشی یعنی په گومارنه کی دی لومړیتوب محلی کارمندانو ته ورکړی شی تر څو محلی خلک وروزل شی.

5. د لا ښه کارکولو لپاره دی د کارگرانو نړیوالی موسسی (ILO) د معیارونو مطابق کار وکړی. غوره کار داسی تعریف شوی دی:

/ هغه کار چی تولیدوونکی وی او ښه عواید لاسته راوړی،

/ هغه کار چی په کاری ځای کی امنیت چمتو کوی،

/ کار کول په هغه ځای کی چی هلته د وگړو پرمختگ او د ټولنی د یووالی لپاره امکانات شتون ولری،

/ کار کول په هغه ځای کی چی هلته خلک په ازادانه شکل د خپلو اندیښنو اظهار کولی شی او هغه پریکړی تنظیم کړی او برخه پکی واخلی کومی چی د دوی په ژوند اغیزه کوی،

/ کار کول په هغه ځای کی چی ښځو او نارینه وو سره پکی مساوی چلند کیری او دواړه مساوی امکانات ولری (ILO, 2016).

محلې او يا سمیز بسپنه وركونكې يا پانگه اچونكې چې سوداگرۍ تمویلوي، هغه دولتي يا غير دولتي زورواكي چې ساختماني پروژې عملي كوي يا هغه لاري كنترولوي چې كومي يې ترانسپورتي شركتونه استعمالوي، د ولسواليو پرمختيايي شوراگانې يا د نورو محلي ادارو استازي، د ټولني قومي مشران او بلاخره پلي كوونكي شركتونه په خپله بايد په برياليتوب سره شخړو-اغيزمنې سوداگرۍ او د كارموندني تگلاري عملي كړي او په عين حال كې پدې تگلارو د ټولو لخوا موافقه وشي، هو كه چري داسې ونشي، نو د شركتونو پروژې به ستونزمنې او يا به ناكاميرې. همدارنگه په FCAS كې د شخړو اغيزمنه سيمه كې د استخدام ستراتيژي عملي كيدل د ساختماني او ترانسپورتي شركتونو خپله گټه ده يعنې دغه تگلاري د بهرنيو لخوا عملي كيدو ته اړتيا نلري.

په افغانستان كې ساختماني او ترانسپورتي شركتونو لخوا ترلاسه شوي تجربې څرگندوي چې كه په اغيزمنو او شخړو لرونكو سيمو (FCAS) كې فعاليت كوي. نو لاندې تجربه شوي او بني كړني بايد په پام كې ونيسي:

/ تجربه لرونكو شركتونو څرگنده كړي ده كه چيري تاسو كاميابه او دوامداره پروژه ترسره كول غواړي نو دا يې بنه لاره ده؛ چې مخكې له دې نه چې په داسې ناامنه سيمو او يا لارو چې ستاسو موټري پري تيريږي تاسو پروژه ترسره كړي نو لازمه ده چې مخكې او يا د پروژې په لړ كې تاسو د محلي خلكو يا قومي مشرانو يا سيميزو زورواكانو سره په دوامداره توگه اړيکه كې پاتي شي،

/ فرعي قرارداد بايد سيميز ساختماني او ترانسپورتي شركتونه. سيميز شركتونه په ډيري اساني سره كولي شي چې د سيميزو ادارو استازو او يا سيميزو زورواكانو سره موافقه وكړي او ډاډ تر لاسه كړي چې تر څو پروژه په دايمي او خوندي توگه د امنيت د لوړ لگښت پرته تر سره كړي.

/ له نورو شركتونو سره د لويې پروژې ترسره كولو په برخو كې همكاري لكه د سركونو برخه كې د ترانسپورت/ لوژيستيک اماده كول، او د دوي انتخاب بايد د محلي ټولنو، سيميزو ادارو استازو، او د سيمي زورواكانو سره په بنو اړيکو او پيژندگلوې وشي.

/ بايد د دندې پر مهال د روزني اويا كه ممكن وي، په محلي كچه د ځانگړو زده كړو مركزونو رامنځته كولو له لاري د محلي كاري ځواک مهارتونه لوړ كړي.

/ فرعي قرارداد كوونكو سيميزو كوچنيو او منځنيو درجه شركتونه ته توجه وكړي (د سړك جوړولو، د موټرو ترميم، رنگولو او د ضرورت وړ شيانو برابرولو لپاره) ځكه چې سيميز خلك كولي شي چې د دې لاري څخه گټه واخلي. كوچني او منځني شركتونه ناامنه سيمو ته ډير بنه لاسرسي لري، د سيمي له حالاتو سره بلدتيا هم لري او كولي شي چې څنگه په ناامنه سيمو كې كار وكړي،

/ دوي بايد په سيمه كې د موجوده خامو موادو او سرچينو لكه سړك د قير كولو لپاره شگه، كريش/ ژغل څخه استفاده وكړي ځكه چې دې سره په سيمه كې سيميزي سوداگرۍ او كارموندنه پرمختگ كوي،

/ د پروژې د گټو بيانول. د پروژې د كار كولو په جريان كې او يا له بشپړيدو وروسته هره هڅه وكړي تر څو د شركت د كار كولو د گټې اخيستنې په اړه سيميز شريكان او سيميزي ټولني قانع كړي، د بيلگي په توگه د ماهرو كارمندانو په واسطه د بنيادي زيربناو جوړونه چې هر وگړي لخوا كارول كيدشي، د سيميز تجارت پياوړتيا چې په ټولنه كې بنه ژوند او برياليتوب حالات رامنځته شي. د شركتونو د پروژو په اړه باندې د برخه اخستونكو قانع كول كولاى شي چې د محلي دولتي چارواكو، اود پوليسو كوم چې د دولت كنترول لاندې

سیمو کی دی، یا زورواکی او قومندانان په سیالو سیمو کی یا د سازمانونو یا هغو مشرانو چی د دولت سره جگړه کوی تر کنترول لاندی سیمو کی فساد او د غیر قانونی روپیو غوښتنی راکمی کړی.

په لاندی جدول کی وړاندییزونه تعقیب کړی. دا وړندییزونه تاسو ته دا په ډاگه کوی چی شرکتونه باید څه په پام کی ونیسی کله چی په FCAS کی د شخړو اغیزمنه سیمه کی د استخدام تگلاری (Conflict-Sensitive Employment Approach) څخه کاراخلي. ددی په کلکه سپارښتنه کیری چی په ټولو ځانکړو محلی شرایطو کی دا وړاندییزونه تنظیم شی او ځانگړی سیمیز کلتوری، قومی، او مذهبی او داسی نور موضوعات د شرکت د استخدام په تگلاره کی چی شرکت یی عملی کوی شامل شی.

جدول: د شرکتونو لپاره له شخړو اغیزمنه سیمه کی د استخدام تگلاره

د شخړو په وړاندی غیر حساس	د شخړو په وړاندی حساس	که چیرته هو وی نو دا پوښتنی دی وشی	هغه پوښتنی چی باید وپوښتل شی	فعالیتونه
د شرکت فعالیتونه گمان کیری توان ومومی او یا نوی ستونزی رامنخته کیری	دغه ارزیابی وایی چی د شرکت فعالیتونه موجودو شخړو را کمولو کی مرسته او یا په ټولنه کی د مختلفو ډلو باندی کوم منفی/مثبت تاثیر نلری. دا د شرکت مدیرانو پوری اړه لری چی پلټنه وکیری چی ترڅو کومی مخه نیونکی یا اصلاحی ستراتژیانی په کار واچوی. که چیرته داسی وی نو د شرکت مدیران باید یو بله ارزیابی په ۶ میاشتو کی تعقیب کیری.	<p>✓ د کومو ډلو ترمنځ؟ ✓ ولی؟ او دغه ستونزی د څه شی په اړه دی؟ ✓ هره ډله څه غواړی؟</p>	<p>✓ ایا په سیمه کی د ټولنی د مختلفو ډلو تر منځ ستونزی وجود لری؟</p>	په سیمه کی د مختلفو ټولنیزو ډلو په اړیکو باندی د شرکت د فعالیتونو د تاثیر ارزونه
		<p>✓ کومی موجودی ستونزی به زیاتی شی؟ ✓ څنگه؟ ✓ کومی نوی ستونزی به را پیدا کیری؟ ✓ څنگه؟ ✓ کومی ډلی په خطر کی دی؟ ✓ د امنیت د خوندی کولو لگښت څومره دی، د مثال په توگه: امنیتی محافظین، ترڅو د دغو ډلو له وړانکاری خطر څخه پانگه وژغوری؟ ✓ کله چی پروژہ تکمیل شی، آیا دغه پانگه به دوامداره پاتی شی بی له دوامداره امنیتی لگښتونو څخه؟</p>	<p>✓ ایا د شرکت فعالیتونه به دغه ستونزی د ډلو ترمنځ شدیدی کړی او که لا نوری ستونزی به هم پیدا کړی</p>	
		<p>✓ کوم یو؟ ✓ څنگه؟</p>	<p>✓ ایا د شرکت فعالیتونه به ددغه موجودو ستونزو کمولو کی مرسته وکړی؟</p>	

جدول: د شرکتونو لپاره له شخړو اغیزمنه سیمه کی د استخدام تگلاره

د شخړو په وړاندی غیر حساس	د شخړو په وړاندی حساس	که چیرته هو وی نو دا پوښتنی دی وشی	هغه پوښتنی چی باید وپوښتل شی	فعالیتونه
		✓ دا قضیه ولی داسی ده؟	✓ آیا د شرکت فعالیتونه به پدی گروپونو لږڅه غیر منفی یا مثبت تاثیر ولری؟	
د خایی زوراکانو سره ځمکی ته د لاسرسی مباحثه د محلی نور گروپونو د ساحی څخه د شړلو او لری کولو سبب شوه. مناسب بدیل یا د خساری تاوان ندی ورکړل شوس.	د ځمکی لاسته راوړنی ته لاسرسی بغیرله دی چی موجودی لانجی لا زیاتی شی	✓ د زورواکانو گتی څه دی؟	✓ د پروژی د عملی کیدو په خای کی کوم محلی زورواکی ډیره ځمکه لری؟	د زمکی په ملکیت باندی د شرکت د فعالیتونو د تاثیر ارزونه
		✓ شرکتونه دوی څه وړاندی کولی شی؟	✓ دا ممکنه ده چی ځمکی ته د لاسرسی لپاره مستقیم یا غیر مستقیم (د محلی ادرارو نماینده گانو) په واسطه زورواکانو سره خبری اتري وکړل شی؟	
		✓ کوم گوندونه پکی گډون/مقابله کونکی دی؟ ✓ غیر قانونی ځمکی لاسته راوړنه/استملاک په څو ډوله دی؟ ✓ د شرکت لخوا چی کومه ځمکه کارول کیږی څوک تری ډیره گټه اخلی؟	✓ ایا ځمکه په جنجال کی ده او یا کوم چا په غیر فانونی ډول خپله کری ده؟	
		✓ کوم یو؟ ✓ څنگه؟	✓ ایا د شرکت فعالیتونه به نسبت نورو ډلو ته د محلی ځانگړو ډلو په گټه وی؟	
د شرکت د فعالیتونو، کارمندانو، مشین الاتو لپاره گمارنه دایمی اغیزی لری (لکه د مهارتونو لوړوالی او د محلی خلکو روزنی ته لاسرسی بغیر له کوم سیاسی، قومی، کلتوری، مذهبی او داسی نور پسمنظر، ټولنیز پلوی ویش، د خان د گمارنی لپاره بنسټ چمتو کول او داسی نور...).			✓ د شرکت د فعالیتونو، کارمندانو او اسانتیاوو (د امنیتي محافیظینو، تخنیکي وسایلو او نورو وسایلو...) په واسطه د حملو او ورنکاریو څخه خوندی کیدل به څومره مالی لگښت ولری؟	د شرکت د فعالیتونو لگښت او گتی تحلیل تر څو وینایی چی د کارموندنی او د شخړو اغیزمن سوداگریزی ستراتیژی څنگه مالی لگښت وسپموو

جدول: د شرکتونو لپاره له شخړو اغیزمنه سیمه کی د استخدام تگلاره

د شخړو په وړاندی غیر حساس	د شخړو په وړاندی حساس	که چیرته هو وی نو دا پوښتنی دی وشی	هغه پوښتنی چی باید وپوښتل شی	فعالیتونه
<p>سیمیز خلک لږ تر لږه پدی وتوانیری چی خنی له هغو وظیفو اجرا کری. خلک تشویق شوی چی وسله راواخلی لکه د امنیتي محافظینو په شان). شاخصونه:</p> <p>په امنیتي ساتونکو / حملی کیری، دوی په وسلواله جگړه کی شاملیری،</p> <p>په جوړو شوو / تاسیساتو، موټرو، مشین الاتو، کارمندانو حملی کیری، تاسیسات ، موټری، یا ماشینونه خرابیری، وړانکاری عمل رامنځته کیدل،</p> <p>خومره ژر چی شرکت / د ساحی څخه ځی هغومره ژر تاسیسات له منځه ځی.</p>	<p>لاندی شاخصونه دی</p> <p>جوړ شوی تاسیسات ، لوجیستک او زیربناوی د محلی ټولنو ، محلی ادارو استازو او زورواکانو لخوا د منلو وړ دی،</p> <p>په تاسیساتو او کارمندانو باندی حملی نه کیری او کوم وړانکاری عمل نه واقع کیری،</p> <p>د پروژو د پوره کیدو څخه وروسته د تاسیساتو روغ پاتی کیدل د محلی ډلو لخوا نه وړانیدل او ویجاړول، د ترانسپورتي شرکتونو لاری د سرک د ټرل کیدو او غیر قانونی روپیو اخیستلو او حملو پرته تیریری.</p>	<p>✓ کومی گتی؟</p> <p>✓ په مالی اصطلاحاتو کی د دی گتو د چمتو کولو لگښتونه څه دی؟</p> <p>✓ ایا دا امکان لری چی دا گتی به د شرکتونو، د شرکت د کارمندانو، د مشین الاتو په وړاندی د وړانکاری یا په شرکت باندی د حملو مخه ونیسی چی غیر ضروری امنیتي لگښتونه جوړوی؟</p> <p>✓ هوکړه لیک ته د رسیدو لپاره کوم شرایط دی؟</p> <p>✓ ایا محلی وگړو ته د دایمی گتو چمتو کیدو لگښتونو کی اضافی لگښتونه شامل دی؟</p>	<p>✓ ایا شرکت محلی وگړو ته دوامداره گتی برابروی (د مثال په توگه، د مهارتونو لوړوالي، خوندی دندی، روزنی ته لاسرسی ، د ټولنی د یووالی کوم مسئولیت او داسی نوری کرنی). ؟</p> <p>✓ ایا د محلی وگړو لپاره گتی به د زورواکانو سره د بحث وړ وی (د محلی ادارو د استازو په وسیله یا مستقیما) او د تطبیق کوونکو تعمیراتی / ترانسپورتي شرکتونو او د زورواکانو تر منځ د هوکړه لیک یو برخه به وی (د هوکړه لیک د یو ضمانت په ډول چی د شرکتونو په ماشینری ، ټرکونو، موټرو یا کارمندانو باندی به د زواکانو د حکم لاندی وسلوالو ډلو لخوا حملی نه کیری)</p>	

جدول: د شرکتونو لپاره له شخړو اغیزمنه سیمه کی د استخدام تگلاره

د شخړو په وړاندی غیر حساس	د شخړو په وړاندی حساس	که چیرته هو وی نو دا پوښتنی دی وشی	هغه پوښتنی چی باید وپوښتل شی	فعالیتونه
			<p>✓ کله چی دواړه حسابونه مقایسه کړو (د امنیت ساتونکو پیسی او مصارف یا محلی ټولنی ته دوامدارو گټو برابرانه) نو په اوږدمهاله کی کومه یوه تگلاره ډیره گټوره ده؟</p>	
<p>شرکت مخکی له دی چی خپل کار شروع کړی یا د محلی مشرانو سره مشوره ونکړی. نو هیڅ تړون نکیری او نه پری بحث کیری. شرکت د محلی کارکوونکو د گمارنی او روزنی د لگښتونو لپاره بودیجه نلری.</p>	<p>شرکت مخکی د دی چی فعالیت شروع کړی محلی مشرانو ته مشوره ورکوی او یو رسمی تړون ټولنی ته د پام وړ گټو ورکولو باندی لاسلیک کیری. محلی کارموندنه داسی یوه گټه ده چی د شرکت د بودیجی برخه ده.</p>	<p>✓ پدی غوښتونلیک کی دلیلونه وړاندی کړی، که چیری امکان ولری د کاروانونو ، ساتونکو د امنیتی لگښتونو او د شخړو اغیزمنه سیمه کی د کارموندنی تدابیرونو تر منځ مقایسوی نتیجی په ډول.</p>	<p>✓ ایا شرکت د قناعت ورکونکی دلایل لری چی په خپلو فعالیتونو کی د شخړو اغیزمنه سیمه کی د گمارنی ستراتیژی شامله کړی؟</p>	<p>د تمرینونو لپاره د حقیقی لگښت حساب ترسره کول او په شمول د شخړو اغیزمنه سیمه کی د گمارنی ستراتیژی عملی کول چی د پروژی امنیت بهتر شی.</p>
		<p>✓ ایا دا تړون به رسمی کړی شی ؟ ✓ ایا دا تړون به یقینی کړی شی چی محلی مشران به د شرکت فعالیتونه اسانه کړی.</p>	<p>✓ ایا محلی مشران پدی گټو موافق دی.</p>	<p>د ټولنی د گټی په اړه د محلی مشرانو سره د شرکت په فعالیتونو باندی موافقه</p>
<p>✓ د ټولنی لپاره د شرکت د فعالیتونو ممکنی گټی کومی دی (د مثال په توگه، د محلی وگړو گمارنه، د دندی پر مهال روزنه، د روزنی لپاره محلی مرکزونو جوړونه، د ودانی لپاره د سیمی د خام موادو څخه استفاده کول تر څو کارموندنه ډیره شی او داسی نور ...</p>				

جدول: د شرکتونو لپاره له شخړو اغیزمنه سیمه کی د استخدام تگلار

فعالیتونه	هغه پوښتنی چی باید وپوښتل شی	که چیرته هو وی نو دا پوښتنی دی وشی	د شخړو په وړاندی د شخړو په وړاندی غیر حساس	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ایا دا گټی د شرکت لخوا پانگه اچونی ته اړتیا لری؟ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ څومره؟ ✓ د څه لپاره؟ 		
د شرکت د فعالیتونو د موافقه شوو گټو په اړه د ټولنی د غړو سره خبری اتری. د پروژی عملی کیدو نه مخکی د واضح پریزینټشن جوړول او که کله کوم تغیرات او تعدیلونه ولری تر څو د سیمی د ځایی خلکو حقیقی امیدونه جوړ کړی.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ که چیری سیمیز مشران موافق نه وی، ایا دوی په ښکاره د تړون لپاره خبری اتری کولی شی؟ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ د تړون د نه ترسره کیدو لاملونه څه دی؟ ✓ ایا شرکت کولی شی چی دغه ټکو څخه یو څه اصلاح کړی؟ 	<p>تولنه د موافقه شوو گټو یا هغه گټی چی په تولنه کی د شرکت د فعالیتونو نه لاسته راځی خبره نه ده. د شرکت او محلی مشرانو تر منځ غیر شفاف تړون کیدشی د دی لامل شی چی په تولنه کی د شرکت فعالیتونه د فساد زمینه برابره کړی .</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ شرکتونو لپاره د ټولنی د غړو سره خبرو اترو کولو تر ټوله غوره لاره کومه ده ؟ 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ کوم یو؟ ✓ اړیکی څنگه جوړیدلی شی؟ ✓ کومو ډلو ته دا مشران لاسرسی پیدا کولی شی؟ 	<p>محلی خلک باید د شرکت د فعالیتونو په اړه د سیمیزو ادارو استازو، محلی رهبرانو یا زورواکانو لخوا خبریږی. ځایی خلک مخکی د دی چی شرکت سیمی ته راشی او فعالیت شروع کړی باید د شرکت او محلی مشرانو تر منځ د گټو په موافقه په شفافه طریقه پوهه شی (یعنی په جوماتونو کی د جومی لمونځ وخت کی او داسی نورو مجالسو کی دی ټول محلی خلک پدی موافقه خبر کړی)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ایا دلته داسی د ټولنی رهبران او مشران شته دی چی وکولای شی شرکت سره پدی کار وکړی چی د ټولنی د غړو سره خبری اتری وکړی؟ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ کوم یو/چرته ؟ ✓ څنگه؟ ✓ کومو ډلو ته دا مرکزونو او رسم وراجونه رسیدلی شی؟ 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ ایا دلته کوم د ټولنی مرکزونه یا رسم ورواجونه شته چی شرکت ورته لاسرسی پیدا کړی او د ټولنی د غړو سره خبری اتری وکړی؟ 				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ کوم دخیل کسان د پروژی په ساحه کی تعمیراتی یا ترانسپورتی چاپیریال باندی یا د ترانسپورت په لارو ډیره اغیزه لری او له کومو لارو د ناامنیو لامل کیږی؟ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ایا کیدلی شی هغه دخیل کسان چی د نا امنی سبب گرځی د شرکت مدیر لخوا مستیما یا غیر مستقیما وپېژندل شی؟ که چیری نشی، نو نور کوم کسان کولی شی چی د شرکت د فعالیتونو د خوندی چاپیریال په اړه خبری اتری وکړی؟ 		<p>د شرکت د پروژی/ ترانسپورتی لارو، د خوندی او هوسا چاپیریال د همکاری په اړه باندی د محلی ادارو/ د ولسوالی پرمختیایی شوراگانو استازو، د ټولنی مشرانو او زورواکانوسره خبری اتری کول .</p>	

جدول: د شرکتونو لپاره له شخړو اغیزمنه سیمه کی د استخدام تگلاره

د شخړو په وړاندی غیر حساس	د شخړو په وړاندی حساس	که چیرته هو وی نو دا پوښتنی دی وشی	هغه پوښتنی چی باید وپوښتل شی	فعالیتونه
<p>د شرکت د فعالیتونو څخه مخکی یا جریان کی داسی کومه ارزونه نده ترسره شوی. د بی وزگاری پر شرایطو کی تل لپاره د ځای کارمندانو په پرتله بهرنیو کارمندانو ته ترجیح ورکری شوی ده. چرته چی شرکتونه فعالیتونه کوی هلته د گمارنی تگلاره شفافه نه ده. د گمارنی تگلاره د یو محلی گروپ په پرتله د بل گروپ پلوی کوی.</p>	<p>شرکت ارزونه کری ده چی د دوی کارمندان توان لری مخکی د دی نه چی محلی شرایطو کی فعالیتونه شروع کری د شخړو بی طرفه یا د کیمدو ستراتیژی رامنځته کری. د بی وزگاری په شرایطو کی د د شخړو اغیزمنه تگلاره د کارموندنی برخه کی ځایی گمارنی ته د بهرنی گمازنی په پرتله ډیره وده ورکوی او دا گمارنه د محلی ویشونو د متحد کیدو لپاره کاروی (د مثال په توگه. په ودانولو کی د ځایی کارگرانو گمارنه، د ترانسپورتنی شرکتونو د موټروانانو لخوا د لاریو د ساتلو لپاره، خوراک، پیروونه، استوگنی او داسی نورو ... لپاره د ځایی اسانتیاو کارونه). په کومه ټولنه کی چی شرکت کار کوی د گمارنی تگلاری شفافس جوړی شوی. په ځانگری توگه، هغوی دا روښانه کری چی شرکت د غیر متفاوت یا د ټولو د شمولیت د گمارنی د ستراتیژی لپاره هڅی کوی چی د یوی ډلی په مقابل کی د بلی ډلی پلوی نکوی. نور نو هم هڅه کوی چی د شخړو زیاتوالی، او د تاوتریخوالی، وړانکاری یا محلی مخنوی وکری کله چی بی کاره کارگران له دندی گوښه شی نو د ځای اوسیدونکی اکثره خلک د شرکت لپاره د گمارنی او گوښه کولو شفاف معیارونه ټاکل غواړی.</p>	<p>✓ څه اغیزه؟ ✓ ایا دلته د محلی ټولنی سره په نژاد، مذهب یا سیاسی اړیکو باندی کومه اغیزه شته؟ ✓ ایا دلته په کلتوری کړنو او یا د محلی ټولنی په چلند باندی کومه اغیزه شته؟ ✓ ایا دلته په موجوده ستونزو باندی کومه اغیزه شته؟ ✓ آیا شرکتونه او کارمندان د سیمی د کلتور او معیارونو لکه (د لباس ، محلی رواجونو او دودونو وغیره) درناوی کوی. ✓ د سیمیزو ادارو لکه (د ولسوالی پرمختیایی شوراگانو) استازی، سیمیز مشران او یا زورواکان د شرکت د دندو او د گمارنی پروسی په اړه څه وایی؟</p>	<p>ایا د شرکت موجوده کارمندانو تشکیل په محلی ټولنه باندی کومه اغیزه لری؟</p>	<p>په محلی تاوتریخوالی، شخړو او د شخړو اغیزمنه لاره کی د محلی کارگرانو گمارنو باندی د شرکت د کارگرانو د استخدام د کړونو اغیزه وارزوی.</p>

جدول: د شرکتونو لپاره له شخړو اغیزمنه سیمه کی د استخدام تگلاره

د شخړو په وړاندی غیر حساس	د شخړو په وړاندی حساس	که چیرته هو وی نو دا پوښتنی دی وشی	هغه پوښتنی چی باید وپوښتل شی	فعالیتونه
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ ولی؟ ✓ کومی ستونزی؟ ✓ د سیمیزو رهبرانو نظر څه دی؟ ✓ دسیمیزو رهبرانو نظر څه رنگه په دوامداره توگه په پام کی نیول کیدای شی؟ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ایا د شرکت د گمارنی موجوده عمل په سیمیزه ټولنه کی کومی ستونزی جوړی کړی دی؟ 	
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ ولی؟ ✓ دوی په کومه پیژندنه گمارل شوی دی یعنی څه غوره والی لری؟ ✓ ایا دا عمل په سیمیز کاری ځواک باندی اغیزه کوی. نو په کومو طریقو؟ ✓ څرنگه کیدلای شی چی محلی کاری ځواک نور هم د پام وړ وگرځی؟ ✓ څرنگه کیدلای شی چی د دوی مهارتونه پرمختگ وکړی؟ ✓ محلی سوداگر څنگه کولی چی گتی وکړی؟ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ایا د شرکت د گمارنی موجوده عمل د ځایی گمارنی په پرتله بهرنی گمارنی ته ترجیح ورکړی ده؟ 	
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ آیا د امتحانی دوری، د دندی له لاری زدکړی یا مهارتونه ولورول، د تایید شوو معیارونو پوره کولو سره سمی د پیسو ادا کونه، د دندی څخه د گوښه کیدو دلایل، او نورو لپاره شفاف معیارونه به سیمیزو منل شوو شرایطو (قرارداد، د شاهدانو سره زبانی تړون، وغیره) باندی موافق شی؟ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ایا د سیمیزو کارگرانو لپاره د گمارنی ستراتیژی د محلی ادارو استازو/ مشرانو/ محلی مشرانو سره همغږی ته وده ورکولای شی چی د شرکت اړتیاوو او د ټولنی اړتیاوی سره برابر کړی؟ 	

جدول: د شرکتونو لپاره له شخړو اغیزمنه سیمه کی د استخدام تگلاره

فعالیتونه	هغه پوښتنی چی باید وپوښتل شی	که چیرته هو وی نو دا پوښتنی دی وشی	د شخړو په وړاندی حساس	د شخړو په وړاندی غیر حساس	
د بنه کار ترسره کولو لپاره د نړیوالی کارگرانو موسسی (ILO) معیارونه تعقیب کړی او توافق په لور یی گامونه پورته کړی.	✓ ایا دا کار مناسب عواید تر لاسه کوی؟	✓ کچیری نه وی، نو په محلی شرایطو کی به داسی نور کوم مناسب عواید وی؟ ✓ د شرکت لپاره څه اړین دی چی عمل پری وکړی؟	د غوره کار لپاره د کارگرانو نړیوالی موسسی (ILO) د معیارونو تعقیبونه. د غوره کار لپاره د ILO معیارونو د پلی کولو لپاره گامونه پورته کول د شخړو اغیزمنو سیمو کی په ځانگړی توگه د FCAS په شرایطو کی ډیر گټور دی.	د دغو معیارونو څخه د یو یا ډیرو نه منل پدی معنی ده چی د شرکت تگلاره د پورته ذکر شوی تعریف له مخی په بشپړه توگه د شخړو په وړاندی حساسه نه ده. دا مناسبونه د محلی جگری شرایطو پوری اړه لری. که چیری د غوره کار لپاره د یو یا څو معیارونو بی پرواییی د شخړو د لا زیانیدو سبب گرځی، دا تگلاره به هم د شخړو په وړاندی حساسه نه وی.	
	✓ ایا شرکت د امنیت له پلوه خوندی کاری ځای برابر وی؟	✓ کچیری نه وی، نو څه ته ډیر اړتیا ده چی بنه خوندی کاری ځای چمتو کړی؟ ✓ د شرکت لپاره څه اړین دی چی عمل پری وکړی؟	✓ کچیری نه وی، نو څه کمښت دی؟ ✓ د شرکت لپاره څه اړین دی چی عمل پری وکړی؟	له پورته ذکر شویو وړاندیزونو پرته د کارمندانو او کارگرانو لپاره د امنیت روزنه کولی شی چی د کاری ځای امنیت ته وده ورکړی.	همدارنگه، دا به د مراجعینو سره د خبرو اترو موضوع وی چی د پروژی په موده کی په نا امنه سیمو کی د شرکت کارمندان بیمه شی.
	✓ ایا د شرکت د شخصی پرمختگ او ټولنیز انډول لپاره امکانات برابر وی؟	✓ کچیری نه وی، نو تشریح کړی چی څرنگه شرکت د کارمندانو له انډیننو سره ځواب وایی؟ ✓ د شرکت لپاره څه اړین دی چی عمل پری وکړی؟	✓ کچیری نه ، نو ولی نه ؟ ✓ داسی کوم شرایط دی چی کولی شی توپیرونه سره تشریح کړی ؟ ✓ په شرکت کی د مساویه گډون د بنه والی لپاره څه ته اړتیا ده؟	هر څه چی په کلتوری توگه منل شوی دی بنځی او نارینه باید په مساویانه ډول وگمارل شی.	
✓ ایا شرکت داسی کاری ځای برابر وی چی هلته بنځو او نارینو سره یو شان چلند کیری او یو شان فرصتونه ورکول کیری؟					

جدول: د شرکتونو لپاره له شخړو اغیزمنه سیمه کی د استخدام تگلاره

د شخړو په وړاندی غیر حساس	د شخړو په وړاندی حساس	که چیرته هو وی نو دا پوښتنی دی وشی	هغه پوښتنی چی باید وپوښتل شی	فعالیتونه
		<p>✓ کچیری هو، نو بیا د شرکت تجربی د CSEF عملی کولو سره وړاندی کری او کامیابی او گټوری کرنی د تجارت او صنعت خونى په وسیله له نورو شرکتونو سره شریکی کری.</p> <p>✓ کچیری هو ، نو بیا د شرکت د کارمندانو او کارگرانو تجربی د CSEF عملی کولو سره وړاندی کری او کامیابی او گټوری کرنی داتحادیو د شبکو په وسیله شریکی کری</p>	<p>✓ ایا شرکت د تجارت او صنعت خونى یا د کومی داسی اتحادی چی د ترانسپورت او تعمیراتی شرکتونو نمایندگی کوی غری دی؟</p> <p>✓ ایا کارمندان د تجارت اتحادی یا د بلی کومی اتحادی چی د کاری شرایطو بڼه کولو کی د دوی گټو استازیتوب کوغری دی؟</p> <p>✓ ایا کارگران د کومی اتحادی چی د کاری شرایطو بڼه کولو کی د دوی گټو استازیتوب کوی غری دی؟</p>	<p>د تگلاری تطبیقولو ته وده ورکول.</p>

References

- Conflict Sensitivity Consortium. (2012). How to guide to conflict sensitivity. UKaid. Retrieved from http://local.conflictsensitivity.org/wp-content/uploads/2015/04/6602_HowToGuide_CSF_WEB_3.pdf
- Cramer, C. (2008). From waging war to peace work: labour and labour markets. In M. Pugh, N. Cooper, & M. Turner (Eds), *Whose peace? Critical perspectives on the political economy of peacebuilding* (pp. 123–140). Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Ganson, B., & Wennmann, A. (2016). *Business and conflict in fragile states. The case for pragmatic solutions* (IISS Adelphi Series). London: Routledge.
- Grawert, E., Hansohm, D., & Nusrat, R. (2017, January). *Is conflict sensitivity applicable to employment? Business in fragile and conflictaffected settings* (BICC Working Paper series No. 1/17). Retrieved from https://www.bicc.de/uploads/tx_bicctools/Working_paper_2017_1.pdf
- Grawert, E., Nusrat, R., & Shah, Z. A. (2017a, May). *Afghanistan's cross-border trade with Pakistan and Iran and the responsibility for conflict-sensitive employment* (BICC Working Paper series No. 4/17). Retrieved from
- Grawert, E. & Shirzad, F. (2017, June). *Conflict-sensitive Employment in Afghan construction and transport companies* (BICC Working Paper series No. 5/17).
- Hoffmann, A. (2014). *From 'business as usual' to 'business for peace'? Unpacking the conflict-sensitivity narrative* (Policy Brief No. 28). The Hague: Clingendael Institute. Retrieved from <https://www.clingendael.nl/sites/default/files/CRU%20Policy%20Brief%2028.pdf>
- ILO - International Labour Organization. (2016b). Decent work [website]. Retrieved from <http://www.ilo.org/global/topics/decentwork/lang-en/index.htm>
- NIMD - Netherlands Institute for Multiparty Democracy. (2016). *Fragility and conflict-affectedness* [webpage]. Retrieved from <http://nimd.org/nimd-programmes/fragility-and-conflict-affectedness/>
- Nusrat, R. & Shirzad, F. (forthcoming 2017). *Conflict-sensitive employment strategies in large-scale investment projects*. London: International Alert.

Bonn International Center for Conversion GmbH

Pfarrer-Byns-Straße 1, 53121 Bonn, Germany
+49 (0)228 911 96-0, Fax -22, bicc@bicc.de

www.bicc.de
www.facebook.com/bicc.de

bicc Bonn
International Center
for Conversion \

د څیړني رييس
پروفیسور ډاکټر کانراډ شتر

اداري رييس
میکائيل دیدیک

دا څېړونه د کوپراتیفی پروژې په چوکاټ کې د څیړني پایله ده ' د شخړو اغیزمنو سیمو کې د استخدام په جریان کې : په افغانستان کې د خصوصي سکتور لپاره د سولې او ثبات سنټرائټی ' (۲۰۱۵ - ۲۰۱۸). دا څیړنه په کابل، افغانستان کې د اریکو دفتر (TLO) لخوا په اسلام آباد، پاکستان کې د (International Alert) او لندن، بریتانیا او BICC کې د (بن د خبرو اترو لپاره نړیوال مرکز) له خوا په بن جرمني کې تر سره شوی. دا پروژه د "ثبات لپاره د کارموندني" پروگرام په چوکاټ کې ترسره شوی، چې د نړیوالی پراختیا لپاره ساینس (WOTRO) لخوا چې د نیدرلیند ساینسی څیړنیز سازمان (NWO) یوه برخه ده، د امنیت او د خنډونو او شخړو اغیزمن سیستمونو کې د قانون حاکمیت پروگرام لاندی تمویلیري.

لیکونکي

ډاکټر الکا گراورټ په BICC کې لوړپوړی څیړونکی

الوان اسکوزلو په BICC کې څیړونکی

محمد مرتضی حقیقت په TLO کې لوړپوړی څیړونکی

فضل ربی شیرزاد د کابل په پوهنتون کې اقتصادي زده کړي کړي او د ماسټری درجه یې په NWO تمویل شوي څیړني پروژې کې د TLO له لاري پای ته رسولی.


NWO
Netherlands Organisation
for Scientific Research