

CARITAS

2016



Almanach

Entwicklungspolitik

**Mit Berufsbildung
gegen Armut**

Das Caritas-Jahrbuch
zur humanitären Schweiz

Sonja Hofstetter und Bettina Jenny

Qualifikationserwerb in der informellen Wirtschaft: Der Employment Fund in Nepal

In Nepal treten schätzungsweise eine halbe Million Menschen jährlich in den Arbeitsmarkt ein, die meisten von ihnen ohne Qualifikationen. Eine bezahlte Beschäftigung zu finden, bleibt für viele von ihnen wegen unzureichender Schulbildung und mangelnder technischer Kenntnisse eine Herausforderung. Insbesondere Frauen und benachteiligte Menschen haben angesichts mangelnder Schulbildung, ärmlicher Lebensbedingungen, familiärer Verpflichtungen und ungenügender berufsspezifischer Fähigkeiten und Kenntnisse grosse Schwierigkeiten, im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Zudem werden in vielen gesellschaftlichen Gruppen speziell Frauen und Mädchen mit Vorurteilen in Bezug auf die Rollenverteilung konfrontiert, was eine weitere Hürde darstellt.

84 Prozent der Frauen und 62 Prozent der Männer, also die Mehrheit der Nepalesinnen und Nepalesen, sind im Landwirtschaftsbereich tätig.¹ Gerade mal 3,5 Prozent der nepalesischen Frauen sowie 12,9 Prozent der Männer haben eine formelle Anstellung.² Der Anteil erwerbstätiger Männer quer durch alle Berufsbranchen ist deutlich höher als jener der erwerbstätigen Frauen; eine Ausnahme bildet da nur der Landwirtschaftssektor. Frauen arbeiten traditionellerweise als Bäuerinnen und sind in anderen Berufszweigen kaum anzutreffen.

Die hohe offizielle nationale Erwerbsquote von 98 Prozent ist irreführend: Mangels gut ausgebauter Sozialversicherungssysteme können es sich die meisten Menschen in Nepal schlicht nicht leisten, arbeitslos zu sein. Sie nehmen deshalb jeden Job an, der sich ihnen bietet, um sich und ihre Familien zu ernähren und Angehörige

zu unterstützen.³ Trotzdem lebt ein Viertel der Bevölkerung unter der nationalen Armutsgrenze⁴ und die Hälfte der Erwerbstätigen ist unterbeschäftigt⁵.

Trotz der hohen Unterbeschäftigung im Land gibt es für qualifizierte junge Arbeitskräfte Arbeit in den starken Wirtschaftssektoren. Viele Unternehmen in Nepal klagen allerdings darüber, dass Abgänger einer Berufsbildung oft veraltete oder zu theoretische Kenntnisse hätten. Hinzu kommt, dass die grosse Arbeitsmigration in die Golfstaaten und nach Malaysia eine hohe Personalfluktuatation in den Betrieben mit sich bringt, was einen ständigen Bedarf an neuen, gut ausgebildeten Arbeitskräften bewirkt. Derzeit arbeiten ungefähr 3,5 Millionen Nepalesen im Ausland. Ihre Geldüberweisungen in die Heimat leisten einen grossen Beitrag zur Lebensgrundlage vieler Familien. Da die Migration kostspielig ist, sind es vor allem auch stark benachteiligte Personen und Frauen, die in Nepal bleiben und Arbeit suchen.

Bis heute sind es hauptsächlich Geber in der Entwicklungszusammenarbeit, die in Nepal die qualifizierte Berufsbildung fördern.⁶ Die staatliche Unterstützung dafür ist minimal. Der Privatsektor ist diesbezüglich wenig sensibilisiert und hat kein wirkliches Interesse daran, in die Weiterbildung der Arbeitskräfte zu investieren. Gründe dafür sind das häufig informelle Arbeitsverhältnis und die hohe Personalfluktuatation.

Vor diesem Hintergrund und besonders hinsichtlich der besseren Arbeitsmarktintegration benachteiligter Menschen wird es offensichtlich, dass die Berufsbildung in den wachsenden Sektoren eine bedeutsame Investition darstellt, um die Chancen der nepalesischen Arbeitskräfte zu verbessern. Über verschiedene Fähigkeiten und Qualifikationen zu verfügen, steigert die Chancen auf dem in- und dem ausländischen Arbeitsmarkt beträchtlich und eröffnet bessere Lebensperspektiven.

Der Employment Fund

Um die Erwerbsmöglichkeiten armer und benachteiligter Jugendlicher zu verbessern, setzt Helvetas Swiss Intercooperation seit 2008 das Berufsbildungsprojekt «Employment Fund» um. Die kurzen berufsbildenden Trainings richten sich insbesondere an junge Menschen, weil diese in Nepal ein etwa 2,2-mal höheres Risiko als Erwachsene haben, arbeitslos zu sein.⁷ Der Employment Fund finanziert sowohl die Ausbildung als auch die Bemühungen der unter Vertrag genommenen Bildungsanbieter, den Ausgebildeten eine Arbeit zu vermitteln. Die privatwirtschaftlichen Bildungsanbieter, die jedes Jahr in einem kompetitiven Vergabeverfahren ausgesucht werden, haben sich

auf Ausbildungsangebote spezialisiert. Die Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit der Schweiz (DEZA), die UK Aid des British Department for International Development (DFID) und die Weltbank stellen die finanziellen Mittel für das Projekt zur Verfügung. Die Regierung Nepals präsidiert den Lenkungsausschuss und ist für die Steuerung des Projekts verantwortlich.

Der Employment Fund basiert auf einem resultatorientierten Ansatz. Die Bildungsanbieter werden nach ihrem Erfolg bezahlt, den sie mit dem Training für die Jugendlichen und deren anschliessenden Arbeitsmarktvermittlung haben. Die Ausbildungskurse können mit einer kurzen Anlehre verglichen werden und entsprechen nicht einer vollwertigen Berufslehre europäischer Art (wie sie vor allem in den deutschsprachigen Ländern üblich ist). Nach drei Monaten nehmen die Teilnehmenden an einer Prüfung teil, die vom National Skills Testing Board – der nationalen Behörde, welche Fähigkeitszeugnisse für Berufsausbildungen ausstellt – durchgeführt wird. Wenn sie bestehen, erhalten sie ein nationales Zertifikat, das sicherstellt, dass ihre Kenntnisse auf dem Arbeitsmarkt anerkannt werden. Massgebend dafür, dass die Bildungsanbieter für ihre Dienstleistung finanziell entschädigt werden, ist nicht alleine der Umstand, ob die Jugendlichen die Ausbildung erfolgreich absolviert haben. Sie erhalten den grösseren Teil ihrer Bezahlung nur, wenn die Abgänger eine Stelle gefunden haben, die ihnen für ein Minimum von sechs Monaten ein Monatsgehalt von mindestens 4600 Rupien garantiert (entspricht ungefähr 42 US-Dollar).

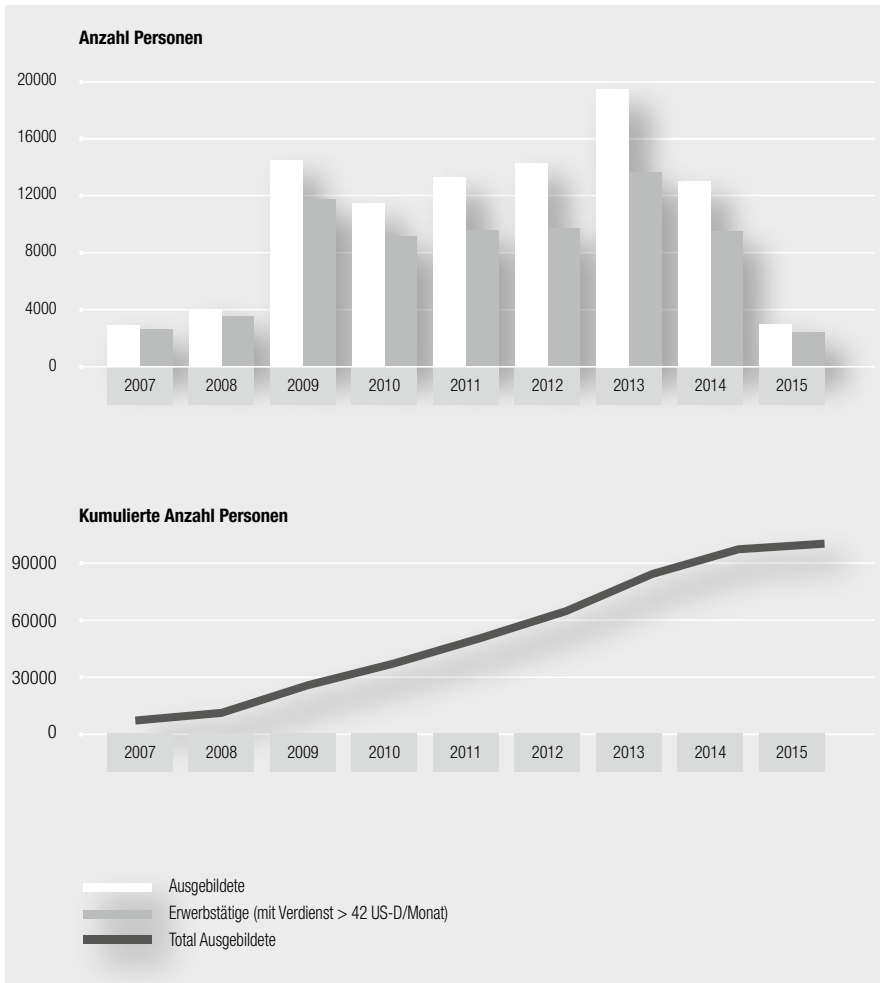
Deshalb haben die Bildungsanbieter ein reges Interesse daran, ihre Absolventen entweder an einen Arbeitgeber zu vermitteln oder in die selbständige Erwerbstätigkeit zu entlassen. Gelingt es den Bildungsanbietern, ihre Absolventen erfolgreich in einer Arbeit mit besagtem Mindestlohn zu platzieren, erhalten sie die volle Bezahlung vom Employment Fund. Näheres zu diesem resultatorientierten Finanzierungsansatz ist in der Publikation «Results-based financing in technical and vocational training – A step-by-step implementation guide» ausgeführt.⁸

Der Employment Fund hat zwischen 2007 und 2015 mehr als 100 000 Jugendliche ausgebildet (siehe Abbildung 1). Die Erwerbstätigenquote der ausgebildeten Personen, welche mehr als den Minimallohn verdienen, liegt bei über 70 Prozent. Über 50 Prozent von ihnen sind Frauen und 80 Prozent stammen aus benachteiligten Randgruppen. Das zeigt, dass ein solches Bildungsprogramm ermöglicht, viele Jugendliche auszubilden, Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit zu senken und die Einkommenssituation zu verbessern. Der Employment Fund hat mit der erfolgsabhängigen Finanzierung der beruflichen Bildung ein zukunftsweisendes Modell für

die Ausbildung von Massen geschaffen. Dessen Koordinationsmechanismen lassen sich auf Projektebene und, bei Sicherung der nachhaltigen Finanzierung, auch auf staatlicher Ebene anwenden.

Abbildung 1

Anzahl der ausgebildeten, erfolgreich vermittelt und arbeitenden Jugendlichen 2007–2015



Quelle: Helvetas

Messbarer Erfolg des Bildungsprogramms

Die resultatbezogene Finanzierung verknüpft die Finanzierung des Trainings mit der erfolgreichen Arbeitsplatzvermittlung. Dieses Modell ermöglicht eine ständige Erfolgskontrolle und optimale Steuerung des Projekts. Hinzu kommt, dass das Modell die Chancen der Ausgebildeten, bei der Arbeitssuche von ihren Bildungsanbietern unterstützt zu werden, erhöht. Sie erhalten so bessere Chancen, nach dem Training eine Stelle zu finden.

Indes hat eine Studie⁹ gezeigt, dass ein für alle immer gleich hohes Erwerbseinkommen als Indikator nicht ausreicht, um den gesamten Erfolg der Ausgebildeten und des Projekts zu messen. So sind zum Beispiel 4600 Rupien Monatseinkommen wenig im städtischen Umfeld, hingegen ausreichend auf dem Land. Eine Absolventin, deren Verdienst unter der antizipierten Einkommensschwelle lag, beschreibt ihre Lebensumstände wie folgt: «Ich brauche mein Einkommen als Haushaltsgeld. Ich habe aber vor, einen Teil des Verdienstes zu sparen. Wenn ich es schaffe, genug Geld auf die Seite zu legen, möchte ich später ein kleines Bekleidungsgeschäft aufmachen. Ich bin sehr zufrieden.» Das Zitat zeigt, dass das Projektziel eines Mindesteinkommens im Falle dieser Frau zwar verfehlt wurde, aber das zusätzliche Einkommen für sie einen sehr grossen Wert hat.

Selbständigkeit: Die bevorzugte Option auf dem informellen Arbeitsmarkt

Nach ihrer Ausbildung gehen die meisten Absolventen entweder einer Lohnarbeit im informellen Sektor nach, oder sie gründen ihr eigenes Geschäft. Kleinunternehmen lassen sich in Nepal selten in ein Handelsregister eintragen, weil sie die Kosten und die komplizierten Prozesse scheuen. Nur 15 Prozent der Betriebe von Employment-Fund-Abgängern sind registriert.¹⁰

Viele Trainingsabsolventen geben der Selbständigkeit den Vorzug. Sie hoffen, ein sicheres Arbeitsumfeld mit höherem Einkommen als bei einer Anstellung aufzubauen und selbstbestimmt arbeiten zu können. Denn in der informellen Wirtschaft arbeiten die meisten Angestellten ohne Vertrag, der die Anzahl Arbeitsstunden, die Arbeitszeiten sowie ihre Aufgaben und Rechte regeln würde. Sie haben somit auch keinen Zugang zu Sozialversicherungen und Altersvorsorge.

Eine Studie hat gezeigt, dass 72 Prozent der Employment-Fund-Absolventen auch zwei Jahre nach dem Kurs einer Arbeit nachgingen, wovon mehr als die Hälfte (55 Prozent) selbständig waren.¹¹ Etwa die Hälfte der Selbständigen hatte ein gut laufendes Geschäft, während die andere Hälfte mit Schwierigkeiten kämpfte. Die hauptsächlichsten Gründe dafür waren mangelnde spezifische Fähigkeiten und ungünstige Marktbedingungen. Selbständigkeit setzt vieles voraus: Neben Fachkenntnissen sind auch Kompetenzen im Umgang mit Geld, Risikofreudigkeit, Zugang zu Kapital und vor allem unternehmerisches Denken notwendig. Bis zu einem gewissen Grad können diese Zusatzanforderungen in Kursen vermittelt werden, doch Motivation und Innovationsgeist, die wichtig sind für eine selbständige Erwerbstätigkeit, sind Voraussetzung. Jungunternehmer brauchen in der Startphase Betreuung und Coaching – Hilfe, die ihnen aber im informellen Sektor meist nicht geboten wird.

Deshalb gründete der Employment Fund eine sogenannte «business clinic», die Start-up-Unternehmen Betreuung, Peer-to-Peer-Austausch und technische Beratung anbot. Leider war der Erfolg durchzogen, zumal es an erfahrenen Beratern mangelte und sich die ausgewählten Dienstleister für die enge Begleitung der Jungunternehmer nicht genügend verantwortlich fühlten. Erfolgversprechend könnte die Zusammenarbeit mit Sparkooperativen und anderen Finanzinstituten sein, die Start-up-Unternehmen Kredite gewähren. Sie könnten beratend wirken und Kredite vergeben, was Vertrauen schaffen und die Chancen der Jungunternehmer verbessern würde, den Kredit zurückzahlen zu können. In einigen Staaten gibt es Finanzinstitute, die sich der Armutsreduktion verschrieben haben (zum Beispiel die Grameen Foundation). Generell ist die adäquate Unterstützung von Start-up-Unternehmen aber eine grosse Herausforderung im informellen Sektor.

Sind die Startprobleme erst gemeistert, können es Unternehmer weit bringen: Zwei Jahre nach absolviertem Training hatte bereits ein Viertel der Jungunternehmer zusätzliches Personal angestellt, welches nicht aus der eigenen Familie stammte. Im Durchschnitt hatten sie Arbeit für zwei weitere Angestellte. Selbständige verdienten ungefähr 9500 nepalesische Rupien; vor dem Training waren es ungefähr 2000 gewesen (entspricht 100 beziehungsweise 20 US-Dollar). Erfolgreiche Unternehmer verbessern somit die Lebensbedingungen ihrer Familie entscheidend. Sie können den Gewinn zudem wieder ins Unternehmen investieren oder für die Verbesserung der Lebensgrundlage verwenden (wie Schulbildung oder Gesundheit). Zudem schaffen sie Arbeitsplätze für andere arbeitslose Menschen.

Das Beispiel aus Nepal zeigt, dass für den Erfolg von Jungunternehmerinnen und -unternehmern in der informellen Wirtschaft viel Unterstützung nötig ist, die sich aber nachhaltig auszahlt.

Arbeitgebende in die Ausbildung einbinden

Nepals Wirtschaft ist in den letzten Jahren mit 3 bis 5 Prozent pro Jahr gewachsen.¹² Viele Unternehmen mussten während der Herrschaft der Maoisten schliessen, und die Korruption hat immer stärker in der nepalesischen Wirtschaft Einzug gehalten. 96 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung arbeiten im informellen Sektor.¹³ Ohne die Landwirtschaft zu berücksichtigen, beläuft sich die informelle Beschäftigung auf 73 Prozent. Auch im Vergleich zu anderen Entwicklungsländern weist Nepal einen überdurchschnittlich hohen Anteil an informeller Erwerbstätigkeit auf.

Berufliche Bildung in der informellen Wirtschaft ist auch in Nepal ein weitverbreitetes und traditionelles Phänomen. Um Wissen von einer Generation an die nächste weiterzugeben, haben alle Gesellschaften informelle arbeitsplatzspezifische Ausbildungssysteme entwickelt. Wer eine Lehre macht, lernt von einem erfahrenen Meister, einer erfahrenen Meisterin und wird in die Kultur der Arbeits- und Geschäftswelt eingeführt. Im mittelalterlichen Europa entwickelten Länder Berufslehr- und Ausbildungssysteme, die durch die Zünfte reguliert wurden. In Südasien existiert ein «ustad-shagird» genanntes Ausbildungssystem (Meister-Lehrling-System), das meist informell und nicht reguliert ist.

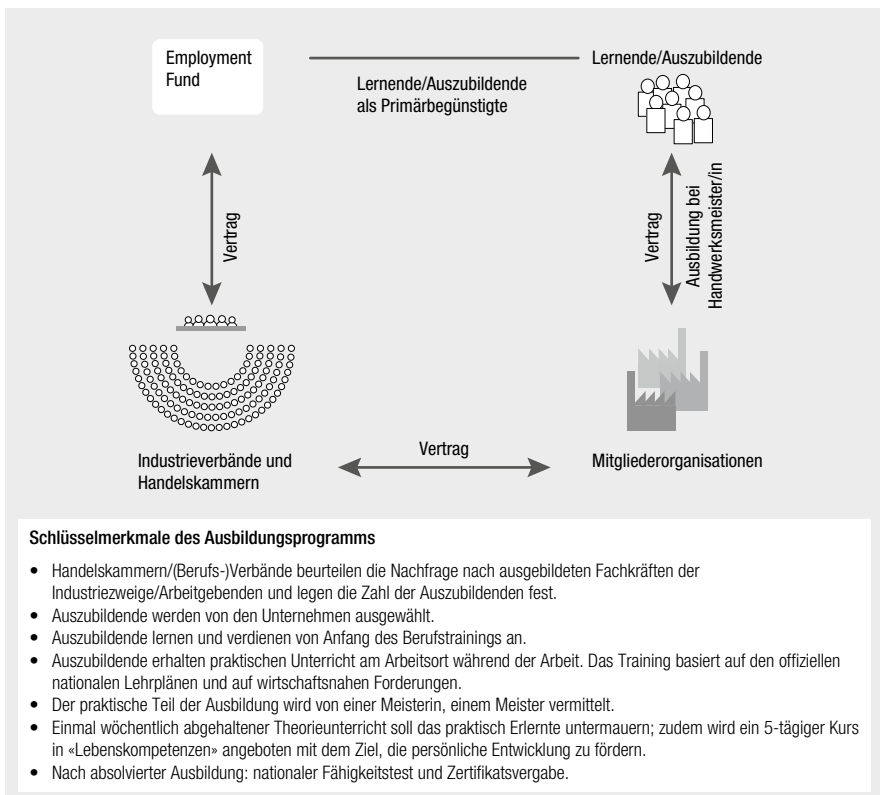
Im informellen Sektor lehnen Unternehmen es generell ab, in die Weiterbildung der Angestellten zu investieren. Für die Arbeitgeber gibt es zu viele Risiken und zu wenige Verpflichtungen, als dass sie gewillt wären, die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden zu fördern. Besonders den eher formellen und besser organisierten Betrieben fehlt es aber an spezifisch geschultem Personal. Gewisse Fähigkeiten, die zur Handhabung schwerer Geräte oder bei speziellen Produktionsschritten nötig sind, können nur am Arbeitsplatz selbst erlernt werden. Obschon die Ausbildungen in den Berufsbildungszentren praktische Übungen und «On-the-job»-Training beinhalten, ist das Erlernte oft nur allgemeiner Natur. So beklagen sich Arbeitgeber über die Diskrepanz zwischen den erlernten und den im jeweiligen Sektor benötigten Kenntnissen der Mitarbeitenden.

Deshalb entschied der Employment Fund, ein einjähriges Pilotprojekt für eine berufliche Kurzeitzausbildung in Betrieben unter Beibehaltung der wichtigsten

Grundeigenschaften, zum Beispiel der resultatbasierten Finanzierung, zu starten. Der Employment Fund arbeitete dabei mit lokalen Handelskammern und Industriezweigen zusammen und versuchte, den in der informellen beruflichen Bildung vermittelten Lernstoff zu formalisieren. Ziel war, relevante und praxisorientierte Fähigkeiten für die Arbeit und deren spezifisches Umfeld zu vermitteln. Das bedeutete, dass die Arbeitgeber bei der Ausbildung der jungen Arbeitskräfte durch den Employment Fund unterstützt wurden, um ein Arbeitsumfeld mit längerfristigen Perspektiven für die Abgänger zu schaffen. Die Ausbildung umfasste eine dreimonatige Trainingsphase und eine Arbeitsphase nach Abschluss des Trainings. Abbildung 2 zeigt die Schlüsselmerkmale dieses Ausbildungsprogramms.

Abbildung 2

Ausbildungsmodell mit «Kurzzeitlehre» des Employment Fund



2014 führte der Employment Fund ein Modell für eine Industrielehre bei der Leather Footwear and Goods Manufacturers' Association of Nepal (LFGMAN) sowie bei Handelskammern in fünf verschiedenen Regionen ein. Die «Lehrlinge» erlernten das Schuhmacherhandwerk in Fabriken, die Mitglied bei der LFGMAN sind. Sie erhielten während der Ausbildung ein kleines Gehalt vom jeweiligen Unternehmen. Nach der Ausbildung wurde ihnen angeboten, in der Fabrik zu einem garantierten Anfangsgehalt weiterzuarbeiten.

In der Ausbildung lernten die Lernenden aber nur, entweder den oberen oder den unteren Teil eines Schuhs anzufertigen. Somit hielten die LFGMAN-Unternehmen den vorgeschriebenen offiziellen Lehrplan, welcher den gesamten Schuherarbeitungsprozess vorsieht, nicht ein. Die Schuhproduktion ist arbeitsteilig effizienter; daher war es für die Arbeitgeber zu umständlich, eine ganzheitliche Ausbildung anzubieten. In der Folge hatten die Absolventen grosse Schwierigkeiten, die nationale Abschlussprüfung zu bestehen.

Das Beispiel zeigt, dass die Haltung des Managements eines Betriebs zentral ist für die Einführung einer erfolgversprechenden Berufsausbildung. Es unterstreicht auch die Bedeutung eines verbindlichen gesetzlichen Rahmens, der die Ziele, die Entlohnung und die Pflichten eines Betriebs in einem Ausbildungsprogramm absteckt, damit die Absolventen einen nachhaltigen Nutzen daraus ziehen.

Erkenntnisse

Insgesamt gelang es dem Ausbildungsprogramm, Menschen aus benachteiligten Gruppen einzubeziehen. Sehr schwierig war es dagegen, den ärmsten Jugendlichen den Zugang zu einem Training zu ermöglichen. Meistens wählten die Arbeitgeber Lehrlinge aus der näheren Umgebung des Betriebs aus, weil ihnen so besser gewährleistet schien, dass die Arbeitnehmenden regelmässig zum Training und später zur Arbeit erscheinen würden. Auch die Vergütung von Transportkosten entfiel dadurch.

Da grössere Unternehmen meist in periurbanen und urbanen Gebieten angesiedelt sind, war es besonders schwierig, arbeitslose Jugendliche aus ländlichen Gebieten einzubeziehen. Wegen zu hoher Lebenskosten in der Stadt bestand die Gefahr, dass sie die Ausbildung abbrechen würden. Erfreulicherweise waren auch einige Arbeitgeber bereit, benachteiligten Jugendlichen und solchen aus ländlichen Gebieten eine Unterkunft zur Verfügung zu stellen. Diese Massnahme zahlte sich aus, da gerade

diese Jugendlichen besonders zufrieden waren und nach dem Training im Unternehmen weiterarbeiteten.

Andere Arbeitgebende hingegen fühlten sich nicht zu solcher Unterstützung verpflichtet und verwiesen auf gönnerbasierte Projekte. Sie waren generell skeptisch und befürchteten, die Jugendlichen würden Material vergeuden oder die Fachkräfte im Betrieb wegen zusätzlicher Coaching-Aufgaben von ihrer Arbeit abhalten.

Das Ausbildungsprogramm folgte grundsätzlich den Inhalten der nationalen Lehrpläne. Zwar sind diese Lehrpläne häufig veraltet und berücksichtigen die spezifischen Branchenanforderungen oft zu wenig, aber ihre Verwendung in der Ausbildung war die Voraussetzung dafür, dass die Absolventen am offiziellen Fähigkeitstest teilnehmen durften und bei Bestehen ein Zertifikat erhielten. Die Betriebe vermittelten zusätzliche, für die Branche wichtige Bildungsinhalte.

Der praktische Teil der Ausbildung war in den meisten Fällen relevant und gut aufgebaut. Die Lernenden profitierten von einem formelleren Arbeitsumfeld sowie höherer Sicherheit am Arbeitsplatz (Schutzkleidung, geregelte Arbeitszeit, teilweise Unfallversicherung) als in einer traditionellen informellen Lehre sowie einem Arbeitsvertrag.

Ob eine Ausbildung erfolgreich ist, hängt stark vom Engagement der Arbeitgebenden und Berufsverbände ab. Es ist wichtig, Arbeitgeber zu finden, welche in die Berufsbildung investieren möchten, sie zu unterstützen und ihnen aufzuzeigen, dass ein gutes Ausbildungsmodell den Gewinn ihres Unternehmens steigern kann. Größere Unternehmen sind diesbezüglich offener als kleine, weil sie verstärkt erkennen, dass faire Anstellungsbedingungen längerfristig die Produktivität erhöhen können. Lobbyarbeit und Verhandlungen mit der Regierung sind ebenfalls Teil einer Strategie, welche die Verbesserung der Voraussetzungen für formelle Ausbildungen in Zusammenarbeit mit dem Privatsektor zum Ziel hat.

Armut verursacht für Menschen nicht nur materielle Entbehrungen, sie beraubt sie auch ihres Selbstvertrauens und Selbstwerts. Berufliche Bildung kann auf beiden Ebenen ein Weg aus der Armut sein. Ob sich Abgänger einer Berufsausbildung für die Selbstständigkeit oder für eine Anstellung im In- oder Ausland entscheiden: Mit praktischen und relevanten beruflichen Fähigkeiten werden sie auf dem Arbeitsmarkt mit Sicherheit einen Vorteil haben.

Anmerkungen

¹ Central Bureau of Statistics, 2008.

² Sijapati, 2014.

³ Internationale Arbeitsorganisation (ILO), 2010.

⁴ Weltbank, 2016a.

⁵ Unterbeschäftigung im ILO-Konzept ist das partielle Fehlen von Arbeit, und damit sind Unterbeschäftigte eine Untergruppe der Erwerbstätigen. Zu den Unterbeschäftigten werden im ILO-Konzept Erwerbstätige gezählt, die zeitlich mehr arbeiten wollen, also zum Beispiel ein geringfügig Beschäftigter, der eine Vollzeitstelle anstrebt (Bundesagentur für Arbeit, 2016).

⁶ Parajuli, Shakya, 2012.

⁷ Internationale Arbeitsorganisation (ILO), 2010.

⁸ https://assets.helvetas.org/downloads/results_based_financing_implementation_guide.pdf.

⁹ Hollenbach et al., 2015.

¹⁰ Development Vision – Nepal (P.) Ltd., 2013.

¹¹ Ebd.

¹² Weltbank, 2016b. Asian Development Bank, 2016.

¹³ Internationale Arbeitsorganisation (ILO), 2010.

Literaturhinweise

- Abmed Ali, Chakravarty Shubba, Lundberg Mattias, Nikolov Plamen*: The Role of Training Programs for Youth Employment in Nepal: Impact Evaluation Report on the Employment Fund. World Bank, Washington, 2014.
- Asian Development Bank*: Nepal Economy (3.2.2016). <http://www.adb.org/countries/nepal/economy> (Zugriff: 3.2.2016).
- Bundesagentur für Arbeit*: Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit (28.2.2012). In: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Arbeitslosigkeit-Unterbeschaeftigung/Arbeitslosigkeit-Erwerbslosigkeit-Nav.html> (Zugriff: 8.3.2016).
- Central Bureau of Statistics*: Labour Force Survey. Government of Nepal, Kathmandu, 2008.
- Development Vision – Nepal (P.) Ltd.*: Tracer Study of Employment Fund Supported Training Graduates of 2011. Kathmandu, 2013.
- The Diplomat*: The plight of Nepal's migrant workers (11.8.2014). <http://thedi diplomat.com/2014/08/the-plight-of-nepals-migrant-workers> (Zugriff: 24.1.2016).
- The Economist*: Aid and corruption in Nepal: Low road through the Himalayas (31.5.2011). In: <http://www.economist.com/blogs/banyan/2011/05/aid-and-corruption-nepal> (Zugriff: 21.1.2016).
- Hollenbach Pia, Jaggi Annabelle, Müller-Böker Ulrike, Seithel Summa, Lohani Jeevan Raj, Bhetwal Barsha, Prasad Upadhyay Uttam, Upreti Kamana*: Employment Fund Nepal: Qualitative Impact Evaluation Report. Helvetas Swiss Intercooperation/University of Zurich/RIDA Nepal, Zürich, 2015.
- Internationale Arbeitsorganisation (ILO)*: Labour and Social Trends in Nepal. International Labour Office (ILO), Country Office for Nepal, Kathmandu, 2010.
- Ministry of Finance*: Economic Survey Fiscal Year 2011/12. Ministry of Finance, Kathmandu, 2012.
- Parajuli Mahesh Nath, Shakya Rabi*: Resource Need Assessment for Technical and Vocational Education and Training (TVET) Sub-Sector in Nepal. Ministry of Education, Kathmandu, 2012.
- Sijapati Bandita*: Enhancing Employment-Centric Growth in Nepal. Situational Analysis for the Proposed Employment Policy Government of Nepal. International Labour Organisation, Kathmandu, 2014.
- Weltbank, 2016a*: Poverty and Equity Country Dashboard Nepal (1.2.2016). <http://povertydata.worldbank.org/poverty/country/NPL> (Zugriff: 1.2.2016).
- Weltbank, 2016b*: Data GDP growth (annual %) (1.2.2016). <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG/countries/NP?display=graph> (Zugriff: 1.2.2016).