د افغانستان اسلامي جمهوریت

د لوړو زده کړو وزارت

الفلاح د لوړو زده کړو خصوصي مؤسسه

د حقوقو او سیاسي علومو پوهنځی

د کار حقوق

استاد: شمس الهدیٰ (شمس)

سمستر: دریم

کال : ۱۳۹۳ هـ ش

د تدريس طريقه:

دسمستر په جريان کی به د لاندی ميتودنو څخه استفاده کيږی

۱ـلکچر ۲ـسلايدونه ۳ـمناقشه ۴ـسوال او ځواب ۵ـگروپی کار ۶ـمشاهدات

د کريد تونو تعداد (۱۶)

د مضون اهدف او موخی:

نومړی مضون د لاندی اهداف دلاسته راوړلواو پوهيد لو لپاره لوستل کيږی

د کار د حقوقو هدف او موخی

۱ – د کارکوونکو د کار د اړيکو تثبيتول، تنظيمول او ټينګښت

۲ – د کار د مساوی حق تامينول او د کارکوونکو له حقوقو څخه ساتنه

۳ – د کارکوونکو د ژوندانه د مادی، ټولنيزی او فرهنګی سطحی د لوړتيا لپاره د کار او توليد د سازمان ورکولو ښه کول، د کار د لاسته راوړنو وده د کار له بشری ځواک او سرچينو څخه معقوله ګټه اخيستنه. د کار او توليد د انضباط ټينګښت د مترقی معاش او مزد او ټوليزو تاميناتو او د سيستمونو تعميمول.

۴ – د کار او توليد دادارى د کارکوونکو او مسولينو د حقوقو او مکلفيتونو تثبيتول د کار د ساتنی ، د ملی اقتصاد د ودی او ټينګښت لپاره د مهارتونو او ظرفيتونو پرلپسی لوړول او پرمختيا.

۵ – د کار او توليد په ټولو برخو کی د قانونيت تعميمول او په کار يوالی د اړوندو تقنينی سندونو يو شان تطبيقول

۶ - د کار موندنی د خدمتونو د وړاندی کولو د اسانتياوو برابرول.

سریزه

حقیقت دادی چه انسان ټولنیز مخلوق دی په اجتماع کی ژوند کوی مجبور دی چه چا ته څه ورکړی او یا د چا څخه څه واخلی ، زیار او کوشش کوی تر څو هر څوک د خپل توان او طاقت په اندازه داصولو او قواعدو لاندی په دی برخه خپلی اړیکی قایمی کړی او د خپل ژوند د تیرولو د پاره کار کوی .

هره یوه ټولنه کی د ټولنیزی پدیدی اخلاقی قواعدو او سنتی اموراتو په لرلو سره د ټولنی وګړو په رفتار او هم د افرادو په څرنګوالی باندی حاکمیت لری.

حقوقی قواعد و تر څنګ یو لړ رسمی او ځانګړی ضوابطو او قواعد موجود دی چی د ټولنی حاکم قدرت څخه منشا اخلی او د ټولنی هر وګړی د نوموړو قواعدو په رعایت کولو باندی ملزم دی.

دا یو څرګند حقیقت دی چی د افرادو ځانګړی نیرو او د کار قوی څخه باید ګټه واخیستل شی خو کله چی په لومړنی انسانی او بشری ټولنو کی د برده ګی نظام حاکمیت درلوده او د برده او اجیر څخه په ډیر شدت سره د ستم او سو استفادی ګټه پورته کیدله او انسانی استثمار مروج وه او د جنس، رنګ، قوم، نژاد او نورو مختلفو اجتماعی سیاسی غیر عادلانه تفاوتونه په نوموړی ټولنه کی شتون درلوده.

د کار د حقوقو څخه هغه وخت مستقیما فایده واخیستل شوه چی کله په ۱۸ میلادی قرن کی اروپا د یو لوړ بدلونونو او تحولاتو سره مخامخ شوه چی د ازادی غوښتونکو افکار او د انکشاف او لیبرالیستانو د نظریاتو رشد او د صنعت رامنځته کیدلو په نتیجه کی په انسانی اجتماعی اړیکو باندی ډیر تغیر او بدلون راوسته چی د اطرافی سیمو زرا عین او کلیوال د فابریکو او کارخانو او صنعتی مراکزو خواته راوستل.

لومړی فصل

د کار د حقوقو عمومی پیژندنه

لکه څرنګه چی مخکی ورته اشاره وشوه د کار حقوقو پیژندنه د نړی د حقوقی سیستمونو په نظر کی نیولو سره دانشمندان ډول ډول تعریفونه کړی دی.

لومړی مبحث: د کار د حقوقو تعریف:

د کار حقوق د هغو حقوقو څخه عبارت دی چی د وګړو په انفرادی او جمعی روابطو اړیکو باندی نظارت کوی او د هغی کنترول تنظیموی.

یا په بل عبارت د کار حقوق عبارت د هغو قواعدو او پرنسیپونو څخه دی چی د کارګر او د کارفرما تر منځ اړیک او روابطو باندی حاکمیت لری او د ترتیب دنده یی اجرا کوی.

یا په بل عبارت د کار حقوق هغه مقررات دی چی د کارګرو او کارفرما په اړیکو باندی حاکم وی په داسی روش او طریقه باندی چی د کارګر او کارفرما د اوامرو په اساس کار سرته ورسول شی.

دوهم مبحث

د کار د حقوقو موضوع

دا یو څرګند حقیقت دی چی په هر یوه ټولنه کی ډیر وګړی شتون لری چی په خپلواکه توګه سره د بل شخص د ارادی پرته ځینی کارونه اجرا کوی لکه په محاکمو او قضا کی مدافع وکیلان، طبیبان او یا هم د ځمکو خاوندان چی خپله ځمکه کشت او زرعه کوی او داسی نور اشخاص چی د شغل او پیشی او صنعتی اتحادیو ګډونوالان چی اصولا دغه وګړی د کار حقوقو او قانون په چوکاټ کی د مطالعی او بحث لاندی نه نیول کیږی.

بلکه هغه وګړی چی خپل بدنی او فکری انرژي او قوت او د کار نیرو د بل شخص په واک او اختیار کی ورکړی که دغه اشخاص طبعی(حقیقی) او یا هم حکمی وګړی وی له دی امله ویلی شو چی کارفرما هغه شخص دی چی دکار وسایل او سرمایه درلودونکی دی او کارګر ته د مزد په مقابل کی دکار د اجرا دستور ورکوی نو دغه ډول کارګران او کارفرمایانو اړیکی د کار په ساحه کی د کار د حقوقو د مطالعی او بحث لاندی دی.

نو ځکه ویلی شو چی د کار حقوقو موضوع د فردی اړیکو تر څنګ د جمعی روابطو څیړل دی چی د هیوادونو د اجتماعی، اقتصادی، سیاسی او نورو مختلفو برخو کی د بحث لاندی نیول کیږی .

دریم مبحث

د کار تاریخي سیر

د کار کولو مفکوره ډېره وړاندې پیدا شوېده او د انسان له پر مختګ سره یې ترقي وکړه، خو انساني نظریې دغې مفکورې ته په داسې شکل پاملرنه وکړه، چې بېلابېل شکلونه یې اختیار کړل، او هغه د کار په ارزښت او ساحې پورې تړاو لري.

الف: په پخوانیو مدنیتونو کې د کار مفهوم:

پخواني مدنیتونه چې تر اوسه پورې یې یولړ شواهد موجود دي، له کومې تشیا څخه نه دي رامنځته شوي، بلکې د یو شمېر انساني کارونو په پایله کې راښکاره شوې ده. د بېلګې په توګه، پخواني مصري مدنیت څېړونکو ښودلې، چې رسمي مدنیت د کار شروع وکړه او دا ټولو برخو کې شامله وه، که هغه په بزګرۍ پورې تړاو لاره چې هغه مهال دا کار د نورو په پرتله اسان وو، او که یې په صنعت پورې تړاو لاره په تېره د ښیښې، سمتو، لرګیو او وربېښمو صنعت. مګر د بابل مدنیت بیا خپله پاملرنه ښکاره کړې وه، که څه هم دغه مدنیت یو له هغو لړو مدنیتونو څخه وو چې د کارګر مزدوري او د تولیداتو نرخونه یې معلوم کړي وو، خو د دغو مدنیتونو د کوښښونو سره سره د کار اندازه او مفهوم نه وو معلوم، او نه د هغه قدر او احترام کېده. البته د کار ارزښت او قیمت هغه مهال څرګند شو چي کله اسماني ادیان راغلل او خلکو ته یې د کار ارزښت او قیمت په بشپړه توګه څرګند کړ.

ب: په منځنیو پېړیو کې د کار مفهوم:

په اروپا کې د فیوډالي نظام په موده کې (چې په زراعت ولاړ وو) او بیا د سرمایه دارۍ نظام پر مهال (چې په صنعت یې اتکاء کوله او له ظلم څخه به په کې کار اخیستل کېده تر دې چې یو شمېر کسان به پرته لدې نه چې د هغوی د ضروریاتو او حالت سره سمون وخوري، او پرته له دې نه چې د هغوی مزد او وخت د کار سره برابر وي) توظیفېدل، چې دغه کړنې په ټولنیز ژوند ناوړه اغیزه وکړه او ځان سره یې بدې پایلې زاوزېږدولې.

د يادوني وړ ده چې د تاريخ په اوږدو کې کارګرانو د خپل حقوقو او مصالحو د خوندي ساتلو پخاطر زياتې هڅې وکړې، دوی په منځنيو پيړيو کې په انګلستان کې انقلاب پز مخ بوت، او غوښتنه يې کوله چې د دوی مزد بايد زيات شي، او په وضيعت کې بدلون راشي. د دوی يو مشهور قايد، ګول بول، پخپله مشهوره مقاله کې چې د خلکو تر منځ يې د عدالت غوښتنه کوله وويل: (کله چې ادم او هوا پيدا شول نو چا يې مشري کوله؟)

ډېر ځله کارګرانو د خپلو تقليدي حقوقو غوښتنه کوله، د بېلګې په توګه د انګلستان کارګرانو يوه ستره شخړه د (تسييګ) حرکت په نوم پيل کړه، چې په پايله کې يې هغه ځمکې چې د عامه املاکو څخه وې خاصو املاکو ته وګرځولې.

په انګلستان کې په ۱۸۳۳م کال کې د هغه هېواد قانون څرګند کړ، هيڅ ماشوم چې عمر يې تر نهو کلونو څخه ټيټ وي نشي کولای چې کار وکړي، او هغه ماشومان چې د ۹ او ۱۳ کلونو تر منځ يې عمرونه وي د هغوی ورځنی کار به د دولسو ساعتونو څخه نه لوړيږي.

په حقيقت کې د کارګرانو حقوقو، بشري حقوقو ته يو اضافه شی وروبانبه. نو پدې اساس د کارګرانو د حقوقو مفکوره اتلسمې ميادي پېړی ته غزيږي، په کوم وخت کې چې د کارګرانو ټولنه جوړه شوه. او دوی خپل نماينده ګان وټاکل. چې دغه کار د صنعت په ډګر کې يو نوی فصل وو، او کارل مارکس د کارګرانو د حقوقو د غوښتنې تر ټولو زيات دفاع کوونکی وو. د ده فلسفه او اقتصادي نظريه د کارګرانو په قضاياو راڅرخي. نوموړي څرګنده کړه، چې سوسيالستي نظام يو ګټور او داسې نظام دی چې مشري يې کارګران کوي. نو پدې اساس د سوسيالستي مفکورې حرکتونه کوم چې د کارګرانو د حقوقو مدافعين ځانونه بولي د مارکس د نظرياتو څخه متاثر دي. بيا په ۱۹۱۹ کال کې د کلګرو ملتونو په چوکاټ کې د کارګرانو د حقوقو څخه د دفاع پخاطر د کار نړيوال سازمان جوړ شو، چې نوموړی سازمان بيا د ملګرو ملتونو د سازمان په اداره کې راغی، او دغه سازمان خپله د کارګرانو په حقوقو ټينګار کاوه.

ج: د فرانسې د انقلاب پر مهال د کار مفهوم:

د فرانسې انقلاب د ځان سره يو لړ مبادي راوړي لکه ازادي، مساوات او داسې نو. د دغه انقلاب په لومړۍ ماده کې راغلی چې: ټل خلک آزاد پيدا شوي، آزاد به اوسيږي او په ټولو حقوقو کې يو برابر دي.

په څلورمه ماده کې په ازادۍ ټينګار شوی او وایی چې: (ازادي عبارت له هغه قدرت څخه دی چې هر څوک هغه سرته ورسوي چې په توان کې پوره وي، په دې شرط چې نورو ته پکښې ضرر ونه رسوي).

د دغې مفکورې څخه د کار د ازادۍ مفکوره رامنځته شوه او په اړوند يې د فرانسې انقلاب چټک اجرات ترسره کړ،لکه د طوايفي نظام الغاء، د کار د ازادی تاسيس چې دغه قرار په (۱۷۹۱) کال کې صادر شو، په دې کې راغلي وو: (هر شخص د خپل کار يا دندې په سرته رسولو کې ازاد دی).

د صنعتي انقلاب په پرمختګ، د ماشی الاتو په خپرېدو او د مطلقې ازادی په چوکاټ کې په ډله ايزه توګه بېکاري رامنځ ته شوه، او خلک د سختو اقتصادي او ټولنيزو حاجتونو د فشار لاندې دې ته اړ شول، چې ټولو هغو تاسفې (غمګين) شرايطو ته غاړه کېږدي، چې د شرکتونو څښتنانو به وضع کول، او د خپلو منافعو د تحقق په خاطر به يې پر خلکو خپله باداري چلوله. د دغو کړنو په پايله کې په مزد، مالي او اجتماعي ضمانتونو کې بې کچې ټيټوالی رامنځته شو، د مسلکي کارګرانو د اړیکو استقرار کمزوری او ضعيف شو.

د کارګرانو د ژوند دغه ناورين حالت، بيا د هغوی د علمي او فرهنګي کچې لوړوالي او سياسي پوهې هغوی دې ته اړ کړل چې په پټه نړيوال مجالس تر سره کړي، تر څو د خپل حالت د بهبود او د ژوند د مادي وضعې د ښه والي اواز اوچت کړي، او هم د خپلو حقوقو د لاسته راوړلو پخاطر له ټولو وسايلو څخه کار واخلي، که څه هم هغه د جګړې پړاو ته ورسيږي.

څلورم مبحث - په معاصره اقتصادي مفکوره کې د کار مفهوم:

د پورتنيو ناوړه حالاتو او ناسمې وضعې په پايله کې د کارګرانو ترمنځ د تعليم د خپرېدو روحيه، او د سوسيالستي مذاهبو د انتشار مفکوره راټوکېده. ځکه اقتصادي مفکوره که هغه سرمايه‌دارې وي او که سوسياليستي پدې متفق ده، چې د توليداتو بنسټيز مصدر او د شتمنيو او ثروت اساسي لامل کار يا عمل دی، ځکه انسان له همدې څخه ګټه لاسته راوړي. مګر د دې سره سره چې د کار په ارزښت يې اعتراف کاوه بيا يې هم له کارګرانو سره انصاف نه کاوه، هغوی ته يې د کار د ارزښت په پرتله نيم ارزښت هم نه ورکاوه، همدغو کړنو د پانګوال نظام په ټولنيز ژوندون او ټولنه کې طبقاتي ژوند رامنځ ته کړ، چې يوه طبقه يې مالک او واکمنه وه، او بله يې مزدوره او بې وزله وه. دا راز سوسيالستي مفکوره هم همدغه ارزښت کار ته ورکوي. خو د پانګه وال نظام څخه په دې کې توپير لري چې د دغه

کار په عوض کې کارګر ته څومره مزد ورکوي، دغه مفکوره پدې اند ده چې کارګر باید په بشپړه توګه د خپل کار د عایداتو څخه استفاده وکړي، او دا پدې اساس چې کارګر د تولیداتو بنسټیز عنصر دی او په سرمانه داري نظام کې چې کومه توزیع کېږي دا په واقعیت کې د کارګر د کوښښ او زیار څخه غلا ده.

مګر که واقعیت ته وګورو نو دغه مفکوره په عملي ډګر کې یو شمېر ستونزې راولاړوي چې تر ډېره بریده دا د کار په نوعیت، دادنګه به مساویانه توګه د خپل کار څخه استفادې پورې تړاو لري. خو دغه فرموله د یو شمېر هغو کارګرانو حق له تلف سره مخ کوي چې مسلکي وي او د لوړو تولیداتو په تولید کې ځانګړي مهارتونه لري.

دوهم فصل

د کار د حقوقو منابع

د ځینو پوهانو له نظره د کار د حقوقو منابع او سرچینې عبارت دی له داخلی او خارجی منابعو څخه خو ځینو نورو د کار حقوق منابع د اصلی او فرعی سر چېنو په حیث پیژندلی دی.

لمړی مبحث: دکار د حقوقو داخلی منابع

دکار د حقوقو د داخلی منابعو دپیژندلو لپاره لازمه ده چې دغه منابع په دوه برخو وویشو لمړی اصلی منابع او دوهم فرعی منابع.

لمړی پراګراف- اصلی منابع : عبارت د هغو سرچینو څخه دی چې د کارګر او کارفرما پر اړیکو نیغ په نیغه بلا واسطه وارده وی او هر یوه د طرفینو ته او یا هم دریمګړی اشخاصو حقوقی اثار تولیده وی او محاکم کولای شی چې نوموړو منابعو څخه د استناد په توګه استفاده وکړی.

یا دا هغه قواعد او مقرارت دی چې د یو هیواد کارګر او کارفرما په روابطو باندی حکومت وکړی او مستقیم پایله نړیوالو او ضوابطو ته راجع نه شی.

ا: اسلامی شریعت: په ټولو اسلامی هیوادونو کی د اسلامی شریعت احکام او دلایل د هر څه نه وړاندی د ټولو بشری منازعاتو او حقوقو ساتونکی دی.

اسلامی شریعت د کار دساحی او د کارگر او کارفرما د حقوقو په اړه پوره تفصیلی احکام وړاندی کړی چی په راتلونکی درسونو کی به ورته اشاره وکړو. انشاالله

۲: قوانین : د کار حقوقو په اسلامی هیوادونو کی دوهمه اساسی منبع قانون دی چه لمړی د هر هیواد په اساسی قوانینو کی ترینه ذکر کیږی او وروسته د هغی تفصیل په نورو قوانینو کی کیږی .

الف: اساسی قانون: هغه هیوادونه چی د لیکلی مدون قانون څښتنان دی د یو دولت ټولو قوانینو په راس کی د نظام د کلی سیاستونو اهداف او د کار او کارگرو حقونو پوری اړونده موضوعات په اساسی قانون کی د بحث لاندی نیسی.

معمولا د هیوادونو اساسی قوانینو کی د موضوعاتو په هکله یوازی اشاره په جزی شکل سره شوی وی جی بیا د نورو فرعی او عادی قوانینو په ذریعه سره تفصیل او تشریح صورت نیسی.

د کار د حقوقو په هکله د لومړی ځل دبلژیک هیواد ۱۹۱۷ کال د فروری په ۵ نیټه اساسی قانون وه چی په ۱۲۳ مادو کی د کار د حقوقو په هکله یادونه شوی لکه د ورځی د کار د ساعتونو ټاکل ، د اجباری کار ممنوع والی، د تبعیض منع، د کار او شغل انتخاب او انفرادی او ټولنیزو قراردادونو او د اشخاصو نورو برخو پکی کتنه شوی وه پدی ډول سره لاتینی امریکا اساسی قانون چی په ۱۹۱۹ کی د المان د وایمارد اساسی قانون څخه الهام اخیستی وه په ډیر ځلگی توگه سره د کار د حقوقو څخه یادونه کړی وه، او هم د ۱۹۸۵ کال دفرانسی د پنځمی جمهوری دوری اساسی قانون چی د کال ۱۹۴۶ د څلورمی دوری اساسی قانون مواد یی تاید کړی وه، او ددی یادونه پکی شوه وه چی ((هیڅوک نه شی کولای چی د قومی، ژبنی، نژادی، عقیدوی او یا هم د دینی باوریو له مخی مقرر کړی او هر څوک کولای شی چی د خپلو حقوقو او گټورو فعالیتونو څخه د قانون په رڼا کی دفاع او گټه اخیستنه وکړی او هم په دی قانون کی ټولیز تامیناتو او عامه سرایت ته اشاره شوی وه.

په دی ډول سره د هندوستان هیواد ستری محکمی له خوا په کال ۱۹۸۲ د ستمبر ۱۸ کی د یوی بریکړی د اعلان به تر څ کی ښکاره کړه چی د کار قانون داساسی قانون د مهمو موضوعاتو څخه شمیرل کیږی او که چیری د کار حقوقو څخه حکمی او یا هم حقیقی اشخاصو سرغړونه وکړی نو د هیواد د لوی څارنوالی کولای شی چی د ټولنی د عمومی مصالحو د ساتنی په منظوری قضایاو ته رسیده گی وکړی او هم یی زیاته کړه چی د اجوری او مزد د حداقل ټاکل، د مساوی مزد او اجوری حق، د کار پیل، د عمر ټاکل، د

اجباری کار ممنوعیت او داسی نورو مهمو کاری حقوقو په هکله یی حکمونو او قراردادونه صادر کړه.

د افغانستان د انتقالی اسلامی دولت د ۱۳۸۲ کال اساسی قانون ۴۸ ماده وایی:

((کار د هر افغان حق دی د کار د ساعتونو ټاکل، با معاشه رخصتی، د کار او کارگر حقوق او له هغو سره نوری مربوطی چاری د قانون د لیاری تنظیمیږی د قانون د حکمونو په حدودو کی دکار او کسب انتخاب ازاد دی.))

په دی توګه د افغانستان اسلامی شاهی دولت د ۱۳۴۳ کال اساسی قانون ۳۷ ماده وایی: ((کار د هر افغان حق او د غاړی فرض دی چی د کولو وس یی ولری))

د کار د تنظیم لپاره چی کوم قوانین جوړیږی د هغو لوی هدف یو داسی مرحلی ته رسیدل دی چی د کاریګر د بیلو بیلو ډولو حقونو او ښیګړی پکی خوندی شی د کار مناسب حالات راپیدا شی او د کاریګر اووو کارفرمایانو تر منځ روابط په عادلانه او پرمخ تللی ډول تنظیم شی.

د کار او کسب غوره کول په هغو شرایطو کی دننه چی قانون ټاکلی دی ازاد دی.

۳ – عادی قوانین: عادی قوانین د هغو پریکړو او تصامیمو څخه عبارت دی چی د هیواد د اساسی قانون په چوکاټ کی وضع شی نو ځکه د کار حقوق په هیوادونو کی د مختلفو مصوباتو او تصامیمو د پراګندګی په ډول سره وی او نور یی بیا د پوره واحد قانون د کا قانون په شکل موجود وی.

د هر هیواد پارلمان د ((ولسی جرګی او مشرانو جرګی)) د تقنین د کمیسون له خوا د ډیر دقت او کتنی وروسته تصویب او بیا جمهور ریس یی توشیح کوی او تنفیذ حیثیت غوره کوی.

لکه د افغانستان مدنی قانون د تجارت اصولنامه ده جزا د قانون او لازمی مدنی او جزایی شکل قوانین او هم دکار قانون د بیم قانون د بهرنیو اتباعو د استخدام قانون بهر ته د افغان کارګر اشخاصو لیږلو قانون او داسی نو قوانین چی د کار د حقوقو په هکله تصویب او توشیح شوی دی.

د افغانستان مدنی قانون د ۴۹۷ مادی څخه تر ۷۵۷ مادی پوری ټول عقود او یوه اړخیزه اراده یی تشریح او توضیح کړیده.

دوهم پراګراف- فرعی منابع:

د هغو سرچینو نه عبارت دی چه ددی نه نیغ په نیغه استفاده نه کیږی ولی په غیر مستقیم توګه تری ګټه اخستله کیږی. چه په لاندی ډول دی

۱– قضایی رویه: په زیاترو هیوادونو کی د محاکمو رایی او فیصلی او یا هم د نورو کارګری شوراګانو تصامیم د کار پوری اړونده دعواوو ته رسیده ګی کوی

ویلی شو هغه هیوادونه چی د عرفی حقوقی نظام څخه پیروی کوی لکه فرانسی چی د قضایی رویی څخه د ډیری پخوا زمانی راهیسی د موضوعاتو حل و فصل تر استفاده کوی.

خو هغه دولتونه چی د لیکلی قوانینو او حقوقو درلودونکی دی او د قوانینو په سر یو ځانګړی عالی دیوان د نظارت د تطبیق موجود وی لکه د ایران او افغانستان او دری نور هیوادونو د قضایی رویی ته دومره اهمیت په موضوعاتو کی نه ورکوی ځکه ځانګړی اداری محاکم کار د حقوقو څخه د راپیدا شوو د عواوو حل و فصل ته رسیده ګی کوی.

۲ . دکتورین : د کارګر او کارفرما او د کار د ساحی او چاپیریال اړونده حقوقو په هکله هغه برداشتونه، تفاسیر، لیکنی د استادانو، څیړونکو، قضاتو او نورو ذیدخلو اشخاصو چی د کارګر او کارفرما د حقوقو د طرز او فکر درلودنکی دی په غیر مستقمیه توګه د کار د حقوقو په تنوع او تفسیر کی مهم تاثیر لری او د زده کړی په وخت کی هغه انتقادات او وړاندیزونه چی د کار حقوقو په هکله د وخت او زمان او د ټولنی د شرایطو مطابق څرګند کړای شی د کار د حقوقو او د اصلاح، تکمیل تفسیر او تعدیل سبب وګرځی.

دوهم مبحث- د کار حقوقو خارجی منابع:

دکار د حقوقو د خارجی منابعو د پیژندلو لپاره لازمه ده چی نوموړی منابع په دوه برخو وویشو لمړی دوه اړخیزه او څو اړخیزه نړیوال پیمانونه دوهم نړیوال موازین او معیارونه

لمړی پراګراف - د دوه اړخیزه او څو اړخیزه نړیوال پیمانونه:

دا ډول پیمانونه د دوه یا څو دولتونو تر منځ د کار د حقوقو په ساحه کی لاسلیک کیږی. چه همدا تړونونه کولای شی د کار د حقوقو په برخه کی مهم نقش ادا کړی او په دی تړونونو کی وړاندی شوی شرایط کیدای شی د کار د قوانینو یو جز قبول شی .

دوهم پراګراف- نړیوال موازین او معیارونه :

د دوهم جهانی جنګ په درشل هم د کار بین المللی سازمان خپل فعالیتونو ته دوام ورکړ چی اوس د ملکرو ملتونو د تخصیص سازمان په توګه د کار په ساحه کی د کارګر او کارفرما د حقوقو په تامین او تضمین په هکله فعالیتونه کوی.

د کار نړیوال سازمان په کال کی یو ځل د یوی میاشتی په اوږدو کی غونډه کوی چی ۱۸۰ هیوادونه د څلورو نماینده ګانو د دولت، کارګر، کارفرما په ګډون د فشارو نماینده ګانو په څیر د سازمان په غونډه کی شرکت کوی.

د کار بین المللی سازمان پریکړی او تصامیم د حاضرو غړو دوه پر دری اکثریت سره کیږی او هم مقاوله نامی او توصیه نامی پدغه کنفرانس په تصویب باندی رسیږی چی په مستقیم او غیر مستقیم ډول سره د عضوه هیوادونو قوانین او مقررات د تاثیر لاندی راولی چی تر اوسه پوری نوموړی سازمان (۱۸۰) مقاوله نامی څخه زیات او (۱۹۰) توصیه نامو څخه زیات په تصویب باندی رسولی دی د کار بین المللی سازمان دفتر لخوا د کار د مقرراتو او شرایطو مطابق فنی او اموزشی مرستو کومکونه د هیوادونو سره کوی.

باید وویل شی چی د لومړی جهانی جنګ څخه مخکی د کار نړیوال سازمان د ایجاد تفکر موجود وه چی د کار د حقوقو په هکله عام الشمول مقررات وضعه شول چی په دی لړ کی متعدد او د زیاتو هیوادونو تر منځ نړیوال کنفرانسونه وشول چی لومړی نړیوال کنفرانس په کال ۱۸۹۰ د ۱۴ هیوادونو د اروپا د برلین په ښار کی دایره شو چی د کار د شغل لپاره یی د حداقل عمر ټاکل او هم په معادونو او ذخایرو کی د کار شرایط ټاکل د ماشومانو او ښځو د کارمحدودوالی او د اونی د رخصتیو او داسی نورو کاری حقوقو یادونه او پریکړی تر سره شوی.

په کال ۱۸۹۷ په بروکسیل کی او بیا په کال ۱۹۵۵ کی په پاریس کی او په کال ۱۹۵۱ د سویس د بال په ښار کی او په ۱۹۰۵ ــ ۱۹۰۶ ــ ۱۹۱۳ کلونو کی د سویس مرکز برن کی نړیوال کنفرانسونه د کار د حقوقو په هکله تشکیل شو.

چی په نوموړو کنفرانسونو کی د کار او کارګر د حمایی او ساتنی لپاره د یو نړیوال انجمن د ایجاد تاسیس وشوه.

د لومړی نړیوال جنګ په اوږدو کی امریکایانو او اروپایانو کوشش وکړ چی د کار د نړیوال سازمان رامنځته کړی به اخر کی وړاندیز وشو چی د وارسا د سولی د قرارداد په متن کی دیو فصل د کار د شرایطو لپاره ځانګړی شی او د نوموړی قرارداد په دیارلسم فصل کی د کار د نړیوال سازمان د لومړی جلسی شروع په کال ۱۹۱۹ کی واشنګټن کی وشوه چی د ۲۰ کلونو پوری د واشنګټن ښار د دغه سازمان مقرره خو د نړیوال جنګ د تهدید له امله د کاناډا مونټریال ښار ته انتقال شو او په کال ۱۹۴۱ کی په نیویارک ښار ته او ورپسی بیا د فلادلفیا ښار کی کنفرانسونه تشکیل کړه چی دغه کنفرانسونه د کار بین المللی سازمان په تاریخ کی د ځانګړی اهمیت څخه برخورداره دی ځکه د ا اعلامیه د کار د نړیوال سازمان د اهدافو اړونده او د سازمان د اساسنامی یو ضمیمه پکی نشر شوه کله چی په کال ۱۹۴۵ کی د ملګرو ملتونو سازمان تشکیل شو، نو د کار بین المللی سازمان د یو تخصیص ارګان او سازمان په توګه په فعالیت د ملل متحد په چوکاټ کی شروع کړه.

د کار نړیوال سازمان دری عمده رکنونه لری:

۱ – مدیره هییت: د دفتر اجراییوی کارونه کوی او د دولتونو او کارګرانو او کارفرمایانو نماینده ګان پکی شتون لری.

۲ – د کار د نړیوال سازمان د پریکړو او تصامیمو د اجرا ځانګه.

۳ – د کار د نړیوال سازمان کنفرانس چی په هر کال کی یوه غونډه کوی چی دعضوه هیوادو څلور نماینده ګان پکی ګډون کوی چی زیاتره شوری عضوه هیوادونه د کار د ساحی د کارګرانو او کارفرمایانو د حقوقو او هم د بین المللی کارګری اتحادیو د جوړولو او خپلواکی په هکله تعادلی او مصوبات په ۲۱۳ اراو سره تر سره کوی.

۱ – مقاوله نام(Convention): مقاوله نامی د کار د بین المللی سازمان هغه مصوبات دی چی د عضوه هیوادونو د دولتونو د نماینده ګانو له خوا لاسلیک شی او د هیوادونو نماینده ګان مکلف دی چی دغه مقاولی د ۱۲ میاشتو څخه تر ۱۸ میاشتو پوری د خپل هیواد د پارلمان د لاری په تصودیب باندی ورسوی که چیری د عضوه هیوادونو پارلمان تصویب نه کړی نو د عدم تصویب دلایل او عوامل روښانه کولو سره د کار بین المللی سازمان دفتر ته خبر ورکوی.

په کلنی غونډه کی د هر هیواد د نماینده له خوا د کار د حقوقو په هکله د خپل هیواد ګذارش وړاندی کوی او د ځانګړی ټاکل شوی کمیسون له خوا موضوع د څیړنی لاندی نیول کیږی.

۲ – توصیه نامی(Recommendation): د نوم څخه معلومیږی چی عبارت د هغو مصوباتو څخه دی چی توصیه دی او سفارشی جنبه او اړخ ولری او د تصویب لپاره د عضوه هیوادو دولتونو پارلمان ته استول کیږی چی په پارلمان د توصی نمای د ټول متن او یا هم د یوی برخی د رد او تایی صلاحیت لری.

توصیه نامی معمولا د کار د حقوقو اړونده جدید او پرمختللی شرایطو او حالاتو د ایښودلو په اړه وی چی تر اسوله پوری عضوه هیوادونو پکی کړه نه دی او د مقرراتو د اجرا غوښتنه تری کیږی.

توصیه نامی دمقوله نامی په پرتله د اجرا له حیثه په ټیټ قدرت لرونکی حیثیت کی واقع ده نو پدی منظور د دولتونو ملتونو څخه هیله کوی چی په اخلاقی لحاظ سره نوموړی توصیی نامی د اجرا لاندی ونیسی.

لکه په ۱۹۶۳ کال کی دکارګر د اخراج په اړه لومړی توصیه نامه وشوه او بنایی چی ۱۹۸۲ کی د تعادله نامی په ډول باندی په تصویب ورسیده.

توصیه نامه د مقاوله نامی یو مکمل اړخ دی چی د مقاولی سره همزولی په تصویب باندی رسیږی هر کله چی هیوادونه د کار د حقوقو څخه سرغړونه وکړی نو د کار بین المللی سازمان د تحقیق او څیړنی د کمیسون د غور وروسته موضوع نړیوال محکمی دیوان د حل او فصل په منظور استول کیږی.

دریم فصل

د کار د حقوقو اړیکه د نورو څانګو سره

دکار د حقوقو پوری اړونده قواعدو او مقرراتو د پراختیا په سبب او هم د کار د حقوقو ایجاد په نتیجه کی نوموړی حقوق د حقوقو د علم د تقسیم په اساس د کومو رشتو د جملی څخه دی په دی اړه حقوق پوهان مختلف او متفاوت افکار او نظرونه څرګند کړیدی.

ځینی حقوقدانان د کار حقوق د خصوصی حقوقو د رشتی او څانګی پوری اړوند شمیری او ځنی نور یی بیا د عمومی حقوقو پوری اړوند بولی خو په یوه ډله نور حقوق پوهان بیا د کار حقوق د اجتماعی حقوقو په چوکاټ کی حسابوی.

اول مبحث- د کار د حقوقو اړیکه د خصوصی حقوقو سره

د کار حقوق د خصوصی حقوقو د دوه څانګو یعنی مدنی حقوقو او د تجارت حقوقو سره ډیر نژدی اړیکی لری.

اول پراګراف: د مدنی حقوقو سره د کار د حقوقو رابطه:

د مدنی حقوقو څخه د کار حقوقو په لاسته راوړنه کی ډیره ګټه اخیستل کیږی او د کار اړونده قراردادونه د معوض عقودو څخه شمیر ل کیږی او هم کارفرما د کارخانی او فابریکی د یو خاوند په حیث د مالکیت د حقوقو او د هغی د اثارو څخه تر ټولو زیات د امتیاز څښتن دی.

د افغانستان د مدنی قانون (۱۴۸۱) ماده:

((د کار قرارداد داسی عقد دی چی دهغی په موجب د دواړو خواو څخه یو د یو شی په جوړولو یا دیو کار په کولو په موقتی یا غیر موقتی صورت د بلی خوا لپاره د اجوری په بدل کی تعهد کوی.)

د تجارت قانون د ۱۱۶ مادی له مخی:

تجارتی شرکتونه عبارت د څو کسانو له خوا اشتراک څخه دی چی په یوه یا متعددو موضوع کی د تجارتی معلامالتو د اجرا په مقصد پیدا کیږی.

په تجارتی شرکتونو کی دکارگرانو استخدام ډول د شرکتونو له منځه تلل او د کارگر او د شرکت د کار فرما د حقوقو او امتیازاتو په اړه تجارت قانون پوره مواد په بر کی نیولی دی.

نو ویلی شو چی د کار حقوق د خصوصی د عمومی حقوقو سره ډیره نژدی اړیکه لری چی د عمومی نظم د حمایی په منظور د کارگرانو او کارفرما تر منځ د قرارداد له مخی یو لړ امتیازاتو او مزایاو برخمن کیږی.

دوهم پراگراف: د کار حقوقو اړیکه د عمومی حقوقو سره:

په زیاتره هیوادونو کی د کار د مقرراتو د کارگرانو او کارفرما د حقوقو د کارموندنی او هم د کار د حقوقو پوری اړونده دعواوی او اختلافاتو په سر نظارت او کنترول دولت د عمومی نظم او امنیت د ساتلو په حدودو کی او هم امری قواعدو په رعایت کولو دنده اجرا کوی.

بی له شکه ورځ په ورځ د دولت مداخله او نقش د کار په حقوقو کی په ځانگړی توگه سره په هغو هیوادونو کی چی کارگری اتحادیی او کار سازمانونه موجود نه وی نو دولت د کار دحقوقو او بینادی اصولو د ساتنی لپاره لکه د کار حقوق، د کار د ازادی حق، د سازمانونو او اتحادیو د جوړولو او تاسیس د حقوقو څخه برخمن دی.

دریم پراگراف: د کار حقوقو رابطه د اقتصاد او سیاست له نظره:

دولتونه باید د اقتصادی اموراتو کی د مداخلی او گډون څخه وړاندی د کار د مسایلو او موضوعاتو په هکله باید یو لړ قواعد او مقررات وضع کړی.

د اقتصاد پوهانو په نظر د کار مقرراتو څخه په اقتصادی سیاست کی گټه اخیستل کیږی لکه ساعتونه د کار وخت ټاکل، د اونی رخصتی گانی، اضافه کاری او د کار دحقوقو اړونده نور مسایل او موضوعات د بحث لاندی نیسی.

دا یو څرگند حقیقت دی چی په بازار کی د اجناسو د نرخونو زیاتوالی ددی سبب کیږی چی دکارگرانو په مزد او اجوره کی هم زیاتوالی رامنځته شی.

د کار د مقرراتو څخه فایده اخیستنه د اقتصادی موخو په پلی کولو کی مهم رول لری د کار کولو نیرو او قوت د یو هیواد په اقتصادی پرمختګ باندی مستقیمه اغیزه لری او د اقتصادی برنامو په طرحه کولو باندی تاثیر وارده وی او هم د اجتماعی جزیاتو تنظیم ته ځانګړی توجه وشی.

څلورم فصل

کار حقوق په مختلفو نظامونو کی

اول مبحث : د کار حقوق په سرمایه داری نظام کی :

د مو ضوع د بنه پوهیدو د پاره مونږ کولای شو چه د سرمایه داری اقتصادی نظام د اصولو څخه یادونه و کړو او بیا مونږ کولای شو د هغوی د توضیح هدف ته ورسړو

د موضوع د بنه پوهېدلو لپاره مونږ کولای شو چې د سرمایداري رژیم د اصولوڅخه یادونه وکړو. او بیا مونږ کولای شو د هغوی د توضیح څخه هدف ته ورسیږو چې اصول یې په لاندی ډول دي:

١:ذاتي ملکیت:

دسرمایه داري رژیم لمړ ی اصل دادی چې (هر انسان ددې حق لري چي په خپل شخصي ملکیت کې د تولید وسایل وساتي ، اوهر څوک کولای شي له شخصي ملکیت او یا هم د تولید اتو له وسایلو سره تړاو لرونکی اسباب د ځانه سره وساتي)

یعنې هر څوک کارګر او هر څوک کولای شي چې کار وکړي او ځانته خپل ملکیت ولري.

٢: د ځاني ګټو محرک (خوځونکی) دپانګوال رژیم دوهم اصل دی :

هغه داچې د تولیدکار چا پیل کړی وي هغه خوځونکی او بنسټ اینودونکی ګڼلی شي ، او دعوایدولاسته راوړلولپاره یې کارولی شي. یعنې یواځې همدی ترې ګټه تر لاسه کولای شي.

۳:د حکومت د نه لاس وهنې کړنلاره:

دا د پانګوال رژیم دریم اصل دی او هغه دا چې حکومت باید د سوداګرۍ په لاروچارو کی هیڅ ډول لاس وهنه ونکړي.او له کومه خنډه پرته دوی خپل کار ته پریږدی،او بندیزونه پری ونه لګوی.د حکومت همدی کړنلارې ته(Laissez fair) وایی او دا په اصل کې د فرانسوي ژبې توری دی او غور چاڼ یې دادی ،چې کارګر خپلواک پرېښودل شي تر څو خپلی اقتصادی لارې چارې په ازاده توګه سر ته ورسوي.او حکومت دا حق نلري چې خلکو ته ووایي،چې دا کار کوئ، او دا کار مه کوئ،او یا هم ورته ووایي چې دا ډول سوداګري وکړئ،او دا ډول مه کوئ، له همدې کبله د دغه رژیم مخکښان وایي تر ټولو ښه حکومت هغه دی چې د کارګرو په کار کې لاس وهنه ونه کړي.

۴- فردي ازادي:

د سرمایه داري رژیم بل اصل دادی چې انسان باید فردي ازادي او اصالت ولري.یعنې ازاد او مستقل اوسی، او هیڅوک د ده په ملکیت کې مداخله ونه کړي. نو د پورته اصولو په اساس سرمایه داري رژیم د یو لړ انتقادونو سره مخامخ دی چې په لاندې ډول تشریح کیږي

په سرمایه داري رژیم انتقادونه:

۱- د ثروت زیاتوالی:

د سرمایه داری نظام یوه نیمګړتیا د ثروت زیاتوالی دی. یعنې په سرمایه داري رژیم کې انسان ازاد پرېښودل شوی تر څو ثروت پیدا کړي نو هغه څوک چې سرمایه دار دی ثروت یې په لاس کې دی، او غریب پخپل حال پاتې کیږي او سرمایه دار چې هر څه په غریب وغواړي کولای یې شي یعنې دواړه عرضه او تقاضه د سرمایه دار په لاس کې وي،پدې اساس د ټولنې یوه طبقه دسرمایه دار او بله طبقه غریبه طبقه د ډیرو ستونزو سره ژوند کوي.چې همدلته طبقات رامنځته کیږي او دا په داسی حال کې ده چې غریبه طبقه د ځان د ازادی لپاره په مبارزه لاس پورې کوي. خو د دې بر عکس د اسلام مبارک دین د سرمایداري رژیم بر عکس د اعتدال لاره غوره کړې ده، او په اسلامي اقتصادي نظام کې د دې لپاره چې په ټولنه کې غریبو خلکو سره مرسته او کمک شوی وي، نو باید مسلمانان یو بل ته ذکات ور کړي.

۲- دزور او جبر دخالت:

په سرمایه داري رژیم کې په کارګرانو باندې زور او ظلم وجود لري.ځکه چې هر څه د سرمایه دار په لاس کې وي. په سرماي داري رژیم کې بازار په ټیکه نیول کیږي، او بل څوک بیا حق نلري ،چې مداخله وکړي .نو په سرمایه داري رژیم کې بازار د یو سرمایه دار یا ثروتمند په لاس کې وي، او عامو خلکو ته زیاتې ګټې موقع نه ورکوي.

۳- اخلاقي انحطاط:(یاسقوط)

په سرمایه داري رژیم کې اخلاقي انحطاط وجود لري. یعنې سرمایه دار کولای شي چې د مشروع او غیر مشروع لارو څخه پسې پیدا کړي، او د دې هدف لپاره د غیر مشروع او غیر اخلاقي کارونو څخه استفاده کوي. مثال یوه کمپنی یو جنس تولیدوي ،نو د دې لپاره چې هغه وپلورل شي ،نو په هغه باندې د ښځو تصویرونه خپروي تر څو پدې وسیله هغوی زیاته کټه وکړي.

۴- د دین الغاء:

په سرمایه داری رژیم کی دین پرینبودل شوی، دلته سود،احتکار او داسی نورو ناروا لارو څخه د پیسو په لاسته اوړلو کی استفاده کیږی .د دین په اساس سود حرام دی ،ځکه چی د سود په صورت کی په مقابل شخص باندی ظلم کیږی ،او اسلام مبارک دین حکم کوی چی تاسو سود و نه کړئ.نو پورته توضیحاتو څخه دی نتیجی ته رسیږو چی په سرمایه داری نظام کی کارګر ته پوره حقوق نه ورکول کیږی او هغه هر وخت داستعمار لاندی وی.

دوهم مبحث - په سوسیالستی اقتصادی نظام کی د کارګر نقش

مونږ په سرمایه داری رژیم کی و لوستل چی اساس یی خانخانی وه ،او ټول واک به د خان او سرمایه دار په واک کی وو. چی وروسته خلک په تنګ راغلل او بیا په ۱۸ پیړی کی د ټو لو ګټو (مثالیت)په نامه یو تحریک جوړ شو، او څو فیصلی یی وکړی چی په لاندی ډول دی:

۱- په هر ښار کی باید د کارګرانو لپار ه ۴۰۰ یا ۵۰۰ کورونه جوړ شیږ

۲- ټول املاک باید د حکومت په لاس کی وی او فرد پکی مداخله ونه کړی یعنی دولت باید هرڅه په کنترول کی ولری.

۳- د دولت نه یی غوښتنه وکړه ،چی د ولس لپاره کارخانی او عام المنفعه ځایونه جوړ کړی، تر څو افراد پکی کار وکړی ، او هر چا ته په هره رتبه کی چی وی مزد ورکړل شی.

۴- ښځی باید شاقه کارونه ونه کړی، او په هغو کارخانو کی چی هلته سخت کارونه کیږی سهم وانخلی.

۵- ماشومان باید د شاقه او سختو کارونو نه وژغورل شی چی دا د سوسیالستی نظریی لمړی دوره وه.د سوسیالستی نظریی دوهمه دوره چی هغه د کارل ماکس له خوا منځ ته راغلی وو.کارل ماکس اصلاً المانی وو،اوپه ۱۸۱۸ کال په المان کی زیږیدلی وو.پلار یی وکیل وو،او غوښتل یی چی دا هم وکیل شی، خو دا یو متحرک شخص وو او وکالت یی قبول نکړ.هالنډ ته لاړ او هلته د سوسیالستی رژیم د جوړولو په هڅه کی شو ،مارکس څو مفکوری درلودی:

۱- مالونه باید دولتی شی ، یعنی د خلکو څخه باید مالونه واخیستل شی.

۲- د کمونستی مفکوری پلی کول.

دا دوره هم د سوسیالستی رژیم یو مهمه دوره وه ، یعنی د ۱۸۱۸نه ۱۸۸۶ کلونو پوری یی ادامه لرله او مارکس خپل نظر عملاً خلکو ته وښوده

د سوسیالستی نظریی دریمه دوره وه او د مارکس نه وروسته لینن د مارکس په لاره روان شو. ده هم هڅه وکړه چی سوسیالستی رژیم ته ترقی ورکړی ،هماغه وو چی په ۱۹۱۷ کال کی د اکتوبر په ۲۶ نیټه په مسکو کی سوسیالستی انقلاب رامنځته شو ، او ډیر خلک یی ددی مفکوری د پلی کیدو لپاره ووژل. لینن هم کوشش وکړ چی د مارکس نظریات عملی کړی چی پدی باندی کامیات شو.دا چی ولی خلکو سوسیالستی نظریی ته لبیک ووایی او قبوله یی کړه،د دی په خاطر چی دوی خلکو ته وعدی کولی چی مونږ عدالت راولو او خانخانی د منځه وړو،او ټولی سرمایی او دارایی به په یوشان ویشل کیږی ،خو په عملی میدان کی هغه شان چی دوی خلکو سره وعدی کړی وی ،هغه عملی نه شوی او د ناکامی سره مخامخ شول.

په عمومی ډول سوسیالستی رژیم څلور اصول درلود چی په لاندی ډول دی:

۱- ټول ملکیتونه باید له دولت سره وی،او دولت باید د هر چا لپاره د کار زمینه برابره او شخصی ثروت باید هیڅوک ونه لری، او هر څه د ټولنی او دولت تر منځ مشترک وی.

۲- حکومت او دولت وظیفه لری چی د خپلو کارګرانو او د چارو د سمون لپاره پلانونه جوړ کړی،پدی شکل چی که کوم شی ته ضرورت وی، هغه ځنګه ایجاد کړی،څونفره پکار واچوی ،او ګټه یی څنګه بیرته افرادو ته ورکړی؟نو د ټولو کارونو پلان باید دولت جوړ کړی که هغه ځمکه وی او یا نور شیان.

۳- یعنی ګټی باید د افرادو سره نه وی.که یوه فابریکه په نظر کی ونیسو نو په سرمایه داری رژیم کی د هغه عدم مساوات لیدل کیږی .یعنی په سرمایه داری رژیم کی یو نفر سرمایه دار نور هم سرمایه دار کیږی ،او دارایی یی زیاتیږی ،خو غریب خلک پکی بربادیږی. اما په سوسیالستی رژیم کی ګټه ټوله د دولت په لاس کی وی ،او افراد دومره اخلی چی یی وخوری او پری ژوندی وی او شخص د ملکیت حق نه لری.

۴- دعوایدو عادلانه ویش: په سوسیالیستي اقتصادي رژیم کې څلورم اصل دا دی چې لاسته راغې دولت باید دغه پیسې په خلکو باندې په مساویانه شکل تقسیم کړي. خو د دوی دغه مفکوره هیڅ وخت نه ده عملي شوې، او کارګرانو چې د کوم هدف لپاره قربني ورکړي هغه تر سره نه شو، او د لینن نه به چا چې د حق غوښتنه کوله هغه به یې په دې متهم کړ، چې دا د سرمانه دارانو غلام دی او هغه به وژل کیده.

دریم مبحث - په اسلامی اقتصادی نظام کی دکار حقوق

مقدمه: اسلام د اقتصاد لپاره یو تګلاره لری نه یواځی د اقتصاد لپاره بلکه هغه دین دی چی د انسانانو د ژوند د بهبود لپاره پکی ټولی چاری نغښتی دی که هغه انفرادی وی او یا اجتماعی د هغو َټولو لپاره اصول لری.

نو ویلی شو چی اقتصاد د اسلام جز یا برخه ده. او اسلام د اقتصاد د پیاړوتیا لپاره ډیر څه لری او داقتصاد پیاوړتیا د کار په واسطه کړی یعنی که خلک کار وکړی او زحمت وباسی نو ټولنی پیشرفت کوی.

اسلام په دی باور دی چی اړتیا باید په ټولنه کی وټاکل شی او هغه نه وروسته ورته وسایل تخصیص شی او کله چی وسایل هم پوره شول نو عاید رامنځته کیږی نو دا عاید باید عادلانه تقسیم شی او اسراف پکی ونشی ځکه الله تعالی فرمایلی دی:

تاسو اسراف مه کوی ځکه هغه څوک چی اسراف کوی هغه الله نه خوښوی نو هر پیداوار چی لاسته راځی هغه د کار په نتیجه کی منځته راځی یعنی کراګران کار کوی او په نتیجه کی عاید لاسته راوړی نو دا عاید باید عادلانه تقسیم شی. او هغه څوک چی د دولت په راس کی ده هغه باید د عدالت اصل ته ډیر اهمیت ورکړی. اسلام د پرمختګ په هکله هم نظر لری یعنی کله چی کوم څوک یو کار کوی نو هغه کی باید پرمختګ وکړی یعنی سستی او تنبلی پکی باید ونکړی.

په اسلام کی فر ازاد دی چی هر کار وکړی خو د حدودو په چوکاټ کی چی هغه دری دی.

۱ – دینی یا شرعی بندیزونه

۲ -   حکومتی بندیزونه

۳ – اخلاقی بندیزونه

۱ – دینی یا شرعی بندیزونه: یعنی هغه څه چی الله تعالی د هغه نه خلک منع کړی او ویل شوی چی انسانان باید هغه ونکړی ځکه دلته ورته زیان موجود دی لکه سود ددی لپاره حرام شوی دی چی نور انسانان په هغه کی متضرره کیږی حال دا چی اسلام وایی چی د

انسانانو ژوند باید په تعاون او مرستی کی وی چی په سود کی دا اصل موجود نه دی بلکه ظلم دی پکی.

همدرانگه احتکار یا د قیمت اوچتولو لپاره د مال زیرمه کول.

۲ – حکومتی بندیزونه: یعنی د دولت په یو شی بندیز ولګوی لکه یو شی بازار ته عرضه کیږی او خلک تر متضرره کیږی نو دولت په هغه بندیز لګوی چی خلک یی خرڅ نه کړی.

۳ – اخلاقی بندیز: یعنی ځینی شیان چی اخلاق د هغو اجرا کولو ته اجازه نه ورکوی اخلاق په هری ټولنی کی رول لری ځکه دا اجباری جنبه نه بلکه د انسان د رضا او خوښی په واسطه اجرا کوی.

لمړی پراګراف - په اسلامی اقتصادی نظام کی د کار حقوق

الف: د کارګر حقوق:

۱ – مزد او اجوره ۲ – کار انتخاب ۳ – د کار محل انتخاب

۴ – مزدور جداوالی د کورنی نه ۵ – مزدور توان اضافه کار ۶ – د بیمی حق

۷ – د مردور او کارګر د اولادونو ساتل ۸ – د کارګر د خوراک لباس د مساوات حق

۹ – په سفر کی د سپرلی برابرول ۱۰ – سپکی سپوری نه کول ۱۱- د ګارګرنه تاوان نه اخستل ۱۲- په کارګر دوه کارونه نه کول ۱۳- کارګر ته د کار په وخت کی د عبادت اجازه ۱۴ . رخصتی ۱۵ . اعتصاب

۱ – مزد او اجوره: اسلام خپلو پیروانو باندی دا منلی ده چی مزدور ته خپله مزدوری مخکی لدی نه چی د هغه کار تر سره شی ورکړی.

کوم شی باید په مزد کی ورکړل شی؟

هر هغه څه چی ارزښت ولری د اجوری په شکل اخستل کیدای شی یعنی هر هغه څه چی د تملیک قابلیت ولری.

د کومو کارونو باید اجوره واخستل شی؟

اجوره د هر کار مقابل کی چی اسلامی شریعت هغه نه وی حرام کړی اجوره اخستل کیږی.
حرام کړی لکه شراب جوړول او یا د بتانو جوړول .

نو اسلام کارګر ته دا حق ورکړی چی د خپل هر شروع کار په بدل کی مزد واخلی او کارفرما ته دا امر کوی چی مزد ورکړی.

چی قرانکریم کی د حضرت شعیب (ع) او حضرت موسی (ع) قیصه راغلی چی په لاندی ډول ده:

کله چی موسی (ع) بدین ته سفر وکړ نو شعیب (ع) سره مخ شو هغه ورنه پوښتنه وکړه چی کوم ځای نه راغلی موسی (ع) ورته وایی چی زه د فرعون د ظلم نه راغلم نو وروسته موسی (ع) د شعیب (ع) سره مزدور کیږی او شعیب(ع) هغه ته د خپل لور ورکولو وعده کوی نو دی نه مونږ دا نتیجه اخلو چی د مزدوری په بدل کی اجوره شته.

کله چی مکی نه حضرت محمد (ص) مدینی ته سفر کاوه نو د حضرت ابوبکر صدیق (رض) سره یو ځای په ډیر سریع ډول د کوره ووت او یو بل شخص په نامه د بتودیل یی د ځان سره مزدور ونیو او هغه ته یی وویل چی دری شپي وروسته به د سهار په وخت دری سورلی د ثور نومی غره یوسی او هغه ته یی د مزد وعده ورکړه.

حضرت ابی هریره(رض) نه روایت دی چی پیغمبر(ص) وفرمایل چی نبی په خپل ژوند کی رمی پولی پیغمبر (ص) نه پوښتنه وشوه چی ایا تاسو هم رمه پولی نو هغه بیا مبار ک په ځواب کی وفرماییل هو او د هر څاروی د پولو په مقابل کی ماته یو قیراط مزدوری راکړل شوی.

مونږ ددی ټولو شیانو نه دا نتیجه اخیستلی شو چی په اسلامی اقتصادی نظام کی مزدور د اجوری حق لری او کار فرما باید یو څه ورته ورکړی.

۲ – د کار انتخاب: یعنی هر فرد چی وغواړی کار وکړی ځانته کار انتخاب کولای شی. او هغه کار چی دده د وس مطابق وی هغه به کوی او ظلم او جبر به پری نه کیږی چی دا د سوسیالیستی اقتصادی نظام برعکس دی، ځکه هلته باید دولت کار انتخاب کړی خو په اسلامی نظام کی دا قید لرول شوی چی کار به د اسلامی شریعت د چوکاټ نه بیرون نه وی او که څوک داسی کار کوی چی هغه د اسلامی شریعت خلاف وی نو دا داسلامی ټولنی د هر فرد وظیفه ده چی هغه منع کړی.

۳ – د کار د محل انتخاب: داسلامی اقتصادس نظام دا حکم کوی چی هر کارگر ددی اجازه لری چی ځانته د کار ځای انتخاب کړی او هغه په خپله خوښه انتخاب کړی نه دچا لخوا په زور او جبر نه خو کله چی یو کارگر د یو پروتوکول په اساس د دولت سره په خپله خوښه وظیفه تر سره کوی پدی کی باک نشته.

که چیری کارگر وغواړی چی هغه په بل ملک کی کار وکړی د دی بندیز په اسلامی اقتصادی نظام کی نشته خو لته حالات رامنځته کیږی.

۱ – که دا په اسلامی نظام کی وی یعنی هغه م لک کی کار کوی چی هلته هم اسلامی نظام چلیږی دلته کوم باک نشته.

کله چی دا کفر ملک ته د کار لپاره ځی نو دلته دوه نظره دی.

الف – د ضرورت په اساس که کار وکړی نو روا ده.

ب – خو ځینی علما وایی چی دا ناروا ده یعنی د ضرورت په وخت کی هم اجازه نشته دی.

۴ – مزدور به د خپلی کورنی څخه نه جدا کیږی: یعنی مزدور دا حق لری چی خپلی کورنی نه جدا نشی او د خپلی کورنی سره یو ځای کار وکړی یعنی دولت یا کارفرما په زور سره نشی کولای چی هغه چیرته ولیږی خو که د یوی موافقی په اساس وی چی یو ځای نه بل ځای ته ولاړ شی نو دی کی باک نشته دی. لکه حضرت عمر فاروق(رض) به همیش خپلو کسانو ته حکم کاوه چی تاسو اولاد د والدینو څخه حدا نکړی او کومه مور چی جرم کوی نو اولاد باید په محبس کی ورنه حدا نشی یعنی په محابسو کی اولادونه باید د مورگانو سره وی.

۵ – په مزدور به د توان څخه اضافه کار نکیږی: یعنی هر کار ته چی څوک گمارل کیږی نو دا به د هغه فزیکی او جسمانی قوی سره برابر وی یعنی کار به د مزدور د توان مطابق وی.

حضرت عمر فاروق (رض) به هغته کی یوه ورځ په کارگرو گرځیده او کوم کار به چی په کوم کاریگر زیات وه هغه به یی بدلوه او هغه ځای ته به یی لیږه چی د هغه د وس او توان مطابق وه. نو لدی نه معلومیږی چی په مزدور باندی باید د توان نه زیات کار ونشی.

۶ – د بیمی حق: د زندگی ضمانت ورکول یعنی د کارگر د اولادونو او ژوند د ښه والی لپاره به کارفرما ضمانت کوی.

۷ – د مزدور او کارگر د اولادونو ساتل: هغه کارگران چی د هغوی اولادونه بلوغ ته نه وی رسیدلی او ناتوانه وی نو د کارخانی مالک یا کارفرما مسولیت لری چی دده د اولادونو حفاظت او پالنه به کوی.

۸ – د کارگر د خوراک او لباس د مساوات حق: هغه کارگران چی یو چا سره شپه او ورځ کار کوی او کارفرما ورسره قرارداد کړی وی \ی زه تاته اجوره درکوم نو د هغه سره سره به هغوی ته لباس او خوراک هم ورکوی یعنی کوم لباس چی ځان لپاره خوښوی هغه باید خپل مزدور ته هم ورکړی.

او همدارنګه ټول هغه شیان چی د ژوند لپاره مهم دی او خپل ځان لپاره خوښوی هغه باید خپل مزدور ته هم ورکړی.

د ابوذر غفاری څخه یو چار روایت کړی چی ده نه چا پوښتنه وکړه چی دغه شخص د تا سره څوک دی هغه ځواب ورکړ دا زما مزدور دی نو هغه شخص ورڅخه پوښتنه وکړه دده جامی خو ستا په شان دی نو څنګه ستا مزدور کیدای شی. ده مبارک ورته وویل چی ماسره په مجلس کی یو مزدورناست وه او ما ورته د مور پیغور ورکړ نو هماغه ده چی دا مزدور رسول اکرم (ص) ته رجوع وکړه او رسول الله (ص) زه وغوښتلم او راته یی وویل چی هغه څوک چی ستاسی تر لاس لاندی کار کوی هغی ستاسی ورونه دی او کوم شیان چی د ځان لپاره خوښوی نو هغه باید د هغه لپاره هم خوښ کړی.

د خوراک په رابطه د ابو هریره (رض) څخه روایت دی چی که تاسی څوک د اشپزی لپاره نیولی وی نو هغه څه چی تاسی ته تیاروی که ښه یا خراب وی نو هغه ته یی هم باید ورکړی.

۹ – په سفر کی ورته د سپرلی برابرول: کله چی یو کارګر د مالک لخوا په سفر لیږدول کیږی نو مالک مکلف دی چی سپرلی ورته برابره کړی او یا ورته د سفر خرچ ورکړی او که چیری مالک په خپله خوښه ځی نو مزدور دی له ځان سره په سپرلی کی سور کړی تر څو په ښه شکل ورسیږی. چی په همدی هکله په اسلامی اقتصادی نظام کی هم ښه او روښانه مثالونه لرو.

حضرت ابو هریره (رض) څخه روایت دی چی یو مالک په سپرلی سپور وه او مزدور ورسره روان و نو ما ورته وویل چی دغه مزدور باید ته له ځان سره یو ځای یوسی نو هماغه وه چی نوموړی شخص زما خبره ومنله.

۱۰ ــ د کار مالک به کارګر ته هیڅ کله ستغی سپوری نه وایی: د کار مالکین به خپلو کارګرانو ته هیڅکله بدی خبری نه کوی او هغوی به نه رټی ولوکه په کوم کار کی سهوه یا خطا شی. بلکه رویه به ورسره ښه کوی.

الله تعالی پدی هکله فرمایی: **والکاظمین الغیظ والعافین النانس والله یحب المحسنین. ژباړه: هغه څوک چی غصه وزغمی او خلکو ته عفوه وکړی د هغوی د اشتباه په صورت کی نو په تحقیق سره الله (ج) ښه خلک خوښوی.**

د حضرت رسول اکرم (ص) څخه یو چا پوښتنه وکړه که چیری یو مزدور خطا وکړی نو دی مزدور ته باید څومره سزا ورکړی؟ پیغمبر (ص) چپ شو خو شخص بیا پوښتنه وکړه پیغمبر(ص) بیا چپ پاتی شو نو پیا په دریم ځل چی پوښتنه کوی پیغمبر (ص) ورته وایی که چیری یو مزدور ۷۰ ځلی هم خطا وکړی نو هغه ته ووایه چی دا کار د ولی غلط کړی یا ولی دی اشتباه وکړه نو دا پدی معنی چی مزدور ته باید هیڅکله څه بد رد ونه وایو او هغوی سره مینه وکړه.

نو کله چی داشخص ځی پیغمبر(ص) خپلو اصحابو ته فرمایی که چیری د الله تعالی رضا او خوښه وایی نو دغه ستاسی مزدوران به یی په تاسو حکمرانان ګرځولی وایی نو د خپلو مزدورانو په مقابل کی د مرحمت څخه کار واخلی.

همدارنګه پیغمبر(ص) یو وخت خپل مزدور ته په غصه شو او ورته یی وویل چی که چیری زه پدی پوه شم چی ستا بدله به زما څخه نه اخستل کیږی نو په مسواک به یی وهلی وای.

۱۱ ــ د کارګر نه تاوان نه اخستل: اسلامی اقتصادی نظام خپلو پیروانو ته دا حکم کوی چی کله یو کارګر یو کار چا سره کوی او دده څخه مالک ته تاوان ورسیږی نو کارګر پدی مکلف نه دی چی لده تاوان واخستل شی.

پدی اړه د فقهاو دوه نظره دی.

الف: امام ابوحنیفه او امام زوفر (رح): دوی وایی چی په مطلق شکل باید د کارګر څخه وانه خستل شی مګر پدی شرط چی دکارګر تاوان رسولو قصد او اراده پکی نه وی او دغه تاوان د ځینو نورو حوادثو له مخه رامنځته شوی وی.

ب: امام ابو یوسف او امام محمد (رح): دوی وایی چی دا باید وکتل شی که چیری کارګر د تاوان څخه مخنیوی کولای شوی او ضرر یی رفع نه کړ نو پدی وخت کی وربانډی د خساری جبران شته او که کارګر ددی توان نه درلوده چی ضرر رفع کړی نو بیا دلته د تاوان اخستل نشته.

۱۲ ـ په کارګر باندی د ددوه کارونو نه کول: پدی معنی چی کله یو څوک د کار لپاره تعینیږی نو کارګر مکلف دی چی خپل تعین کار په ښه توګه تر سره کړی او کارفرما دا حق نه لری چی په کارګر د وعدی نه اضافه کار وکړی او همدارنګه کارفرما حق نه لری چی کارګر د خپل تعین کار نه بل کار ته مجبور کړی. سلمان فارسی خپل کورنی کار به خپله کاوه نو یو چا ورڅخه پوښتنه وکړه ته چی ته خو کارګر لری هغه وویل چی ما خپل کارګر د یو معین کار لپاره ټاکلی دی که چیرته پدی نوکرباندی بل کار تر سره کړم نو دا اضافی کار ده او دا به ده باندی یو نوعه ظلم وی.

نو ددی نه معلومیږی چی کارګر چی په کوم کار ګمارل شو نو هماغه به پری کوی خو که کارګر په خپله خوښه کوم کار اجرا کوی هغه کی کوم باک نشته.

۱۳ ـ کارګر ته د کار په وخت کی د عبادت اجازه: یعنی کارګر دا حق لری چی د کار په وخت کی عبادت وکړی که داد هری مفکوری خاوند وی.

پیغمبر (ص) فرمایلی دی: **لاطاعت للمخلوق فی تعقیب الخالق**

ترجمه: مخلوق ته اطاعت نشته کله چی د خالق بی اطاعتی رامنځته کیږی.

۱۴ ـ د رخصتی حق: کارګر ددی حق لری چی پرته د هغو رخصتیو چی دده لپاره ضروری دی نو هغه نه علاوه د استراحت او دمی رخصتی ولری.

زمونږ په قانون کی یو کارګر د ۲۰ ورځو پوری د رخصتی حق لری. حضرت عمر فاروق (رض) په خپل وخت هغه کسانو ته چی پوځ کی ول او د ملک سرحدات یی ساتل یو فرمان صادر کړی چی هغو کسانو چی دوی ازدواج کړی نو څلور میاشتی حق لری چی کور ته ولاړ شی. نو لدی حقونو نه معلوم شول چی اسلامی اقتصادی نظام د مارکسستی نظام کارګر ته پوری حقوق ورکړی او هر څه یی ورته اماده کړی.

۱۵ ـ د اعتصاب حق: په اسلامی اقتصادی نظام کی د کارګر د حقوقو څخه یو بل حق د اعتصاب حق دی.

هر کارګر چی په اسلامی نظام کی د اعتصاب حق کارګر ته ورکړل شوی نو اسباب یی هم ورته معلوم کړی چی په کوم وخت کی دا کولای شی اعتصاب وکړی.

۱ – د کار په انډول د معاش کموالی: یوعامل د اعتصاب د اسبابو نه دادی چی کله کارفرما د کارګر سره یو معلوم کار معلوم کړی وی خو کارفرما په هغه کفایت نه کوی او نور تری غواړی په هماغه معاش نو په دی وخت کی کارګران د اعتصاب کولای شی.

۲ – د خپل وخت وروسته معاش ورکول: یعنی کومه وعده چی ورسره شوی په هماغه وفا نه کوی او معاش یی ورته په خپل وخت نه ورکوی.

۳ – د ژوند د عامه سهولتونو نه برابرول: هر کارګر دد حق لری چی دکار په ساحه کی ورته د ژوند سهولتونه کارفرما برابر کړی لکه کلینیک، مکتب او داسی نور نو د نه برابرولو به صورت کی اعتصاب کولای شی.

۴ – جبری کار کول: کارفرما په کارګر باندی جبری کار کول او یا په زور د کار حق نلری او یا یی په زور کوم ځای ته ولیږی چی د خپل کور او ماشومانو نه لری وی او د کارګر خوښی پکی نه وی نو کارګر پدی وخت کی د اعتصاب حق لری.

۵ – قانونی رخصتی نه ورکول: هر کارګر حق لری چی د کار په وخت کی د لنډی او یا اوږدی مودی لپاره رخصتی وکړی خو که کارفرما ورته دا ورنکړی نو د اعتصاب حق لری.

۶ – په معاش کی د معقول اضافه والی غوښتنه: یعنی معاش یی کم وی او منطقی اضافه والی پکی رانشی نو اعتصاب کولای شی.

۷ – د غیر مشروع اشیاو تولید او راجول: یو کارفرما غواړی چی غیر مشروع اشیا تولیدولو رواج کړی نو کارګران کولای شی چی دکارفرما په مقابل کی اعتصاب وکړی چی مونږ دا نه جوړو لکه شراب

۸ – د کار په محل مذهبی مراسمو ته اجازه نه ورکول: هر کارګر حق لری چی خبل مذهبی مراسم تر سره کړی لکه لمونځ او عبادت کول.

نو کارفرما باید ده ته اجازه ورکړی او که ورته اجازه ورنکړی نو اعتصاب کولی شی.

په اسلامی اقتصادی نظام کی د اعتصاب معقوله لاره چی په اسلامی اقتصادی نظام کی یو خوا فرد ته اجازه ورکړل شوی چی خپل حق تر لاسه کړی خو بله خوا دا ورته ویل شوی

چې د حق په تر لاسه کولو کې په بل چا ظلم ونشی ځکه د اسلام مبارک دین کی دا حکم کوی چې : **لا ضرر ولا ضرار فی الاسلام (الحدیث)**

یعنی په اسلام کی ضرر او د ضرر رفع په ضرر باندی نشته نو ددی لپاره معقوله لاره داده چې مشوره وشی او د پشنهاد په شکل کارفرما ته وویل شی او خپل حق تری وغوښتل شی.

په دوهم قدم کی باید د اخطار او تهدید په شکل وویل شی لکه که حق رانکړی نو مونږه اعتصاب کو او کار دی ینډ کړی خودا د اعتصاب په شکل نه وی چې عامه منافعو ته ضرر ورسوی او عامه خلک تر تضرر شی لکه کارخانه سوځول، لاری بندول او داسی نور. ځکه دیته اسلامی نظام کی په ځمکه کی فساد ویل دی او کوم تاوان چې فابریکی ته رسیږی ددی تاوان مسول کارګر دی.

د اعتصاب د پای ته رسیدو لاره:

۱ – د طرفینو توافق: یعنی دکارګر او کارفرما تر منځ توافق یعنی په خپل منځ کی جوړیږی.

۲ – منځګړیتوب: یعنی دریم څوک پیدا شی او ددوی تر منځ معالجه وکړی.

۳ – محکمی ته مراجع کول: که چیری دوی توافق ته ونه رسیدل او دریم شخص هم منځګړیتوب ونشو کولای نو د اسلامی شریعت د احکامو په اساس به فیصله کیږی او مظلوم معلومیږی.

ب: د کارفرما حقوق: په اسلامی اقتصادی نظام کی د کارفرما حقوق په اسلامی اقتصادی نظام کی د کارفرما حقوق هم معلوم شوی دی او تګلاره او دحقوقو او امتیازاتو د لاس ته راوړلو حق ورکړ شوی چې مونږ په لنډ ډول د کارفر ما حقوق په اسلامی اقتصادی نظام کی مطالعه کوو.

۱ – په پوره اخلاص سره د کار سرته رسول: اسلامی اقتصادی نظام کارګر ته دا امر کوی چې هغه به په خپلو ټولو ورسپارل شوو چارو کی د کارفرما سره یی تعهد کړی چې به سرته رسوی نو دا کار به په پوره اخلاص او ایمانداری سره سرته رسوی او چل او فریب به په کی نه کوی.

پیغمبر (ص) کی فرمایلی دی چې بهترین کارګر هغه څوک دی چې هغه ته یو کار وسپارل شی او هغه یی په ښه شکل سرته ورسوی.

نو داسلامی داقتصادی نظام کارگر ته دا امر کوی چی په سپارل شوی کار کی باید د خپل ځان نه اخلاص او ایمانداری وښایی او دروغ ونه وایی الله (ج) فرمایلی دی: الله (ج) لعنت وایی په هغه چا چی دروغ وایی.

۲ – په وعده شوی وخت د کار تمامول: کارگر پدی مکلف دی چی کوم کار ورته د کارفرما له خوا ورکول کیږی هغه په هماغه معین وخت کی تر سره کړی.

که چیرته دا په معلوم وخت نه ترسره کیږی او کارفرما هغه کی زیان کوی نو دا زیان جبران په کارگر دی. خو که چیری پدی کار کی کوم معقول عذر وی د کارگر لپاره چی په واقعی توگه د کار سرته رسولو لپاره خنډ گرځیدلی وی نو پدی صورت کی په کارگر تاوان نشته دی.

۳ – د کار د وسایلو مراقبت او ساتنه: د کار په جریان کی کارفرما کارگر ته ټول وسایل برابرولی لکه ماشین الات او نور وسایل نو ددی وسایلو ساتنه د کارگر وظیفه ده چی هغه باندی نظارت وکړی.

او کارگر حق نه لری چی د کافرما وسایل چاته خوشی مادیت او یا د قرض په شکل ورکړی. خو که چیری دا مخکی د کارفمرا سره موافق شوی وی په هغه کی مخالفت نشته.

که چیری دا مال تلف شی پدی صورت کی چی کارفرما هغه د ورکولو اجازه نه وی ورکړی نو د زیاترو فقهاو په نظر ددی جبران په کارگر باندی ده.

۴ – د کارفرما اطاعت: په اسلامی اقتصادی نظام کی کارگر باید د کارفرما د مشروع غوښتنو او هغو غوښتنو چی پر توافق شوی عملی وی او هیڅ ډول سرغړونه به تر نه کوی.

او که چیرته یی سرته ونه رسوی او کارفرما ته تاوان ورسیږی که هغه د سستی او تنبلی په صورت کی کارگر پدی مکلف دی چی د زیان جبران وکړی.

کارگر پدی مکلف نه دی چی دغیر مکلف نه ده چی دغیر مشروع کارونو او یا هغه کارونو چی پری توافق نه وی شوی اجرا کړی.

۵ – د کار فرما د عفت او حیا ساتنه: هغه کارگران چی دځینو خلکو سره د کور په داخل کی کار کوی هغوی پدی مکلف دی چی د خپل کارفرما د عزت او عفت ساتنه وکړی او داسی حرکات اجرا نکړی چی هغه د حیا خلاف او بی هوده وی او همشی کوشش وکړی

چې د کارفرما د حیا او ناموس ساتنه وکړی. لکه پیغمبر (ص) یو ځل دبیت المال د اوښانو ځای ته لاړ او وی کتل چی هغه څوک چی هغه اوښان ساتل نو لوڅ پروت دی پیغمبر (ص) ورته وویل ته لاړشه ځکه هغه چا کی چی حیا نه وی هغه کار په ښه توګه سرته نه شی رسولی.

د پیغمبر (ص) ددی وینا نه معلومیږی چی هر کارګر باید د حیا او ناموس ساتنه کی کوښښ وکړی.

که چیری دا کارګر چی په کوم کور کی کار کوی نو د کارفرما د کور په چاپیریال کی د ټولو هغو چارو مخنیوی وکړی چی دهغوی نه د دی ویره وی چی د کارفرما عفت او ناموس ته ضرر رسوی.

که مونږ وګور اسلام یوازی نه چی کارګر ته د عفت او عزت د ساتنی امر کوی بلکه ټولو مسلمانانو ته دا امر کوی چی حیا وساتی او پیغمبر (ص) فرمایلی دی چی الحیا نصف الایمان یعنی حیا د ایمان نیمه برخه ده. لدی خبرو داسی معلومیږی چی اسلام نه یوازی کارګر ته حق ورکړی بلکه ددی تر څنګ کار فرما ته هم ځینی حقوق ورکړی. چی همدا د عدالت او مساواتو ښکارندوی ده یعنی اسلام کی لمړی اصل عدالت دی او هر څوک باید قانون تر سوری لاندی ژوند وکړی.

دوهم پراګراف - په اسلامی نظام کی دکارګر او کارفرما تر منځ مشترک حقوق

۱ – د کار د مودی تعین: کارګر او کارفرما به پدی موافقه کوی چی دکار لپاره په یوه معلومه او معینه موده ټاکی یعنی دمثال په توګه د یوی میاشتی یا یو کال لپاره او دا باید کارګر او کارفرما په ګډ شکل تعین او اجرا کړی کارګر نه شی کولای چی بدون د کارفرما د توافق نه دکار موده تعین کړی او کارفرما نه شی کولای چی بدون د کارګر د توافق نه د کار موده تعینه کړی.

که چیری کارفرما د کارګر نه داضافی کار غوښته وکړی نو کارګر پدی مکلف نه دی چی هغه اجرا کړی.

۲ – د اجوری او مزدوری تعین: کارګر او کارفرما دواړه توافق کوی او یوه معینه اجوره او مزدوری ټاکی او دا به هم د دواړو د موافقی په اساس صورت نیسی او د مشوری په صورت نیسی او کومه مزدوری چی ورته ټاکی هغه به ورته ورکوی.

۳ ـــ د قرارداد فسخه: قرارداد چی منعقد کیږی د جانبینو په توافق سره منځ ته راځی که دا فسخ کیږی نو د دواړو د توافق په اساس به له منځه ځی یعنی یو د دوی دواړو نه نشی کولای چی هغه په خپل سر فسخه کړی خو یو حالت کی که چیری کارفرما د کارګر سره په منعقد شوی عقد وفا ونکړی او هغه چل ورکړی او یا همداسی که کارګر د چل نه کار واخلی نو هغه خوا چی تضرره کیږی کولای شی چی قرارداد فسخه کړی خو به عادی ډول قرارداد نه فسخ کیږی.

پنځم فصل

په افغانستان کی د کار او د کارګر د حقوقو اړوند مقررات

د ټولنې هره اړیکه او فعالیت باید د مشروعیت هغه مهال رامینځ ته کیږي چې د ټولنې اکثریت وګړي هغه ومني او هغې ته احترام قایل شي. نو د همدې هدف لپاره قوانین ایجاد شویدي تر څو د ټولنې د اشخاصو تر مینځ مناسباتو ته قانونیت ورکړای شي. په دې لړ کې تر ټولو لومړي د هر هېواد اساسي قانون قرار لري. زمونږ د هېواد اساسي قانون چې په ۱۲ فصلونو او ۱۶۲ مادو مشتمل دی، په ۱۳۸۲ کال کې تصویب شوې دی، د کار د حق په اړه په ۴۸ او ۴۹ مادو کې داسې څرګندونه کوي:

لمړی مبحث - د کار دحقوقو په ارتباط مقررات په اساسي قانون کې:

د اساسي قانون د ۴۸ مادې د حکم له مخې کار د هر افغان حق دی:

د کار دساعتونو ټاکل، او با معاشه رخصتي، د کار او کارګر حقوق او له هغوی سره نورې مربوطې چارې د قانون له لیارې تنظیمیږي. د قانون د حکمونو په حدودو کې د کار او کسب انتخاب ازاد دی. په همدې بنا د اساسي قانون ۴۹ ماده بیا د جبري کار په ارتباط څرګندونې لري چې په لاندې ډول دي:

د جبري کار تحمیل منع دی

د جګړې، افتونو او نورو داسې حالاتو کې چې عامه ژوند او هوساینه تهدید کړي، فعاله برخه د هر افغان وجیبه ده.

لمړی پراګراف- د کار قانون:

د افغانستان د کار قانون د افغانستان د اساسي قانون ۴۸ مادې د حکم په اساس په ۱۴ فصلونو او ۱۵۳ مادو کې ۱۳۸۵/۱۰/۲۷ کال تصويب شوې، او د نشر د نېټې څخه نافذ دی.

د کار د قانون څخه مقصد يو شمېر هغه قواعد دي، چې هغه ځانګړې قانوني روابط تنظيموي، چې په کار پورې تړاو لري، او دغه کار د يو شخص لخوا په مقابل د اجرې د بل شخص لپاره او د هماغه د توصياتو مطابق او هم د هغه د نظارت لاندې ترسره کېږي.

دوهم پراګراف- د کار د قانون ارزښت:

په دې کې شک نشته چې د کار قانون خورا زيات ارزښت لري، ځکه د قانون دغه برخه په اقتصادي او ټولنيز ژوند کې زياته اغېزه لري، نو لرې کبله يې اقتصادي او اجتماعي ارزښت خورا مهم او ژور دی. په اقتصادي ډګر کې د کار قانون په لوړه کچه رول لوبوي، او اقتصادي ژوند سمې لارې ته توجيه کوي، چې دا بيا د اقتصادي ژوندون د تامين او سلامتيا خطرناکه سلاح ده.د کار د قانون د جوړونې څخه هدف او موخه د عادلانه معاملې ضمانت ورکول، او د ښه ژوند برابرول دي، او دا هغه مهال راتلای شي چې د کار په قانون کې مداخله وشي تر څو د کارګرانو لپاره مناسبه او عادلانه مزدوري وټاکي، او يا ادنا حد يې دومره وي چې د ضروري توکو د رانيولو جوګه شي، ځکه د ټولنې زياتره برخه همدغه ډله تشکيلوي، نو د دوی په ښه مزدوری سره د استهلاک کچه لوړيږي، چې هغه بيا د اقتصاد په بهبود کې د پام وړ رول لوبوي.

پدې کې هم شک نشته چې پدې ډګر کې د کارګرانو حمايت او د هغوی غوښتنې پوره کول، په اقتصادي پروژو کې زياتوالی راولي، نو د لوړو نرخونو تهديد او بيا د پروژو څښتنان د کارګرانو د خدماتو په تهيه کولو مکلف کول، او هم د ذخيره کولو او تامين په پروژه کې برخه اخستل ټول داسې کارونه دي، چې د زياتو مصارفو لامل ګرځي، او هغه بيا په خپل وار د نرخونو په لوړولي کې اغېزه کوي.

له اجتماعي پلوه د کار قانون د عدالت په تامين او ټولنيز عدالت په خپرولو کې ستر رول لوبوي، ځکه چې د عادلانه رويې او معاملې په ضمانت ورکولو سره د کارګرانو ژوند او حالت د بهبود په خوا حرکت کوي، د هغوی لپاره د مناسبو مزدوريو، طبي سهولتونو، لازمې رخصتيو، د وېرې او ډار د اسبابو په له منځه وړلو او د ټولنيزو ستونزو په راکمولو

سره په ټولنه کې استقرار منځ ته راځي. دا رنګه د کار دساعتونو اندازه معلومول، درخصتۍ د ورځو تعین، د کارګرانو فعالیت او نشاط تازه کوي، د هغوی د صحت او روغتیا د ډاډ لامل ګرځي، نو دغه چارې بیا د هغوی په عام او خاص ژوند کې د پام وړ اغېزې رامنځته کوي.

دکارګر او کار تر منځ طبیعي اړیکې: په زیاتره قوانینو کې د کار تعریف د کار د اړیکې سره اساسي عنصر ګڼل کیږي، دا په دې اساس چې دغه کار د بل شخص لپاره ترسره کیږي، او کارګر دهغه د اوامرو او تعلیماتو تابع وي، د هغه د اشراف او څارنې لاندې کار کوي، او د ګډوډۍ یا ناسم کار په صورت کې سزا ورکوي، نو پدې اساس تعلیمات عملي کړي. د کار څښتن تادیبي واکمنۍ ته د کارګر تسلیمېدل دي.

د مصر قانون او تونس دکار قانون دغه دواړه عناصر د کار په تړون کې بنسټیز عناصر ګڼلي، چې پدې پوې لاندې پایلې ترلې دي.

لومړی: دکارګر له خوا دکار اجرا د کار څښتن لپاره پدې معنی دی چې دا یوه اقتصادي چاره ده، او دغه چاره د اشراف او مراقبت په صورت کې موجودیت نه لري، بلکې تر مادي اړخ پورې تړاو لري چې هغه مزد دی.

دویم: شوني ده چې قانوني اړخ هم ولري ان که د کار تړون هم نه وي موجود، بلکې دغه اړخ او یا په شفاهي او کتبي تړون سره صورت نیسي.

دا چې کارګر د کار د څښتن لپاره عمل تر سره کوي او د هغه د اوامرو او تعلیماتو تابع دي خو د دې عناصر سره سره د کار څښتن ته درې اساسي حقوق ورکړل شوي دي او هغه په لاندې ډول دي:

- د ارادې حق.
- د اشراف حق.
- د څارنې حق.

نو د کار تړون اړخونه عبارت دي کارګر، او د کار له څښتن څخه، نو دا چې دغه دواړه د کار اساسی اړخونه دي دا د دې غوښتنه کوي چې کارګر څوک دی؟ او د کار څښتن څوک دی؟ د دغه تړون ارکان یا عناصر څه شی دی؟

هغه چې د نورو عقدونو څخه یې جلا کوي :

دریم پراګراف- د کارګر تعریف:

د بېلابیلو قوانینو او تشریحاتو له کبله کارګر ته مختلف نومونه ورکړی شوي دي، کله ورته متقاعد ویل کېږي، او کله ورته نور نومونه اخلي.

البته اساسي خبره داده چې کارګر به اورومرو طبیعي شخص وي، چې د مصر مدني قانون په خپله دویمه ماده کې کارګر داسې تعریف کړی دی:

(هر نارینه او ښځینه چې د مزد په عوض کې د بل چا لپاره کار کوي، برابره خبره ده که د دوی د کار نوعیت هر قسم وي، خو د کار د څښتن ښودنو سر سم او د هغه تر اشراف لاندې به یې کوي).

(د مزد کارګران د قانون د مفهوم له مخې ټول هغه اشخاص دي چې د اجورې او یو منظم پلان له مخې د بل د حساب پخاطر یا د لاس کار سرته رسوي یا طبیعي کار سرته رسوي او یا معنوي کار سر ته رسوي که هغه عام وي یا خاص، دغه شخص ته مستخدم هم ویل کېږي).

د کارګر د دغه استثناء یا د وظیفې په اعتبار وي یا د قانون د حکم په اعتبار وي او یا هم د کار د طبیعت په اعتبار وي.

د کار قانون د پورته ذکر شوی تعریف څخه څرګنده شوه، چې د کار لپاره باید یو شمېر شرایط مراعات کړای شي، چې خورا اړین دي.

لومړی شرط: دکار اړیکه به دقانوني خاصو اشخاصو تر منځ وي.

پدې اساس سره د کار د قانون څخه هغه اړیکې وځي چې یو شمېر افراد یې د دولت یا حکمي اشخاصو په خاطر ترسره کوي. ځکه دغه اړیکې د اداري قانون تابع دي او د کارګرانو په قوانینو پورې تړاو نه لري. که څه هم دغه قاعده یو لړ استثناءت لري چې ځیني یې په لاندې ډول دي:

د دغه قانون څخه دا هم څرګندېږي چې یو شمېر هغه کارونه چې د دولت لپاره په ځانګړیو حالاتو کې ترسره کېږي د کار د قانون تابع دي.

دویم شرط: هغه شخص چې کار ترسره کوید دغه کار په عوض کې به مزد (اجوره) اخلي. دا رنګه د کار د قانون څخه هغه کلورنه هم وځي چې یو شخص یا څو اشخاص یې په وړیا توګه او د تبرع په خاطر ترسره کوي، چې دا بیا د داسې اصولو تابع وي چې د کار د

قوانینو سره توپیر لري. البته د مزدوری یا اجورې نوعیت ته چې په مقابل د کار کې یې اخلي اعتبار نشته، نه یې اندازې ته اعتبار شته، او نه دې ته اعتبار شته چې دغه شخص دغه کار د کوم عارضي صفت له کبله تر سره کړ، یا یې دکسب له کبله تر سره کړ، چې د دې وضاحت وروسته راځي.

دریم شرط: کار به تابع وي. په دې معنی چې د هغه شخص د توجیهاتو مطابق به کار ترسره کوي، د چا لپاره چې دا کار کوي او یا به یې هم د هغې سلطې، مشرتابه او د مراقبت لاندې ترسره کوي، چې د هغوی لپاره یې کوي. ،

نو هغه کارګر چې په کوم شرکت کې کار کوي یا په کوم تجارتي محل کې کار کوي، او یا زراعت کې کار کوي نو د تابعداری په حالت کې به د شرکت یا تجارتي محل او یا زراعت د څښتن تر څارنې لاندې او د هغو د لارښوونو مطابق به یې تر سره کوي. دغه تابعداري د داسې قوانینو تابع ده، چې د هغو قواعدو یا قوانینو سره توپیر لري، چې د ډاکټر او ناروغ تر منځ موجوده وي، یا د وکیل او موکل تر منځ وي، ځکه وکیل په چا پورې نه دی تړلی، بلکې دواړه په مستقله توګه خپل کار سرته رسوي، ان که اجوره یا مزدورې هم اخلي.

دغه استقلال د دواړو (ډاکټر او وکیل (ایډو کیټ)) کار د نورو قواعدو یا قوانینو تابع ګرځوي، چې هغه د کار د قانون سره توپیر لري، ځکه د کار څښتن د هغه چا د غوښتنو او د لارښوونو سره هم عمل تر سره کوي، چې د هغو لپاره یې کوي او یا یې هغوې اشراف پر غاړه لري. نو پدې سره د هغو کارونو فرق چې د کار د قانون تابع وي، د هغو نورو څخه څرګندیږي چې د کار د قانون تابع نه وي. البته د اقتصاد علماء لازمه نه ګڼي چې ارومرو به کار اقتصادي وده د ځان سره لري، بلکې کفایت کوي، چې د کار د قانون تابع وي، یوازې قانوني پیروي کفایت کوي که اقتصادي پیروي وي یا نه وي.

البته مهمه داده چې قانوني طرزالعمل صورت ونیسي که اقتصادي طرزالعمل وي یا نه وي. دا هم د یادونې وړ ده چې د کار د قانون په اړوند د تاریخي پیښو پلټنه او تحقیق دا مونږ ته په ګوته کوي چې د کارګرانو ټینګار د خپلو حقوقو د تامین به اړوند د دې جوګه شو،چې د دوی لپاره باید ځانګړي قواعد وضع کړای شي، تر څو یې د روزې او رزق موارد او منابع خوندي شي. خو د کار تابع کول د خاصو قوانینو پورې دا صرف د هغو د کمیت معلومول دي مګر په مستقیمه توګه به د کار اجراء د هغه چا تر اشراف او څارنې لاندې وي چې د هغه لپاره یې تر سره کوي.

پدې بنسټ که چېرې کار د هغه چا تر اشراف یا واکمنۍ او یا هم څارنې لاندې صورت نیسي چې د هغه لپاره یې اجراء کوي، نو پدې صورت کې د کار د قانون په چوکاټ کې داخلیږي، برابره خبره ده. که بیا د دغه کار نوعیت هر ډول وي، که هغه عقلي کار وي، د لاس کار وي، د فکر کار وي دارنګه که د هغه اهمیت هر څومره وي وړوکی وي که غټ، که اداء کوونکی د کار ته کارګر وویل دشي، یا خادم وویل شي او یا هم مدیر وویل شي هیڅ کوم اثر نلري.

لکه څکنه چې مخکې یاد اوري وشوه،کارګران هم زیات حقوق لري،چې د کارګرانو دغه حقوق په ملي او بین المللي سطحه پیژندل شی، او د تطبیق وړ دی

دافغانستان د کار قانون هم د کارګرانو لپاره لاندې حقوق پیشبیني کړی.

څلورم پراګراف- د کار وخت:

د دې لپاره چې موضوع ښه روښانه شي لومړی باید د کار وخت تعریف کړو.

د کار وخت عبارت د هغې مودې څخه دی چې کار کوونکی خپل فزیکي یا فکري ځواک و کار د تر سره کولو په منظور د ادارې په واک کی ور کړي.

د کار د قانون په اساس د کار وخت د کال په اوږدو کې په اوسط ډول د کار عادي وخت دی چې په اونۍ کې له (۴۰) ساعتونو څخه زیاتیدلی نشي،چې په لاندی ډول د احوالو سره سم کمښت مومی.

۱- د ۱۵ څخه تر ۱۸ کلنو تنکیو ځوانانو لپاره په اونۍ کی ۳۵ ساعته.

۲- د هغه کار کوونکو لپاره چې د ځمکې لاندې کار کوي ،یا درانه او همدارنګه روغتیا ته مضر کارونه کوي په اونۍ کی (۳۰) ساعته.

۳- امیدوارو ښځو ته په اونۍ کی ۳۰ ساعته.

۴- د استادانو، معلمانو، روغتیایي موظیفینو او نورو کار کوونکو د کار وخت د کمښت غوښتنه د هغوی د خپلو ځانګړو تقنیني سندونو مطابق تتنظیمیږي.

۵- د کار او ټولنیزو چارو وزارت کولی شی ، د کال د فصلونو او د روژې مبارکې میاشتې د ورځو یا شدیدې ګرمۍ یا یخنۍ په پام کې نیولو سره د کار ساعتونه ، په ورځی یا اونۍ کې کم یا زیات کړي ، پدیې شرط چې د خپل اصلي حد څخه تجاوز ونکړي.

۶- همدارنګه که چیرې د شپې کار په نظر کی ونیسو، نو د شپې کار نظر ورځې ته یو ساعت کم وي،په همدې شکل د شپې د کار مزد ،اداري او خدماتي کار کوونکو لپاره په یوه ساغت کې د اصلي مزد څخه په سلو کې (۱۵٪)اضافه دی ، او د تولیدي کار کوونکو لپاره په یوه ساعت کې داصلي مزد څخه په سلو کې (۲۵٪)اضافه ورکول کیږی.

پنځم پراګراف - اضافه کاري:

اضافه کاري د هغه وخت څخه عبارت دی چې کارکوونکی یې له خپل رسمي وخت څخه بهر د ادارې د ضرورت او تجویز له مخې تر سره کوي ، اضافه کاري حسابیږي چې په لاندې ډول ورکول کیږي.

۱- د ځنډ نه کنونکو کارونو د تر سره کولو په منظور چې د عامه خدمتونو مستلزم وي.

۲- د تولیدي او تولنیزو ناوړو پیښنو د مخنیوي او د هغو د عواقبو د لرې کولو په منظور.

۳- د هغه دستګاه ګانو د ترمیمولو او بیا رغاونې په منظور چې د هغو نه فعالیت د ګڼ شمیر کارکوونکو د کار ودریدو (توقف) باعث کیږي.

۴د ناڅاپي پیښنو د لرې کولو په منظور او د اوبو تامین،د تودخی تامین ،ترانسپورت ، مخابرات ، روغتیایی خدمتونو سرته رسولو کې.

۵- د اړوند مسؤل په تشخیص سره د اداري د اړتیا وړ نورو کارونو سرته رسول.

۶- د شپني کار ،تر ځمکې لاندې کارونه ،او روغتیا ته د مضرو کارونو
کارکوونکی،امیدوارې ښځې یا تر دون لونو د کم عمر لونکي ماشوم مور نشي کولی په اضافه کارۍ کې شامل شي.

شپږم پراکراف –عمومی رخصتي د استراحت او رخصتیو حق:

کارکوونکی په لاندې حالاتو کې له مزد سره د رخصتیو مصتحق دی.

الف: د لمانځه د اداء کولو او د ډوډۍ د خوړلو لپاره وقفه.

ب: عمومي رخصتي (ملي او مذهبي) ورځې.

کلنی رخصتی (تفریحی،ناروغی،او ضروري چې هره برخه یې جدا جدا تشریح کوؤ

ج: د لمانځه او ډوډۍ خوړلو لپاره د کار وقفه یو ساعت ده اودرسمي کاذر په وخت کې نه شاملیږي

د: عمومي رخصتي :- له مزد سره عمومي رخصتي عبارت له:-

۱- داونی د پای ورځ (جمعه).

۲- د کال د لومړۍ ورځې رخصتي (نوروز)

۳- د زمري ۲۸ ورځ، دهیواد د خپلواکۍ استرداد.

۴- د غوايي ۸ ورځ،دافغانستان داسلامي انقلاب بریالیتوب.

۵- د روژې د مبارکې میاشتې لمړی ورځ.

۶- د کوچني اختر مبارکې ورځې (۳ ورځې)

۷- د عرفی او لوی اختر(۴ورځې)۰

۸- د ربیع الاول دولسمه ورځ، د اسلام د ستر پیعمبر (ص) مولود.

۹- د محرم الحرام لسمه ورځ، (د عا شورا ورځ).

۱۰- د سلواغې (۲۶) ، له افغانستان څخه د پخوانې شوروي اتحاد د ځواکونو د ماتې او وتلو ورځ.

۱۱- نورې هغه ورځې چې د افغانستان د اسلامي جمهوریت د دولت د تجویز پر بناء عمومي رخصتي تصویب او اعلان شي.

ج- کلنۍ رخصتي: کلنۍ رخصتي (تفریحي، ناروغي ، او ضروري) په عمومي رخصتیو کې نه شاملیږي د اړتیا او د کار کوونکی د غوښتنیې په اساس د اداري یا کار فرما لخوا د اجرا وړ دی ، چې کار کوونکی په کال کې د مزد سره د (۲۰) ورځو تفریحي رخصتي مستحق دی خو دغه ماده ځینې استثنات هم لري چې عبارت دی له :-

الف- له ۱۸ کالو څخه د کم سن لرونکی کار کوونکی کی په کال کې (۲۵) ورځې رخصتي لري.

ب- تر ځمکې لاندې او درندو یا رغتیا ته د مضرو کارونو کار کوونکی په کال کې (۳۰) ورځې رخصتي لري .

ج- د تحصیلي اوتعلیمي موسسو هغه استادان او ښوونکي چې د تعلیمي او تحصیلي رخصتي څخه ګټه اخلی ، د تفریحي رخصتي مستحق نه دي .

باید ووایو چې د کار کوونکي تفریحي رخصتي په پرله پسې ډول د (۲۰) ورځو لپاره د اجراء وړ ده ، خو که چیرې اداره مبرم ضرورت ولري ، دکار کوونکي په موافقه راتلونکي کال ته لیږدول کیږي ، او یا په ۶-۶ میاشتو کې ۱۰-۱۰ ورځې رخصتي ورکول کیږي . همدارنګه که چېرې کار کوونکی نوی په کار کی شامل شوی وي، نو په هغه صورت کې د تفریحي رخصتي پر مهال اداره مکلفه ده چې د تفریحي رخصتۍ په وخت کې د کارکوونکي مزد او نور حقوق پیشکي ور کړي .

ضروري رحصتي :- کارکوونکی په هر کال کې له مزد او نورو حقوقو سره یو ځای د (۱۰) ورځو ضروري رخصت مستحق دی ، باید ووایو چې ضروري رخصتي د خبرتیا په لیږلو سره د (۳) ورځو لپاره د اجرا وړده ،همدارنګه د واده ، پلار، مور، ورور،خور، میره یا ښځې، اولاد ،خسر ، خواښي کاکا، ماما،خاله ،عمه ،د مړینی او دماشوم د ولادت په حالتو کې د کارکوونکي ضروري رخصتي د (۱۰) لس ورځو لپاره د خبرتیا په اساس یو ځل اجرا کېدلی شي.

دناروغۍ رخصتي:- کار کوونکی په یو کال کې د مزد ، حقوقو او نورو امتیازونو سره یو ځای د(۲۰) ورځو ناروغۍ رخصتي مستحق دی ، باید ووایو چې د کار کوونکي له مزد سره د ناروغۍ رخصتي تر (۵) ورځو پورې د لیکلې خبرتیا په اساس اجرا کیږي ، خو که چیرې د کار کوونکي ناروغۍ د ۵ ورځو پورې د ډاکټر تصدیق ضرور دی . که چېرې کار کوونکی پداسې ځای کې قرار ولري ، چې هلته ډاکټر نه وي ، پدې صورت کې د کلي د شورا تصدیق ضرور دی . همدارنګه که چېرې کارکوونکی روغتیایي بیمه کې شامل وي ، پداې صورت کې د کارکوونکي اضافي ورځې د هغه دنورو قانوني رخصتیو په عوض د محاسبې وړده.

ولادي رخصتي:- ښځینه کارکوونکي له مزد سره نوي(۹۰) ورځو ولادي رخصتۍ مستحقۍ دي، چه یو ثلث یې د ولادت څخه مخکښې او دوه ثلثه یی د ولادت څخه وروسته ورکول کیږی. که چیرې کومه ښځه د غیر طبیعي یا غبرګونکی یا له هغه څخه زیات ولادت وکړي، په هغه صورت کې (۱۵) ورځې نوره رخصتي هم ورکول کیږي.

د حج رخصتي:- کار کوونکی د حج د فریضې د اداء کولو یا د متبرکه اما کنو د زیارت لپاره د کار په ټوله دوره کي یوازی (۴۵) ورځی رخصتي لري، که چیرې کار کوونکی د ۴۵ ورځو څخه زیات وخت تیر کړي، او د حج او اوقافو د اداري تصدیق ور سره وي، پدي صورت کې د کار کوونکی اضافه ورځې په تفریحي او یا ضروري رخصتۍ کې محاسبه کیږي. دلته سوال مطرح کیږي، چی ایا پورته رخصتي ګانې په ټولو ملي او هغه بین اللملي موسسو کې چې په افغانستان کې میشت دي د تطبیق وړ دي؟

باید ووایو چې د کار قانون ۵۸ ماده پدې ارتباط داسې صراحت لري.

په غیر دولتی ادارو ،حصوصی او ګډو تشبوثونو،چې په افغانستان کې میشت دي، بهرني سازمانونه او موسسې پدغه قانون کې ذکر شوي ټولی رخصتۍ ، د رخصتیو شرایط ، او د اجرا کولو ډول ، د کار کوونکو او اړوندې اداري د توافق تابع دي ، چې په قرارداد کې کې تصریح کیږي.

د- د کارګر مزد(اجوره):-

مزد د کارګر د کمیت او کیفیت ،بست، رتبې، درجې ، یا حرفې ، د کار د زده کړې او عملي دورې او د کار په اړوند تقنیني سندونو کې درج شواو د نورو شرایطو په پام کې نیولو سره سنجش کیږي، او کار کوونکو ته ورکول کیږي . هغه کار کوونکي چې اصلی رتبه یې ټیټه او د لیاقت اه مخې په لوړ بست کې کار کوي، داسی کار کوونکي ته د بسست امتیازو ورکول کیږي، همدارنګه هغه کار کوونکي چې اصلی رتبه یې لوړه او ځنې ملحوظاتو له مخې په ټیټ بست کې کار کوي، هغوي ته د اصلي رتبی ټول حقوق او امتیازات ورکول . همدارنګه باید ووایو چې د کار کوونکو د احوالو سره سم د قرارداد یا تقرر عقد د منظوری له نیتي څخه د مزد مستحق دی.

د اضافه کاري مزد:- د اضافه کاري د یو ساعت مزد د کار د عادي ساعتونو په نستب ۱۰۰ کې ٪۲۵ او د رخصتیو په ورځو کې په ۱۰۰ کې ٪۵۰ زیات ورکول کیږې ،او همدارنګه که چیرې کار ودریږي پدې صورت کې لاندې شرایط د تطبیق وړ دي.

که چیرې د ناڅاپې پیښې په نتیجه کې یا د تخنیکي،تولیدي ،نامساعدې جوي وضعې له مخې د تولید او په کار کې توقف رامنځ ته شي ، د کار کوونکي مزد د موسمی او ورځنې مزد د کار کوونکو په استثنی په لاندي ډول ورکول کیږي.

الف:- تر دوه میاشتو پورې د کار د توقف په صورت کې سل په سلو کې.

ب:- د دوه میاشتو څخه تر څلور میاشتو د توقف په صورت کې په سلو کې ۵۰٪ .

ج:- د څلورو میاشتو د تیریدو څخه وروسته اداره کولی شي ، کار کوونکی عین ادارې یا بلې ادارې ته تبدیل کړي، او که چیرې تبدیلي ناشونی وي ،بیا یې د کار او ټولنیزو چارو وزارت او د همغه ادارې نورو نماینده ګانو ته وروپیژني، یوه خبره چې دلته ډیره ضروري ده، هغه دا ده چې د کار کوونکي له مزد څخه کسرات جواز نلري خو د قانون په حکم او همدارنګه که چیرې کسرات د زیان جبران وي پدې صورت کې کسرات ٪۲۰ څخه زیاتیدلی نشی.

ذ: د کار کوونکو کرایه او سفریه :- کار کوونکي په رسمي کورنیو او بهرنیو سفرونو، خدمتي تبدیلي، بل ځای ته په احضار یا لیږلو کې جیب خرڅ او د اوسیدني د مصارفو په

ګډون د کرایې او سفریې مستحق دی

دوهم مبحث د کار تړون(قرارداد)

لمړی پراګراف - په کار کې د استخدام شرایط

د کار د قانون د ۱۳ مادي د حکم په اساس، کوم کسان چې د کار کوونکي په توګه مقررېږي باید لاندې شرایط ولري.

۱- د افغانستان تابعیت ولري.

۲- د ۱۸ کلنۍ عمر پوره کول ، په ځینې شرایطو کي یعنې په سپکو کارونو کې د ۱۵ کلنۍ عمر او هغه ځوک چې کار زده کوي د هغي لپاره د ۱۴ کلني عمر پوره کول شرط دي. باید یادونه وشي چې د کار د استخدام عمر د ورځې میاشتې په پام کې نیولو سره محاسبه او تثبیت کیږي.

۳- په همدې شکل د کار د استخدام لپاره د روغتیایي سند وړاندې کول، د فراغت د سند وړاندي کول ، او همدارنګه د مامورینو د استخدام مشخصات شرایطو په اړوند تقنیني سند وړاندي کول شرط دي.

په همدې ډول د کار د قانون د احکامو مطابق،ټول کارونه به د کار کوونکي اداری یا کارفرما او کارګر تر منځه د قرارداد په کولو سره سرته رسیږي. د موضوع د ښه روښانه ولو لپاره باید لومړی قرارداد تعریف شي.

الف : د کار د قرارداد تعریف:

د کار قرارداد عبارت د هغې لیکلې موافق څخه دی چې د هغې پواسطه کار کوونکی د دندو د لایحې مطابق د کار د دورې او نورو حقوقو او امتیازونو د ترلاسه کولو په مقابل کې د ټاکلې او ناټاکلې مودې لپاره خدمت کوي چه دغه قرارداد یو کال لپاره ادامه پیدا کوي ، خو که چېرې طرفین د قرارداد تمدید او یا پای غوښتنه و نکړي قرار داد په خپل حال پاتي کیږي

د کار د قرارداد شرطونه په لاندي ډول دي ، چې یو ډول شرایط د طرفینو پورې اړه لري ، او دوهم ډول شرایط یې د تړون (قرارداد) پورې مربوط اړه لري.

د قرار داد پورې مربوط شرایط په لاندې ډول دي

۱- دقرار داد مشروعیت:

۲- دقرارداد د موضوع معین والی:

۳- د یوکار په تر سره کولو کې د قانوني خنډونو نه موجودیت.

۴- دحرفي ډول چې کار کوونکي پرې بوختیږي.

۵- د کار کوونکي مزد ، حقوق او امتیازونه .

۶- د قانون د حکمونو مطابق د کار د وختونو او ساعتونو ټاکل .

۷- د دغه قانون د حکمونو مطابق رخصتي ګانې.

۸- د قرار داد د تړلو نیټه .

۹- د قرارداد د اعتبار موده .

باید قررداد په درې نقلونو کې ترتیب شي، چې یو نقل یې د کار کوونکي ته، دوهم نقل یې د کار او اجتماعي امورو ریاست ته ورکول کیږي، او دریم نقل یې استخداموونکي اداری سره

پاتې کېږي، په همدې ډول هغه اشخاصو سره چې عمر يې د ۱۸ کلو څخه کم وي، د کار تړون د قانوني ممثلينو سره تر سره کېږي.

باید یادونه وشي چې د هغه کار د اجرا غوښتنه وکړي، چې په قرارداد کې نه وي ذکر شوی، په لاندې مواردو کې اداره کولای شي خپل کارګر دقرارداد مواردو پرتله په بل ځای کې توظيف کړي:

۱- په عين اداره کې، د تخصص، مهارت، شغل، د مزد د اندازې او نورو حقوقو او امتيازاتو مطابق، د کار د قرار داد په شرايطو کې د بدلون نه پرته.
۲- د توليد د ناڅاپي پېښنو او ناوړه پېښنو د مخنيوی او ليرې کولو، او د ادارې د شتمنې د ضايع کېدو مخنيوي لپاره.
۳- د کار د موقتې درېدو په صورت کې.

د پورته مواردو څخه پرته نور په هېڅ صورت کې اداره نشي کولای خپل کارګر په بل ځای کې توظيف کړي. همدارنګه باید ووایو چې د افغانستان د کار قانون د حکم له مخې قرارداد په لاندې حالتونو کې تعليق کېدلای شي:

۱- د عسکري خدمت تر سره کول.
۲- په ټاکنيزو دندو کې د بوختېدو په صورت کې.
۳- د کار د موقتې درېدلو په صورت کې.
۴- د جرم په تور او تر توقيف او تحقيق لاندې کېدو په صورت کې
۵- ناڅاپي پېښې.
۶- د زده کړې (تعليم او تحصيل) په حالت کې

د دې خبرو يادونه ضروري ده، چې اداره نشي کولی د تعليق د رفع کېدو وروسته کار ته د کارکوونکي له منلو څخه ډډه وکړي.

دوهم پراګراف- د کار د تړون تعريف او بنسټيز عناصر:

د نړۍ يو شمېر قوانينو د کار د تړون مفکوره يو غټه او مهمه مفکوره ګڼلې ده، ځکه چې د کار سره زيات تړاو لري، او د ار دغه تړون ته بې شمېره اصطلاحات ورکړی شوېدي. مګر عمل پر دې روان دی چې د کار تړون او يا اړيکې دوه شيان په بر کې رانغاړي، کارګر او د کار څښتن. خو د دې دوو اساسي عناصرو څخه بغير نو ځينې فرعي عناصر هم لري چې په لاندې ډول تشريح کيږي:

لومړی: د کار عنصر (د بدن یا فکر هڅې)

دغه التزام په کارګر پخپله شخصي ډول او رضایت سره سرته رسوي، د هغه کار پر محتوا پوه وي، چې د ده د منصب او کار سره تړاو لري، پدې اساس د کارګر په نسبت دغه د التزام محل ویل کیږي، او د کار د څښتن په نسبت ورته سبب د کار ویل کیږي . البته د دغه عنصر څخه قانونپ تصرفات یا نهایي پایلی هغه چې ټیکدار پرې ملتزم دی ، استثناء کیږي ، دا لدې کبله چې د تبعیت عنصر هدف دی.

دارنګه د کار څښتن مکلق دی چې ټول شرایط او لازمي غوښتنې بشپړې کړي ،تر څو کار ګران د شرایطو مطابق په کار وتوانیږي.

دویم : د مزد یا اجورې عناصر (اساسي مزد ، تعویضات او بخشش):

دغه عنصر دکار د څښتن په التزام پورې تړاو لري ، او هغه کار په عوض کې چې کار ګرېې تر سره کوي . البته د دغه عنصر و ضاحت وروسته راځي، خو دومره به ووایو چې اسلامې فقهاو دغه عنصر دکار د تړون لپاره د صحت شرط کڼلی دی.

دریم : د وخت یا زمان عنصر :

د دې څخه هغه زمانه یا وخت مطلب دی چې دکار په تړون کې پرې توافق راغلی وي ، او ددواړو لودو له خوا د بشپړې ازادی په ترڅ کې تاید کړای شوی وي . چې د دې سره سره یې د قانون امرانه نصوص هم مراعات کړی وي .د کارورځنی یا اونیزه موده ، عامه قاعده دا ده چې د دواړو لورو تر منځ په اړیکه د غیر محدودې مودې او استثنایي صفت سره وي ، دارنګه به د صرورت له مخڅ د کار محدودیت هم تعینوي.

څلورم : د تبعیت عنصر :

د دې څخه دڅارنې ، اشراف د کار ګز د توجه کولو واکمنې مقصد دی ترڅوکارګر هغه په خپل کارکې مراعات کړي او کارګر د کار د ځښتن په اطاعت د هغو د اوامرو او تعلیماتو پّ عملې کولو مکلف دی ، همدا لامل دي چې دغه عنصر خورا پراخ دی چې قانونې تبعیت او تقتصادي تبعیت دواړو ته شامل دي .

د قرار داد د فسخه کېدو حالات:

د افغانستان د جمهوري دولت د کار د قانون د احکامو له مخې د قرارداد د فسخه کېدو لپاره بعضې شرایط ټاکل شوي، چې په لاندې ډول تشریح کیږي:

۱- د اړخونو په توافق

۲- تقاعد

۳- مړینه

۴- هغه معلولیت چې د کار د تر سره کېدو مانع شي

۵- که چېرې طرفین د یو کال د تېرودو څخه وروسته د قرار داد د تمدیدېدوغوښتنه ونه کړي

۶- په هغه صورت کې قرار داد فسخه کیږي چې په اداره کې کار د شپږو میاشتو څخه زیات ودرېږي.

۷- د ادارې د انحلال یا د کارکوونکو د کمېدو په صورت کې

۸- په داسې نهایي جزا محکومېدل چې د کار د دوام خنډ وګرځي

۹- د تادیبي مویداتو له تطبیق وروسته بیا سر غړونه

۱۰- د کار څخه د کارکوونکي ډډه کول

۱۱- په ازمایښتي دوره کې د قناعت بښونکو پایلو تر لاسه کېدل

۱۲- د سمو (موجه) د لایلو پرته د ۲۰ پرله پسې ورځو غیابت په صورت کې

د کار د قرار داد د فسخه کېدو خبر: باید ووایو چې د قرارداد د فسخه کېدو خبر په دوو طریقو صورت مومي چې عبارت دي له:

۱- که چېرې د کار قرارداد د نا ټاکلي مودې لپاره وي په دې صورت کې کارکوونکي ته یو میاشت مخکې خبر ورکول کیږي.

۲- که چېرې قرارداد د ټاکلي مودې لپاره وي پدې صورت کې د مودې په پای ته رسېدو سره قرارداد فسخه کيږي. دا بايد يادونه وشي، چې که چېرې دکارکوونکي قرارداد فسخه شي، نو هغې ته دکار موندنې په نامه د خدمت د يو څه مادي امتيازات چې په لاندې ډول دی ورکول کېږي.

۱- که چېرې کارکوونکی په يوه اداري کې يو کال کار کړی وي، د يوې مياشتنی مزد د هغه د اجزاو او ضمايمو سره ورکول کېږي.

۲- په هغه صورت کې چې کار کوونکی تر پنځو کالو پورې کار کړی وي ، په صورت کې د دوو مياشتو مزد سه د ضمايمو ود کول کيږي .

۳- که چېرې کار کوونکی تر لس کالو زيات کار کړی وي ،پدې صورت کې د څلورو مياشتو مزد سره د ضمايمو سره ورکول ميږي .

۴- همدارنګه که چېرې د کار کوونکي د کار موده دلس کلونو زياته وي پدې صورت کې د شپږمياشتو مزد د هغه د اجزاو او ضمايمو سره ورکول کيږي.

د کار د قانون د تطبيق ساحه:

د کار قانون د ۷ مادې د حکم په اساس: هغه اشخاص چې د هېواد څخه بهر په افغاي سياسي نماينده ګيو او نورو دولتي موسسو کې او يا د هېواد دننه په خارجي او بين المللي موسسو او سازمانونو کې دنده تر سره کوي، د دغه قانون د حکمونو تابع دي. او همدارنګه د کار قانون د پنځمې مادې د حکم په اساس دغه قانون له اداري سره د کارکوونکو د ټولو برخو (د کورنيو او بهرنيو په ګدون) د کار د عامه اړيکې تنظيموي.

دکار کوونکي مکلفيت:

کارکوونکي د لاندې چارو په پام کې نيولو باندې مکلف دي:

۱- د دندو د لايحو منل

۲- رښتوني (صادقانه) او ثمر بښوونکي کار کول

۳- د کار انضباط رعايت کول

۴- د لوړ پوړو امرينو د قانوني امرونو او هداياتو په وخت تطبيقول

۵- د کار دلاسته راوړنو (بازدهي) د سطحې لوړول

۶- د محصول د کیفیت ښه کول

۷- تولیدي او تکنالوژي ضوابط

۸- د کار په چاپیریال د ایمني تخنیک او د روغتیا ساتنې قواعد

۹- د اداري د منقولو او غیر منقولو ملکیتونو او شتمنیو ساتنه او له هغو څخه معقوله او اقتصادي ګټه اخیستنه.

۱۰ د حرفوي مهارت د سطحې لوړتیا او د هغو معیارونو کارونه چې د مسولو مراجعو په واسطه تثبیتیږي.

۱۱- د دندې او حرفې د اسرارو ساتنه

۱۲- د نورو کارکوونکو او مراجعینو سره ښه چلند

۱۳- د کار او تولید په ډګر کې د نورو کارکوونکو له مزاحمت څخه ډډه کول

د پورته ذکر شوو مکلفیتونو سره سره کارګران په ټوله نړۍ او افغانستان کې د بعضې کارونو د کولو به نتیجه کښې تشویق کیږي، او یو څه نقد (مادي او معنوي) امتیازونه ورکول کیږي.

چې د دې جملې څخه د افغانستان د اسلامي جمهوریت د کار قانون هم د هغه کارګرانو لپاره چې د ځانه یې کاري وړتیا ښودلې وي، مادي او معنوي مکافات پیش بیني کړي، چې په لاندې ډول تشریح کیږي.

د کار د قانون له مخې مکافات او مجازات:

په افغانستان کې ټول هغه کارکوونکي یې ډېر ښه کارونه ترسره کوي، د کار ښه لاسته راوړنې لري یا د تولیداتو د کیفیت پ ښه کولو کې یې د ځانه وړتیا ښودلې یا یې په اومو موادو کې سپما کړي وي، یا په همدې شکل په اړوندو چارو کې ابتکار او نوښت کړی وي، د احوالو سره سم په لاندې ډول هڅول (تشویق) کیږي.

۱- د نقدي یا جنسي مکافاتو ورکول

۲- د ستاینلیک ورکول

۳- د تقدیر نامې ورکول

۴- د نښان، مډال یا لقب ورکول

۵- او یا په بعضې نورو سندونو کې پیشبیني شوي مکافات ورکول کیږي

په همدې شکل هغه کارګران چې د کار له انظباط څخه سرغړونه کوي، په وړاندې یې لاندې ذکر شوي تادیبی جزاګانې په نظر کې نیول کیږي.

۱- توصیه

۲- اختار

۳- کسر معاش

۴- تبدیلي

۵- د کار د قرارداد فسخ کول

دلته باید یوه خبره واضیح شي، چې د کار کوونکي پر ضد تادیي مویدې د هغې د سرغړونې د توضیح کولو وروسته د قانون سره سم ورکول کیږي، چې دا کار اداري مسوول سرته رسوي. پدې معنی چې د اداري مسوول مکلف دی، د تادیبي مویدو د تطبیقولو په وخت کې، د سرغړونې شدت، او خفت، د سرغړونې احوال، د سرغړونې په وخت کې د کارکوونکي وضع، د کارکوونکي د کار سابقه او سلوک په نظر کې ونیسي. خو که چېرې کارکوونکی تادیبي مویده ناسمه (غیر موجه) و ګڼي د هغې د ناسموالي په هکله د دلایلو یا شواهدو په وړاندې کولو سره کولای شي د اړوندې ادارې د کار د اختلافاتو د حل کمیسون ته شکایت وکړي. که چېرې د اړونده ادارې د کار د اختلافاتو کمیسون موضوع ته رسیده ګي ونه کړي، پدې صورت کې کارګر کولای شي، د دلایلو او شواهدو په وړاندې کولو سره د کار د اختلافاتو مرکزي کمیسون ته مراجعه وکړي، خو که چېرې مرکزي کمیسون هم د موضوع په حل ونه توانیږي، پدې صورت کې موضوع د طرفینو په توافق محکمې ته وړاندې کیږي.

په همدې شکل که چېرې د یوې اداري کارکوونکي د غیابت له نېټې څخه تر ۳ ورځو پورې د موجه پرته خپل مغذرت په لیکلي توګه ادارې ته خبر ورنکړي ناسوب ګڼل کیږي او د ناسوبتیا د هرې ورځې په وړاندې معاش د اجزاو او ضمایمو سره یو ځای کسر کیږي. همدارنګه که پورته ذکر شوي شخص اړونده ادارې ته د ۲۰ ورځو په اوږدو کې خپل

معذرت وړاندې او د واکمنې اداري مقام قناعت وکړي نو د نوموړي کارکوونکي ناسوبتیا معاف او غیابت یې هم ورته د هغه په قانوني رخصتیو کې محاسبه کیږي. یا که چېرې واکمنه اداره د کارکوونکي دلایل موجه ونه ګڼي په دې صورت کې د کارکوونکي په سجل کې درج کیږي او د کار په دوره کې نه حسابیږي.

شپږم فصل

لمړی مبحث- ټولنیز تامینات او د هغه ډولونه

کار کوونکي او په ځینو حالاتو کې د هغوی د کورنۍ غړي د اړوندو تقنیني سندونو مطابق له لاندې ټولنیزو تامیناتو څخه ګټه اخلي:

۱- ماکولات

۲- د حمل او نقل لپاره د لیږد وسایل

۳- د سر پناه د تدارک لپاره مرستې

۴- د روغتیایي خدمتونو څخه ګټه اخیستنه

۵- د سن د لوړوالي، د کار د دورې د بشپړېدو او په کار پورې اړوند معلولیت او ناروغۍ له امله د تقاعد په وخت کې د وروستي میاشتني معاش په اساس له اجزاو اوضمایمو سره د لس(۱۰) میاشتو معاش معادله مرسته.

۶- د ولادت په دوران کې مرسته

۷- د تکفین او ښخولو په منظور د وروستۍ میاشتې معاش په اساس له ضمایمو سره د لس (۱۰) میاشتني معاش معادل د متوفی کورنۍ ته مالي مرسته (اکرامیه) ورکول.

۸- د عمر د زیاتوالي، ناروغۍ، معلولیت او نورو حالاتو پر بنسټ چې اړوندو تقنیني سندونو کې اټکل کیږي

لمړی پراګراف- دتقاعد شرایط:

د افغانستان د کار قانون مطابق کارکوونکی د (۶۵) کلنۍ سن له بشپړېدو وروسته متقاعد کیږي. د اداري د ډېرې زیاتې (مبرمې) اړتیا په صورت کې د کارکوونکي په موافقه چې د کار توان ولري د هغوی د کار دوره تر (۵) نورو کلونو پورې تمدیدېدلای شي. د کار د دورې تمدید د کار کوونکي د ټولو حقوقو او وجیبو لرونکې ده.

په همدې شکل د کار کوونکي د بالفعل کار دوره (۴۰) کاله ده او د وروستني بست، رتبې یا درجې د مزد مستحق ګڼل کیږي، چې د کارکوونکي سن د تقاعد په وخت کې د هغه د سوانحو د دفتر په کتنې سره تثبیتیږي.

دوهم پراګراف- د تقاعد ډولونه:

تقاعد د کار قانون د حکم په اساس یو شخص د لاندې طریقو څخه په یوه طریقه تقاعد کیدلی شي.

۱- د کار کوونکي د (۶۵) کلنې عمر پوره کېدل

۲- د کارکوننکي د باالفعل کار دوره (۴۰) کاله پوره کیدل

۳- د غوښتنې په اساس تقاعد: پدې معنی چې کارکوونکی حق لري، چې د تقاعد اجباري سن ته د رسېدو څخه مخکې خپل تقاعدد وغواړي.

۴- که چېرې کار کوونکی د واکمنې محکمې په قطعي حکم له (۲) کلونو په کمې مودې د حبس په جزا محکوم شي، کولای شي خپل تقاعد وغواړي.

۵- هغه کار کوونکی چې د واکمنې محکمې د حکم په اساس په (۲) کلونو یا له هغې څخه زیات د حبس په جزا محکوم شي تقاعد ته سوقیږي.

۶- د معلولیت یا مړینې تقاعد: په کار پورې د اړوند معلولیت یا مړینې په اثر او د حرفوي ناروغۍ یا د هغه له امله مړینه. د معلولیت تثبیت د روغتیایي کمیسون د تصدیق پ اساس د خدمت د دورې په پام کې نیولو پرته له تقاعد مخکې د وروستۍ رتبې یا درجې د مزد په ۱۰۰ کې ۱۰۰ انډول د اجرا وړ دی.

دریم پراګراف- د تقاعد د حقوقو ټاکنه:

که چیرې کارکوونکی له څو خواوونه د څو ډولونو تقاعد د حقوقو مستق وپیژندل شي، د تقاعد د حقوقو اجرا د هغه په ټاکنې یوازې له یو ډول څخه صورت مومي.

همدارنګه د هغه متقاعد تر تکفل لاندې پاتې کسان چې له څو خواوو د تقاعد د حقوقو مستحق دی، د نوموړي د ټولو حقوقو څخه ګټه اخیستلای شي.

څلورم پراګراف- د تقاعد زیاتوالی:

باید یادوونه وشي چې د متقاعدینو د تقاعد حقوق او د متوفی متقاعدینو د پاتې کسانو حقوق د مزد (معاش) د عمومي زیاتیدو سره متناسب زیاتیږي.

پنځم پراګراف- په کارګرې اتحادیه کې د کارګرانو ګډون:

د کار کوونکو او کار فرمایانو اتحادیې، هغه ټولنیز سازمانونه دي، چې د اړوندو اصنافو په داوطلبانه ګډون د ټولنیزو سازمانونو د قانون له مخې جوړیږي. چې داسې اتحادیې یا سازمانونه د نورو سازمانونو له خوا نه شي تمویل کیدی. همدارنګه باید یارونه وشي چې ټول کارګران په اړونو اتحادیو کې د شاملیدو حق لري. همدارنګه کار ګران حق لري چې د تولید په پراختیا، د ټولنیزو، فرهنګي او معیشتي مسایلو په بحث کې پوره ونده واخلي او د کار د ښه کولو لپاره ادارې ته وړاندیزونه وړاندې کړي. په همدې شکل اداره مکلفه ده، چې د کار او تولید په رهبري او پرمختیا کې د کار کوونکو د ګډون شرایط برابر کړي او د کارکوونکي وړاندیزونه او انتقادونه په موقع وڅیړي، او له نیول شویو تصمیمونو څخه هغوی خبر کړي. خو اداره نشي کولای پدې معنی چې دولتي، غیر دولتي، ګډې او خصوصي ادارې او موسسې د کار او ټولنیزو چارو وزارت له ا جازې پرته خپل کار کوونکي په ډله ایزه یا ګروپي توګه له کار څخه ګوښه کړي.

دوهم مبحث - د کار حقوقو اړونده اصطلاحات:

د افغانستان د ۱۳۸۲ کال د اساسی قانون د ۴۸ مادی په رڼا کی د کارکوونکو د حقوقو، وجایبو امتیازاتو او ټولنیز تامیناتو پوری اړونده چارو د تنظیمولو او توضیح په منظور په ۱۳۸۸ کال د قوس د میاشتی په ۲۷ نیټه باندی په ۱۴ فصلونو او ۱۵۳ مادو کی د کار قانون د جمهور رئیس له خوا توشیح او نشر شو.

د کار قانون د دریمی مادی له مخی هغه اصطلاحگانی چی دکار حقوقو پوری اړونده دی په لاندی ډول سره یی توضیح او تشریح کړی.

۱ – اداره: عبارت ده له وزارتونو، دولتی او غیر دولتی ادارو، خپلواکو کمیسونونو، ، خصوصی ادارو او د افغانستان په اسلامی جمهوریت کی میشت بهرنیو موسسو څخه چی د کارکوونکی په کی په تولیدی یا خدماتی کار بوخت وی.

۲ – کارکوونکی: د ښځی او نر په گډون پر مامور او قراردادی کارکوونکو (مارمور، کارگر او خدماتی کارکوونکو) باندی مشتمل دی.

۳ – مامور: هغه کارکوونکی دی چی ددغه قانون او د اړونده قانون دحکمونو په پام کی نیولو سره د ملکی خدمتونو د اداری له لاری په دایمی توگه استخدامیږی.

۴ – کارگر: کارگر هغه ځوک دی چی له خصوصی یا عمومی قرارداد، شفاهی یا لیکی قرارداد پوسیله د کارفرما په وړاندی او د هغه له نظر لاندی کوی ،زن هر ځوک چی کار اجرا کوی کارگر نه شمیرل کیږی، لکه کارگر هغه ځوک دی چی د نوموړی شرایطو لاندی یو عمل تر سره کوی او هر کله چی د ذکر شوی شرایطو څخه یو کم وی د کار قانون له مخی کار نه شمیرل کیږی.

کارگر په دوه برخو ویشل کیږی.

۱ - مستقل کارگران ۲ – غیر مستقل کارگران

مستقل کارگران: هغه کارگر ته ویل کیږی چی ازاد او خپل ځان ته کار اجرا کوی.

غیر مستقل کارگران: هغه کارگران دی چی د دست مزد تر لاسه کولو لپاره خپل کارفرما ته کار کوی. لکه د کارخانو کارگران البته دا فرق نلری چی نوموړی کارگران یو معین شخص ته کار ورکوی او که دولت ته.

۵ – خدماتی کارکوونکی: هغه شخص دی چی د ټاکلی قرارداد په اساس د کار د مرستندویه خدمتونو د تر سره کولو په اداره کی استخدامیږی.

۶ – قراردادی کارکوونکی: پر قراردادی کارگر، خدماتی کارکوونکی او مامور باندی مشتمل دی چی په ټاکلی زمانی مقطع کی د ټاکلی کار د تر سره کولو لپاره د قرارداد په تړلو سره استخدامیږی.

۷ – **کارفرما:** هغه حقیقی ئاکلی شخص دی چی کارکوونکی د هغه په موافقه په کار استخدامیږی او د کارکووکی مزد، معاش او نور حقوق د هغه په واسطه یا اجر او ورکول کیږی.

۸ – **مزد:** له هغو وجوهو څخه دی چی د کار د تر سره کولو په مقابل کی کارکوونکی ته ورکول کیږی.

۹ – **د مزد اجزا:** له هغه پولی امتیازاتو څخه عبارت دی چی په دوامداره توګه د شخص کار د تر سره کولو په غرض د اړوندو تقنینی سندونو د حکمونو مطابق، کارکوونکی ته ورکول کیږی.

۱۰ **ټولنیز تامینات:** هغه وجوه دی چی د کارکوونو او اداری په برخه اخیستنه د اداری په واسطه د کار او تقاعد په دوران کی د کارکوونکی د معشیت تامینولو په غرض، د احوالو سره سم مرسته کیږی.

۱۱– **د حاضری دفتر:** هغه سند دی چی د کار په وختونو کی په اداره کی د کارکوونکو موجودیت تثبیتوی او د کارکوونکو د چارو اداره د هغه په تنظیمولو او برابرولو کی مکلفه ده.

ماخذونه

۱ـ د افغانستان اساسي قانون، د عدليي وزارت رسمي جريده، ۱۳۸۲هجري لمريز

۲ـ د افغانستان دكار قانون د عدليي وزارت رسمي جريده ۱۳۸۶ هجري لمريز

۳ـ دكار حقوق ډاكټر مصطفی نيازی د حكمت خپرنويه ټولنه ۱۳۹۰

۴- حقوق كار (۱) داكتر شيد عزت الله عراقی ، تهرانی ، سازمان مطالعه و تدوين كتب علوم انسانی دانشگاه (سمت) ۱۳۸۱

۵- انټرنيټ googl.com

http://www.nzdl.org/gsdlmod