Kardan Publishing

Kardan Journal Law (KJL)

ISSN: 2707-3181 (Print and Online), Journal homepage: https://kardan.edu.af/KJL

Rights and Liabilities of Employees in Light of the Afghan Law: A Critical Analysis

Ahmad Khalid Hatam

To cite this article: Hatam, A. K. Rights and liabilities of employees in light of the Afghan law: A critical analysis, *Kardan Journal of Law*, (2022), 4 (1), 17-38.
DOI: 10.31841/KJL.2022.20

To link to this article: http://dx.doi.org/ 10.31841/KJL.2022.20

© 2022 The Author(s). This open access Article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license.

Published online: 25 December 2022

Submit your article to this journal

د کارکوونکي حقوق او وجایب د افغانستان د قانون په رڼا کې :یوه تحلیلي ارزونه

احمد خالد حاتم

لنډیز

که له یوې خوا انسان د کار حق لري او باید په مصئونه فضا کې دغه حق وکاروي، له بلې خوا هر کارکوونکی وجایب لري چې باید یې د مزد په بدل کې تر سره کړي. نو ویلای شو چې د کارمند حقوق د ګومارونکي یا کارفرما وجایب دي، او د ګومارونکي حقوق د کارمند وجایب دي چې دواړه مکلف دي په نېک نیت او اخلاص خپل وجایب تر سره کړي. ډېر وخت داسې لیدل کېږي چې د حقوقو او وجایبو تر منځ دغه انډول نه مراعات کېږي او کارکوونکی او ګومارونکی له خپلو حقوقو سوء استفاده کوي یا هم خپل وجایب نقض کوي. د بېلګې په توګه، کارکوونکی په یو وخت د بېلابېلو ګومارونکو سره کار کوي، په رسمي وخت کې، چې د مزد په بدل کې یې په ګومارونکي پلورلی دی، شخصي کارونه ترسره کوي، یا هم هغه کار چې بدل کې یې مزد اخلي نه تر سره کوي. دا هم په افغانستان کې اکثره لیدل کېږي چې ګومارونکی قرارداد داسې طرح کوي چې د کارکوونکي حقوق پکې ضعیف وي، هر وخت او په هر دلیل چې وغواړي کارکوونکی منفک کړي، مزد یې پر وخت نه تادیه کوي، یا د کار ځای وضعیت داسې وي چې د کارکوونکي بنسټیزه اړتیاوې نه پوره کوي. پدې وضعیت کې دا لازمي ده چې د کارکوونکي حقوق د ګومارونکي د وجایبو په توګه او د کارکوونکي مکلفیتونه د ګومارونکي د حقوقو په توګه وڅېړل شي تر څو دواړه اړخونه وکولای شي په ارامه او قانونمنه فضا کې له خپلو حقوقو څخه ګټه پورته کړي. دا مقاله کمي څېړنه ده چې تشریحي-تحلیلي میتود پلی کوي او د دې پوښتنې ځواب لټوي چې د قانون په رڼا کې یو کارکوونکی کوم حقوق او مکلفیتونه لري.

کیلي: *کارکوونکی، ګومارونکی، افغانستان، کار، قرارداد، حقوق، وجایب*

سريزه

کار د معاملاتو برخه ده او بناءً اسلامي شريعت ورته يوائې اصول وضع کړي دي او د فروعو لپاره مسلمانو علماو ته اجازه ورکړې ده چې د يادو اصولو په رڼا کې د اجتهاد له لارې فروع وضع او پلي کړي. د بېلګې په ډول، د تړون يا قرارداد په اړه د "المسلمون على شروطهم"[1] اصل (مسلمانان بايد خپل تړونونه ترسره کړي- د مسلمانانو حقوق او وجايب د هغوی د تړل شوي تړون له مخې ټاکل کيږي) کارکوونکي او ګومارونکي ته حق ورکوي چې د خپلې خوښې پر شرايطو، مګر چې حلال حرام و نه ګڼي او حرام حلال، تړون تر سره کړي او بيا يې پر ځای کړي. د ګومارونکي ملکفيتونو په هکله رسول اللهﷺ فرمايي "اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه"[2] (کارکوونکي ته مخکې له دې چې خولې يې وچې شي مزد ورسپارئ). له کارکوونکي سره د تعامل په اړه رسول اللهﷺ اعلان کړی دی چې د قيامت په ورځ به زه د هغه چا پر خلاف مدعي يم چې له کارکوونکي څخه يې کار پوره اخيستی وي خو مزد يې ورته تاديه کړی نه وي.[3]

تر ټولو مهمه موضوع دا ده چې اسلام د کارکوونکي او ګومارونکي تر منځ د ورورۍ اړيکې شتون ته اشاره کوي. د صحيح البخاري روايت [4]دی چې رسول اللهﷺ فرمايي، ستاسې تر واک لاندې کارکوونکي ستاسې هغه ورونه دي چې الله تعالی پرې تاسې ته واک درکړی دی، نو که يو مسلمان د بل په اختيار کې وي بايد ورته هغه ډول خواړه ورکړي چې خپله يې خوري، هغه ډول لباس ورته ورکړي چې خپله يې اغوندي او تاسې پر کارکوونکو د هغوی له وس څخه زيات کار مه لازمي کوئ؛ خو که تاسې پوه شئ چې سپارل شوی کار د کارکوونکي له وس څخه پورته دی بايد ورسره د دندې په تر سره کولو کې مرسته وکړئ.[5] له دې اصولو څخه په ډېرې اسانۍ مونږ د احکامو استنباط او فروعات وضع کولای شو.

---

1 أبو بكر أحمد بن الحسين بن علي البيهقي، *سنن البيهقى* (هند: دائرة المعارف النظامية، ١٣۴۴ هـ.ق)، حديث شمېره، ١٢٢٨٠.

2 ابن ماجه، *السنن*، كتاب الرهون، حديث شمېره، ٢٥٣٧.

3 محمد بن اسماعيل البخاري، *الجامع الصحيح*، كتاب البيوع، باب إثم من باع حراً.

4 محمد بن اسماعيل البخاري، *الجامع الصحيح*، كتاب الايمان، باب المعاصى من امر الجاهلية.

5 مرستي دا غږ د اخلاقياتو په ميدان کې راځي او د قضايي مسايلو برخه نه ده. معنا دا دلته بايد ووايو چې د چې که يو کارکوونکي ته کار وسپارل شي چې له وسه يې پوره نه وي؛ خو ګومارونکی ورسره مرسته ونه کړي

د قانون په بحث کې د کارکوونکي حقوق په څو جلا برخو ویشل شوي دي. د دغه حقوقو څخه د برخمن کیدو لپاره کارکوونکي مکلف دي چې یوه ځانګړې قانوني پروسه په بریالیتوب ترسره کړي او د کار تړون تر څنګ خپل کاري جواز هم تر لاسه کړي. هغه مهال چې کارکوونکي دنده پیلوي د قانون له مخې یې د حقوقو نوی فصل پېلیږي او د کاري مودې له پیل سره سم د هغه حقوقو مستحق ګرځي چې په راتلونکو پاڼو کې پرې بحث کېږي. د یادونې وړ ده چې د کارکوونکي حقوق، امتیازات او مکلفیتونه باید په تړون کې له وړاندې واضح شوي وي او دواړو اړخونو پرې هوکړه کړې وي.

۲. د کارکوونکي حقوق

کارکوونکی د قرارداد پر بنسټ د ځینو حقوق مستحق کېږي او ځینې داسې حقوق لري چې د انسانیت پر بنسټ ترې برخمن دی. د مثال په ډول، کارکوونکي سره باید همېشه داسې تعامل وشي چې د هغه عزت نفس او کرامت د پښو لاندې نه شي. دا داسې حق دی چې په قرارداد کې لیکل یې لازم نه دي، او کارکوونکی یې مستحق دی. پدې مقاله کې زمونږ تمرکز په هغه حقوقو دی چې د قرارداد پر اساس تاکل او تنظیم کېږي. پدې لړ کې ډېر مهم حق، د مزد حق دی او ورپسې بیا نور حقوق مشخص او تشریح کوو.

۱, ۲. د مزد حق

مزد یا اجوره هغه عوض یا پیسې دی چې یو کارکوونکی یې د ګومارونکي په خوښه او د قرارداد سره سم کار تر سره کولو په نتیجه کې مستحق شمېرل کېږي. لازمه ده چې مزد په تړون کې د ګومارونکي او کارکوونکي تر منځ وټاکل شي او نامعلومه شیان یا نامعلومه اندازه د مزد په صفت د منلو وړ نه ده. د مزد په اړه د افغانستان د کار قانون (۲۰۰۸) په

نو کارکوونکی دا موضوع کومې محکمې ته د عرض په ډول نه شي وړاندې کولای. کوم کار چې د هغه له وس څخه پوره نه وي باید یې د تړون پر مهال قبول نه کړي. د دې بېلګې له لارې مونږ کولای شو چې د قانوني حقوقو او اخلاقي حقوقو تر منځ هم توپیر په ګوته کړو او هم د قضایي او دیاني موضوعاتو توپیر ته اشاره وکړو. قضائي موضوعاتو کې هغه حقوق د بحث موضوع وي چې د قانون لخوا منل شوي دي او د محکمې قاضي واک لري چې پرېکړه پکې وکړي، مکافات او مجازات یې له دې دنیا سره تړلي وي. خو دیاني موضوعات بیا هغه دي چې د قاضي په صلاحیتونو کې شامل نه دي او مکافات او مجازات یې د اجر او عذاب په توګه له آخرت سره تړاو لري. د مسلمان په توګه، چې په قیامت، سزا او جزا باندې یقین لرو، باید د اجر ترلاسه کولو موقع له لاسه ورنه کړو خو که یو ګومارونکی دیاني موضوعات له پامه وغورځوي، نو د قضا له لارې محاکمه کېدلای نه شي.

دريېمه ماده کې وايي چې "مزد له هغو وجوهو څخه عبارت دی چې د کار د ترسره کولو په بدل کې کارکوونکي ته ورکول کيږي".

د نړۍ په بېلابېلو هېوادونو کې د مزد حد اقل اندازه هر کال د انفلاسيون يا د اجناسو د نرخونو په رڼا کې ټاکل کېږي. په افغانستان کې د حد اقل مزد موضوع ډېره واضحه نه ده خو د معاشاتو د جدولونو او ملکي خدمتونو قانون څخه داسې برېښي چې په دولتي سکتور کې د کارکوونکو لپاره د مزد ټيټه او لوړه کچه داسې تنظيم شوې ده چې د دولتي کارکوونکي مياشتنی مزد بايد له پنځه زره (۵۰۰۰) افغانيو څخه کم او له دوه ديرش زره پنځه سوه (۳۲۵۰۰) افغانيو څخه زيات نه وي. خصوصي سکتور بيا لړ توپير لري، داسې چې کارکوونکي تر پنځه زره افغانۍ (۵۰۰۰) په ټيټ مزد نشي گومارل کيدای، خو د مزد لوړه کچه ټاکل شوې نه ده. ځکه نو گمارونکي او کارکوونکي ته اختيار ورکړل شوی دی چې يو له بل سره د چنې وهلو وروسته هوکړې ته ورسيږي او د مزد اندازه په تړون کې واضحه شي.[6]

دلته دا يادونه لازمه بولو چې د مياشتې پنځه زره (۵۰۰۰) افغانۍ مزد په افغانستان کې د يوې کورنۍ د عادي ژوند لپاره په هېڅ صورت بسنه نه کوي. د ټولنيزو حالاتو په نظر کې نيولو سره دا پرېکړه هيڅ مشکل نه ده چې د مزد کچه بايد له ټاکل شوې اندازې څخه لوړه وي. د مزد کمه کچه له يوې خوا د کارکوونکي د هوسا ژوند تېرولو هڅې ناکاموي، له بلې خوا د اداري فساد لپاره زمينه برابروي.

يوه بله موضوع چې د حکومت جدي توجه ته اړتيا لري دا ده چې په دولتي سکتور کې مزد ډېر ټيټ او له واقعيتونو څخه لرې ټاکل شوی دی، له بلې خوا خصوصي سکتور کې مزد زيات ورکول کېږي نو ځکه کدرونه او وړ کارکوونکي خصوصي سکتور ته هڅېږي او دولتي سکتور ضعيف پاتې کېږي. د مثال په ډول که د دولتي شفاخانې يو ډاکتر ۲۰،۰۰۰ افغانۍ مزد ولري، ياد ډاکټر ته په خصوصي سکتور کې ۱۰۰،۰۰۰ افغانۍ پورې مزد ورکول کېږي. ځکه نو هغه خصوصي سکتور ته زړه ښه کوي. دا لامل دی چې دولتي سکتور د ډېرو نورو ځانگړنو او امتيازاتو باوجود هغه ډول پياوړی نه دی چې بايد وي.

تر څو مزد عادلانه وي، نو د يو کارکوونکي د مزد ټاکلو پر مهال بايد د کار اندازې، کيفيت، بست، رتبې، مسلک، زده کړې، علمي درجې او کاري وړتيا په پام کې ونيول شي. د مزد تاديه کولو لپاره ټاکلی وخت تعيين شوی نه دی نو ځکه په ورځني، اوونيز، دوه اوونيز، او مياشتني

[6] د ملکي خدمتونو د کارکوونکو قانون (پرله پسې گڼه ۹۵۱ د خپريدو نيټه ۱۳۸۷ د چنگاښ د مياشتې ۱٦)

ډول له ترسره شوي کار وروسته ممکن کارکوونکي ته مزد ورکړل شي.[7] په ټوله کې ویلای شو چې په دولتي ادارو کې مزد د بست او قدم پر اساس د دولت له لوري او په خصوصي سکتور کې د ګومارونکي او کارکوونکي ترمنځ د شوي تړون پر اساس ټاکل کیږي. د یادولو وړ ده چې مزد بېلابېل ډولونه لري او د سکتور او کار په نظر کې نیولو سره مناسب مزد ټاکل کېږي. لاندې د مزد ځینې ډولونه تشریح کوو.

۱, ۱ ,۲. ثابت مزد

ثابت مزد هغه مزد ته ویل کیږي چې د قوانینو او مقرراتو سره سم د کار په بدل کې په ثابته بڼه ټاکل شوی او د تادیې وړ وي. لکه یو دولتي مامور ته دولت خپل ځانګړی میاشتنی مزد ټاکلی دی او هره میاشت یې په مستقیم ډول یا د بانک له لارې تر لاسه کوي.

۲, ۱ ,۲. ساعتوار مزد

ځینې وخت مزد ثابت نه وي، او د ساعت پر اساس ټاکل کېږي نو ځکه ورته ساعتوار مزد وایي. په افغانستان کې په دې بڼه د مزد ورکول ډېر رواج نه دي، خو په بهرنیو هېوادونو کې په عمومي توګه مزد د ساعتونو په حساب کارکوونکي ته ورکول کیږي. د ساعتوار مزد د ورکړې لپاره په ورځني ډول ساعتونه حسابیږي او په پای کې په اوونیز، یا میاشتني ډول د کارکوونکي د کار ټول ساعتونه حساب او مجموعي مزد ورکول کیږي. دا ډول مزد په هغه سکتورونو کې ډېر متعارف دی چې هلته د کار اندازه په پېل کې ټاکل کېدای نه شي نو مزد د ساعت په حساب ټاکل کېږي او په آخر کې چې هر څومره ساعتونه کار تر سره شوې وي، مزد تادیه کېږي.

همدا راز، دا هم ممکنه ده چې کله د کار تر سره کولو لپاره ځانګړې وخت نه وي او د ګومارونکي د اړتیا سره سم کار تر سره شي. نو په دغه حالت کې هم د کارکوونکي او ګومارونکي ګټه پدې کې ده چې د ساعتونو په حساب مزد وټاکي. د مثال په ډول، یو کار کوونکی د شنبې په ورځ د سهار له اتو (۸) د مازیګر تر څلورو (۴) بجو، د یکشنبې په ورځ د ورځې له څلورو (۴) د شپې تر اووه (۷) بجو او د دوشنبې په ورځ د سهار له نهو (۹) د غرمې تر درې (۳) بجو کار تر سره کوي، د هغه ټول کاري ساعتونه به داسې حسابیږي: ۸+۳+۶ : مجموعي: اوولس (۱۷) ساعته کار. نو که د یو ساعت کار بدل کې ۱۰۰ افغانۍ مزد ټاکل شوې وي، ۱۷۰۰ افغانۍ باید ورته د مزد په صفت ورکړل شي.

---

[7] ۵۹ او ۶۴ ماده، د کار قانون

۳, ۱, ۲. اجاره او مزد

کله بیا مزد د کاري ساعتونو په حساب نه بلکې د کار خاوند او کارکوونکي تر منځ د یوې پریکړې پر اساس په مجموعي توګه تعینیږی. په دې ډول حالت کې کارکوونکی ژمنه کوي چې یوه ټاکل شوې اندازه کار به په یو ټاکل شوي وخت کې پای ته رسوي او په بدل کې به یې ټاکلې اندازه پیسې ترلاسه کوي. دغه کار ته په عامه توګه د اجارې اصطلاح هم کاریږي. د بېلګې په ډول یو شخص غواړي د یوې ودانۍ درېیم پوړ ته زر خښتې پورته کړي، نو له یوه کارکوونکي څخه پوښتنه کوي چې دغه خښتې به په څومره وخت کې درېیم پوړ ته پورته کړي او څومره اندازه پیسې به د مزد په توګه اخلي؟ که په دې اړه دوی دواړه هوکړې ته رسیږي نو کارکوونکی به کار تر سره کوي او ګومارونکی به ټاکل شوی مزد پرې کوي.

په دغه ډول مزد کې د ګومارونکي او کارکوونکي ترمنځ اساسي ټکی د کار بشپړول وي. په اجاره د کار کولو ګټه دا ده چې کار کوونکی د خپلې خوښې اندازه پیسې په ټاکلي وخت کې تر لاسه کوي او هڅه کوي کار په یو ټاکلي وخت کې خلاص کړي او تنبلي پکې ونه کړي؛ خو نقصان یې دا دی چې ښایي کاري کیفیت د کمیت قرباني شي او کارکوونکی پکې کوښښ وکړي چې که څه هم کیفیت خراب وي خو کار زر تر زده پای ته ورسوي.

۲, ۲. پر مزد سربیره امتیازات

دغه ډول امتیازاتو ته د افغانستان د کار په قانون کې د ټولنیزو تامیناتو اصطلاح کارول شوې ده. دا هغه امتیازات دي چې یو کارکوونکی یې له کارخاوند څخه د ټاکلي مزد سربېره تر لاسه کوي. دغه امتیازات په وار وار په لاندې توګه تشریح کولای شو:

۱, ۲, ۲. خوراک (ماکول) یا د خوراک قیمت

د افغانستان د کار قانون څخه داسې معلومیږي چې ګومارونکی مکلف دی کارکوونکي ته د ورځې یو وخت خوراک ورکړي. په دې اساس که کارکوونکی د ورځې کار کوي نو د غرمې ډوډۍ یې باید ګومارونکی ورته برابره کړي او که د شپې لخوا کار تر سره کوي نو د شپې ډوډۍ یې پر ګومارونکي حق دی. په استثنایي حالاتو کې، یعنې کله چې کارکوونکی په مسلسل ډول کار کوي نو له یوه څخه زیات وختونه خوراک یې هم د کارخاوند مسئولیت ګڼل کیدای شي. که چېرته ګومارونکی د خوړو برابرولو لپاره لازم ترتیبات نه لري یا نغواړي چې یو اضافه بوج په اوږو ورته بار وي، نو امکان لري چې د خوراک معادل پیسې کارکوونکو ته ورکړي او هغوی چې له هر مدرکه وي خپل خواړه ځان ته ترتیب کړي. همدا راز، که د خوړو

تیارول او خوړنځای تنظیم مشکل راولاړوي نو هم کارکوونکو ته پیسو ورکول د کارخاوند په گټه دي.

لکه، د صابر افغان مخابراتي شرکت خپلو کارکوونکو ته د ورځې یو وخت خوراک په تړون کې منلی دی او څو کلونه کیږي چې له تړون سره سم خپلو کارکوونکو ته خواړه برابروي او د خوراک لپاره د غرمې له ۱۲ تر ۱ بجې پورې وقفه ورکوي. خو د شرکت رئیس ته داسې شکایتونه ورځي چې د ډوډۍ خوراک په دغه دفتر کې بې نظمي رامنځ ته کړې ده او د دفتر شهرت ته تاوان اړوي. د یاد شرکت اداره کولای شي چې د تیارو خوړو پر ځای خپلو کارکوونکو ته د عادي خوراک نرخ هره میاشت د مزد د جزء په حیث په میاشتني مزد کې علاوه او ورکړي. په دغه حالت کې به کارکوونکي اختیار لري چې له خپل کور څخه خواړه راوړي، له بازار څخه یې خوري او که بالکل یې نه خوري، پدې شرط چې د نه خوراک او نهرېدو له امله د شرکت کار ته تاوان نه راجع کیږي.

۲,۲,۲. د ترانسپورت وسایل

د افغانستان قانون حکم کوي چې گومارونکی باید خپلو کارکوونکو ته له کور څخه تر کار ځایه او له کار ځای څخه تر کوره د تگ راتگ وسیله (ترانسپورت) برابره کړي او یا یې معادل پیسې ورکړي خو دا حق د تړون تابع دی. که چېرته په تړون کې د ترانسپورت ذکر نه وي، نو بیا کارکوونکی لدې حق څخه برخمن نه دی. د مثال په توگه، یو شرکت له لرې ځایونو څخه د کارکوونکو د تگ راتگ لپاره له یو ترانسپورتي شرکت سره تړون لاسلیک کړی چې له مخې یې د رخصتۍ له ورځو پرته هره ورځ کارکوونکي د دغه شرکت په موټرو کې کار ته راځي او بېرته کور ته ځي. خو له نژدې ځایونو څخه د خلکو د راتگ لپاره یې بیا د ترانسپورت سیستم ترتیب کړی نه دی او کارکوونکو ته د میاشتې یوه ټاکلې اندازه پیسې د مزد تر څنگ ورکوي. اوس د هغوی خوښه ده چې پلي راځي، خپل موټر کې راځي، په سایکل راځي او که کومه بله وسیله کاروي، خو د کار ځای ته په ټاکل شوي وخت راتگ د دوی مسئولیت دی او د ناوخته کېدو په صورت کې د قانون او منابع بشري لایحې سره سم ورسره تعامل کېږي.

۲,۲,۳. روغتیایي خدمتونه

یو بل حق چې د تړون تابع دی او که چیرته په تړون کې موجود نه وي، نو کارکوونکې یې مستحق نه بلل کېږي د روغتیایي خدمتونو حق دی. د افغانستان کار قانون په ۱۳۴مه ماده کې

حکم کوي چې ګومارونکی باید د ناروغۍ پر مهال خپل کارکوونکي، او په ځینو حالتونو کې د هغوی نژدې کورنیو ته، روغتیایي خدمتونه برابر کړي. خو که چېرته د کارخاوند لپاره روغتیایي خدمتونه برابرول ممکن نه وي، نو د ناروغۍ پر مهال چې د کارکوونکي څومره مصارف وشي، په ځانګړو شرایطو د لازمو اسنادو له وړاندې کولو وروسته ورته باید بېرته ورکړل شي. له ځانګړو شرایطو څخه هدف دا دی چې ځینې کارخاوندان دا شرط ږدي چې باید کارکوونکی د کوم روغتیایي مشکل په صورت کې له ټاکلو ډاکترانو یا ټاکلي روغتون څخه مشوره او تداوي وکړي، له دغو ډاکترانو یا روغتون سربېره د بل چا یا اداري سند دوی ته د منلو وړ نه وي، نو د دې لپاره چې کارکوونکی وکولای شي د روغتیایي خدمتونو مصارف بېرته ترلاسه کړي، باید له ټاکلو روغتیایي مراجعو سره مشوره او تداوي وکړي.

د لازمو اسنادو د وړاندې کولو شرط د دې لپاره وضع شوې ده چې شفاهي خبرې او دعوه د منلو وړ نه دي؛ ځکه که ګومارونکی د روغتیایي خدمتونو په عنوان کارکوونکي ته پیسې ورکول وغواړي نو له مالي څانګې څخه د پیسو د راخیستو لپاره یوه پروسه تر سره کول لازم دي. دغه پروسه په هر قدم د کتبي اسنادو له وړاندې کېدو پرته پر مخ بېول کېدای نشي. ځکه هر کارکوونکی باید په دې موضوع پوه وي چې د هرې افغانۍ د مصرف سند باید له هغه سره موجود وي او ګومارونکی ته یې د غوښتنې سره سم وړاندې کړي تر څو ګومارونکی وکولای شي د روغتیایي خدمتونو په عنوان شوي مصارف ورته بېرته تسلیم کړي.

د بېلګې په ډول مجیب الله د ستوري شرکت کار کوونکی ناروغه شوی و. نوموړي له ادارې سره اړیکه ونیوله او پوښتنه یې وکړه چې کوم روغتونونه د ادارې په روغتیایي لست کې شامل دي. هغه ته وویل شول چې شفا افغان روغتون، او علی اباد روغتون د دوی په لست کې شامل دي نو کولای شي چې له دغو دوو روغتونونو څخه یوه ته ورشي، خپل روغتیایي کارت ورته وښايي او خپله تداوي وکړي. مجیب ومنله او تداوي یې وشوه. اوس هغه د خپلې ناروغۍ اسناد د ستوري شرکت مالي څانګې ته راوړي تر څو یې اداره مصارف ورته تسلیم کړي. مجیب دعوه کوي چې لس زره (۱۰،۰۰۰) افغانۍ مصارف یې کړي خو اسناد ورسره د اووه (۷) زره دوه سوه پنځه اتیا (۷،۲۸۵) افغانیو دي. اداره، که څه هم له مجیب سره خواخوږي لري او پوهیږي چې مصارف یې له اسنادو څخه زیات دي، نشي کولای چې له ۷،۲۸۵ افغانیو څخه زیاتې پیسې ورته د روغتیا له درکه ورکړي. ځکه اسناد د مجیب د دعوې ملاتړ نه کوي.

۴ , ۲ , ۲. د تقاعد مرسته

کله چې یو کارکوونکی د سن د لوړېدو له امله، چې د کار قانون پنځه شپېته کاله ټاکلی دی، یا د کاري دورې د بشپړیدو له امله چې څلویښت کاله ټاکل شوې ده، یا د کار پر مهال د معلولیت یا ناروغۍ له امله کار ته ادامه نشي ورکولای نو د اداري لخوا تقاعد ته سوق کیږي او یا هم په خپله غوښتنه تقاعد اخلي. د تقاعد په حالت کې کارکوونکي ته باید د وروستۍ میاشتې مزد په کچه د لس میاشتو معادل مرسته ورکړل شي. معنا دا چې فاروق خان، چې د انصاري ملي شرکت کارکوونکی دی، که څه هم عمر یې شپېته کاله دی خو څلوېښت کاله د خدمت دوره یې پای ته رسېدلې او له قانون سره سم کولای شي د تقاعد غوښتنه وکړي. د تقاعد پر مهال نوموړی د میاشتې ۲۸۰۰۰ افغانۍ اخلي، نو د ۱۰ میاشتو پیسې چې مجموعاً ۲۸۰،۰۰۰ افغانۍ کیږي ورته د تقاعد مرستې په عنوان ورکول کیږي.

۵ , ۲ , ۲. د زیږون پر مهال مرسته

د کارکوونکو تر منځ په هره بڼه تبعیض منع دی مګر هغه چې د یو کارکوونکي د فطري، فزیکي یا رواني مسایلو په نظر کې نیولو ورته قانون منلی وي. له دې جملې د تبعیض یوه بېلګه ښځېنه کارکوونکې ته د ماشوم د زیږون پر مهال مرسته ده چې اداره مجبوره ده د خپلو مالي اسانتیاوو په نظر کې نیولو یې ورسره وکړي.

٦ , ۲ , ۲. اکرامیه

د کارکوونکي د مړینې پر مهال د هغه له کورنۍ سره مرستې ته اکرامیه ویل کیږي. د اکرامیې په عنوان باید د کارکوونکي د وروستۍ میاشتې د مزد پر حساب د لسو میاشتو مزد د وفات شوي کارکوونکي کورنۍ ته د تکفین، تجهیز او نورو مراسمو لپاره ورکړل شي. دلته باید یادونه وشي چې دغه امتیازات د کارکوونکي له مزد څخه نه سپمول کیږي، بلکې اداره یې باید له خپلې بودیجې ورکړي.[8]

[8] ۱۳۴ ماده، د کار قانون

۲,۲,۷. د کار کوونکي کرایه او سفریه

کله چې یو کارکوونکی د ادارې له لوري د رسمي کار ترسره کولو په موخه بلې سیمې ته په سفر استول کېږي، اداره مکلفه ده نوموړي ته کرایه، سفریه، او یو لړ نورې اسانتیاوې برابرې کړي.[9]

۲,۲,۸. د رخصتۍ حق

د دې تر څنګ چې کارکوونکي د مزد او یو لړ نورو امتیازاتو حق لري، د ملي او نړیوالو قوانینو په رڼا کې ورته د رخصتۍ حق هم ورکړل شوی دی. د افغانستان د کار قانون له مخې کارکوونکي له مزد سره د رخصتۍ او دمې کولو حق لري، چې دمې یې د لمانځه، ډوډۍ او یا چایو لپاره دي او رخصتۍ یې بیا عمومي او کلنۍ دي.[10]

له نورو رخصتیو سربېره، د کار نړیوال سازمان ۱۴مه شمېره کنوانسیون کې چې افغانستان په ۱۹۳۹ میلادي کال کې لاسلیک او منلی دی حکم کوي چې دولتي او خصوصي سکتور ټولو صنعتي پروژو ټول کارکوونکي، له ځینو استثنااتو پرته، باید په اووه ورځو کې د ۲۴ ساعتونو لپاره د استراحت حق ولري. د کنوانسیون له مخې باید دغه استراحت ټول کارکوونکي په یو وخت داسې مهال وکړي چې د یو هېواد یا سیمې له عرف او رواج سره مطابق وي. معنا دا چې مسلمانان عموماً د جمعې مبارکې ورځ رخصت ته ترجیح ورکوي، یهود د شنبې او عیسویان بیا د یکشنبې ورځ د رخصت ورځ ګڼي. ځکه نو کنوانسیون د دې پر ځای چې یوه ټاکلې ورځ د رخصت ورځ اعلان کړي، مناسبه بللې ده چې د هر هېواد عرف او رواج ته اهمیت ورکړي.

۲,۲,۹. د لمانځه او ډوډۍ خوړلو دمه

د قانون له مخې، هغه کارکوونکي چې د ورځې لخوا کار کوي د کار په اوږدو کې د لمانځه او ډوډۍ خوړلو لپاره د یو ساعت دمې حق لري. دا یو ساعت دمه د کار په رسمي وخت کې نه شاملیږي او د ادارې د داخلي تګلارې پر بنسټ تنظمیږي.[11] د دې اختیار ورکولو موخه دا ده چې اداره د خپلو اړتیاوو په نظر کې نیولو سره پرېکړه وکړي چې په کوم وخت کې دمه د

[9] ۷۵ ماده، د کار قانون

[10] ۳۹ ماده، د کار قانون

[11] ۴۰ ماده، د کار قانون

اداري ګټو ته تاوان نه رسوي، ګونديږ داسې نشي چې دمه په داسې وخت کې برابره شي چې په اداره کې کار تر ټولو لوړ حد کې وي.

د بېلګې په ډول، د آزموينو ملي اداره کولای شي چې د کانکور پر مهال خپل کارکوونکي د ډوډۍ دمې لپاره په څو ډلو وويشي او د دمې وخت يې داسې تنظيم کړي چې له دولسو بجو تر دوه بجو پورې ټول کارکوونکي د لمانځه او ډوډۍ له دمې څخه ګټه پورته کړي. يعني لومړۍ ډله کار کوونکي به ۱۲ بجې ډوډۍ ته لاړ شي او پاتې نور به کار کوي، نيم ساعت وروسته به بيا دوهمه ډله او بيا درېيمه او څلورمه ډله په خپل وار ډوډۍ او لمانځه ادا کولو لپاره ځي. له دې لارې هم کار دوام مومي او هم کارکوونکي له خپل قانوني حق څخه ګټه پورته کوي.

د دمې د مودې په اړه هم ستونزی شته چې بايد ورته جدي توجه وشي. قانون د کارکوونکو لپاره د يو ساعت دمې حق منلی دی خو په دولتي دفترونو کې له ډېر پخوا څخه رواج دا دی چې خدمتي کارکوونکي يا پياده د سودا او خوراکي توکو د رانيولو لپاره بازار ته ځي او د سودا راوړلو وروسته ځينې کارکوونکی د پخلي مسئوليت په غاړه اخلي. د دې لپاره چې ۱۲ بجو ته خواړه تيار وي، کارکوونکي مجبور دي چې پخلی لدې هم مخکې پيل کړي. دا چاره د وخت ضياع او د کار ترسره کولو کې سکتګی رامنځ ته کوي.

۳. د کارکوونکي مکلفيتونه

واضحه ده چې د دولتي او غير دولتي ادارو کارکوونکي د کاري نظم په مراعتولو مکلف دي، يعنې هر کارکوونکی چې پر دنده ګومارل کيږي بايد د يوې ادارې داخلي پاليسي مراعت او ځان له هغې سره سم برابر کړي. د پاليسي نه مراعتول د اصولو د نقض په جمله کې راځي او کارکوونکي ته تړون د فسخ کولو په شمول د نورو مجازاتو ورکولو لامل ګرځي. بناءً، کارکوونکی له ورسپارل شوې دندې، دندې د لايحې او کاري پلان سره سم خپله دنده پر مخ وړي او د اجرا پر مهال يې لاندې مکلفيتونه لري:

۱ ,۳. د دندې د لايحې منل او د امر اطاعت کول

د تړون په لاسليک کولو، کارکوونکی په اصل کې دا ژمنه کوي چې د کارخاوند او ادارې د ګټو د ترلاسه کولو په منظور به له خپل وس سره سم کار تر سره کوي او له داسې هر فعاليت څخه به ډډه کوي چې په مستقيمه يا غير مستقيمه توګه د ادارې شهرت او ګټو ته تاوان اړوي. د دې اصل له مخې بايد کارکوونکی د کار د لايحې درناوی وکړي او هغه اوامر پر ځای کړي

چې قانوني وي. پدې معنا چې که کوم کارکوونکي ته داسې امر کيږي چې د قانون خلاف وي، نو کارکوونکی باید د دغسې امر پر ځای کولو څخه ډډه وکړي. د غیر قانوني امر په منلو به هغه مسئول وي او دا عذر نشي وړاندی کولای چې دغه کار یې د آمر یا مشر په حکم تر سره کړی دی.

۲,۳. ریښتینی (صادقانه) او مفید کار

د کارکوونکي وظیفه دا ده چې پوره هڅه وکړي تر څو د ګومارونکي لخوا ټاکل شوې موخې په ښه توګه ترلاسه کړي.[12] د کار قانون دا بند د تقنین د اصولو له مخې دقیق نه دی ځکه چې صادقانه کار یا مفید کار، چې قانون ورته ثمر بښونکی کار ویلي دي، معیار نه لري او یو کار د یو چا له نظره صادقانه کیدای شي خو د بل چا له نظره به غیر صادقانه وي. د بېلګې په ډول، که ګومارونکی د کارکوونکي په کار اعتراض وکړي چې هغه صادقانه کار نه دی تر سره کړی او باید یې قرارداد فسخ شي خو کارکوونکی دعوه کوي چې صادقانه کار یې تر سره کړی دی، نو محکمه به څنګه معلومات کوي چې "رښتینی کار" څه ته وایي او "ثمر ښونکی" کار کوم ډول دی؟ داسې څه معیار دی چې پرې معلوم شي کار صادقانه دی او که غیر صادقانه؟ یا که ګومارونکی دعوه وکړي چې کارکوونکي ثمربښونکی کار تر سره کړی نه دی، نو هغه به څنګه ثابتوي چې د هغه کار ثمربښونکی وو؟

۳,۳. د کار نظم، تولیدي او تکنالوژي اصول

کارکوونکی مجبور دی چې د کار نظم په نظر کې وساتي او د کارځای یا دفتر دسپلین مراعات کړي. همدارنګه، هغه مکلف دی چې کوښښ وکړي چې د فابریکې د تولید او تکنالوژی سره تړلو اصولو ته هم درناوی وکړي.

۴,۳. د کار د لاسته راوړنو (بازدهی) د سطحې لوړول او د محصول د کیفیت ښه کول

دا مسئولیت ایجابي اړخ لري او هم سلبي. د ایجابي اړخه که ورته وګورو نو کارکوونکی باید، د نورو مسئولیتونو تر څنګ، زیار وباسي چې د فابریکې د تولیداتو یا د دفتر د کار سطحه پورته بوځي او د تولیداتو معیار ښه کړي. له سلبي اړخه نوموړی مکلف دی چې داسې هېڅ کار ترسره نه کړي چې د تولیداتو معیار ښکته کړي یا د دفتر شهرت ته تاوان واړوي.

---

[12] ۹۲ ماده، د کار قانون

۳,۵. د ادارې د منقولو او غير منقولو ملکيتونو او شتمنيو ساتنه او له هغو څخه معقوله او اقتصادي ګټه اخستنه

د کار قانون حکم کوي چې کارکوونکی بايد د ادارې د شتمنۍ په تړاو مسئولانه ډول چلند وکړي، ښه پاملرنه ورته وکړي او د هر ډول زيان د مخنيوي هڅه وکړي. داسې انګېرل کيږي چې قانون د کارکوونکي تصرف ته د امانت تصرف په سترګه ګوري. د امانت تصرف د ضمان تصرف سره توپير لري او يواځې په هغه حالت کې يې بايد تاوان جبيره کړل شي چې له معقول حد څخه تجاوز، غفلت او د تنبلۍ له امله تاوان رامنځ ته شوی وي. کارکوونکی د دندې د تر سره کولو په وخت کې له هغه زيان څخه چې ادارې ته رسيږي يواځې په هغه صورت کې مسئول دی چې رسيدلی زيان د هغه د تقصير له امله وي.[13] که چېرته مالي تاوان د څو کارکوونکو د تقصير او بې پروايۍ له امله وي نو هر يو د خپلې ګناه او تقصير سره سم د تاوان په ادا کولو مکلف دی.[14]

د بېلګې په توګه، که چېرته ګل خان له يو شرکت سره موټر چلوي او د ماهيېر په لاره د ترافيکي اصولو په مراعاتولو يې د لغمان په طرف موټر روان کړی و، خو د ټايرونو د ښوېيدو له امله موټر ته تاوان واوښت، په دغه حالت کې نوموړی د تاوان پرې کولو مسئول نه دی؛ ځکه نه يې له خپل حد څخه سرغړونه او نه يې هم بې پروايي او سستي کړې ده، خو که چېرته هغه د واورې پر مهال د موټر ټايرونو ته ځنځير نه وي تړلی په داسې حال کې چې پوهېږي د موټر د ښوېيدو امکان زيات دی نو بيا د تاوان مسئول دی ځکه چې وظيفوي غفلت يې کړی دی. همدا ډول، که موټر زوړ وي او وخت په وخت پکې مشکلات راپيدا کيږي نو هم ګل خان د تاوان پرې کولو مسئوليت نه لري ځکه دغه ډول تاوانونه د کار د عادي بهير زېږنده ده.

۳,۶. د حرفوي مهارت د سطحې لوړتيا او د هغو معيارونو کارونه چې د مسئولو مراجعو په واسطه تثبتيږي

کارکوونکی بايد همېشه زيار وباسي چې خپلو مهارتونو ته وده ورکړي او د زده کړې پروسه پر مخ بوځي. په معاصرو سيستمونو کې دا يو اصل دی چې کارکوونکی بايد د دندې پر مهال

[13] د کار قانون، ماده ۱۰۳-۱۰۴

[14] د کار قانون، ماده ۱۰۵

خپله زده کړه، مهارتونه او سلوک ته وده ورکړي او خپل معلومات وخت په وخت تازه او غني کړي.

۳,۷. د دندې او حرفوي اسرارو ساتنه

کارکوونکی مکلف دی چې د گومارونکي کاري او حرفوي اسرار پټ وساتي او په هېڅ صورت يې له چا سره شريک نه کړي. سوداگريز اسرار د يو شرکت، تجارت، فابريکې يا شخص له اساسي شتمنيو څخه گڼل کيږي او يو تاجر کولای شي د خپل تجارت د پای ته رسولو پر مهال خپل سوداگريز اسرار په بل چا وپلوري. لکه چې مخکې هم ورته اشاره وشوه، کارکوونکی مکلف دی چې د هر هغه کار څخه ډډه وکړي چې د گومارونکي يا ادارې د شهرت او گټو په تاوان تماميږي، د اسرارو له بل چا سره شريکول هم شهرت او هم گټو ته تاوان اړوي، نو ځکه ممنوع کار دی.

۳,۸. له نورو کارکوونکو او مراجعينو سره ښه چلند او له مزاحمت څخه ډډه کول

تجارت هغه مهال بريالی کيدای شي چې کارکوونکي له خپلو ملگرو کارکوونکو او مراجعينو سره د ملگرتيا او دوستۍ په فضا کې ښه چلند وکړي. ځکه د کار قانون له کارکوونکو څخه غواړي چې بايد له نورو کارکوونکو سره دوستانه چلند وکړي تر څو د کار چاپېريال داسې وي چې کارکوونکي يو له بل سره مرسته وکړي او د شريکو اهدافو په لاس ته راوړو کې خپله ونډه ولوبوي او له مراجعينو سره ځکه ښه چلند وکړي چې مراجعين زيات شي او خلک په ادارې باور وکړي. او دې ته ورته د ټولو هغو اصولو مراعتول په کارکوونکي اړين دي چې له ادارې سره يې پرې هوکړه کړې او د نومورې اداري په داخلي تگلاره کې ځای لري.[15]

۴. د گومارونکي مکلفيتونه

د قانون له اصولو څخه يو اصل دا دی چې هر حق ترڅلی مسئوليت هم لري، نو که مونږ وويل چې گومارونکی حق لري خپله گټه او شهرت خوندي کړي، دا مو ورسره وويل چې د کارکوونکي مسئوليت دا دی چې بايد له داسې کارونو ډډه وکړي چې گومارونکي ته تاوان رسوي. همدا راز مو وويل چې کارکوونکی حقوق لري چې بايد يې مزد په عادلانه توگه ټاکل شوی او د تړون سره سم ورته تاديه شي، نو گومارونکی مکلف دی چې بايد د مزد په تاديه

---

[15] ۹۲ ماده، د کار قانون

کې له حیلې او بهانې څخه کار وانخلي. د ګورماونکي مکلفیتونه پدې برخه کې په تفصیلي توګه څېړو.

۱,۴. د کاري ساعتونو په نظر کې نیول

په افغانستان او نړۍ کې د کار نړیوال سازمان لخوا د کاري ساعتونو معیار په قانون کې ځای په ځای شوی او صراحت شوی دی چې کارکوونکی مکلف دی په ورځ کې اته (۸) ساعته او په هفته کې په اوسط ډول څلوېښت (۴۰) ساعته کار وکړي. ګومارونکی کولای شي چې دغه څلوېښت ساعته کار په پنځو (۵) ورځو کې په پرله پسې ډول یا په اوو (۷) ورځو کې په ویشلي ډول تر سره تنظیم کړي.

د افغانستان د کار قانون د ۳۰مې مادې له مخې هره اداره کولای شي د کار او ټولنیزو چارو وزارت په هوکړه د اونۍ په ورځو کې خپل کاري ساعتونه کم او زیات کړي، خو په ټوله اونۍ کې باید کاري ساعتونه تر څلویښتو (۴۰) زیات نشي. همدا راز، ادارې او اشخاص اختیار لري چې د کار ځانګړتیاوو ته په پام خپلې ادارې ته یوه ځانګړې پالیسي، چې له قانون سره په ټکر کې نه وي، ترتیب کړي او د کار او ټولنیزو چارو وزارت لخوا له تایید وروسته یې پلي کړي. که یوه اداره وغواړي چې د جمعې مبارکې ورځې سره د یوې بلې ورځې یا د څو نورو ورځو رخصت اعلان کړي او په پاتې ورځو کې له کارکوونکو څخه څلوېښت (۴۰) ساعته کار واخلي نو حق لري، خو شرط به دا وي چې که د شپې لخوا کار پلان وي نو په بدل کې به یې له قانون سره سم ټاکل شوې اندازه اضافه مزد کارکوونکو ته ورکوي.

په دولتي سطح د کار او ټولنیزو چارو وزارت دنده لري چې د کار ځانګړتیاوو او موسمونو ته په کتلو د کار مهال ویش اعلان کړي او د همدغه وزارت په تایید د هغو ادارو په اوونیز او میاشتني مهال ویش کې زیاتوالی او کموالی راتلای شي چې کار یې په پرله پسې ډول وي او دریدل یې ناشوني وي[16] یا هم د دغو ادارو لپاره د ټاکلي وخت په پام کې نیول ناشوني وي، په دې شرط چې په کلني ډول بیا هم باید اوونیز کاري ساعتونه له څلویښتو (۴۰) زیات نه شي.

[16] په دې ډول کارونو او کارځایونو کې د برېښنا برجونه، جنراتورونه، تولیدي فابریکې، روغتونونه او ورته ادارې شاملې دي چې بندول یې د زیات تاوان او مشکل لامل ګرځي.

په ټوله کې د ټولنيزو چارو وزارت په کلني ډول د کار درې جلا مهالويشونه خپروي، چې د روژې مياشتې لپاره يو، د کال د لومړيو شپږو مياشتو لپاره بل او د کال د وروستيو شپږو مياشتو لپاره دريېم مهالويش لري.[17] په دې اساس چې د کار وخت د کال د لومړيو شپږو مياشتو لپاره چې گرمي وي او ورځې اوږدې وي، د سهار په اتو بجو پيل او مازديگر په څلورو پای ته رسيږي؛ خو د وروستيو شپږو مياشتو په ترڅ کې ساړه وي او ورځې هم لنډې شي نو کار د سهار په اووه نيمو بجو پيل او د مازديگر په درې نيمو پای ته رسيږي. د روژې د مياشتې په درناوي د رخصت وخت حتی د غرمې يوې (۱) بجې ته رالنډيږي تر څو کارکوونکي وکولای شي چې د افطار او تراويح لمونځ لپاره ځان تيار کړي.[18]

۱,۱,۴. د خاصو گروپونو د کار وخت

په ځينې مواردو کې د کار دروندوالي ته په کتو يو کارکوونکی نشايي ونشي کولای چې اته ساعته کار وکړي، ځکه نو قانون د درندو کارونو، تنکيو ځوانانو، اميدواره ميرمنو او هغو کارکوونکو لپاره چې کار يې روغتيايي زيانونه لري، په کاري ساعتونو کې کمښت راوستی دی. تر ځمکې لاندې يعنی معادنو کې، روغتيا ته زيان رسوونکو ساحو کې او د درندو کارونو تر سره کوونکي په اونۍ کې زيات نه زيات دېرش (۳۰) ساعته، او اميندواره ميرمنې او تنکي ځوانان په اونۍ کې تر پنځه ديرش (۳۵) ساعتونو کار کولای شي او بس.[19]

۲,۱,۴. د شپې لخوا کار او وخت يې

له دې امله چې د کار په قانون کې شپه په ځانگړي ډول تعريف شوې نه ده نو دغه کار يو لړ ستونزې زيږولې وې، ځکه چې مشخص تعريف د نشتون په حالت کې معلومات نه کيږي چې د يو کارکوونکي څومره مزد حق کيږي. واقعيت دا دی چې که د لمر غروب معيار وټاکل شي نو کله د ماښام په پنځو بجو او کله هم په اته بجو شپه پيل کېږي او بناء د شپې کار لپاره يو تعريف ټاکل مشکل وي. په همدې ډول د سهار وخت هم له موسم سره تغيير مومي. نو د دې مشکل د حل لپاره د کار او ټولنيزو چارو وزارت په غوښتنه، په ۱۳۹۱ کې د وزيرانو شورا

---

[17] ۳۱ ماده، د کار قانون

[18] ۳۰ ماده، د کار قانون

[19] ۳۱ ماده، د کار قانون

یوه مصوبه لاسلیک کړه چې له مخې یې شپه داسې تعریف شوې ده چې: "شپه له پرله پسې یوولس (۱۱) ساعتونو څخه عبارت ده چې د ماښام په اووه (۷) بجو پیلیږي او سهار په شپږو (٦) بجو پاي ته رسیږي". د شپې کار تر سره کولو په اړه د کار نړیوال سازمان په ۴۱مه شمېره کنوانسیون کې چې په ۱۹۲۱ کې خپور شوی او افغانستان هم منلی دی، شپه داسې تعریف کړې ده چې "شپه په پرله پسی توگه د ۱۱ ساعتونو څخه عبارت ده".

د شپې لخوا کار د ورځې لخوا کار سره ځینې توپیرونه لري. لومړی، د شپې لخوا کار کولو په صورت کې د کار وخت د ورځې په نسبت یو ساعت کم وي. دوهم، د ورځې د کار په پرتله د شپې لخوا د کار مزد زیات وي، داسې چې په اداري او خدماتي برخو کې د شپې کارکوونکو ته باید پنځلس (۱۵) سلنه او د تولیدي فابریکو او صنعتي مرکزونو د کارکوونکو لپاره پنځه ویشت (۲۵) سلنه زیات مزد ورکول لازمي دي. د بېلگې په توگه، د وزیر محمد اکبر خان روغتون یو کارکوونکی که د ورځې لخوا د یو ساعت کار په بدل کې سل (۱۰۰) افغانۍ د مزد په توگه ترلاسه کوي، نو همدغه کارکوونکی به د شپې لخوا د هر ساعت کار په بدل کې یو سل او پنځلس (۱۱۵) افغانۍ مزد ترلاسه کوي. له بلې خوا، که د غوري سیمنټو فابریکه کې کارکوونکي د یو ساعت کار په بدل کې سل (۱۵۰) افغانۍ مزد ترلاسه کوي، نو د شپې لخوا د هر ساعت کار په بدل کې به د یو سل او پنځه ویشت (۱۲۵) افغانۍ مزد حقدار بلل کیږي. د دې تر څنگ، هغه اداري چې د شپې کارکوونکو ته اړتیا لري، مکلف بلل شوي دي چې د شپې کارکولو ته یو ځانگړی کمېسیون وټاکي او د شپې د مزد او کار د تشخیص تر څنگ د مزد د څرنگوالي څارنه وکړي.[20]

د بېلگې په ډول، که یوه تولیدي فابریکه دوه کاري شفټونه ولري او دویم شفټ یې د مازیگر له څلورو (۴) بجو د شپې تر یوولسو (۱۱) بجو کار وکړي، ځانگړی کمېسیون به یې د شپې او ورځې کار سره بیلوي او د مزد کچه به ورته ځانگړې کوي. خو د قانون له مخې په شپه کې نوبتي کار د اداري د کورنیو لایحو او تگلارو له مخې تنظیمیږي.[21]

---

[20] ۳ ماده، د شپنی کار مقرره

[21] ۸ ماده، د شپني کار مقرره

۳, ۱, ۴. نوبتي یا په شفټ کار کول

ممکنه ده چې د یو شرکت د سیستم د فعال ساتلو لپاره یوازې د ورځې کار بسنه نه کوي او د فعالیت جاري ساتلو لپاره د شپې لخوا کارکوونکو ته اړتیا وي، نو ګومارونکی حق لري چې د شپې کارکوونکي وګوماري، خو لکه څنګه مو چې وړاندې یادونه وکړه، د شپې لخوا کار خپله ځانګړې تګلاره لري. هغه اداري یا تولیدي فابریکې چې په پرله پسې توګه څلورویشت (۲۴) ساعته کار کوي او د کار ودریدل یې ناشوني وي، د کار ځانګړتیاوو ته په پام له خپلو داخلي لایحو او تګلارو سره سم د کارکوونکو د نوبتي کار جدول تنظیموي.[22] د بېلګې په ډول د سیمنټو یوه فابریکه فعاله ده او باید ټول خام مواد چې ورته برابر شوي دي په یو وار په سیمنټو واوړي، که نه ټول خام مواد خپل اصلیت له لاسه ورکوي او ضایع کیږي. په دې حالت کې دا ممکنه نه ده چې کارکوونکي دې اته (۸) ساعته کار وکړي او د عادي وخت په څېر دې رخصت شي، یا دې ماشین هر اته (۸) ساعته وروسته بند شي. نو لازمه ده چې خام مواد ترتیب شي، کارکوونکي تیار شي، او یو ځل چې ماشین فعال شو نو امکان لري چې اته (۸) ورځې وروسته، د خامو موادو له پای ته رسېدو سره سم، بېرته بند شي. کارکوونکي به په نوبتي ډول د ورځې او شپې کار د یو منظم مهالویش له مخې تقسیم کړي او هر کارکوونکی به د شپې لخوا کار په بدل کې د زیات مزد حقدار وي.

خو که چېرته کار زیات وي، د نوبت د زیاتوالي په صورت کې ګومارونکی مکلف دی چې د کارکوونکو د کار وار په هره اونۍ کې تبدیل کړي[23] او له ټولو مهمه خبره دا ده چې دلته هم عمومي اصل لازمي دی— د کارکوونکو اوونیز کاري ساعتونه تر څلویښتو (۴۰) زیاتېدای نشي.[24] دلته یادونه لازمه ده چې د کارکوونکو تر منځ په نوبت د کار تر سره کولو پر مهال امکان شته چې د کار کوونکي د کار یوه برخه په ورځ او بله برخه په شپه کې راشي، دې ډول کار ته "ګډ یا مختلط کار" وایي او کارکوونکی د ورځني مزد تر څنګ د شپې د اضافي مزد مستحق هم ګرځي. دغه اضافه مزد د اداري او خدماتي کارکوونکو لپاره پنځلس

---

[22] ۸ ماده، دشپني کار مقرره

[23] ۵ ماده، دشپني کار مقره

[24] ۳٦ ماده، د کار قانون

(۱۵) سلنه او د تولیدي فابریکو د کارکوونکو لپاره پنځه ویشت (۲۵) سلنه په نظر کې نیول شوی دی.[25]

۲ ,۴. د کار د لاسته راوړنو ارزونه او د کار کوونکو د ژوند د سطحې لوړول

ګومارونکي مکلف دي چې داسې حالات او فضا رامنځ ته کړي چې د کارکوونکو د ژوند سطحه ښه شي او د کار او کار ځای په اړه د نظر ورکولو یو سیستم موجود وي. د دې هدف لپاره به ګومارونکی د مزد او ټولنیزو تامیناتو سربېره نور داسې ګامونه پورته کوي چې وکولای شي د کارکوونکو ژوند پرې د ښه والي لور ته بوځي. د بېلګې په توګه، د کارکوونکو لپاره د حرفه‌یي زده کړو او روزنیزو پروګرامونو ترتیبول، د کارکوونکو د اولاد د تعلیم فرصتونه رامنځ ته کول، او د کارکوونکو د ترفیع او پرمختګ موضوعاتو ته پام کول د ادارې په مکلفیتونو کې شامل دي.

۳ ,۴. د کار نظم په پام کی نیول

د ګومارونکي په مکلفیتونو کې د کاري نظم څخه مطلب دا دی چې ګومارونکی باید داسې کارونو او کړنو ته مخ نه کړي چې د کارکوونکو تر منځ د دوستۍ فضا له منځه یوسي او د دوی تر منځ ستونزې او اختلافات د خپلې ګټې لپاره وکاروي. په بل عبارت، اداره باید نظم او دسپلین مراعات کړي او نور هم ورته وهڅوي.

۴ ,۴. د کارکوونکو د خوندیتوب او د کار د ایمني سیستم په پام کې نیول

ګومارونکي مکلف دي چې کارکوونکو ته د عزتمندو انسانانو په توګه وګوري او د هغوی ټول حقوق ورکړي. که چېرته کارکوونکي د مال یا وسیلې په څېر معامله کیږي نو دغه حالت ته غلامي ویل کیږي او پر دې اتفاق دی چې د یو آزاد انسان غلامول قبیح عمل دی او باید یې مخه ونیول شي. په دې اساس باید ګومارونکي د کارکوونکو خوندیتوب په نظر کې ونیسي او د کار په دوران کې ورته داسې وسایل برابر کړي چې د کارکوونکو د زخمي یا تلف کېدو مخه پرې ونیول شي. پر دې سربېره، باید ګومارونکي له کارکوونکو څخه په داسې ځای او حالاتو

[25] ۳۵ ماده، ۴ فقره، د کار قانون

کې د کار تر سره کولو غوښتنه ونه کړي چې هلته د کارکوونکي ژوند، د بدن غړو، فزیکي او اروايي روغتیا او یا ذهني پرمختګ ته کوم ډول تاوان متوجه کیدای شي.[26]

همدا راز، ګومارونکي مکلف دي چې د کاري چاپېریال په هکله داسې ګامونه واخلي چې د کار ساحه د کار تر سره کولو لپاره خوندي شي. د بېلګې په ډول، که د ځمکې لاندې په یو معدن کې کار تر سره کیږي نو باید د تازه هوا د ورتګ او د چټلې یا مضرې هوا بهر ته وتلو لپاره مناسب سیستم نصب شوی وي، د اکسیجن ګاز لرونکی ډبې ځای پر ځای وي تر څو د کوم کارکوونکي د بې هوښه کېدو پر مهال ترې کار واخیستل شي، د اور د مړ کولو عصري او مجهز سیستم موجود وي او داسې نور. دا ټول کارونه د دې لپاره ضرور دي چې کارکوونکي وکولای شي په ډاډمنه فضا کې خپل کار ته دوام ورکړي او د ځان او ګومارونکي د ګټو ترلاسه کولو لپاره هلې ځلې وکړي.

۴,۴. د کارکوونکو د غوښتنو او اړتیاوو په وړاندې مسئولانه چلند کول

په دې کې شک نشته چې د کار په چاپېریال کې به د کارکوونکي او د ګومارونکي تر منځ په بېلابېلو موضوعاتو د نظر اختلاف رامنځ ته کیږي. په دغه ډول حالاتو کې قانون له ګومارونکي څخه غوښتنه کوي چې باید د کارکوونکي غوښتنې او اړتیاوې په مسئولانه توګه واوري او د حل لپاره یې صادقانه هلې ځلې وکړي. د دې لپاره چې د کارکوونکو اړتیاوو او غوښتنو سره انصاف وشي د کار نړیوال قانون په ټینګه په هر کار ځای کې د کارکوونکو د اتحادیو رامنځ ته کولو وړاندیز ورکړی او د ټولو کارکوونکو د راغونډېدو، منظمېدو او اتحادیو رامنځ ته کولو حق یې په رسمیت پېژندلی دی. د کارکوونکو د اتحادیې موضوع له بده مرغه په افغانستان کې ډېره ساده ګڼل شوې ده او د اتحادیو په اړه جدي کار تر سره شوی نه دی، که چېرته د کار په ځایونو کې د کارکوونکو اتحادیې رامنځ ته شي او اتحادیې بیا د ټولیزې چنې وهني له لارې د کارکوونکو د غوښتنو او اړتیاوو د حل کولو لپاره کوښښ وکړي، مشکله ده چې کارکوونکو سره بې انصافي وشي.

۴,۵. کار اړوند تقنیني سندونو د حکمونو په پام کې نیول

د ګومارونکي یو عمومي مسئولیت دا دی چې باید له نورو مسئولیتونو سره سره د کار اړوند قوانینو او مقررو کې موجودو احکامو ته په درناوي قایل وي او د کارکوونکو په اړه د نوموړو اسنادو احکام په پام کې ونیسي. ګومارونکی مکلف دی چې له کارکوونکي سره د قانوني کار

[26] ۱۰۷ ماده، د کار قانون

لپاره په مشروع طریقه یو تړون لاسلیک کړي، د تړون له مخې د کارکوونکي مزد په وخت ورکړي، د کار ساعتونه له قانوني ساعتونو څخه زیات نه وي، د اضافه کارۍ په وخت کې اضافه مزد پرې کړي، د رخصتۍ حق ومني او کارکوونکو ته د هغوی په غوښتنه او د امکان په دائره کې رخصت ورکړي او داسې نور.

٦,٤. د لومړنیو طبي خدمتونو تامینول

کارځای کې چې کارکوونکي کار تر سره کوي نو لازمه ده چې ځیني کارکوونکي به له داسې حالاتو سره مخ کیږي چې په سمدستي توګه به لومړنیو روغتیایي خدمتونو ته اړتیا لیدل کیږي. څکه نو ګومارونکی مکلف دی چې د کار له امله د ناوړو پیښو او ناڅاپي ناروغیو د پیښېدو په صورت کې لاندې اسانتیاوې برابرې کړي:

١. د لومړنیو طبي مرستو او شرایطو تامینول؛

٢. روغتون او روغتیایي مرکزونو ته د ناروغ کارکوونکي لېږدول او د هغه درملنه؛ او

٣. د کارکوونکي د روغتیایي وضعیت د ښه کېدو په صورت کې د استوګنې سیمې ته د هغه لېږدول.

که چېرته د کار له امله یا په کارځای کې د ناوړه حادثاتو او ناڅاپي ناروغۍ ښکار شوي کارکوونکي درملنه د هېواد دننه په روغتیایي مرکزونو کې ممکن نه وي، په دغه حالت کې اداره مکلفه ده چې ناروغ کارکوونکی بهرني هېواد ته د درملنې لپاره واستوي. د دغه سفر ټول مصارف به د ادارې له بودجې څخه تادیه کیږي.[27]

٧,٤. د کار تصدیق کول

دا لازمه نه ده چې یو کارکوونکی دې ټول عمر له یو ګومارونکي سره کار وکړي، او ډېر وخت داسې پیښیږي چې یو کارکوونکی وظیفه پرېږدي او بل ځای کار پیل کوي. د دې واقعیت په نظر کې نیولو سره ګومارونکی مکلف دی چې د تړون تر پای ته رسېدو وروسته کارکوونکي ته داسې یو تصدیق ورکړي چې کار ته د هغه د شاملېدو او له کار څخه د وتلو نېټه، د کار ډول، د مزد اندازه او د تړون نور مهم شرایط پکې واضح شوي وي.[28]

[27] ۱۱۴ ماده، د کار قانون

[28] ۹۱ ماده، د کار قانون، ۱۵۴۰ ماده، مدني قانون

نتیجه

کارکوونکی انسان دی او د یو انسان په توګه په کرامت او عزت د کار کولو حق لري. د هغه له مجبوري څخه ګټه اخیستل غیرقانوني او قبیح عمل دی. خو دا په دې معنی نه ده چې د هغه د حقوقو په بحث کې د ګومارونکي حقوق تر پښو لاندې شي. بناء، قانون داسې یو سیستم رامنځ ته کړی دی چې کارکوونکی او ګومارونکی دواړه حقوق او وجایب لري او باید په مسئولانه او صادقانه توګه دواړه خواوې خپل وجایب ترسره کړي. د تړون موجودیت، ټاکلی عادلانه مزد، ماکول، ترانسپورت او روغتیایي اسانتیاوې، تقاعد، اکرامیه، رخصتي، ورځنۍ دمه، او د ماشوم زیږېدو پر مهال رخصت د کارکوونکي اساسي حقوق دي او د دندې لایحې سره سم په صادقانه ډول کار تر سره کول، کاري نظم مراعاتول، د ادارې له شتمنیو ساتنه کول، او خپلو مهارتونو ته وده ورکول د هغه مکلفیتونه دي. همدا راز، د کارکوونکي ټول حقوق په خپل وخت او مناسب ډول تر سره کول د ګومارونکي مکلفیتونه دي.

About the Author

Dr. Ahmad Khalid Hatam, *Dean Faculty of Social Sciences, Kardan University, Kabul Afghanistan.* <*K.hatam @kardan.edu.af*>