

## بررسی چالش‌های اصلی عدم دسترسی به حق کار در افغانستان

عبدالمجید وردک<sup>۱\*</sup>، حسن خسروی<sup>۲\*\*</sup>، عبدالحسین موسوی<sup>۳</sup>

۱- فارغ‌التحصیل ماستری حقوق بین‌الملل، دانشگاه پیام نور، کابل، افغانستان

۲- عضو هیئت علمی دانشکده حقوق، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران

۳- استاد دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه پیام نور، کابل، افغانستان

### چکیده

حق کار نتیجه منطقی آزادی کار و به معنی حق به دست آوردن شغل برای همه افراد داوطلب کارکردن در جامعه و در صورت نداشتن آن، استفاده از یک مستمری به‌منظور جبران محرومیت از کار می‌باشد. هر کسی حق دستیابی به یک شغل را دارد؛ زیرا هر کس مکلف به کارکردن است. این حق از جمله اساسی‌ترین حقوق انسانی بوده که شامل عناصر دستیابی به کار و اشتغال و همچنان حقوقی که در جریان کار یک کارگر از آن بهره می‌برد، از جمله حق برخورداری از برابری و عدم تبعیض، حق برخورداری از امنیت شغلی، حق برخورداری از دستمعاش، حق برخورداری از شرایط مناسب کاری نظیر رخصتی‌ها و ساعات کاری مناسب و معین، محیط کاری ایمن و غیره می‌گردد. توجه به اشتغال و بیکاری همواره اهمیتی انکارناپذیری در مسائل اقتصادی، سیاسی و اجتماعی داشته که تحقق آن را الزامی می‌سازد. نخستین گام در راه اجرایی شدن حق کار، آشنایی با محتوا و تبیین عناصر و اجزای این حق در اسناد ملی و بین‌المللی است. این تحقیق در پی آن است که چالش‌ها و موانع اصلی عدم دسترسی به این حق را در کشور افغانستان معرفی کند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که حق کار در اسناد گوناگون ملی مورد تضمین و حمایت قرار گرفته و اما متأسفانه بعضی چالش‌ها از جمله جنگ و اوضاع نابسامان سیاسی، فقر و تنگدستی، فرهنگ قبیله‌ای، فساد اداری و غیره سبب شده است تا دسترسی مردم افغانستان به چنین حق اساسی بشری ساده نبوده و بعضی اوقات حتی ناممکن باشد.

**واژه‌های کلیدی:** حق کار، نظام حقوقی افغانستان، بیکاری، زنان، نوجوانان

\* - waiswaziry@gmail.com (نویسنده مسئول)

\*\* - hkh.be82@yahoo.com

## مقدمه

یکی از مسائل مهمی که همیشه مورد تأکید جوامع بشری قرار می‌گیرد، بحث کار و کوشش و پرهیز از بطالت و مینا قرار دادن کار برای شکوفایی استعداد‌های انسان و تربیت او می‌باشد. مرحوم استاد مرتضی مطهری در کتاب تعلیم و تربیت در اسلام، یکی از بهترین راه‌های تربیت افراد را کار می‌داند و حدیث شریفی را از نبی اکرم صلی‌الله‌علیه و سلم نقل می‌کند که (النفس ان لم تشغله شغلک) یعنی اگر تو خودت را متوجه کاری نکنی، نفس تو را مشغول به خودش می‌کند. در قرآن مجید نیز، آیات زیادی درباره ارزش کار و تأکید بر عمل صالح وجود دارد. قرآن به شدت انسان را از حرف زدن‌های بی‌عمل منع و همواره تأکید می‌کند که فضل خدا نصیب کسانی خواهد شد که اهل جهد و کوشش و تلاش باشند. به همین دلیل خداوند در کتاب مقدس خویش در آیت ۳۹ سوره نجم می‌فرماید: و ان لیسَ لِلْانسانِ اِلاَّ ما سَعَى.

این امر به ما می‌رساند که توجه به اشتغال و کار افراد، در جوامع مختلف بشری از جمله جوامع متکی بر دین مورد تأکید قرار گرفته است؛ زیرا توجه و مدنظر قرار دادن به آن سبب پیشرفت و شکوفایی اجتماع شده و عدم توجه به آن، پیامدهای ناگواری اقتصادی و اجتماعی را به دنبال خواهد داشت. با توجه به آنچه گفته شد، حق کار که یکی از اساسی‌ترین حقوق بشری و شهروندی بوده و جزو نسل دوم حقوق بشری محسوب شده که در میان اجتماع مردم و تشکل ملت معنی و مفهوم پیدا می‌کند. حق کار از جمله حقوقی است که دولت و مردم در مورد آن‌ها تکلیف سلبی دارند، بدین معنی که دولت و مردم نباید اشخاص را از انتخاب شغل مناسب خودشان محروم کنند و نمی‌توان اشخاص را از داشتن شغل و انتخاب شغل مناسب محروم کرد و هم آنکه تکلیف دولت در این مسئله یک تکلیف ایجابی است و دولت باید شرایطی را فراهم کند تا برای اشخاص شغل ایجاد شود.

طوری‌که مشاهده می‌شود در قوانین افغانستان بر حق کار تأکید شده؛ اما در جامعه توجه چندان به این امر مهم که پیشرفت جامعه به آن گره خورده است مشاهده نمی‌شود. پس این سؤال مطرح است که کدام عوامل سبب شده است تا مردم به این حق اساسی خویش دسترسی نداشته باشند؟ این در حالیست که اسناد بین‌المللی در راستای حق کار افراد منتشر گردیده و سازمان بین‌المللی کار (ILO) تلاش‌هایی را در این راستا انجام داده است؛ اما نتایجی که در این راستا قابل لمس باشند، در بسیاری از نقاط دنیا مشاهده نمی‌شود. چنانچه افزایش سطح بیکاری، فقر، مشکلات اقتصادی، گراف جرائم و غیره و سایر مصیبت‌های که جوامع امروز بشری از جمله افغانستان را رنج می‌دهد، می‌تواند بیانگر ادعای ما باشد؛

بنابراین نگارنده بر آن شد تا در این زمینه به تحقیق بپردازد تا گامی هرچند کوچک برای دفاع از حق کار افراد در افغانستان و سایر نقاط جهان باشد.

### تعریف حق کار

کار جزو لاینفک زندگی انسان‌ها است و در طرح و اجرای مؤثر کلیه برنامه‌های توسعه‌ای کشور نقش اساسی و تعیین‌کننده دارد. از لحاظ حقوقی، کار به دو نوع (کار مستقل و کار تبعی) تقسیم می‌شود. کار به صورت مستقل یعنی انجام کار برای خود که از قلمرو موازین حقوق کار خارج است. کار تبعی یعنی کسی (کارگر) نیروی کار خود را در اختیار دیگری (کارفرما) قرار دهد و در برابر آن معاش دریافت کند. کار در مفهوم اجتماعی و اقتصادی به معنای تلاشی است که انسان‌ها جهت تولید اجناس (کالا) یا ارائه خدمات انجام می‌دهند و هرگاه نوع تلاش‌ها به تبعیت از دیگری در عوض معاش باشد، این تلاش از لحاظ حقوقی، کار است (سلطانی، ۱۳۹۳، ۴۹).

حق کار نتیجه منطقی آزادی کار و به معنی حق به دست آوردن شغل برای همه‌ی افراد داوطلب کار کردن در جامعه و در صورت نداشتن آن، استفاده از یک مستمری به منظور جبران محرومیت از کار می‌باشد. هر کسی حق دستیابی به یک شغل را دارد؛ زیرا هر کس مکلف به کار کردن است. در واقع، تکلیف به کار کردن و حق داشتن کار دو چهره‌ی یک اصل می‌باشند که یکی به کارکرد اجتماعی کار (تکلیف به کار کردن) و یکی به کارکرد فردی کار (حق داشتن کار) برمی‌گردد. دولت می‌تواند خود به استخدام افراد در مشاغل دولتی پرداخته و یا این که شرایط، قوانین و مقررات را چنان تنظیم کند که زمینه اشتغال همه‌ی افراد ملت در بخش خصوصی امکان‌پذیر شود (عباسی، ۱۳۹۵، ۳۴۰).

### شروط استفاده از حق کار در نظام حقوقی افغانستان

حق کار به‌عنوان یکی از حقوق اساسی افراد در نظام حقوقی افغانستان به رسمیت شناخته شده است. چنانچه به‌موجب ماده ۴۸ قانون اساسی مصوب لویه جرگه سال ۱۳۸۲، کار حق هر افغان بوده و ساعات کار، رخصتی با معاش، حقوق کار و کارگر و سایر امورات مربوط به آن توسط قوانین عادی تنظیم می‌گردد. از جمله‌ی قوانین عادی‌ای که به امورات مربوط به حق کار در کشور پرداخته است، یکی آن قانون کار مصوب سال ۱۳۸۷ می‌باشد. این قانون جهت دسترسی و استفاده از حق کار، شروط زیر را قید زده که به هر کدام چنین پرداخته می‌شود:

## ۱- سن

این شرط از آن جهت در نظر گرفته شده است که شخص باید از نگاه سنی به آن حدی از رشد رسیده باشد که بتواند کار نماید و تعهداتی را که در برابر کارفرما قبول می‌نماید از عهده آن برآید. بر اساس قوانین افغانستان شخصی می‌تواند که از حق کار کردن خویش استفاده کند که به سن ۱۸ سالگی تمام رسیده باشد (قانون کار، ۱۳۸۷، ماده ۱۳). قابل ذکر است که بر اساس قوانین افغانستان هرگاه نوع کار ثقیل نبوده و خفیف باشد، شخصی که سن ۱۵ سالگی تمام نموده باشد، وی می‌تواند که به کار استخدام شود (قانون کار، ۱۳۸۷، ماده ۱۳).

## ۲- داشتن تابعیت افغانستان

واژه تابعیت<sup>۱</sup> و مشتقات آن همچون تبعه و اتباع که از موضوعات مهم حقوق بین‌الملل خصوصی است. تابعیت، یک مفهوم اعتباری وابستگی یک شخص حقیقی یا حقوقی را به یک نظام سیاسی موسوم به دولت (حاکمیت) تأیید می‌کند و حتی ممکن است یک شخص دارای تابعیت مضاعف باشد که در این صورت تابعیت برتر مطرح می‌شود. بطوری که تابعیت یک نوع وابستگی سیاسی را برای فرد در قبال جامعه ایجاد می‌نماید و ممکن است افرادی در جهان پیدا شوند که به دلایل مختلف از جمله جنگ‌ها تابعیت خود را از دست داده و تابعیت هیچ کشوری را نداشته باشند که به آن‌ها بی‌تابعیت یا «آپاترید» می‌گویند و اشخاصی که فاقد تابعیت می‌باشند از حقوق اجتماعی و سیاسی محروم هستند (<https://www.yasa.co/blog/what-does-citizenship-mean/>، تاریخ دریافت، ۱۳۹۸/۵/۱۳).

در تعریف تابعیت آمده است که تابعیت عبارت است از رابطه سیاسی، حقوقی و معنوی که شخص را به دولت معینی مرتبط می‌سازد و در نتیجه آن شخص و دولت از حقوق و تکالیف متقابل برخوردار می‌شوند (ابراهیمی، ۱۳۸۳، ۸۵).

بر اساس قوانین افغانستان شخصی می‌تواند که از حق کار کردن مستفید شود که تابعیت افغانستان را داشته باشد (قانون کار، ۱۳۸۷، ماده ۱۳). با آنکه قانون اساسی افغانستان در ماده ۴۸ خویش کار کردن را صرفاً برای افغان‌ها به‌عنوان یکی از حقوق اساسی آن‌ها شناخته است؛ اما با مراجعه به قوانین دیگر درمی‌یابیم که بیگانه‌ها نیز از این حق در نظام حقوقی افغانستان برخوردار شده می‌توانند. چنانچه در این زمینه حتی مقرره‌ای به نام مقرره استخدام اتباع خارجی در ادارات افغانستان وجود داشته که مقرر مزبور در سال ۱۳۸۴ از جانب رئیس جمهور وقت افغانستان توشیح شده است. بر اساس ماده چهارم این مقرره،

1 -citizenship

اتباع خارجی به اساس موافقت‌نامه‌های دوجانبه و یا چندجانبه در ادارات مطابق احکام مقررہ متذکره استخدام شده می‌توانند.

### ۳- ارائه سند فراغت تعلیمی و تحصیلی

بر اساس قوانین افغانستان شخصی می‌تواند که به کار استخدام شده و از این حق خویش مستفید شود که سند فراغت از تعلیم و یا تحصیل که از جانب ادارات ذیربط تأیید شده باشند، ارائه نماید. البته باید توجه داشت که این شرط تنها برای کارمندان دولتی (کارکنان خدمات ملکی) پیش‌بینی شده است و سایر کارگران ملزم به ارائه چنین سندی نمی‌باشند (قانون کار، ۱۳۸۷، ماده ۱۳).

### ۴- ارائه سند صحی

بر اساس قوانین افغانستان شخصی می‌تواند که به‌عنوان کارگر استخدام شود که سند صحی را از مراجع صحی وزارت صحت عامه ارائه نماید (قانون کار، ۱۳۸۷، ماده ۱۳). البته باید توجه داشت که این شرط از آن جهت در نظر گرفته شده است که شخص باید از نگاه جسمی در حدی از سلامت و صحت باشد که بتواند وظایف خود را به درستی انجام دهد.

## توجه به کارگروه‌های خاص در نظام حقوقی افغانستان

در نظام حقوقی افغانستان توجه خاص به بعضی گروه‌ها شده تا آن‌ها از حق کار بتوانند به بهترین شکل ممکنه استفاده نمایند. این گروه‌ها که شامل زنان، کودکان، مهاجرین و بیگانگان، نوجوانان و افراد معلول می‌شود، ذیلاً به هر یک پرداخته می‌شود:

### ۱- کار زنان

زنان نیمی از کل جمعیت کره زمین را تشکیل می‌دهند و معمولاً در بسیاری از نقاط دنیا کمتر دیده یا مورد توجه قرار می‌گیرند. درحالی‌که دو سوم ساعات کار در جهان به وسیله زنان انجام می‌گیرد و تنها یک دهم درآمد جهان و فقط یک صدم مالکیت اموال و دارایی‌های جهان به زنان اختصاص دارد (سفیری، ۱۳۷۳، ۴۲).

بسیار دیده شده در یک موقعیت برابر، جنسیت باعث تبعیض بین انسان‌ها می‌شود. همین تبعیض باعث شده همیشه زنان در پی شغلی جدید باشند؛ شغل‌هایی که بیشتر به کارهای خانه شباهت دارد.

در سراسر جهان زنان نقش اساسی در اقتصاد و توسعه کسب و کارهای کشور خود ایفا می‌کنند. زنان با بهره‌گیری از خلاقیت ذاتی و قدرت پروری که دارند به توسعه کسب و کار کمک کرده و کسب و کارهای نوین و خلاقانه‌ای راه می‌اندازند. از آنجایی که در بررسی عوامل مؤثر بر توسعه اقتصادی اجتماعی کشورها، توجه به نیروی انسانی و تخصص مطرح است لذا سخن از اشتغال زن و رابطه آن با توسعه نیز امری ضروری است.

یکی از نشانه‌های توسعه در هر جامعه‌ای، فضای کسب و کاری است که زنان کارآفرین راه‌اندازی و مدیریت می‌کنند. زنان به‌عنوان یکی از مهمترین سرمایه‌های انسانی، می‌توانند نقش بالقوه‌ای در فرآیند توسعه بخش‌های اقتصادی هر جامعه‌ای ایفا کنند. بخش کسب و کار یکی از همان مواردی است که زنان می‌توانند نقش تأثیرگذاری در آن داشته باشند. مشارکت زنان در فعالیتهای اقتصادی نه تنها در توسعه ظرفیت‌ها و توانایی‌های زنان، بلکه در فرآیند توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه نقش کلیدی داشته و دارد (<http://blog.mehrargham.com/پانوان/۴۲۶item-زنان-در-کسب-و-کار-تاریخ>). دریافت، ۱۳۹۸/۵/۱۲.

قانون کار افغانستان در خصوص توجه و حمایت از زنان تأکید بر موارد ذیل دارد:

#### ۱-۱- عدم امتناع از پذیرش زن به کار

بر اساس قوانین افغانستان کارفرما یا صاحب کار نمی‌تواند از پذیرش زن به کار به دلایل حاملگی، داشتن طفل شیرخوار و یا هر دلیل غیر قانونی دیگر از پذیرفتن وی به کار امتناع ورزد. ماده ۲۵ قانون کار در این زمینه چنین صراحت دارد: (امتناع از پذیرش زن به کار یا تقلیل معاش به دلایل حاملگی یا شیر دادن طفل، ممنوع می‌باشد).

#### ۲-۱- توظيف زن در دوران حاملگی به کار خفیف با حفظ معاش

مقنن افغانستان برای حمایت از زنان در دوران حاملگی، کارفرماها، ادارات و صاحبان کار را مکلف به توظيف زن در دوران حاملگی به کار خفیف با حفظ معاش کرده است. چنانچه در این مورد ماده ۱۲۳ قانون کار افغانستان چنین صراحت دارد: (زن در دوران حاملگی مطابق تصدیق طبیب یا شفاخانه به کار خفیف با حفظ معاش و سایر حقوق وظیفه‌ی اصلی توظيف می‌گردد).

### ۱-۳- وقت اضافی برای مادران دارای طفل شیرخوار

ایجاد فرصت برای شیردهی یکی دیگر از امتیازات حمایتی از کار زن بر اساس قوانین افغانستان می‌باشد. ماده ۱۲۴ قانون کار افغانستان در این زمینه چنین صراحت دارد: (برای مادران دارای طفل شیرخوار علاوه بر وقفه‌ی صرف غذا، به خاطر شیر دادن طفل در اتاق کودک محل کار داده می‌شود. این وقفه شامل وقت کار رسمی می‌باشد).

### ۱-۴- ایجاد کودکستان‌ها

طفل به‌عنوان عضو جدید خانواده و اجتماع است. همه‌ی قوانین و مقررات و برنامه‌ریزی‌های مربوط در جهت آسان کردن رشد اطفال و پاسداری از قداست خانواده استوار است (سلطانی، ۱۳۹۳، ۲۶۱). ایجاد کودکستان‌ها بر علاوه پاسداری و آسان کردن رشد طفل به‌عنوان عضو جدید خانواده و اجتماع، برای حمایت از کار مادران، مفید می‌تواند باشد. چنانچه ماده ۱۲۶ قانون کار افغانستان در این زمینه چنین بیان می‌دارد:

- اداره مکلف است، جهت مواظبت و مراقبت اطفال کارکنان مربوط، در محوطه‌ی اداره، شیرخوارگاه و کودکستان ایجاد کند.

- مواظبت و مراقبت اطفال، شرایط پذیرش، آموزش و پرورش در کودکستان‌ها و شیرخوارگاه‌ها طبق سند تقنینی مربوط، تنظیم می‌شود.

### ۲- کار کودکان

در گذشته تا اواخر قرن نوزدهم کار کردن کودک جزئی از سنت و فرهنگ خانواده و جوامع بود و کودکان به تدریج آموزش‌های لازم را برای ورود به رده‌های سنی بالاتر و آمادگی برای پذیرش مسئولیت آینده کسب می‌کردند؛ این امر در جوامع سنتی مانند افغانستان نیز تاکنون از دید عموم افراد که دارای ذهنیت قدیمی‌اند بسیار طبیعی به نظر می‌رسد؛ اما امروزه کار کودک یک مسئله و معضل اجتماعی و حقوقی تلقی می‌شود. به لحاظ جامعه‌شناختی، دلیل این امر به ماهیت و نوع جامعه برمی‌گردد؛ در جوامع سنتی و قدیم فرایند جامعه‌پذیری بیشتر در درون خانواده شکل می‌گرفت و خانواده باعث شکل‌گیری شخصیت فرد و آشنایی او با سنت‌ها، تاریخ و کل نظام ذخیره دانش جامعه بود؛ اما این امر در جامعه مدرن تفاوت چشم‌گیر یافته است. در چنین جوامعی که شهرنشینی یکی از مشخصات آن است، نهادهای رسمی، به‌ویژه نهاد تعلیم و تربیت بیشترین نقش را در تربیت افراد داشته و جامعه‌پذیری آن‌ها را بر عهده

گرفته است. به همین دلیل بسیاری از نویسندگان پدیده‌های به نام کار کودک را با نوع جامعه پیوند زده‌اند و آن را پس از قرن نوزدهم دارای معنای جدیدی یافته‌اند. از نظر آن‌ها کار کودکان به معنای امروزی خود، از یکسو الهام‌یافته از وضعیت اجتماعی مدرن، کارخانه‌های تاریک، انقلاب صنعتی فرانسه و نگرش‌های ناشی از آن در قرن نوزدهم مخصوصاً نگرش‌های چارلز دیکنز می‌باشد؛ و از دیگر سو ملهم از گسترش شهرها و ازدیاد کودکان خیابانی در شهرهای در حال توسعه دارد. به‌طور کلی زمانی این مفهوم رواجی بیشتری یافت که جامعه بشری به‌منظور توسعه اقتصادی، اجتماعی و به تأسیس نهاد رسمی تعلیم و تربیت اقدام کرد و در پی آن تعداد بیشماری از کودکان برای فراگیری علم و دانش و آمادگی جهت رفع نیازهای جدید جامعه، روانه مدرسه شدند و مدرسه‌ها بخشی از جامعه‌پذیری افراد در دوران کودکی را نیز عهده‌دار شد؛ اما کار کودکان در جوامع جدید چه تفاوتی داشت که دانشمندان را به توجه بیشتر به مقوله کار کودکان واداشت؟ دلیل این مسئله به تفاوت ماهیت دو نوع کار برمی‌گردد؛ درحالی‌که کار کودکان در جوامع قدیم به هدف جامعه‌پذیری کودکان و آموزش مهارت آن‌ها و همچنین کمک به اقتصاد خانواده انجام می‌شد، کودکان در جوامع صنعتی و جدید از روی فقر و ناچاری به کار روی می‌آورند. این نوع کار کودکان فقط جنبه بهره‌برداری اقتصادی دارد و برای آینده کودکان هیچ سودی ندارد؛ بنابراین تفاوت گسترده‌ای بین کودکان کار گذشته و امروزه وجود دارد؛ برخلاف جامعه سنتی که در آن کار کودکان بخشی از بقا و تجربه فرهنگی گروه بود؛ امروزه تحول در نحوه کار به دلیل صنعتی شدن بدان معنا است که بیشتر کودکان در حال حاضر به دلیل فقر و اغلب برای زنده ماندن کار می‌کنند. از سوی دیگر بنابر بعضی از نظریات مربوط به کار کودک این نوع کار باعث تقویت چرخه فقر در زندگی کودکان نیز می‌گردد؛ بر اساس این نظریه بین کار کودکان و فقر رابطه متقابل وجود دارد؛ زیرا در هر نسل، کودکانی که کار می‌کنند نمی‌توانند به مدرسه بروند؛ بنابراین مهارت‌های لازم برای کسب دستمعاش بالاتر در آینده را به دست نمی‌آورند؛ چنین افرادی در آینده از یکسو مجبورند با درآمد کم زندگی خود را بگذرانند و از سوی دیگر برای تقویت جنبه‌های اقتصادی در زندگی خود کودکان خود را به بازار کار تشویق کنند. از این نوع نگاه به تله فقر یا چرخه باطل فقر نیز تعبیر شده است؛ بنابراین به‌طور معمول واژه کار کودک ارتباط با سبک جدید زندگی انسان‌ها دارد و زمانی این واژه به کار برده می‌شود که کودک در معرض بهره‌کشی قرار گیرد، برخلاف برداشت‌های معمول و سنتی که پیش از این در جامعه وجود داشت امروزه از کودکی و کودک این تصور وجود دارد که آن‌ها نیز مانند هر انسان دیگر از حقوق مخصوص به خودشان باید برخوردار شوند. آنان به لحاظ جسمی و روحی هنوز در سنی قرار ندارند که بتوانند بزرگسال تلقی شوند یا نقش بزرگسالی را ایفا نمایند؛ بنابراین کودکان فقط این

مسئولیت را در قبال جامعه دارند که خود را برای ادامه حیات جامعه در آینده آماده سازند که این امر بستگی به گذراندن صحیح دوران کودکی دارد. امروزه بر اساس این برداشت، بازی و رفتار کودکان نه تنها تهدیدی برای جامعه تلقی نمی‌شود بلکه ضرورت حیاتی نیز دارد.

کار کودکان به فعالیتهایی اطلاق می‌شود که به لحاظ روانی، جسمی، اجتماعی، یا اخلاقی برای کودک خطرناک بوده و مزاحم تحصیل یا آموزش مهارت‌های مفید زندگی کودک باشد. به عبارت بهتر کار کودکان فعالیت‌هایی است که باعث نقض حقوق بشری؛ مانند محروم شدن کودک از تحصیل، سلامتی، آزادی و سایر حقوق گردد. سازمان بین‌المللی کار با تأکید بر حمایت از حقوق کودکان و آگاهی از مفهوم کودکی محدودیت‌هایی را بر کار کودکان وضع کرده است. از دید این سازمان کودکانی که مانند بزرگسالان کار می‌کنند در حقیقت از دوران کودکی و حقوق و مزایای آن محروم می‌شوند، چنین کسی در حقیقت از حقوق طبیعی متناسب با سن خود محروم شده است.

به کار کودکان مواد ۴۸ و ۴۹ قانون اساسی، ماده ۱۳ قانون کار، مواد ۳ و ۱۳ قانون سرپرستی و تشکیل محاکم خاص پرداخته که بر اساس آن‌ها کار کودک ممنوع اعلام شده است و در بسیاری از موارد کار کودکان از مصادیق کارهای شاقه محسوب می‌شود که بر مبنای قانون اساسی و ماده چهارم قانون کار، ممنوع می‌باشد (کمیسیون مستقل حقوق بشر افغانستان، ۱۳۹۶، ۲۶-۲۸).

### ۳- کار مهاجرین و بیگانگان

از دیرباز کسب درآمد و اشتغال یکی از علل مهاجرت افراد انسانی به صورت فردی و گروهی از سرزمینی به سرزمین دیگر بوده که پیشینه این مهاجرت‌ها به ابتدای تاریخ بشریت برگشته و این نوع مهاجرت‌ها ناشی از شرایط نامساعد زندگی در یک مکان بوده، آدمی را در هیچ مقطعی از تاریخ نمی‌توان جدا از کار و فعالیت تصور کرد (بقایی و دیگران، ۱۳۸۵، ۲۹۳).

در عصر کنونی روند رو به رشد جمعیت جهان، شرایطی همچون جنگ‌های منطقه‌ای و داخلی، بحران‌های عظیم جهانی، کمبود عرضه نیروی کار در یک منطقه و نیاز به تقاضا در منطقه‌ای دیگر باعث بروز فقر و بیکاری در بیشتر کشورهای جهان سوم و همچنین تشدید روند مهاجرت در حجم گسترده‌ای شده که این مهاجرت‌ها به کشورهای دیگر با وضعیت‌ها و شرایطی برای مهاجران و بروز مشکلاتی برای کشورهای مهاجرپذیر شده، مهاجران جوینده کار با ترک دیار خویش از بسیاری مزایای آن چشم‌پوشی کرده هنگامی وارد کشور مورد نظر می‌شوند به موانع سنگینی برخورد که می‌بایست از پیش رو بردارند و

بر آن‌ها چیره شوند، در تبعیض‌های چندگانه قرار گرفته از جمله در کاری که انجام می‌دهند و یا در حقوقی که می‌گیرند در شانس‌ی که برای ارتقا داشته و یا در خطر بیکاری که همواره آن‌ها را تهدید می‌کند.

بیشتر مهاجران به کارهایی می‌پردازند که کارگران بومی می‌کوشند از آن‌ها پرهیز کنند و در بیشتر کشورها مهاجران به ناچار گرد مشاغل یدی و غیر ماهرانه جمع می‌شوند. از سوی دیگر کشورهای مهاجرپذیر به دلیل ظرفیت محدود منابع انسانی مورد نیاز و همچنین بروز بیکاری و چالش‌های فرارو از جمله اینکه حضور نیروی کار بیگانه باعث کاهش ضریب امنیت شغلی در بازار کشور، تغییر فرهنگ اشتغال، نبود بهداشت روانی برای نیروی کار داخلی، کاهش درآمد ناخالص ملی از طریق انتقال ارز و کسب رایگان مهارت در صنایع و بروز پاره‌ای مشکلات اجتماعی و امنیتی شده، بنابراین در همین راستا و در جهت کاهش اثرات سوء مذکور کشورهای مهاجرپذیر اقدام به تنظیم مقررات محدودکننده‌ای در جهت کنترل ورود مهاجران و اشتغال اتباع بیگانه در سرزمین خود وضع کرده تا با این عمل ضمن ممانعت از ورود غیرقانونی مهاجران و اتباع بیگانه به سرزمین خود، به مهم‌ترین هدف که کاهش نرخ بیکاری در بین اتباع مقیم کشور و ایجاد فرصت‌های شغلی برای اتباع داخلی می‌باشند برسند

(<http://article8.takpower.ir/article8/8990/html> تاریخ دریافت، ۱۳۹۸/۳/۲).

مقنن افغانستان از مهاجرین و بیگانگان حمایت نموده و در قوانین مختلف حق کار را برای آن‌ها تضمین نموده است. چنانچه قانون کار افغانستان در ماده ۶ خویش استخدام اتباع خارجی را در ادارات افغانستان مجاز دانسته و بیان می‌دارد که اتباع خارجی که طبق قراردادهای قبلی جداگانه و یا بدون آن جواز کار را در جمهوری اسلامی افغانستان حاصل نموده یا بعداً می‌نمایند و در ادارات دولتی یا غیر دولتی مختلط و یا خصوصی استخدام می‌شوند، تابع احکام این قانون بوده و شرایط استخدام آن‌ها توسط مقرر جداگانه تنظیم می‌گردد. حکومت می‌تواند برای اتباع دولی که در قوانین آن‌ها حقوق کار برای اتباع جمهوری اسلامی افغانستان محدود شده است، محدودیت‌هایی متقابل را وضع نماید.

در کنار قانون مزبور، مقرر استخدام اتباع خارجی در ادارات افغانستان در ماده ۳ و ۴ خویش چنین صراحت دارد که: اتباع خارجی به اساس موافقت‌نامه‌های دو جانبه یا چند جانبه در ادارات مطابق احکام این مقرر استخدام شده می‌توانند. اتباع خارجی‌ای که در ادارات استخدام می‌شوند، مکلف‌اند احکام قوانین نافذ و این مقرر را رعایت و عقاید و عنعنات مردم افغانستان را احترام نمایند.

#### ۴- کار نوجوانان

بر اساس قوانین افغانستان کارکن و کارگر نوجوان شخصی است که سن ۱۴ را تکمیل ولی سن ۱۸ را تکمیل نکرده باشد (قانون کار، ۱۳۸۷، ماده ۱۲۷). کارگر نوجوان بر اساس قوانین افغانستان در موارد ذیل مورد حمایت قرار دارند:

##### ۴-۱- معاینات صحی کارگر نوجوان به مصرف اداره

در رابطه به معاینات صحی و لزوم انجام آن برای کارکن نوجوان ماده ۱۲۷ قانون کار چنین بیان می‌دارد: (اداره مکلف است، قبل از استخدام، کارکن نوجوان را از طریق مراکز صحی تحت معاینات قرار داده و نتایج آن را ضم دفتر سوانح کارکن کند. معاینات صحی کارکن نوجوان حداقل سال یک بار از طریق و به مصرف اداره صورت می‌گیرد).

##### ۴-۲- تعیین شغل و وظیفه بر اساس معاینات صحی

استخدام کارگر نوجوان به مشاغل و کارهای که به علت ماهیت آن با شرایطی که کارکن در آن مکلف به انجام کار می‌شود، هرگاه برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان‌آور باشد، قانون کار آن را منع کرده است و همچنان اداره را مکلف به تعیین شغل و وظیفه‌ی کارگر نوجوان بر اساس معاینات صحی کرده است. ماده ۱۲۸ قانون کار افغانستان در این زمینه چنین صراحت دارد: (اداره مکلف است طبق نظر مراجع صحی، توانایی فیزیکی و چگونگی حالت صحی نوجوان را تشخیص و تثبیت کرده، شغل و وظیفه‌ی وی را تعیین کند).

##### ۴-۳- تساوی معاش کارکن نوجوان با سایر کارکنان

قانون‌گذار بسیاری از کشورها به شمول افغانستان برای حمایت از معاش یا حق السعی کارگران نوجوان، در قوانین بیان داشته‌اند که معاش یا جوهی که در قبال انجام کار پرداخت می‌شود میان کارکن نوجوان و سایر کارکنان همان رتبه، بست یا درجه مساوی باشد. چنانچه قانون کار افغانستان در ماده ۱۲۹ خویش چنین بیان می‌دارد:

- معاش نوجوان با معاش کارکن ۱۸ ساله‌ی مکمل و بالاتر از آن با رعایت درجه بدون در نظر داشت تقلیل وقت کار مندرج ماده ۳۱ این قانون پرداخت می‌شود.

- معاش فی واحد کارکنی که سن او کمتر از ۱۸ سال بوده، با کارکنی که سن او ۱۸ سال مکمل یا بالاتر از آن باشد، مساوی است.

- تفاوت وقت تقلیل یافته‌ی کارکنی دارای سن کمتر از ۱۸ سال که به شکل کارمعاش کار می‌کند به اساس درجه اصلی وی پرداخت می‌شود.

#### ۴-۴- تنظیم تناسب تولید کار کارکن نوجوان با تقلیل وقت کار

تولید در حقوق کار یکی از مباحث اساسی می‌باشد؛ زیرا کار کارگر بایستی محصولی به همراه داشته باشد که محصول کار کارگر را به یک مفهوم عام تولید گفته می‌توانیم. از آنجا که ساعت کار هفتگی کارگر نوجوان از ۴۰ ساعت به ۳۵ ساعت تقلیل می‌یابد، بنابراین، تقلیل ساعات متذکره در میزان تولید نیز تأثیر دارد. قانون کار افغانستان در ماده ۱۳۰ خویش در این زمینه چنین بیان می‌دارد:

- معیار تولید کارکن نوجوان به اساس معیار تولید کارکن ۱۸ ساله مکمل متناسب با تقلیل وقت کارمند مندرج ماده ۳۱ این قانون تنظیم می‌گردد.

- اداره می‌تواند معیار تولید کارکن نوجوان جدید التقرر را که بعد از ختم دوره آموزشی به کار استخدام می‌شود، موقتاً کمتر از معیار معینه، تعیین نماید.

#### ۵- کار افراد دارای معلولیت

بیش از یک میلیارد نفر در جهان یعنی ۱۵ درصد جمعیت جهان، با معلولیت در اشکال مختلف زندگی می‌کنند که با مشکلات مختلفی از جمله مشکل اشتغال و دستمعاش روبرو هستند. این امر سبب گردیده است تا بیکاری در بین این افراد بیشتر از افراد غیر معلول باشد و تبعیض علیه معلولین در جنبه‌های مختلف زندگی از جمله اشتغال آن‌ها، آثار منفی فردی، اجتماعی و اقتصادی گذارد. تاکنون جامعه بین‌الملل در جهت حل این مشکلات، گام‌های مهمی برداشته است تا معلولین بتوانند از فرصت برابر برخوردار گردند و پس از استفاده از خدمات آموزشی و شغلی و همچنین طی مراحل توان‌بخشی شغلی، بتوانند شغل مناسب را انتخاب و به استقلال اقتصادی دست پیدا کنند. بدین منظور مجمع عمومی سازمان ملل و سازمان بین‌المللی کار، قدم‌های بزرگی برداشته‌اند که در مواردی دارای جنبه الزام‌آور می‌باشند. از جمله این اسناد، می‌تواند به کنوانسیون بین‌المللی حقوق معلولین که توسط مجمع عمومی سازمان ملل به تصویب رسیده است و همچنین مقاله نامه و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، اشاره کرد که تکالیف مختلفی را برای حمایت از اشتغال معلولین، بر عهده دولت‌ها، قرار داده است (خیابوی و عابدینی، ۱۳۹۷، ۱۰۹). قوانین افغانستان با در نظر داشت اسناد بین‌المللی مختلف یکی از تکالیفی را که در برابر معلولین بر عهده خویش گرفته، در نظر گرفتن سهمیه مشخص برای استخدام آن‌ها در وزارت‌ها

و ادارات دولتی می‌باشد. چنانچه ماده ۲۲ قانون حقوق و امتیازات معلولین در این زمینه چنین صراحت دارد: (حکومت حداقل سه فیصد سهمیه استخدام معلولین واجد شرایط را در صورت تقاضای خود آن‌ها مطابق احکام قانون، در وزارت‌ها و ادارات دولتی در نظر می‌گیرد).

### چالش‌های فرا راه دسترسی به حق کار در افغانستان

با آنکه حق کار در قوانین افغانستان پیش بینی شده و همواره مورد تضمین و حمایت قرار گرفته است؛ اما عواملی چون جنگ و نا امنی، فساد اداری، فساد مالی، فرهنگ قبیلوی و ... همه و همه از جمله چالش‌ها و موانع اصلی در برابر این حق محسوب می‌شده و سبب شده است تا اتباع این کشور نتوانند به این حق اساسی خویش دسترسی کمتر داشته و حتی در بسیاری اوقات دسترسی نداشته باشند.

#### ۱- فساد اداری

پدیده‌ی بد نام فساد اداری و اختلاس جزء از حیات بشری است که با طول عمر انسان مرتبط بوده و مراحل فراز و فرود را در جهان طی کرده و در هر کشور کم و بیش وجود داشته و دارد. اما در رشد و ایجاد فساد اداری در افغانستان رهبری سنتی قبیله‌گرایان در قدرت، وجود اقتصاد عنعنوی، فقر مستمر اجتماعی، نبود اراده‌ی نیرومند سیاسی، عدم آگاهی لازم مردم بی‌تأثیر نبوده‌اند. فساد اداری در افغانستان زمینه‌های، خشونت، تعصب، تصفیه قومی و هزاران بحران‌های استخوان سوز دیگر را به وجود آورده است. سیستم ناکارآمد اداره‌ی دولتی، نبود اهداف فراگیر ملی، نادیده گرفتن ضوابط، ضعف مدیریت، انحصار حاکمیت زورمندان، قانون ستیزی، نبود شایسته‌سالاری، تسلط فرهنگ معافیت از جرم، هژمونی خواهی قومی، عدم تطبیق قانون، به ایجاد انواع فساد اداری در افغانستان کمک نموده است. فساد اداری رشوت خواری، اختلاس و غارت دارائی‌های عامه اعم از دولتی و خصوصی توسط زور مندان و افراد شاغل در نظام‌های گوناگون حکومتی افغانستان رشد سرسام آور داشته‌اند که در چند دهه‌ی اخیر اساسی‌ترین منبع فساد خصوصی‌سازی ملکیت‌های عامه، دولتی و اجتماعی است که این پروسه به تقسیم جامعه به ثروتمند و فقیر منجر گردیده (<https://www.kabulpress.org/article190885.html>) تاریخ دریافت/ ۱۳۹۸/۵/۲۲) و در نتیجه سبب شده است تا همه روزه به تعداد افراد بیکار در افغانستان افزوده شود.

## ۲- جنگ و اوضاع نابسامان سیاسی

از آغاز خلقت بشر تا اکنون جامعه‌ی بشری در گیر جنگ بوده و با گذشت زمان جنگ‌ها آهسته آهسته وسعت پیدا کرده و سبب بدبختی‌ها و مشکلات فراوان در جامعه گردیده است. پدیده زشت جنگ رفاه و آسایش جامعه را به چالش مواجه ساخته و افراد آن جامعه را از لحاظ جسمی، اجتماعی، شناختی و روانی متضرر می‌سازد و جامعه را به سوی تباهی و بدبختی می‌کشاند. از دست دادن عزیزان، عضو بدن، خانه، اموال، دارایی‌ها و رفتارهای انسانی، شکنجه، تجاوز جنسی، بیکاری، فقر، اسیر شدن و تخریب زیر بناها، فرار مغزها و مهاجرت‌های اجباری از جمله پیامدهای ناگوار جنگ پنداشته می‌شود (تاریخ دریافت، ۱۳۸۹، ۱، ۲۹، <http://najm.af/article/7083>).

افغانستان هم‌زمان با اینکه در جنگ با تروریسم قرار دارد با چالش‌های متعدد سیاسی نیز روبرو می‌باشد. در حالیکه مذاکرات صلح میان ایالات متحده امریکا و طالبان سبب افزایش امیدواری برای آغاز مذاکرات بین الافغانی و پایان جنگ چهل‌ساله در کشور گردیده است؛ اما هم‌زمان با این سبب عدم اطمینان در مورد آینده و افزایش نگرانی‌ها در میان مردم گردیده است (congressional research service, 5). روند صلح بعد از آن قوت گرفت که رئیس‌جمهور محمد اشرف غنی در ماه دلو سال ۱۳۹۶ در نشست دوم پروسه کابل پیشنهاد بی‌قید و شرط مذاکرات صلح را با گروه طالبان مطرح کرد که اولین آتش بس کوتاه‌مدت در ماه جون سال ۲۰۱۸ را در سراسر کشور پی داشت. این وضعیت شکننده در افغانستان تأثیرات منفی را بر اقتصاد و اشتغال وارد نموده و سبب شده است تا همه روزه بر تعداد افراد بیکار در افغانستان افزوده شده و همواره این افراد به مشکلات اقتصادی فراوان مواجه شوند.

## ۳- فقر و تنگدستی

توضیح معنی کلمه فقر و تنگدستی کمی دشوار است و آن به این دلیل است که معنی آن بستگی به مکان زندگی، فرهنگ کشور، مردم و عوامل دیگر دارد. برای مثال مردمی که در خانه‌های کوچک در حومه شهرهای بزرگ جهان مانند نیویورک زندگی می‌کنند ممکن است در مقایسه با همسایگان خود فقیر باشند، اما در مقایسه با مردم بی‌بضاعت در محله‌های فقیرنشین کشورهای در حال توسعه، ممکن است وضعیت مالی آن‌ها زیاد هم بد نباشد.

با تمام این موارد بر اساس قوانین کلی می‌توان فقر را ناتوانی در آزادانه عمل کردن در اکثر مواقع به علت کمبود منابع مالی و یا فرصت برای به‌دست آوردن آن منابع مالی تعریف کرد. بنا به این تعریف، کسی که دو سانس کار می‌کند تا بتواند هزینه مواد غذایی و اجاره خود را پرداخت کند و کسی که در

کشوری دیگر به دلیل دستمعاش پایین گرسنه می ماند هر دو از نظر توصیفی فقیر محسوب می شوند و آن هم به دلیل عدم توانایی در انجام آزادانه کارهای مورد نظر می باشد ([http://www.dailyafghanistan.com/opinion\\_detail.php?post\\_id=133973](http://www.dailyafghanistan.com/opinion_detail.php?post_id=133973)), تاریخ دریافت، ۱۳۹۸/۹/۲۰).

با این وجود که هر دو گروه افراد تعریف شده در بالا فقیر محسوب می شوند، اما گروه دوم که در وضعیت بدتری هستند در اصطلاح «فقر مطلق» به سر می برند و افراد این دسته از تهیه نیازهای اساسی خود مانند غذا، پوشاک، مسکن و غیره ناتوانند.

فقر در افغانستان، مانند سایر نقاط جهان، ابعاد متعددی داشته و به منابع و فرایندهای مختلفی مربوط می باشد. فقر در افغانستان نه یک امر تصادفی و نه هم غیر قابل جلوگیری بوده؛ بلکه فقر هم عامل و هم نتیجه تحقق نپذیرفتن حقوق بشر به طور کتلوی در افغانستان می باشد که شامل معافیت گسترده، همچنان توجه و سرمایه گذاری ناکافی برای تحقق حقوق بشری می باشد (سروری، ۱۳۹۶، ۱۵۰).

فقر در افغانستان سبب شده است تا اتباع افغانستان جهت دستیابی به اشتغال و کار، آماده پذیرش هرگونه سختی و فشار باشند (<https://www.etilaatroz.com/18603/>) تحقیق - تازه - بیکاری - عمده 80% E2%80%8Cترین - مشکل - جوا / تاریخ دریافت، ۱۳۹۸/۹/۲۰). بسیاری افراد در افغانستان حین مراجعه به کارفرمایان، برای آنکه استخدام شده و در نتیجه دریافت معاش از بابت کار متذکره مشکلات اقتصادی آن ها رفع شود، به تمامی پیشنهاداتی که حتی سبب کاهش حقوق و امتیازات آن ها شود گردن نهاده و قرارداد کار را منعقد می نمایند.

#### ۴- فرهنگ قبیله ای

فرهنگ قبیله در حفظ و نگهداری ارزش هایش از هر عضو عصبیت می خواهد؛ اعضا باید با عصبیت خاص (اعتبار پشت پدری) از حیثیت و اعتبار قبیله دفاع کند. رفتار طبق اصول قبیله و عصبیت قبیله ای بیانگر غیرت هر عضو قبیله است و غیرت که همان عصبیت است از ارزش های اساسی قبیله به شمار می رود که وفاداری هر عضو قبیله به ارزش و فرهنگ قبیله بنا به عصبیت و غیرت همان عضو نسبت به شجره پشت پدری در قبیله، سنجیده و تشخیص می شود (تاریخ دریافت، ۱۳۸۹، ۲۹، <http://insan.af/cultural-studies>).

فرهنگ قبیله‌ای در افغانستان یکی از چالش‌های جدی عدم دسترسی مردم علی‌الخصوص زنان به حق کار ایشان می‌باشد. چنانچه بر اساس فرهنگ قبیله‌ای، مردان به زنان در بسیاری از روستاهای افغانستان اجازه کار کردن را نداده و چنین می‌پندارند که کار کردن زنان آن‌ها در بیرون از خانه بیانگر بی‌غیرتی آن‌ها می‌باشد.

## نتیجه‌گیری

مقصود از حق کار آن نیست که هر دولت برای تک تک شهروندانش شغلی مشخص فراهم آورد بلکه این حق و هسته اولیه آن به معنای دسترسی به فرصت‌های شغلی برای شهروندان است. برای آن که دولت‌ها بتوانند به این حق جامه عمل بپوشانند و جهان را از بحرانی که روز به روز حادثر می‌شود نجات دهند، چاره‌ای جز شناخت و تبیین عناصر آن ندارند. برخلاف انتقاداتی که از گذشته تا امروز حق کار و اشتغال را نیز مانند تمامی حق‌های رفاهی به چالش کشیده، بررسی اسناد و قوانین مختلف حکایت از آن دارد که بی‌تردید حق کار و اشتغال واجد ابعاد و عناصری معین، شفاف و قابل ارزیابی است و چنین نیست که دولت‌ها بتوانند با توسل به مشکلات موجود از زیر بار آن شانه خالی کنند.

کار به‌عنوان حقی بشری برای همه، دولت را مکلف می‌کند که اگر گروهی در دستیابی به آن با مشکلاتی مواجه است، به هر ترتیب موانع را از میان برداشته و زمینه مساعد را فراهم نماید. تکلیف دیگر دولت، فراهم کردن شرایط انتخاب آزادانه شغل است. هرکس باید بتواند به شغلی بپردازد که آن را دوست دارد و بدان توانمند است. این آزادی در دو سطح معنا می‌شود. یکی آن که کار اجباری در تمام اشکال آن، اعم از بردگی، کار برای پرداخت بدهی، قاچاق انسان و ... از میان برداشته شود و دیگر آن که با اتخاذ سیاست‌های درست، هرکس بتواند شغل مطلوب خود را برگزیند. برای آن که کسی بتواند کار مورد نظر خود را بیابد باید به دانش و مهارت‌های لازم آراسته گردد. از این رو دولت مکلف است نظام آموزش عمومی و حرفه‌ای خود را چنان سامان دهد که در کنار یکدیگر و در تناسب با بازار کار این نیاز را برای افراد برآورند. علاوه بر این شکل‌گیری کارایی‌های دولتی و نیز کارایی‌های خصوصی تحت نظارت دولت، می‌تواند اشخاص را به بازار کار متصل کند. وجود ضوابطی برای دریافت مجوز تأسیس و نیز بررسی عملکرد این کارایی‌ها می‌تواند بخش دیگری از حق افراد به کار را برآورد. باآنکه چنین تدابیر و اقداماتی در نظام حقوقی کشور افغانستان پیرامون دستیابی مردم به این حق آن‌ها در نظر گرفته شده است؛ اما باز هم اما عواملی چون جنگ و نا امنی، فساد اداری، فساد مالی، فرهنگ قبیله‌ای و ... همه سبب شده است تا دسترسی به این حق در این کشور ناممکن شود.

- با توجه به آنچه اشاره شد، نگارنده جهت رفع چالش‌های متذکره پیشنهادات زیر را ارائه می‌نماید:
- ۱- دولت جمهوری اسلامی افغانستان که به‌عنوان یکی از اعضای سازمان ملل متحد و عضو سازمان بین‌المللی کار است و تبعیض را در تمام زوایای کار و اشتغال منع نموده است؛ اما متأسفانه در بعضی اوقات استخدام و اشتغال بر مبنای روابط صورت می‌گیرد نه ضوابط؛ جداً در این مورد توجه نماید تا باشد تعهداتی که در قبال سازمان بین‌المللی کار و شهروندان دارد را اداء کرده و سبب اعتماد گردد.
  - ۲- در بعضی از دواير خصوصی بنا بر مجبوريّت که کارگران دارند کار فرمایان سوء استفاده کرده و ساعات کاری آنان را بیشتر از ساعات کاری در اسناد بین‌المللی کار و قانون کار تعیین می‌نمایند؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد که در مقابل چنین اشخاص از شدت عمل کار گرفته شده تا سبب شود که کارگران نفس راحت بکشند.
  - ۳- امروزه بر اثر فقر حاکم در جامعه یک تعداد از کودکان و زنان در بیرون از خانه کار می‌کنند. دولت در حد توان از آنان دستگیری کرده و زمینه تعلیم و تربیه را برای آنان فراهم سازد.

## منابع

- عوامل و پیامدهای ناگوار کار نساقه اطفال در افغانستان، (گزارش تحقیق ملی). کابل. کمیسیون مستقل حقوق بشر افغانستان (۱۳۹۶).
- ابراهیمی، سید نصرالله. (۱۳۸۳). *حقوق بین‌الملل خصوصی*. (چاپ اول). تهران: انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- بقایی، مسیب، چیدری محمد و نوروزی، امید. (۱۳۸۵). مهاجرت روستایی چالشی برای کشورهای در حال توسعه. *مجله جهاد*. شماره ۲۷۳.
- جریده رسمی، وزارت عدلیه. (۱۳۸۴). *مقررہ استخدام اتباع خارجی در ادارات افغانستان*. شماره مسلسل ۸۵۸.
- جریده رسمی، وزارت عدلیه. (۱۳۸۷). *قانون کار*. شماره مسلسل ۹۶۶.
- جریده رسمی، وزارت عدلیه. (۱۳۸۹). *قانون حقوق و امتیازات معلولین*. شماره مسلسل ۱۰۳۷.
- جریده رسمی، وزارت عدلیه. (۱۳۸۲). *قانون اساسی جمهوری اسلامی افغانستان*. شماره مسلسل ۸۱۸.
- خیابوی، بهمن بهری و عابدینی، عبدالله. (۱۳۹۷). اشتغال معلولین از منظر حقوق بین‌الملل. *فصلنامه تحقیقات حقوقی معاهده*. شماره پاییز ۱۳۹۷.
- سروری، عصمت الله. (حوت ۱۳۹۶). حمایت از حق سلامت جسمانی محبوسین در سیستم حقوقی افغانستان. *ماهنامه تخصصی، حقوق و فرهنگی عدالت*، سال نهم، شماره مسلسل ۱۸۱.
- سفیری، خدیجه. (۱۳۷۳). اشتغال زنان و توسعه. *مجله دانش و مدیریت*. شماره ۲۴.
- سلطانی، نعمت الله. (۱۳۹۳). *حقوق کار افغانستان* (چاپ اول). کابل: موسسه انتشارات مقصودی.
- عباسی، بیژن. (۱۳۹۵). *حقوق بشر و آزادی‌های بنیادین (سه نسل حقوق بشر در اسلام، ایران و اسناد بین‌المللی و منطقه‌ای)*. (چاپ دوم). تهران: انتشارات دادگستر.
- Afghanistan: Background and U.S Policy In Brief*, 2019, congressional research service.
- تاریخ دریافت / ۱۳۹۸/۵/۲۲. <https://www.kabulpress.org/article190885.html>.
- تاریخ دریافت، ۱۳۹۸/۵/۱۳. <https://www.yasa.co/blog/what-does-citizenship-mean/>.
- تاریخ دریافت، ۲۹، ۱، ۱۳۸۹. <http://insan.af/cultural-studies>.
- ۴۲۶-زنان-در-کسب-و-کار، تاریخ دریافت، ۱۳۹۸/۵/۱۲. <http://blog.mehrarham.com/item/بانون>.
- تاریخ دریافت، ۲۹، ۱، ۱۳۸۹. <http://najm.af/article/7083>.
- تاریخ دریافت، ۱۳۹۸/۳/۲. <http://article8.takpower.ir/article8/8990/html>.

<https://www.etilaatroz.com/18603/ترین-مشکل-جواE2%80%8C%E2%80%8Cتحقیق-تازه-بیکاری-عمده/18603/>

تاریخ دریافت، ۱۳۹۸/۹/۲۰

[http://www.dailyafghanistan.com/opinion\\_detail.php?post\\_id=133973](http://www.dailyafghanistan.com/opinion_detail.php?post_id=133973)، تاریخ دریافت،

۱۳۹۸/۹/۲۰