



امنیت شغلی در نظام حقوقی افغانستان در پرتو اسناد بین‌المللی کار

آرین قاسمی^۱، محمدضیاء حسینی^۲

۱- استادیار حقوق عمومی دانشگاه ادیان و مذاهب، قم، ایران (نویسنده مسئول)

۲- دانش آموخته کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشگاه ادیان و مذاهب

چکیده

امنیت شغلی کار، یکی از مسایل مهم زندگی است. انسان به کار نیاز دارد، کار باید همراه با امنیت باشد تا دوام پیدا کند. در گذشته مشاغل ساده و کم خطر بود و قواعدی ساده داشت؛ به تدریج که جامعه گسترش یافت، مشاغل فنی و حرفه‌ای شد، ضرورت تأمین امنیت حین کار بیش از اندازه خود نمایی نمود. دولت‌ها را وادار کرد که به عنوان قوه قهریه مداخله داشته و حتی آن را از حالت حقوق خصوصی خارج کرده در ضابطه حقوق عمومی قرار دهد. قواعد حقوق بین‌الملل نیز آن را حمایت کرده و اسناد زیادی را برای حمایت از امنیت شغلی تولید کرد. واکاوی امنیت شغلی به ویژه در نظام‌های حقوقی کم‌تر ژرفا یافته نظیر نظام حقوقی افغانستان که سابقه تقنین در آن در سایه نظام اقتصادی در حال توسعه رخ نمایی کرده است حائز اهمیتی دوچندان است. واکاوی ابعاد این تلاش و بررسی امنیت شغلی در نظام حقوقی افغانستان در بستر تحولات تقنینی و همچنین اسناد بین‌المللی کار پرداخت. پژوهش حاضر به روش تحقیق تحلیلی-توصیفی و شیوه گردآوری منابع کتابخانه‌ای-اینترنتی به انجام رسیده است. دستاورد علمی پژوهش حاضر این است که در قانون جدید اساسی، قانون کار و قانون ارگان‌های محل کوشیده شده است موادی به تصویب برسد که ضریب امنیت شغلی را بالا برده و الزامات جدی بر کارفرما وضع کند تا در این راستا تسامح نداشته باشد.

واژگان کلیدی: کار، امنیت شغلی، حقوق افغانستان، اسناد بین‌المللی.



درآمد

چیزی به نام امنیت شغلی قبل از انقلاب صنعتی منتفی است چون رابطه کارگر و کارفرما بر اساس حاکمیت اراده و آزادی قرار دادها استوار بود (عراقی، :). اصل حاکمیت اراده و قرار دادهای محض که ناشی از اقتصاد بازار آزاد بود (Sirico, 2012)، زمینه رابطه برتری کارفرما را نسبت به کارگر فراهم می‌ساخت، این امر منجر شد تا قشر عظیم جامعه استثمار شد (Shabannia, 2019: 22). از این رو حقوق کار با فلسفه حمایت از طبقه کارگر و به خاطر دخالت دولت در جهت ایجاد تعادل و از بین بردن «نا برابریها» به وجود آمد تا با تدابیر لازم، گام‌هایی در جهت ثبات و امنیت شغلی کارگران بردارد. ماهیت «حمایتی یودن» قانون کار ایجاب می‌کند که برای امنیت شغلی کارگران حداقل‌هایی را مشخص کرده و تجاوز به آنها را که از حقوق بنیادین و اساسی (عباسی، ۱۳۹۵) هر فرد محسوب می‌شود منع کند. به همین علت در اسناد بین‌المللی، قانون اساسی و قانون کار افغانستان، بدان اشاره شده و برای آن ضمانت‌های خاصی در نظر گرفته شده است. سوال اصلی آن است که امنیت شغلی کار در نظام حقوقی کار افغانستان در پرتو اسناد بین‌المللی کار چیست؟ در ذیل آن سوالات فرعی نیز مطرح است که شیوه‌های امنیت شغلی کارگران در اسناد بین‌المللی کار کدام است؟ فرضیه‌های تحقیق چنین است که در فرضیه اصلی، امنیت شغلی کارگران در اسناد بین‌المللی کار و قانون کار افغانستان مورد تأکید قرار گرفته است و در فرضیه فرعی، اسناد بین‌المللی کار معیاری‌های زیادی برای تأمین امنیت شغلی در نظر گرفته و قانون کار افغانستان با پیروی از آن معیارهای امنیت شغلی را مشخص کرده است. ضرورت تحقیق ایجاب می‌کند که کاوش علمی پیرامون موضوع انجام گیرد. به علت آن که وضعیت سیاسی چند دهه‌ای اخیر افغانستان باعث آن گردید تا افراد زیادی به کشورهای خارج از افغانستان مخصوصاً کشورهای منطقه مهاجرت نمایند (جانزاده، ۱۳۹۹). در آنجا برای رفع مشکلات مجبور به کارهای شاقه شده و سال‌های متمادی از عمر خود را در این راه سپری نموده‌اند؛ اما پس از بازگشت اکثریت این افراد از وضعیت کاری آن کشورها ناراضی بوده و احساس ناخشنودی میکردند (سجادپور و جمالی سوسفی، ۱۳۹۵). از سوی دیگر در افغانستان نیز کسانی که چه در دستگاه‌های دولتی و یا سکتورهای خصوصی فعالیت کرده‌اند، نیز دارای امنیت شغلی نبوده است و هر از گاهی از یک جا به جایی دیگری تبدیل گردیده است. از این جهت ضرورت و اهمیت این پژوهش مبرهن است. پس هدف این تحقیق شناخت و فهم و درک از امنیت شغلی در نظام حقوقی افغانستان می‌باشد.

پیش از این تحقیقاتی در زمینه امنیت شغلی در حقوق بین‌الملل و حقوق افغانستان در قالب کتب مستقل تألیف و نشر نگردیده است، اما در لابه لای کتب و مقالات علمی امنیت شغلی در ذیل مباحث دیگر بررسی و تحلیل گردیده است. ولی هیچ کدام مستقیماً با این تحقیق در ارتباط مستقیم نیست. جدید بودن پژوهش حاضر این است که از آن جا که افغانستان قوانین جدیدی را در سال‌های اخیر طرح و تصویب کرده، اسناد بین‌المللی و اعلامیه‌های جهانی نیز مورد توجه جدی قرار گرفته است. از این رو موضوع تحقیق حاضر جدید و بدیع می‌باشد.



در نهایت، روش تحقیق به صورت توصیفی - تحلیلی است و شیوه گرد آوری داده‌ها به صورت کتابخانه‌ای گردید. و البته سعی شده که از منابع معتبر و اولیه استفاده شود. علاوه بر آن، منابع ثانویه نیز از کتب و مقالات علمی به عنوان منبع استفاده گردیده است.

۱. بنیان‌گذاری نظری

۱.۱. اصلاح سه‌گانه: کار، کارگر، کارفرما

کار در لغت به معنی پیشه، شغل، عمل، کشت آمده است؛ (عمید: ۱۳۸۸: ۷۵۴). اما در علم حقوق، کار عبارت از انجام عملی است که توسط کارگر بدستور کارفرما در مقابل مزد معین صورت می‌گیرد. (تلاش، ۱۳۹۹: ۱۲). واژه کار را در مورد همه فعالیت‌های ارادی انسان می‌توان به کار برد (Collins, 2019: 4). شخصی که به یک فعالیت اجتماعی اشتغال دارد، خواه در بخش صنعت باشد یا خدمات یا کشاورزی، قسمت تولید باشد یا توزیع، در همه این موارد «کار» می‌کند. بدین ترتیب، کشاورز، کارگر خانه، کارمند اداره، پزشک و پرستار یک شفاخانه، راننده موتور و تاکسی، فروشنده و... همه و همه کار می‌کنند. ولی همه اینها از دیدگاه قانون کارگر نیستند. (نامدار پوربنگر: ۱۴۰۱: ۲۴). با توجه این امر این معیار بیشتر متوجه ماهیت و طبیعت کار است و بستگی به تعهدات کارگر و کارفرما دارد که کارگر بیشتر تعهد به وسیله دارد اما کارفرما تعهد به نتیجه کار و هر نوع فعالیت ارادی انسان را می‌توان به معنای واژه کار مورد استفاده قرار داد، که این معیار نیز همانند معیار قبلی دچار نقض‌هایی می‌باشد (عمید: ۱۳۸۸: ۷۵۵). اما در قاموس اصطلاحات حقوقی، کارگر عبارت «از شخص حقیقی که در برابر مزدی برای شخص (اعم از حقیقی یا حکمی) کاری را انجام می‌دهد.» (حکیمی، بریالی و همکاران: ۱۳۷۸: ۲۰۱) و در بند چهارم، ماده سوم قانون کارکنان خدمات ملکی افغانستان کارگر را چنین تعریف نموده است: «کارکن که به اساسی قرارداد معین در اداره استخدام می‌شود» (قانون کارکنان خدمات ملکی افغانستان، مصوب ۱۳۸۷، م ۳) اما در مقررده کارکنان اعزامی افغانستان کارگر را چنین تعریف نموده: «کارگر شخص است که به منظور اشتغال کار مطابق احکام این مقررده در خارج از کشور استخدام می‌گردد». (مقررده اعزام کارگران به خارج از کشور افغانستان، ماده سوم، مصوبه شماره ۲۲ شورای وزیران). در اصطلاح حقوقی کارگر عبارت از «شخص حقیقی است که به دستور کارفرما در مقابل مزد معین کار را انجام می‌دهد.» (رنجیری: ۱۴۰۲: ۳۸). با این تعریف کارگر دارای سه مشخصه است: ۱. شخص حقیقی است. ۲. به دستور کارفرما کار را انجام می‌دهد. ۳. در مقابل مزد معین کار می‌کند. (داداش‌زاده، ۱۳۹۶: ۵۶). شخصیت حقیقی کارگر به معنی موقف اصلی است که کارگر از بدو تولد با خود دارد. در این رابطه ماده ۳۶ قانون مدنی افغانستان بیان می‌نماید «شخصیت انسان با ولادت کامل وی به شرط زنده بودن آغاز و با وفات انجام می‌یابد.» (قانون مدنی افغانستان، ماده ۳۶). کارگر در معانی مختلف می‌توان یافت، تنها به این معنا که کارگر شخصی است که کار میکند و عملی را انجام می‌دهد.



کارفرما در لغت به معنی «صاحب کار، صاحب کارخانه، آنکه به کاری فرمان دهد، کسی که دستور بدهد.» (عمید، ۱۳۸۸: ۷۵۵) و در قاموس اصطلاحات حقوقی کارفرما عبارتند از: «شخصی (اعم از حقیقی یا حکمی) که شخص یا اشخاص حقیقی را برای انجام کاری در برابر مزد استخدام می نماید.» (حکیمی، بریالی و همکاران، ۱۳۷۸: ۲۰۱). در علم حقوق کارفرما عبارت است از شخص حقیقی و حقوقی که به دستور وی کارگر در مقابل مزد معین کار را انجام می دهد. با این تعریف کارفرما دارای دو مشخصه است که از کارگر وی را متمایز می کند. ۱. شخصی حقیقی و حقوقی ۲. کارگر به دستورش کار را انجام می دهد. (تلاش، ۱۳۹۹، ۳: ۱۳). شخصیت حقوقی کارفرما عبارت از شناخت رسمی موقف آن نسبت به مجوز قانونی که از دستگاه عمومی کشور «دولت» برای باز کردن کارگاه بدست آورده است می باشد. در اینجا منظور از شخصیت حقوقی، شخصیتی که اعضای تشکیل دهنده آن بیش از یک نفر باشد است که به دنبال اهداف مشترک می باشند و منافع مشترکی را پیگیری می نمایند و این منافع مورد حمایت رسمی است؛ همچنین این منافع از آن افراد می باشد و به کلی این منافع از منافع شخصی اعضای تشکیل دهنده آن جداگانه و متمایز می باشد. از لحاظ حقوقی، اعضای آن گروه یا جمعیت، حکم واحدی دارند. در حقوق کار فرد موضوع بحث است که صاحب کارگاه در برابر انعقاد قرارداد کار (عراقی، ۱۳۵۲) و یا هم در برابر تعهدات و دعاوی مربوط به خودش مسئولیت دارد. در رابطه با شخصیت حقوقی قوانین مدون هم در سطح داخلی و هم در سطح بین الملل بحث کرده اند که از جمله اعلامیه حقوق بشر در ماده ۶ خود ذکر می کند "هر کس حق دارد که شخصیت حقوقی او در همه جا به عنوان یک انسان در مقابل قانون شناخته شود". قانون مدنی افغانستان شخصیت حقوقی را تحت عنوان شخصیت حکمی می شناسد که در ماده ۳۳۷ بیان می کند "شخص حکمی شخصیت معنوی است که واجد اهلیت حقوقی بوده و بنابر اهداف معین به شکل موسسه، شرکت یا جمعیت تشکیل می گیرد".

۲.۱. پیدایش حقوق کار و تجلی امنیت شغلی در آن

اگر جوهر و مفهوم کلی کار را در نظر گرفته شود و کار را به مثابه فعالیتی تلقی گردد که اساس آن روی روابط برقرار است، باید گفت که کار در چنین مفهومی پس از تصرف و تقسیم زمین و به میان آمدن ملکیت عرض وجود کرده است (Fudge & Tucker, 2004). یعنی قبل از آن همه کس کار می کرد و کار هر کس ارتباط به خودش می گرفت (Davies, 2009). ترس از گرسنگی امکان داشت مگر فقر و مفهوم فقر در میان نبود، بناءً فقر وقتی مفهوم یافت که ملکیت و مامن اقتصادی در زندگی انسان ارزش پیدا کرد، این جاست که انسان آغاز کاری تازه را تجربه می کند و بسیار انسانها در رده ابزار و اشیاء قرار می گیرند و جزء از ملکیت می شوند و صاحبها و مالکان حقوق فراتر از دیگران می یابند و برای همه چیز حقوق تعیین می کنند. (نصیری، ۱۳۸۷، ش ۲: ۱۲۶). از این به بعد کار مفاهیم حقوقی را به خود می گیرد اگر چه حقوق که امروز در نظر است آن روزگار مفهوم امروزی اش را نداشت با این هم کار یک امر حقوقی بوده که حدود این حقوق فقط در اختیار مالک و کارفرما بود



که چگونه این روابط را توجیه کند (Bruun & Ahlberg, 2017) خواه بر اساس اجبار استوار می‌گردد یا بر اساس ترحم در هر دو صورت جزء اختیار ذاتی مالک و کارفرما بود. که کارگر در هر وضعیت باید مدیون مالکش می‌بود، در چنین حالت کار امر حقوقی یک طرفه بود اگر چه امروز اساس حقوق را طرفینی بودن آن واضح می‌سازد اما همیشه این طور نبوده و حقوق بیشتر یک جانبه و یک طرفه پیاده می‌شد؛ زیرا حدود حق و ذی‌حقی تنها به اشخاص محدود مرتبط بود. چنان که این اشخاص مالک اشیا و اشخاص دیگر بودند، مالک حقوق‌شان نیز بودند. حقوق کار نه از کارگر بلکه از کارفرما بود فقط کارگر غذای بخور و نمیر دریافت می‌کرد، زندگی و روابط زندگی با ابزار و محل که در آن کار می‌کرد برقرار بود. (هدایتی‌زفرقندی، ۱۳۸۸: ۶۲). از نظر کاست یا طبقه اجتماعی در حد بسیار پائین اجتماعی می‌زیستند. چنین طبقه بندی پیشینه تاریخی دارد در بین تمام نظریات اجتماعی قدیم به نظر می‌رسد. برای مالک سود کار در نظر گرفته می‌شد فرق نداشت اگر هزاران کارگر فدای این سود گردد می‌توان ادعا کرد که آغاز و پیدایش کار به مفهوم خاص کار، بار منفی داشته و برای کارگر ستم‌آور و زجر دهنده بوده که در طی قرن‌های متمادی کارگر را چنین نگرش اجتماعی - حقوقی آزرده و در رده بسیار پائین اجتماعی قرارش داده است، یعنی مزدوران.

رابطه کار بین انسان‌ها وقتی پدیدار شد که برخی افراد به فکر استفاده و بهره‌کشی نیروی کار هم‌نوعان خود افتادند. این روند گاهی جنبه استثمار داشت که در نهایت به برده داری منجر شد (عراقی، ۱۳۸۳: ۱۳). بیش از نیم قرن پیش، جنگ عالم گیر دوم به پایان رسید. امید می‌رفت صلح که به دنبال آن خواهد آمد صلح پایدار باشد (Mason & Meernik, 2006). پیمان صلح که در سال ۱۹۱۹ در ورسای به امضاء رسید جامعه ملل را به وجود آورد که وظیفه اساسی آن دفع محاربات آتی بود. گفته می‌شد که صلح پایدار عمومی تنها وقتی می‌تواند بوجود آید که مبتنی بر عدالت اجتماعی باشد. بنابراین سازمان بین‌المللی کار (Maul, 2019) در کنار جامعه ملل و به منظور بسط و توسعه همزیستی، اقتصادی و اجتماعی مردم گیتی بوجود آمده بود و از این رو در نتیجه تغییرات نخستین جنگ عالم گیر بود که مساعی کسانی که در جستجوی فراهم آوردن همکاری بین‌المللی مسائل مربوط به کار و موضوعات اجتماعی بوده است (Hughes & Haworth, 2013) از لحاظ تاریخی، اساس سازمان بین‌المللی کار نتیجه اندیشه‌ها و افکار اجتماعی بود که در قرن ۱۹ متظاهر گشته بوده. طرفداران اصلاحات اجتماعی از جمله رهبران اتحادیه‌های کارگری، جامعه‌شناسان، صاحبان صنایع و سیاستمداران احساس کردند که هر کشور و یا صنعتی که شرایط کار بهتری را معمول می‌دارد و بدان وسیله هزینه کار را افزایش می‌دهد. (ابدی: ۱۳۹۶: ۱۹۳). در سال ۱۹۱۶ کنگره کارگران متفق خواست تا در مذاکرات صلح، اتحادیه‌های کارگری نیز شرکت کند و تقاضا کرد که در قرار داد صلح موادی درباره حمایت و حفظ حقوق ملی و بین‌المللی کارگران گنجانیده شود. پیشنهاد نهائی کنگره مذکور می‌خواست که پیمان صلح حد اقل شرایط کار را تضمین کند و یک مقام مسئول دائمی برای تنظیم اجرای استانداردهای بین‌المللی کار بوجود آید. این افکار دوباره در سال‌های ۱۹۱۷ و ۱۹۱۸ در



کنفرانس‌های رهبران اتحادیه‌های کارگری آلمان و متحدینش (دنیای اقتصادی، ۶۰۴۶/۱۴۰۳) و نیز دولت‌های بی طرف متظاهر گشت. فشار کارگران سازمان یافته تا بعد و قبل از متار که جنگ منجر شد به اینکه کنفرانس ۱۹۱۹ صلح پاریس (مارگارت، ۲۰۰۱/۱۴۰۱، ۲۱۰) گام بی سابقه‌ای بردارد. در آغاز جلسه این کنفرانس یک کمیسیون بین‌المللی برای وضع قانون بوجود آمد. در سال ۱۹۱۹ سازمان بین‌المللی کار تنها ۴۵ عضو داشت (موحدیان، ۱۳۸۵: ۴۱) در حالی که در آغاز سال ۱۹۶۹ تعداد اعضای آن بالغ بر ۱۲۰ کشور بود. این افزایش تعداد اعضاء حاکی از وسعت یافتن حدود فعالیت‌های سازمان است که در حال حاضر همه قسمت‌ها گیتی به ویژه آن‌هایی را که جدیداً به کسب استقلال نائل آمده‌اند و مسائل توسعه در آنها حادث‌ترند، در بر می‌گیرد. برقراری و تعیین استانداردهای بین‌المللی کار، همکاری فنی و آموزش تحقیق اطلاعات سه روش اصلی‌ای هستند که سازمان‌ها بدو وسیله به اعضای خود کمک می‌کنند. (براتی، ۷۱/۱۳۸۲).

در جهان نه تنها که انسان در کار و فعالیت است بلکه کل نظام هستی فعالیت می‌کند این فعالیت که چه نوع است فرق می‌کند. بنابر این تمام فعالیت‌های انسان از هر نوع که است جزء از فعالیت نظام کل جهان و هستی است البته این فعالیت و کار ارتباط به حقوق کار نمی‌گیرد؛ بلکه جوهر کار را روشن می‌سازد و آشکار می‌سازد که هستی جهان و زندگی انسان با فعالیت و کار ادامه می‌یابد. (عراقی: ۱۳۸۳: ۱۳).

۳.۱. استاندارد بین‌المللی امنیت شغلی

منع کار اجباری را باید نخستین استاندارد امنیت شغلی دانست. کار اجباری به دلیل اهمیت بسیار بالایی که دارد در کنوانسیون‌های (امریکایی حقوق بشر، حقوق بشر اروپایی، اعلامیه جهانی حقوق بشر، میثاقین حقوق سیاسی-مدنی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی) به صورتهای متفاوت به بحث گرفته شده است. از مهمترین منبع که در رابطه با کار اجباری بحث شده است، مقاله نامه‌های شماره ۲۹ و ۱۰۵ سازمان بین‌المللی کار است که در آن به تمام ابعاد کار اجباری اشاره شده است و راه‌های جلوگیری از آن را به وضوح روشن ساخته است. ماده ۲۳ اعلامیه جهانی برای حمایت از منع کار اجباری؛ کار را برای تمامی افراد بشر یک حق، انتخاب شغل با میل و رضایت با داشتن شرایطی برابر در استخدام و اجرای شغل یک اصل دانسته است؛ «هر کس حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه انتخاب نماید، شرایط منصفانه و رضایت بخشی برای کار خواستار باشد و در مقابل بی‌کاری حمایت شود». (اعلامیه جهانی حمایت از منع کار اجباری، ماده ۲۳). همچنین در ماده ۸ بند سوم قسمت الف میثاق بین‌المللی حقوق مدنی، سیاسی به صراحت از اعمال کار اجباری و انجام عمل تحمیلی باز داشته است: «هیچ کس را نباید به کار اجباری و انجام اعمال تحمیلی وادار نمود.» (میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی: ۱۹۶۶، بند ۳، ماده ۸). و در ماده ۴ بند ۳ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر نیز کار اجباری را منع نموده است و استثنای کار اجباری را همچون میثاق بین‌المللی حقوق مدنی، سیاسی بر شمرده است. میثاق بین‌المللی حقوق مدنی، سیاسی کار اجباری را در کنار بردگی و بندگی آورده است و هر دو آنها را به هرنوعی که باشد منع کرده است؛ اما برای کار اجباری



استثنائی قرار داده است، ولی در قسمت بردگی و بندگی هیچ استثناء را قابل قبول ندانسته است. از متن ماده ۶ میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با وجود اینکه از کلمه کار اجباری در متن ماده آورده نشده است؛ اما به صورت ضمنی از متن ماده متوجه منع کار اجباری می شویم. از آنجایی که کار اجباری شرایطی همانند بردگی دارد، در اسناد بین المللی بر محو آن تاکید زیادی نموده است؛ زیرا در حال حاضر شکل های جدیدی از بردگی به وجود آمده است. همچنین مسائلی مانند قاچاق انسان که همه با هم ارتباط دارند. منع کار اجباری یکی از حقوق بنیادین کار، موضوع مقاله نامه های شماره ۲۹ و ۱۰۵ سازمان بین المللی کار بوده است. ماده ۲ مقاله نامه شماره ۲۹ کار اجباری را به تعریف گرفته است: «در چارچوب اجرای مفاد این مقاله نامه اصطلاح (کار اجباری) به کار یا خدماتی اطلاق می شود که شخص با تهدید به مجازات و بی آنکه با میل و رضا برای انجام آن داوطلب شده باشد، وادار به انجام آن شود». (مقاله نامه شماره ۲۹ (کار اجباری) سازمان های بین المللی کار، ماده ۲). با وجود این در بند ۲ ماده ۲ مقاله نامه شماره ۲۹ بیان شده اند؛ عبارت اند از ۱. هر نوع کار یا خدمتی که به موجب قوانین خدمت سربازی اجباری، از یک فرد نظامی خواسته شود؛ ۲. هر نوع کار یا خدمتی که بخشی از تعهدات مدنی عادی شهروندان یک کشور کاملاً مستقل باشد؛ ۳. هر نوع کار یا خدمتی که به واسطه محکومیت در یک دادگاه قانونی به فردی تحمیل شود، به شرطی که کار یا خدمت مذکور تحت نظارت و کنترل یک مقام دولتی انجام شود، و فرد مورد نظر اجیر افراد، شرکت ها، یا انجمن های خصوصی نشود و در اختیار آنها قرار داده نشود؛ ۴. هر نوع کار یا خدمتی که در شرایط اضطراری به فردی تحمیل شود، منظور از شرایط اضطراری عبارت است از جنگ یا بروز فاجعه، یا خطر بروز فاجعه، مانند آتش سوزی، سیل، قحطی، زمین لرزه، شیوع بیماری های خطرناک، تهاجم جانوران، حشرات یا آفت های سبزیجات، و به طور کلی هر شرایطی که حیات یا سلامت کل مردم یا بخشی از آنان را به خطر افکند؛ ۵. آن دسته از خدمات همگانی جزئی که توسط اعضای اجتماع و در راستای منافع آن اجتماع انجام می شوند، و از این رو به عنوان تعهدات معمولی مدنی محسوب می شوند و جزو وظایف اعضای اجتماع در نظر گرفته می شوند، مشروط بر آن که اعضای آن اجتماع یا نمایندگان مستقیم آنها از حق مشورت در باره ضرورت چنین خدماتی برخوردار باشند». (مقاله نامه شماره ۲۹، حقوق بین المللی کار، بند ۲، ماده ۲).

شرایط عادلانه کار در اسناد بین المللی نیز دیگر معیار امنیت شغلی است. شرایط نامساعد و ناعادلانه یکی از مصادیق و ایجاد مقوله کار اجباری می شود و وضعیتی همانند آن به وجود می آورد. ممکن است اشخاص در تعریف کار اجباری در متون فوق قرار نگیرند؛ اما وضعیت بد اقتصادی و نیاز روز افزون موجب این می شود که افراد در وضعیتی کار کنند که آسیب های جدی جسمی و روحی به خود وارد نمایند، در این خصوص در ماده ۷ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی حق هر شخص در برخورداری از شرایط مساعد و عادلانه کار و یک سری حقوق زیر به رسمیت شناخته است که مهم ترین آن حقوق منصفانه و معاش در مقابل کار است. اعلامیه جهانی



حقوق بشر در ماده ۲۳ و ۲۴ نیز به این موارد اشاره کرده است و حق هر شخص در برخورداری از این حقوق دانسته است که این حقوق از حداقلی حقوق انسانی به شمار رفته که در مقاله نامه های گوناگون به صورت تفصیلی بیان شده است. در مقاله شماره ۲۹، ماده ۲، یکی از محورهای مهم و اساسی کار اجباری است. «اصطلاح کار قهری یا کار اجباری به کار خدماتی اطلاق می شود که با تهدید به مجازات و بی آنکه شخص ذینفع، به میل و رضای خاطر برای انجام آن داوطلب باشد، به وی تحمیل شود.» کار اجباری یکی از انواع خشونت علیه کودکان است که از سوی کمیسیون منع کلیه اشکال خشونت علیه کودکان منع شده است. در ماده اول کنوانسیون حقوق کودک مصوب ۱۹۸۹ کودک را چنین تعریف نموده «از نظر این کنوانسیون منظور از کودک افراد انسانی زیر سن ۱۸ سال است مگر این که طبق قانون قابل اجرا در مورد کودک، سن بلوغ کمتر تشخیص داده شود.» (کنوانسیون حقوق کودک: ۱۹۸۹: ۱). قانون مدنی افغانستان نیز افراد زیر ۱۸ ساله را به عنوان کودک می داند در ماده چهل ششم این قانون در این زمینه چنین آمده است: «اشخاصیکه سن هیجده سالگی را تکمیل می کنند حالت مدنی شان در دفاتر مخصوص ثبت سجلات مطابق باحکام مندرج مواد (۴۷ - ۴۸ - ۴۹ - ۵۰) این قانون درج می گرد» این ماده قانون مدنی افغانستان به این معنای است که افراد زیر سن ۱۸ ساله کودک می باشد. و همین طور قانون کارکنان خدمات ملکی افغانستان افراد زیر سن ۱۸ ساله را مجاز به کار دانسته است. در هفتم این قانون در زمینه شرایط استخدام کارکنان شرایط ذیل را بیان نموده است: ۱. تابعیت افغانستان را داشته باشد. ۲. سن وی از هجده ساله کمتر و شصت و چهار ساله بیشتر نباشد. ۳. صدیق صحتی از مراجع ذیصلاح وزارت صحت عامه افغانستان داشته باشد. از بند دوم این ماده چنین استناد می شود که قانون کارکنان خدمات ملکی افراد زیر سن ۱۸ ساله را به عنوان کودک پذیرفته و آنان را اجازه کار کردن را نمی دهد. (عباسی، ۱۳۹۰: ۳۰۲). همین طور مقاله نامه شماره ۲۹ سازمان بین المللی کار، کار اجباری را تعریف نموده که مقاله نامه بیان شده در مورد کودکان نیز صادق بوده و تفاوتی میان کودک و بزرگسال در انجام کار اجبار نیست. مقاله نامه همچنین استفاده از کودکان در درگیریها و مخاصمات مسلحانه را از مصادیق و نمونه های کار اجباری دانسته و استفاده از کودکان را در آن منع کرده است. (نوری: ۱۳۸۹: ۱۰۹). دولت افغانستان و ایران نیز کنوانسیون حمایت از کودکان را پذیرفته و از آن حمایت می نماید مجلس نمایندگان جمهوری اسلامی افغانستان کنوانسیون بین المللی منع کار اجباری کودکان را به تاریخ ۶: ۲: ۱۳۸۸ به تصویب رساند. ولی با آن هم ما در افغانستان شاهد بسیار از کودکان زیر سن هستیم که در برترین شرایط کار می کنند. چون در افغانستان بسیار از کودکان پدران را از دست داده خود نان آور خانواده است. بناء مجبور می باشد که برای بقای خود و خانواده خود کارهای شاقه و خسته را انجام دهند.

اشکال تبعیض در اسناد بین المللی را نیز باید یکی دیگر از مباحث امنیت شغلی دانست. در کنوانسیون بین المللی منع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان، تبعیض را این گونه تعریف نموده است: عبارت «تبعیض علیه زنان» در این کنوانسیون به هر گونه تمایز، استثنا (محرومیت) یا محدودیت بر اساس جنسیت که نتیجه یا هدف آن خدشه دار



کردن یا لغو شناسایی، بهره‌مندی، یا اعمال حقوق بشر و آزادی‌های اساسی در زمینه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، مدنی و یا هر زمینه دیگر توسط زنان، صرف نظر از وضعیت زناشویی ایشان و بر اساس تساوی میان زنان و مردان، اطلاق می‌گردد. (کنوانسیون منع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان). اما در مقاله نامه شماره ۱۱۱ در ماده ۱ بند ۱ به تبعیض در استخدام و اشتغال پرداخته است که اصطلاح تبعیض را این چنین تعریف کرده است: «در این مقاله نامه منظور از تبعیض عبارت است از: (أ) هر نوع تمایز، محرومیت یا اولیتی که بر اساس نژاد، رنگ، جنس، عقیده سیاسی، مذهب، اصل و نسب و یا خاستگاه اجتماعی باشد و موجب نقض فرصت‌های برابر و رفتار یکسان در استخدام و یا اشتغال شود. ب. هر گونه تفاوت دیگر یا محرومیت و یا تقدم که نتیجه آن از میان بردن یا محدودیت تساوی احتمال موفقیت و شرایط سلوک و رفتار با کارگران باشد و پس از استماع نظریه سازمان‌های کارگری و کارفرمایی ذینفع از طرف مقامات صلاحیت‌دار به این عنوان شناخته و معرفی گردد». (مقاله نامه شماره ۱۱۱ حقوق بین‌المللی کار، ماده ۱ بند ۱). تبعیض درباره مسائل استخدامی و انتخاب شغل می‌تواند در اشکال مختلف و در مکان‌های متفاوت، اتفاق بیفتد و بر زندگی زنان و مردان اثر مستقیم دارد. انواع آن شامل تبعیض‌های جنسیتی، نژادی، رنگ پوست، ملیت، پایگاه اجتماعی، مذهبی و عقاید سیاسی می‌باشد. تبعیض در مسائل استخدامی و انتخاب شغل فرصت‌ها را می‌سوزاند و جامعه را از توانمندی‌ها و کمک افراد محروم می‌کند. (عراقی: ۱۳۸۳: ۲۱۴) این اسناد به صورت موردی شامل اصل منع تبعیض در کار، منع تبعیض در دستیابی به فرصت‌های شغلی یکسان، رفتار مساوی بین کارگران زن و مرد و رفتار مساوی با کارگران داخلی و خارجی می‌گردد. اگر این الگوهای کاری در جامعه تطبیق شود، امید به بهبود شرایط کاری در حداعلی خود می‌رود.

۲.۱. انگاشته‌ها و داشته‌های نظام حقوقی افغانستان

۲.۱.۱. انگاشته‌های امنیت شغلی در نظام حقوقی افغانستان

در افغانستان با تبعیت از اسناد بین‌المللی، سعی شده است که امنیت شغلی با تأمین منابع و سازوکارهای مناسب مطابق با معیارهای بین‌المللی فراهم گردد. علی‌الخصوص در بیست سال حاکمیت جمهوری اسلامی تلاش‌های قابل توجهی در این راستا انجام گرفت. منابع ملی امنیت شغلی که در قوانین اساسی و عادی تبلور یافته است، خیلی زیاد و متنوع می‌باشد.

قانون اساسی مصوب ۱۳۸۲ در رأس قوانین نافذه که توسط قوه مقننه وضع می‌شود از حیث قدرت و برتری سلسله مراتب اجراءات و تطابق قانونی قرار دارد. قانون اساسی قوه مقننه هر کشور برای ایجاد ساختار، صلاحیت و اختیارات ساختار، حقوق و وجایب اساسی شهروندان و آزادی‌های شهروندان را به صورت عمومی قاعده گذاری می‌نماید تا قوانین عادی با منشأ از قانون اساسی با شرح جزئیات قانون گذاری شود. قانون اساسی افغانستان در مورد حقوق کار از شامل دسته سوم می‌شود در ماده چهارم و هشتم این قانون در مورد حقوق کار آمده است: «کار حق هر افغان است.» (قانون اساسی افغانستان ۱۳۸۲: ۴۸). در بند دیگر این ماده در مورد تعیین زمان کار، مزد



و سایر موارد کار تصریح نموده است: «تعیین ساعات کار، رخصتی با مزد، حقوق کار و کارگر و سایر امور مربوط به آن توسط قانون تنظیم می گردد.» (قانون اساسی افغانستان ۱۳۸۲: ۴۸). و در بند سوم همین ماده شغل را برای اتباع آزاد دانسته و از جمله حقوق اساسی افراد بیان نموده است: «انتخاب شغل و حرفه، در حدود احکام قانون آزاد می باشد.» (قانون اساسی افغانستان ۱۳۸۲: ۴۸). بناءً می توان گفت که یکی از منابع مهم داخلی حقوق کار در افغانستان و سایر کشورها قانون اساسی می باشند.

قوانین عادی عبارت از قوانین مصوب شورای ملی (پارلمان) است که حقوق کار را در مجموعه ای به نام قانون کار به تصویب رسانده بود. به عنوان مثال قانون کار افغانستان. تصویب قانون عادی می تواند منشاء وضع آن، قانون اساسی باشد. چنانچه می دانیم، قانون عادی را در برابر قانون اساسی به کار می برند و منظور از آن، همان قانون در معنای خاص کلمه یا مقرراتی است که با شرایط مندرج در قانون اساسی به تصویب قوه مقننه برسد. در کشورهای همانند کشور ما که قانون مهم ترین منبع حقوق شمرده می شود، قوانین عادی در هر یک از رشته های حقوق اهمیت ویژه ای دارند و پایه اساسی تفسیر قواعد حقوقی مربوط به آن رشته محسوب می شوند؛ مانند قانون مدنی، قانون تجارت و قوانین کیفری. بدین ترتیب، قانون کار هم باید مهم ترین منبع حقوق کار شمرده شود. (تلاش: ۱۳۹۹: ۳۰)

مقررات عبارت از مصوبات اجرایی است که از طرف قوه مجریه در رابطه کاری وضع می شود (شورای وزیران). لوائح، عبارت از مشخصات کاری است که از طرف اداره دولتی و خصوصی به منظور تثبیت انجام کار به دسترس کارگر سپرده می شود. (تلاش: ۱۳۹۹: ۳۱).

عرف و عادات در حقوق کار، مانند سایر رشته های حقوق، از جمله منابع به شمار می روند و طبعاً بیشتر منظور عادات شغلی است. به عبارت دیگر، در حقوق کار، عرف به مجموع قواعدی اطلاق می شود «که در محیط کار و کارگری پدید آمده و در مکان یا حرفه معینی به طور منظم و مستمر از آن پیروی شده است تا آنجا که این اعتقاد پدید آمده که قواعد مذکور لازم الاتباع اند.» (هاشمی: ۱۳۹۰: ۳۶۳).

پیش از آن که مقررات کار به شکل قوانین و آیین نامه ها در آید، بیشتر معیارهای حاکم بر رابطه کارگری و کارفرمایی از عرف ناشی می شد. امروزه نیز در قوانین کار، عرف به عنوان یکی از منابع شناخته شده که برای تعیین تکلیف بدان استناد شده و استفاده می شود. (عراقی: ۱۳۸۳: ۲۱۴). عرف زمانی از منابع حقوق شمرده می شود که دو عامل مادی و معنوی در آن جمع باشد. عادات شغلی نیز زمانی این وصف را پیدا میکنند که هم روشی برای مدتی طولانی در شغل یا کارگاه معینی معمول و متداول باشد، و هم پیروی از این روش به اعتقاد افرادی که آن را رعایت می کنند الزامی باشد.

همانطور که رویه قضایی (وحدت المال) یکی از منابع علم حقوق و حقوق خصوصی افراد شمرده می شود در زمینه حقوق کار نیز این مورد از جمله منابع داخلی شمرده می شود. باید گفت که رویه قضایی به عنوان یکی از



منابع حقوق در نظام های حقوقی نوشته و به عنوان منبع اصلی در نظام های حقوقی نانوخته محسوب می شود. با توجه به حاکمیت اصل قانونی بودن جرم و مجازات که بارزترین نتیجه ی آن عدم برگشت قانون به گذشته است، لازم است که قانون گذار، قوانین را آنچنان مدبرانه و با دوراندیشی وضع کند که پاسخ گوی موضوعات در آینده باشد چه بسا که متناسب با پیشرفت علم و تحولات سیاسی و اجتماعی و اقتصادی و حتی فرهنگی در جوامع، قوانین مصوب جوابگوی مشکلات ناشی از روابط اجتماعی افراد نباشد. بنابراین باید نظام حقوقی به نحوی باشد که دستگاه قضایی در هر کشور بتواند با بهره گیری از روح قوانین پاسخی برای مشکلات قضایی احتمالی مردم داشته باشد. (تلاش: ۱۳۹۹: ۳۲). چون چگونگی تفسیر دادگاهها از قانون، به ویژه اگر با نظارت دیوان عالی به شکل رویه واحد در آید، در تبیین قواعد حقوقی نقشی ارزنده دارد. (عراقی: ۱۳۸۳: ۸۶).

۲.۲.۵. داشته های امنیت شغلی در نظام حقوقی افغانستان

سازکارهای قانونی امنیت شغلی در قانون افغانستان بسیار زیاد است. حمایت از کارگران را باید نخستین مورد دانست. قانون گذار کشور مقرر کرده است که هر کس حق دارد شغل خود را آزادانه انتخاب کند و کار کند و در مقابل بیکاری حمایت شود؛ اما صرف حمایت در مقابل بیکاری کفایت نمی کند بلکه کارگر مستحق حقوق و امتیازاتی می شود که آن ها باید به صراحت در قانون شناسایی شده و مورد حمایت قرار گیرد کارگر همان طوری که سختی ها، مشکلات و تکالیف را متحمل می شود، باید از حقوق و امتیازاتی نیز برخوردار باشد که این حقوق به قرار زیر به بحث گرفته می شود. (قانون کار: ۱۳۸۵: فقره ۳ از ماده ۹).

این حقوق حمایتی شامل موارد بسیار زیادی است که از جمله آن دست مزد، تعیین وقت کار، امضاء قرارداد، داشتن حق اسراحت و مرخصی با مزد یا بدون مزد و امثال آن است. تمام موارد فوق در قانون به صورت جزئی و ماده به ماده تقنین گردیده است که نشانگر حمایت وسیع از حقوق کار است.

دریافت پاداش و تشویقیه مورد دیگر در این حوزه است. در قانون کار تصریح شده است که کار کن در برابر اجرای کار به وجه احسن، بهبوده کیفیت تولید، ابتکار نوآوری در امور مربوط به کار، ارتقای سطح بازدهی کار و صرفه جویی در مواد خام بر اساس فقره ۱ ماده ۹۴ قانون کار حسب احوال قرار ذیل تشویق میشود: ۱. اعطای مکافات نقدی یا جنسی ۲. اعطای تحسین نامه ۳. اعطای تقدیر نامه ۴. اعطای نشان، مدال یا لقب ۵. سایر تشویق های مندرج اسناد تقنینی مربوط بر اساس فقره ۲ همین ماده: «شرایط و نحوه تشویق کار کنان، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد».

حق شمولیت در اتحادیه کارگری مورد دیگر است. اجتماعات مربوط بر کارگران از نیازمندی به حمایت متقابل کارگران سرچشمه گرفته و توسعه یافته است. کارکن یا کارگری که در یک کارگاه کار می کند، حق برخورداری از امتیازات مادی را دارد، حق دارد در بحث میابیل انکشاف تلید، ارایه خدمات اجتماعی، فرهنگی و معیشتی سهم بگیرد و حق ارایه پیشنهادات به اداره را داشته باشد تا از این طریق ظرفیت و توانایی های کاری اش



را ارتقای دهد. یعنی کارگر برعلاوه برخوردار داری از مزد کار، حق دارد بر مهارت هایش از طریق سهم گیری در ماسیل انکشاف تولید بیفزاید فقره ۱ ماده ۱۴۸ قانون کار در این مورد چنین صراحت دارد: « کارکن حق دارد در بحث مسایل انکشاف تولید، خدمات اجتماعی، فرهنگی و معیشتی سهم گرفته و جهت بهبود کار، به اداره پیشنهادت ارایه نماید»

مورد دیگر برخورداری از تامینات اجتماعی است. تامین اجتماعی یک حق از حقوق کارگر است که به عهده اداره یا کارفرما می باشد. با توجه به ایدئولوژی های مختلف، تامین اجتماعی مفاهیم متفاوتی ارایه می کند. برخی آن را چاره ای برای حل مسئله عدم امنیت اقتصادی دانسته اند؛ برخی دیگر آن را تضمین و تامین در آمد می دانند و برخی هم آن را سلسله اقداماتی جهت آسودگی فکر و خیال انسان ها ذکر کرده اند. تامین اجتماعی مجموعاً ای از تمهیدات شکل دهنده هم بستگی اجتماعی میان افرادی است که با مخاطرات ناشی از فقدان در آید یا با هزینه های خاصی هستند. هدف از فعالیت های تامین اجتماعی، حمایت اجتماعی است و حمایت اجتماعی نیز به منظور رسیدن به هدف نهایی تامین اجتماعی، یعنی عدالت اجتماعی صورت می گیرد حمایت اجتماعی را باید کمک هایی دانست که از طریق بیمه های اجتماعی یا تامین اجتماعی نسبت به طبقه ای خاص یا تمام طبقات اجتماعی صورت می گیرد؛ و یکی از راه های توزیع مجدد در آمدها، تامین عدالت اجتماعی می باشد. در مورد ماهیت حقوقی تامین اجتماعی باید گفت: تامین اجتماعی یکی از نهاد های حاکمیت ملی است که با مشارکت قانونی افراد جامعه تاسیس شده است و در حدود قانون، افراد جامعه را در قبال خطرات اجتماعی بیمه می کند. (سلطانی، ۱۳۹۸: ۲۸). بنابراین تامین اجتماعی یک بخش از حقوق عمومی و حاکم بر روابط دولت و مردم است. در نهایت باید گفت که تامین اجتماعی از هر حیث که باشد، یک حق است برای کارگر و به عهده اداره یا کارفرما. مطابق ماده ۱۳۶ قانون کار « طرز ایجاد، تامین، تجهیزات و نحوه اجراءات مرکز تامینات اجتماعی توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می شود» بر اساس فقره های ۱ و ۲ ماده ۱۳۵ قانون کار: (تامینات اجتماعی با سهم گیری مالی اداره و کارکنان تحقیق می یابد) و در سطح تامینات اجتماعی کارکنان، متناسب با رشد و انکشاف اقتصاد ملی ارتقا می یابد.

برآمد

نظام بین الملل (مرکب از دولت ها و سازمان های بین المللی) به عنوان یک ساختار کلان حقوقی، سیاسی و اقتصادی مستلزم نظم و انضباط در دوران خویش می باشند. مسلماً زمانی نظم و انضباط در یک نظام حاکم می شود که اصول و قوانین بر رفتار بازیگران آن حاکم باشد. این اصول نیازمند منابع اند از آن جمله رفتار که در نظام بین الملل مهم و اساسی است حقوق کار می باشد. برای حقوق کار همانند نظام های داخلی در سطح بین الملل نیز منابعی معرفی شده است. مقررات بین المللی کار عمدتاً از طریق سازمان بین المللی کار تعیین و اعلام می گردد. البته گاهی در سایر قطعنامه ها و معاهدات بین المللی نیز به مسائل کارگری توجه شده است لکن این موارد بسیار کلی



بوده و اصولی عام نظیر منع کار اجباری، منع تبعیض در اشتغال و آزادی انتخاب شغل را اعلام می‌نمایند و موارد جزئی و عملی بوسیله کنفرانس بین‌المللی کار که در واقع پارلمان جهانی مسائل کارگری است تعیین می‌شود.

افغانستان در بیست سال دوره جمهوریت کوشید که وضع کارگران خود در داخل و خارج را سازماندهی نماید. برای رسیدن به این هدف قواعدی را وضع کرد. در کل انگیزه حمایت از تأمین کار و امنیت شغلی برای شهروندان بود. در قانون اساسی، قانون کار و سایر قوانین کوشش‌های خوبی صورت گرفت و ساختار قابل ارجی در آن تدوین گردید. البته فعلاً به یمن فتنه انگیزی کشورهای همسایه آن نظام راهی زباله دان تاریخ شد و کشور عملاً در اختیار ترورستان قرار گرفت. فعلاً مشکل اساسی کشور، فقر و بیکاری است. از این جهت متأسفانه قواعد مترقی و مدرن هم کاری از پیش برده نمی‌تواند. از چندین نمونه سرمایه گذاری‌ها می‌توان در مرکز شهر کابل یاد کرد که یک کارگر روزانه با کار طاقت فرسا و بدون نان روزانه یعنی نان هم باید از بودجه شخصی‌اش بخورد به صد الی ۱۵۰ افغانی در کارهای ساختمانی به کارگماشته می‌شود. این چنین کارگماری کاملاً استفاده سؤ از نیروی انسانی و نقض حقوق کار است که توجه گرهمان نظر و اژونه اصالت فرد است و دولت افغانستان خاموشانه نگاه می‌کند و هیچ توجه و بررسی در تصویب کار که بین کارگر و کارفرما صورت می‌گیرد، دولت ابراز مسئولیت نمی‌کند بناءً می‌توان گفت وضع زندگی کارگر در افغانستان ناگوار است و هم چنین رشد سریع فقر و صنعتی شدن کشور بیکاران بیش از حد را به وجود آورده است. کارگران زیادی از روستاها به شهرها سرازیر شده که بحران بیکاری را این امر تشدید کرده است. روزانه صدها نفر در چار راهی‌ها تا ساعت ده صبح انتظار می‌کشند و کار پیدا نمی‌کنند دوباره به خانه‌ها شان بر می‌گردند اگر برای چند کارگری کار پیدا می‌شود با بسیار حقوق کم کار می‌کنند. باید دولت افغانستان در این راستا توجه کند سرمایه داران خارجی که در این کشور سرمایه گذاری می‌کند و کارگر به کار می‌گمارد مقررات و قرارداد شان را بررسی کرده در زمینه دخالت کند تا زمینه حقوق بهتر برای کارگر فراهم گردد و همچنین معیارهای بین‌المللی حقوق کار در کشور پیاده گردد.



References

- Amid, Hossein, *Amid Persian Dictionary (One Volume)*, Farhang Nama Publications, 1st edition, 2009, Tehran.
- Araqi, Ezzatollah, "The Role of Employment Contract in Regulating Relationships Between Worker and Employer," *Journal of Faculty of Law and Political Science*, Vol. 14, 1973.
- Araqi, Ezzatollah, *Development of International Labor Law*, Institute of Labor and Social Security Publications, 1st edition, 2006, Tehran.
- Araqi, Ezzatollah, *Labor Law*, SAMT Publications, 3rd edition, 2010, Tehran.
- Araqi, Ezzatollah, *Social Security Law, Labor Law, and International Labor Law*, Tehran, Ahang Atiyeh Cultural-Artistic Institute Publishing, 2005.
- Barati Nia, Mahmoud, *New Perspectives in Labor Law*, pp. 71-72, Tehran, Fekr
- Bruun & Ahl Berg, the new foundation of labour law, *Book/Report > Anthology > Scientific > peer-review*, 2017.
- Civil Law of Afghanistan, 1976.
- Civil Servants Law of Afghanistan, 2008.
- Collince Huge, *Labour law*, United Kingdom, TJ International Ltd, Patstow Cornwall.
- Constitution of Japan, 1946.
- Constitution of Spain, 1978.
- Constitution of the Islamic Republic of Afghanistan, 2003.
- Constitution of the Islamic Republic of Iran, 1979.
- Davies, *Perspectives on Labour law*, United Kingdom, University Press, Cambridge, 2009
- Deniel Maul, *The International Labour Organization*, De Gruyter and the ILO, <http://dnb.dnb.de>., 20019
- Donyaye Eghtesadi Newspaper, *Confederation of German Trade Unions*, Newspaper No. 6046, Wednesday, July 3, 2024.
- Fudge & Turker, *Labour before the law*, University of Toronto Press, Toronto 2004
- Hakimi, Baryalai, et al., *Dictionary of Legal Terms*, USAID Publications, 1st edition, 2008, Kabul.
- Hashemi, Mohammad, *Social Security in Human Rights and Constitutional Law*, Tehran, Ahang Atiyeh Cultural-Artistic Institute Publishing, 2005.
- Hashemi, Seyed Mohammad, *Constitutional Law and Political Structures*, Mizan Publications, 130, Tehran.
- Hedayati Zafarghandi, Mohammad, *Employment Contract*, Tehran, Mizan Publishing, 1st edition, 2009.
- Hoghes and Howorth, *The International Organization*, London and New York ltd, Routledge, 2011.
- ILO Convention No. 105 on International Labor Rights.
- ILO Convention No. 29 (Forced Labor).
- International Covenant on Civil and Political Rights, 1966.
- Janzadeh, Alireza, "Factors Influencing Afghan Migration to Iran," *Quarterly Journal of Politics, Journal of Law and Political Science*, Vol. 50, No. 2, 2020.
- Labor Law of Afghanistan*, 2006.
- Labor Law of the Islamic Republic of Iran*, 1990.
- MacMillan, Margaret, *Paris 1919*, Translator: Fashin Khakbaz, Tehran, Farhang Nashr-e No, 2022/2001.
- Mansour, Jahangir, *Labor Law*, Doran Publishing, 2014, Tehran.
- Mohedian, Gholamreza, *Labor Law*, Tehran, Fekr Sazan, 2006.
- Namdar Pourbenger, Mostafa, and Ebadollah Abbasi, Tehran, Shahr Danesh Publishing, 2nd edition, 2022.



Nasiri, Morteza, Principles and Developments of Social Security Institution Law, Social Security Quarterly, No. 2, 1999.

Nouri, Abdulaziz, Fundamental Rights of Foreign Workers in Iran with Emphasis on Workers, Master's Thesis, Tehran, 2010.

Nouri, Abdulaziz, Human Rights, Kabul, Vazhah Publishing, 4th edition, 2021.

Poor Jafar, Azadi, International Labour Organization, Tehran, Majd Publishing, 3rd edition, 2017.

Ranjbari, Abolfazl, Labor Law with Supplement of Labor Law of the Islamic Republic of Iran, Majd Publishing, Tehran, 2018.

Ranjbari, Abolfazl, Labor Law, Tehran, Majd Publishing, 22nd edition, 2023.

Regulation on Sending Workers Abroad from Afghanistan, Article 3, Cabinet Resolution No. 22.

Robert, Defending the free markets, Regnery, Publishing INC, 2012.

Saeedian, Mohammad Reza, Fundamental Labor Rights, Labor and Society Journal, No. 62, 2005, Tehran.

Sajjadpour, Farzaneh, Jamali Sousfi, Ebrahim, "Afghan Migrant Women and the Challenges of Returning Home (Case Study: Afghan Migrant Women Living in Mashhad)," Iranian Anthropology Research, Vol. 6, No. 2, 2016.

Sedaghat, Ghasem Ali, International Labor Law, Kabul, Vazhah Publishing, 1st edition, 2019.

Shabannia Mehdi, **Job Security and Temporary Employment Contracts**, Springer International Publishing, 2019.

Talash, Mir Hossein, Labor Law, Kabul, Sedaghat Publishing, 3rd edition, 2020.

Universal Declaration of Support for the Prohibition of Forced Labor.