



## Independent Joint Anti-Corruption Monitoring and Evaluation Committee

### بی نظمی هادر پروسه های استخدام وزارت امور خارجه

قوم گرائی و ملیت پرستی نقش مهمی را در روند استخدام و ترفیع کارمندان در بسیاری از وزارت خانه های افغانستان ایفا میکند. این امر مغایر قوانین نافذه و نیز ناقض حقوق اساسی اتباع - حق دسترسی مساویانه به فرصت های شغلی- میباشد و در حال حاضر به یک نگرانی عمده مبدل شده است. مطالعه هذا متمرکز بر موجودیت بی نظمی ها در پروسه استخدام وزارت امور خارجه میباشد.

### چهارچوب قانونی

بر اساس قانون اساسی افغانستان هر شهروند این کشور از حق کار برخوردار میباشد، همچنین قانون کار با صراحت بر اینکه دولت مسئولیت دارد تا فرصت های شغلی را مساویانه برای تمامی شهروندان فراهم سازد بر برابری فرصت های شغلی تاکید میورزد. طرز العمل ها و قوانین مربوط به خدمات ملکی نیز پروسه های استخدام نهاد های دولتی را مستلزم رعایت اصل شایستگی مینمایند.

همچنین، فرمان شماره ۹۲ رئیس جمهور کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و سایر ارگان های دولتی مربوطه را مکلف میدارد تا از هر گونه اعمال نفوذ، جانب داری و روابط شخصی در پروسه های تقرر جلوگیری نمایند. به همین ترتیب، فرمان شماره ۴۵ رئیس جمهور صراحت دارد که کارمندان بلند رتبه دولتی از هر گونه دخالت و وساطت غیر قانونی در پروسه تقرر و استخدام خودداری نمایند.

این فرامین در واقع تاکید بر مواد اعلامیه جهانی حقوق بشر و کنوانسیون بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در زمینه برخورداری از حق کار بدون از قوم پرستی و تبعیض میباشد. افغانستان در حال حاضر عضو هر دو کنوانسیون مذکور است و بدین لحاظ میتوان گفت قوم پرستی در تناقض قوانین و طرز العمل هایی که متضمن فرصت های شغلی برابر و ایجاد محیط سالم کاری است، قرار دارد.



## Independent Joint Anti-Corruption Monitoring and Evaluation Committee

قانون خدمات ملکی مبنی قانونی برای جلوگیری از شیوه های تبعیض آمیز در پروسه های استخدام مانند قوم گرایی در تمامی نهادهای دولتی میباشد و این قانون بر وزارت امور خارجه نیز قابل تطبیق است.<sup>۱</sup> اما این در حالیست که بر اساس گفته های ریاست منابع بشری وزارت امور خارجه، بدلیل آنچه که ساختار و پالیسی های منحصر به فرد این وزارت گفته میشود قانون خدمات ملکی قابل تطبیق نمیباشد. این منبع با ابراز این مطلب میگوید از آنجائیکه بست های دیپلماتیک از اهمیت و حساسیت زیادی برخوردارند معمولا در این زمینه پالیسی های استخدام متفاوت - و البته غیر شفاف - وجود دارد. قانون کارکنان دیپلماتیک و قونسل و اضحای بیان میدارد که قانون خدمات ملکی بر وزارت امور خارجه خاصا در موارد استخدام و تقرر ها قابل تطبیق میباشد.<sup>۲</sup> از سوی دیگر کمیسیون اصلاحات اداری و خدمات ملکی مسئولیت نظارت از پالیسی های مربوط به تقرر و استخدام وزارت ها را به عهده دارد<sup>۳</sup> اما این در حالیست که، نظر به گفته های بورد تعیینات کمیسیون اصلاحات اداری و خدمات ملکی، از سال ۱۳۸۴ بدینسو بورد تعیینات در پروسه های استخدام وزارت امور خارجه دخیل نبوده است، که این موضوع در حال حاضر مستلزم وضاحت، و نیز اتخاذ تصمیم واحد، میباشد.

### پروسه استخدام

چنانچه قانون صراحت دارد متقاضیان بست های وزارت امور خارجه باید واجد شرایط بوده و با در نظر داشت شرایط قانونی تقرر استخدام گردند، در حالیکه این شرایط مبهم است. این شرایط مشمول داشتن مدرک تحصیلی، بدون ذکر سطح تحصیلات، در حقوق، علوم سیاسی، اداره و تجارت، ژورنالیسم، اقتصاد یا ادبیات و نیز آشنائی با یکی از لسان های خارجی میباشد. ظاهرا پروسه استخدام وزارت امور خارجه در برگیرنده امتحان ورودی، مصاحبه، تکمیل دوره امتحانی، سپری نمودن

<sup>۱</sup> بعضی منابع داخل وزارت امور خارجه ادعا دارند که در زمینه چگونگی پروسه استخدام این وزارت فرمان تقنینی وجود دارد.

<sup>۲</sup> قانون کارکنان دیپلماتیک و قونسل، فصل دوم، ماده ۵: " اشخاصی به حیث کارکنان دیپلماتیک و قونسل مقرر شده می تواند که علاوه بر شرایط مندرج قانون کارکنان خدمات ملکی دارای شرایط ذیل باشند:..."

<sup>۳</sup> فرمان شماره ۹۲ رئیس جمهور دولت جمهوری اسلامی افغانستان



## Independent Joint Anti-Corruption Monitoring and Evaluation Committee

دوره آموزشی انستیتوت دیپلوماسی، دانستن انگلیسی یا یکی از لسان های بین المللی و مهارت های تکنالوژی معاصر (کمپیوتر، انترنت، فکس و غیره) میباشد. اما با این حال ظاهراً داشتن روابط شخصی بر تمامی موارد فوق الذکر پیشی می جوید.

با اینحال به دلیل وجود اختلافات میان گروههای مختلف در ریاست منابع بشری این وزارت، بعضی کاندیدان بعد از سپری نمودن امتحان و مصاحبه سریعاً به کار گماشته میشوند. این در حالیست که این عمل مغایر قانون بوده و وجود پدیده قوم پرستی را در این وزارت نشان میدهد. اما ریاست منابع بشری این وزارت بطور قابل ملاحظه ای وجود قوم گرایی در این وزارت را نادیده گرفته در مصاحبه ای با دارالانشأ کمیته ادعا مینماید که قانون مشخصی وجود ندارد که صریحاً استخدام دوست و خویشاوند را منع قرار داده باشد. منابع با ابراز این مطلب اضافه مینمایند که پدیده قوم گرایی دامنه وسیع داشته و تنها مختص به فامیل، قومیت، یا نژاد نمیگردد.

### پیشینه قوم پرستی

بر اساس معلومات بدست آمده، در زمان حکومت گذشته، فیصدی بالایی از کارمندان وزارت امور خارجه از ظرفیت و قابلیت مسلکی لازم برخوردار نبوده اند. منابع ابراز میدارند که معمولاً پروسه های استخدام متأثر از دخالت های کارمندان بلند رتبه بوده و بسیاری از دیپلمات های افغان که در بست های کلیدی دیپلماتیک ایفای وظیفه مینمودند معمولاً فارغین صنوف دوازدهم و در واقع بدون در نظر داشت اصل شایسته سالاری استخدام گردیده بودند.<sup>۴</sup>

یکی از اعضای کاکس پارلمانی مبارزه علیه فساد اداری در جریان مصاحبه ای با دارالانشأ کمیته بیان داشت که یکی از وزیران پیشین این وزارت هیچگونه صلاحیتی در عزل افرادی که بدون ظرفیت و شایستگی بکار گماشته شده بودند نداشت زیرا آنها توسط افرادی استخدام

---

۴ بر اساس گفته های چندین منبع در این وزارت، قوم گرایی و نژاد پرستی تنها در پروسه استخدام وجود ندارد بلکه سیستم تعیین معاشات را نیز متأثر نموده است، افراد دارای وابستگی ها و روابط شخصی از معاشات بیشتر بهره مند اند.



## Independent Joint Anti-Corruption Monitoring and Evaluation Committee

ګرډیده بودند که تحت نفوذ کارمندان بلند رتبه دولت بشمول وکلا پارلمان قرار داشتند.

به همین ترتیب، در زمان کاری یکتن از وزرا پیشین خبرنگار سابق شبکه خبری طلوع نیوز نیز بدون در نظر داشت شایستگی در یکی از بست های مهم این وزارت استخدام گردید. همچنین، خواهرزاده معین اداری و خواهر زاده سخنگوی این وزارت نیز در دو بست مهم وزارت بدون در نظر گیری ظرفیت و شایستگی استخدام گردیده بودند. در نتیجه، آمار تشکیلات فعلی وزارت امور خارجه نشان میدهد که تعداد زیادی از کارمندان این وزارت مربوط عین ولایت - و حتی عین قریه - میباشد.

بر اساس گفته های ریاست منابع بشری، در ماه اسد سال گذشته وزارت امور خارجه از ۱۳۰۰ تن امتحان ورودی اخذ نمود که تعداد ۴۸ تن آن امتحان را موفقانه سپری نمودند ولی هیچ یک تاجحال استخدام نگردیده اند. با توجه به گذارشات بدست آمده توسط دارالانشا این کمیته، در روزهای اخیر کاری وزیر پیشین ۴۰ تن دیگر به جای این افراد استخدام گردیدند که این امر نشان دهنده موجودیت لجام گسیخته روابط و وساطت غیر قانونی در این وزارت است. علاوه بر این، تحقیقات اخیر دارالانشا نشان میدهد که:

- حداقل ۱۲ تن از وابستگان نزدیک وکلای قبلی و فعلی پارلمان در وزارت امور خارجه استخدام گردیده اند؛
- حداقل ۴ تن که خواهر و برادر و فرزندان وزرا پیشین میباشند در این وزارت استخدام گردیده اند؛ و
- حداقل به تعداد ۷ تن از وابستگان مقامات قبلی و فعلی دولت در این وزارت استخدام گردیده اند.

یافته های دارالانشا، همچنین، نشانگر اینست که تعداد ۸ تن از مقامات فعلی وزارت امور خارجه - به شمول یک سفیر، یک معین، و ۳ سکرتر سیاسی - وابستگی های شخصی خیلی نزدیک با مقامات بلند رتبه حکومت پیشین دارند.

**تبدیلی کارکنان به مأموریت های خارج از کشور**



## Independent Joint Anti-Corruption Monitoring and Evaluation Committee

بعد از برگشت دیپلمات ها از مأموریت دیپلماتیک پاسپورت های سیاسی آنها در میدان هوایی کابل جمع آوری میگردد اما این در حالیست که نظر به گزارشات بدست آمده از منابع مختلف، تعداد زیادی از این کارمندان پاسپورت های خویش را تحویل نداده و از آن برای مقاصد شخصی استفاده مینمایند. بر اساس معلومات بدست آمده توسط دارالانشأ کمیته، به تعداد زیاد پاسپورت های سیاسی بطور غیر قانونی به افراد غیر واجد شرایط بر اساس واسطه و روابط شخصی توزیع گردیده است.<sup>۵</sup>

از سوی دیگر، دیپلمات های مطلوب مقامات بلند پایه با استفاده از وابستگی ها و روابط شخصی معمولاً به سلیقه خود ماموریت های دیپلماتیک را انتخاب میکنند. یکی از کارمندان وزارت امور خارجه که مدت هفده سال در این وزارت ایفای وظیفه نموده است میگوید که در جریان این مدت وی تنها یکبار برای مدت سه سال به خارج از کشور برای مأموریت فرستاده شده است و بدلیل نداشتن روابط و واسطه تابحال نتوانسته به مأموریت های بهتر دیگر فرستاده شود. این در حالیست که کارمندانی که ماموریت های دیپلماتیک شان ختم میشود بعضاً به کشور باز نگشته بلکه مستقیماً به ماموریت های دیگر فرستاده میشوند. این مورد تنها نمونه ای از قانون شکنی در این زمینه است زیرا قانون کارکنان دیپلماتیک و قونسل صراحت دارد که هر یک از کارمندان وزارت امور خارجه بعد از مدت سه سال خدمت در وزارت باید برای همین مدت به مأموریت دیپلماتیک در خارج از کشور فرستاده شوند و نیز بعد از سپری نمودن این مدت بالفعل به مرکز تبدیل شده و مدت متذکره را نیز در مرکز سپری نمایند. موارد متذکر بر این امر دلالت دارد که طرزالعمل های داخلی این وزارت معروض به فساد و سؤاستفاده جوئی ها میباشد.

### نتیجه گیری

قوم پرستی مؤثریت و نیز عادلانه بودن پروسه استخدام و ترفیع مبتنی بر اصل شایسته سالاری را متأثر ساخته و باعث میگردد کارمندانی که کمتر از روابط شخصی قوی برخوردارند کمتر به فرصت های رشد و

<sup>۵</sup> بر اساس گزارش یک منبع معتبر تعداد این نوع پاسپورت ها به ۴۶۵۰ میرسد.



**Independent Joint Anti-Corruption  
Monitoring and Evaluation Committee**

پیشرفت دست یابند. این امر در نتیجه باعث خدشه دار شدن اعتبار این وزارت میگردد زیرا افراد غیر مسلکی بدون شک خدمات غیر مؤثر را نیز برای دولت و شهروندان این کشور انجام خواهند داد.

**سفارشات**

کمیته مستقل مشترک نظارت و ارزیابی مبارزه با فساد اداری به منظور رسیده گی و حل مشکلات فوق الذکر موارد آتی را سفارش مینماید.

معلومات	سفارشات	نتیجه
۱۰ ثور ۱۳۹۴ شيوه های غیر قانونی استخدام، مانند قوم گرائی، لجام گسیخته ای در وزارت امور خارجه داشته و متقاضیانی که استخدام میگرددند اغلبا فارغ صنف دوازدهم و یا لیسانس میباشند.	i. پارلمان قانون کارکنان دیپلماتیک و قونسلای را تعدیل نماید تا تمام این کارمندان ( به استثنا کارکنان غیر دیپلماتیک)، و نیز تمامی متقاضیان چنین بست ها از حداقل درجه تحصیلی ماستری ( یا دوکتورا) در رشته های مرتبط بمشول امور بین الملل و علوم سیاسی برخوردار باشند.	1. ایجاد شفافیت در پروسه های استخدام وزارت امور خارجه و اخذ تدابیر لازم برای حصول اطمینان از اینکه تمامی کارکنان این وزارت با در نظر داشت معیار های قانونی تعیین شده به کار گماشته میشوند.
۱۰ ثور ۱۳۹۴ بعضی از مقامات وزارت امور خارجه که در پروسه های استخدام این وزارت دخیل اند ادعا مینمایند که در این زمینه فرمان ریاست جمهور موجود است که به آنها این صلاحیت را میدهد که در این پروسه قانون خدمات ملکی را مد نظر نگیرند.	ii. کمیسیون اصلاحات اداری و خدمات ملکی این مطلب را واضح سازد که وزارت امور خارجه از احکام قانون خدمات ملکی مستثنی نبوده و پروسه استخدام این وزارت باید قواعد مشخصی را که سایر ارگان های دولتی اجرا مینمایند دنبال کند.	b. کارکنان این وزارت با در نظر داشت معیار های قانونی تعیین شده به کار گماشته میشوند.
۱۰ ثور ۱۳۹۴ تعداد بسیاری از کارکنان فعلی وزارت امور خارجه با در نظر داشت روابط با اشخاص بلند پایه استخدام شده اند نه بر اساس شایستگی	iii. اداره عالی تفتیش - در صورت لزوم یکجا با سایر نهادها - تمامی تصامیم مربوط به استخدام را از سال ۱۳۸۴ بدینسو تفتیش نماید.	c.
۱۰ ثور ۱۳۹۴ در این مورد پالیسی مشخص وجود ندارد و قوم گرائی همچنان در وزارت امور خارجه ادامه دارد.	iv. وزارت امور خارجه پالیسی مشخصی را برای منع قوم گرائی در وزارت امور خارجه ایجاد نماید.	d.