



کمیته مستقل مشترک نظارت و ارزیابی مبارزه علیه فساد اداری

ارزیابی آسیب پذیری های پروسه صدور جواز کار به اتباع خارجی در برابر فساد اداری

(واحد ارزیابی آسیب پذیری های معروض به فساد اداری)

کابل

ثور 1395

1. خلاصه

ارزیابی آسیب پذیری های پروسه صدور جواز کار به اتباع خارجی در برابر فساد اداری به اساس تقاضای وزارت محترم کار، امور اجتماعی، شهداء و معلولین در حالی راه اندازی میشود که طی چهارده سال گذشته افغانستان شاهد حضور گسترده اتباع خارجی در نهاد های دولتی، غیر دولتی و سکتور خصوصی بود. برغم این که افغانستان در این زمینه دارای پیشینه طولانی و دارای قوانین، مقررات و نهاد های تطبیق کننده آن است و روند صدور جواز کار به اتباع خارجی بصورت معمول به پیش میرود؛ در صورتیکه کارگران خارجی در این کشور بدون مجوز قانونی کار می کنند. این در حالیست که کارگران واجد شرایط کار در افغانستان بیکار بوده و ناشی از آن عواید دولت افغانستان، از مدرک عدم صدور جواز کار متضرر میشود.

اخیراً در پروسه صدور جواز کار به اتباع خارجی اصلاحات نیز به وجود آمده است که در کاهش فساد اداری اثر گذار می باشد. ارزیابی نشان میدهد که این اصلاحات نیازمند تقویه و مؤثر سازی بیشتر می باشد. قوانین و مقررات مرتبط به صدور جواز کار، ساختار نهادی موجوده، نیروی کار ادارات مربوطه و پروسه های مرتبط به آن دارای کاستی های اند که مستلزم اقدامات جدی نهادها به منظور اصلاحات می باشد.

یافته های هیئت ارزیابی نشان میدهد که تاهنوز نهادهای مربوطه در تطبیق قوانین بخصوص قانون کار، قانون مسافرت و اقامت اتباع خارجی، و مقررات مانند مقرره استخدام اتباع خارجی، طرز العمل ترتیب و توزیع جواز کار اتباع خارجی مرتبط به پروسه و عملی سازی آن بر نهادهای استخدام کننده اتباع خارجی به چالش های جدی مواجه هستند. کاستی ها در اسناد تقنینی منجمه نبود مؤیدات جزائی به متخلفین باعث شده تا نهاد های مسئول صدور جواز کار نتوانند علیه متخلفین اقدامات لازم را روی دست گیرند. علاوه برآن، ناهماهنگی ساختار موجوده با پروسه اصلاح شده، موجودیت کارکنان قراردادی در ساختار تشکیلاتی فعلی نیز بیانگر آسیب پذیری پروسه و نیاز آن به تقویه پایدار می باشد.

ارتباط این پروسه به پروسه های صدور ویزه دخیلی از سوی سفارت های افغانستان در کشور مبدأ، و تمدید آن از سوی وزارت امور داخله نیز مستلزم تفاهم جامع و هماهنگی های لازم میان ادارات مربوطه می باشد که تا اکنون کمتر شکل گرفته است. به همین ترتیب، فرصت طلبی های برخی ادارات و مداخله غیر موجه آنها در پروسه صدور ویزه و جواز کار به اتباع خارجی بگونه ای احتمال فساد و رشوه ستانی را در پروسه افزایش میدهد. عدم همکاری برخی ادارات و نهاد های استخدام کننده اتباع خارجی به شمول شرکت های خصوصی با وزارت کار امور اجتماعی شهداء و معلولین، و برخورد انفعالی وزارت کار در قبال نظارت از کارگران/ کارمندان خارجی چالش جدی دیگری است که میتواند زمینه فساد را مساعد سازد.

اما ادارات مربوطه به دلایل مختلف منجمه سرپیچی برخی مؤسسات بین المللی از تطبیق قوانین افغانستان، حکومتداری ضعیف و نا توانی در امر بازپرسی و نظارت از تطبیق قوانین کشور و روابط گسترده قومی و فرهنگی با کشورهای همسایه و همچنان کمبود منابع بشری دایمی با ظرفیت در بخش های فنی و مسلکی، نتوانسته کارکنان خارجی و مؤسسات ملی و بین المللی حتی سکتور خصوصی را وادار به متابعت از قوانین داخلی مرتبط به جواز کار کنند.

با توجه به آسیب پذیری های فوق الذکر، کمیته نظارت و ارزیابی (MEC) به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین سفارش می نماید تا با وزارت های امور خارجه و داخله هماهنگی لازم را با تفاهم مشترک در روند صدور ویزه دخیلی و ویزه کار ایجاد نموده، در مقرره استخدام اتباع خارجی مویدات نقدی به متخلفین را ایزاد نماید. علاوه برآن، سیستم درخواستی آنلاین را از طریق سایت وزارت فراهم سازد تا تماس مستقیم مشتریان با کارمندان کاهش یابد.

2. مقدمه

افغانستان در چهارده سال اخیر با توجه به سرازیر شدن کمک های خارجی بعد از شکل گیری حکومت انتقالی پس از سرنگونی رژیم طالبان، شاهد حضور هزاران کارکن خارجی از کشورهای منطقه و جهان بوده است. بدون شک برخی از

این کارکنان خارجی از سوی کشورهای کمک کننده بین المللی بر حکومت افغانستان تحمیل شده، در برخی حالات کشور به کارکن فنی و مسلکی نیازمند بوده و تعداد زیادی با استفاده از وضعیت موجود اقتصادی بدلیل سرازیر شدن کمک های هنگفت جامعه بین المللی به این کشور، وارد بازار کار شده بودند.

طی این سال ها کمبود ظرفیت یگانه بهانه حضور گسترده خارجی ها در ادارات کشور محسوب میشد. یکی از اهداف معمول در استخدام خارجی ها طی بیش از یک دهه گذشته ارتقای ظرفیت کارمندان افغان و انتقال دانش خارجی ها به کار آموزان و کارمندان افغان بود. به ملاحظه میرسد که میلیاردها دالر از کمک های جامعه بین المللی به افغانستان از طریق همین کارمندان خارجی در ادارات افغانستان دوباره به خارج انتقال یافته است. اما هدف اساسی استخدام کارکنان خارجی که ارتقای ظرفیت کارمندان ادارات افغانی بود کمتر تحقق یافته است. برغم آن حالا افغانستان نسبت به یک دهه پسین در عرصه های مختلف، از جمله داشتن متخصصین و کارآموزان، پیشرفت های داشته است. اما به ملاحظه میرسد که حضور کارکنان خارجی در افغانستان تا اکنون چشمگیر است. هر چند نمی توان هنوز افغانستان را مستغنی از حضور متخصصین خارجی پنداشت. اما محدود سازی حضور خارجیان در شرایط فعلی میتواند فرصت های بیشتری را به متخصصین داخلی کشور فراهم ساخته، کشور را به سوی خود کفایی سوق دهد. از اینرو، دولت جمهوری اسلامی افغانستان برای استخدام خارجی ها مقرر ها و شرایطی را وضع نموده و حضور شان را در نهاد های دولتی قانونمند ساخت. یکی از اهداف این پالیسی ها، نظم آوری و مدیریت استفاده از دانش آنها در حوزه های مورد نیاز و همچنان ایجاد فرصت های شغلی به اتباع کشور است. برای تحقق این اهداف، صدور جواز کار به اتباع خارجی به اساس قوانین داخلی کشور مثل سایر کشورهای دنیا الزامی گردید.

آمار های ریاست صدور جواز اتباع خارجی وزارت محترم کار، امور اجتماعی، شهدا و معلولین نشان می دهد که از سال 1384 الی سال 1394 به تعداد 158318 تن اتباع خارجی جواز کار اخذ کرده اند. برغم اینکه مطابق قوانین کشور باید اتباع خارجی که میخواهند در افغانستان کار کنند، جواز کار این کشور را بدست آورده قانونمندان وارد عرصه کار شوند. اما ادارات مربوطه بدلیل مختلف تا حال قادر به صدور جواز کار به تمامی کارکنان خارجی نشده است.

در این اواخر با توجه به کاهش کمک های جامعه بین المللی و کاهش فرصت های کاری، حکومت نسبت به صدور جواز کار به اتباع خارجی توجه بیشتری را معطوف داشت. این امر باعث شد تا در سالهای پسین فرصت های رشوه ستانی کارمندان ادارات موظف و برخوردارهای سلیقه ای را فراهم سازد.

با توجه به اهمیت موضوع با تغییرات در رهبری وزارت کار امور اجتماعی شهدا و معلولین، رهبری این وزارت، طی مکتوب رسمی شماره 1242 مؤرخ 17 سرطان 1394 از کمیته نظارت و ارزیابی خواستند تا این پروسه را از بُعد فساد اداری آسیب شناسی نماید. بالاخره اعضای این کمیته در نشست سپتمبر سال 2015 به راه اندازی این آسیب شناسی توافق نمودند.

3. میتودولوژی

معلومات برای این آسیب شناسی از طریق راه اندازی جلسات گروهی و مصاحبه ها با تعدادی زیادی از شرکای دخیل در امر مبارزه علیه فساد اداری جمع آوری گردیده است که ذیلاً ارقام گردیده اند:

- مراجعه به اسناد تقنینی، گزارش های تحلیلی و دوسیه های نمونه ای طی مراحل شده
- مصاحبه ها با مسئولین ریاست صدور جواز کار به اتباع خارجی
- مصاحبه با برخی ادارات استخدام کننده اتباع خارجی؛ از جمله وزارت زراعت، کمپنی مخابراتی اتصالات، سازمانهای غیر دولتی ملی و بعضی شرکتهای خصوصی
- مشاهده مستقیم اجراءات عملی پروسه

- مصاحبه با نهاد های دخیل در پروسه، از قبیل، اداره حمایت از سرمایه گذاری، وزارت امور داخله، وزارت امور خارجه، وزارت اقتصاد و وزارت اطلاعات و فرهنگ
- تدویر جلسات مشورتی

4. چارچوب حقوقی:

در رابطه به چارچوب حقوقی جواز کار اتباع خارجی اسناد تقنینی ذیل مرعی الاجرا میباشند:

- قانون کار – جریده رسمی شماره 966 مؤرخ 16 قوس 1387
- قانون مسافرت و اقامت اتباع خارجی در جمهوری اسلامی افغانستان- تعدیل مورخ 1388 /1/20
- مقررہ استخدام اتباع خارجی در ادارات افغانستان- جریده رسمی شماره 36 مؤرخ 19 ثور 1384
- طرز العمل ترتیب و توزیع جواز کار اتباع خارجی¹

4.1. قانون کار 1387:

مطابق احکام این قانون تمامی کارکنان و کارفرمایان به شمول خارجی های که در حیطه جغرافیایی افغانستان مشغول کار هستند، ملزم به متابعت از این قانون میباشند. فقره اول ماده ششم قانون کار افغانستان چنین صراحت دارد: "اتباع خارجی که طبق قرارداد های قبلی جداگانه و یا بدون آن جواز کار را در جمهوری اسلامی افغانستان حاصل نموده یا بعداً می نمایند و در ادارات دولتی یا غیر دولتی مختلط و یا خصوصی استخدام می شوند، تابع احکام این قانون بوده، شرایط استخدام آنها توسط مقررہ جداگانه تنظیم می گردد." اما ارزیابی نشان میدهد که تعداد زیادی از مؤسسات فعال در افغانستان به شمول NGO ها، شرکت های خصوصی و مؤسسات بین المللی و کارکنان آنها به شمول اتباع خارجی و داخلی خود را ملزم به تطبیق این قانون ندانسته، صرف به رعایت پالیسی ها و طرز العمل های داخلی خودشان که در بسیاری موارد در تضاد با قانون کار هستند، اتکا می کنند که نمونه آن در تخلف برخی آنها از گرفتن جواز کار به کارمندان خارجی شان میباشد.

به ملاحظه میرسد که این قانون، در رابطه به تخلف کنندگان مؤیدات/ جرمه های نقدی را پیشبینی نکرده است. این امر باعث عدم تطبیق آن گردیده است. شکی نیست که ناتوانی ها و برخورد انفعالی نهاد های ناظر بر تطبیق آن در وزارت کار امور اجتماعی شهداء و معلولین و نادیده گرفتن قوانین افغانستان از سوی خارجی ها بدلیل احسان ایشان بر حکومت افغانستان، دو عامل دیگر در رعایت نشدن این قانون از سوی نهاد های ملی و بین المللی نیز محسوب میگردد.

4.2. قانون مسافرت و اقامت اتباع خارجی در جمهوری اسلامی افغانستان

در سلسله پروسه صدور جواز کار به اتباع خارجی داشتن ویزه یکی از شرایط مهم میباشد که طی مراحل و نظام اداری صدور ویزه توسط این قانون تنظیم شده است. در این قانون نیز موادی وجود دارد که با تفسیر غیر موجه بعضی نهاد ها توانسته اند از پرداخت محصول ویزه و بعضاً اخذ جواز تخلف کنند. از جمله ماده 32 این قانون در رابطه به صدور ویزه به متخصصین و استادان خارجی که در مؤسسات مقیم افغانستان وظیفه اجراء میکنند چنین حکم میکند: "متخصصین، استادان و سایر اتباع خارجی که طور رضا کار (دوطلبانه) در مؤسسات و سازمانهای بین المللی خیریه در داخل جمهوری اسلامی افغانستان کار می نمایند، به شمول اعضای خانواده آنها از پرداخت محصول ویزه طبق قرارداد عقد شده با جمهوری اسلامی افغانستان معاف میباشند"

¹ تاریخ تصویب ندارد.

به اساس این ماده، یک عده سازمانها به خصوص مؤسساتی آموزشی، اتباع خارجی را به کشور دعوت میکنند و به بهانه اینکه آنها رضاکارانه میخواهند کار کنند نه تنها از پرداخت سایر مالیات عاید بر آنها اجتناب میکنند بل از اخذ جواز کار که در این ماده به آن هیچ اشاره ای صورت نگرفته است، نیز سرپیچی میکنند.

علاوه بر آن، ماده پنجاهم این قانون چنین صراحت دارد: "تبعه خارجی دارنده ویزه های مندرج مواد دهم، یازدهم، دوازدهم، سیزدهم، چهاردهم، پانزدهم، شانزدهم، هجدهم و نوزدهم این قانون بدون ارایه دلایل موجه، ویزه خود را تمدید ننماید، در برابر هر روز تاخیر الی یک ماه مبلغ ده \$ 10 دالر امریکایی، بیشتر از یکماه الی دوماه تاخیر، هر روز مبلغ \$15 والی سه ماه تاخیر هر روز مبلغ 20 % یا معادل آن به افغانی جریمه میگردد." قابل ذکر است که ماده 11 این قانون به ویزه کار مرتبط میباشد و ماده 50 این قانون برای آنعده از کارمندان خارجی که صرف ویزه اقامت خویش را تمدید نمیکند صراحت دارد و جزای نقدی را پیشنهاد نموده است. اما قانون در مورد جواز کار سکوت اختیار کرده است و مؤیدات جزایی را برای طرف تخطی کننده پیشبینی نکرده است.

4.3. مقررہ استخدام اتباع خارجی - 19 ثور 1384

قانون کار در سال 1387 به تصویب رسیده است، در حالیکه مقررہ استخدام اتباع خارجی در سال 1384 به تصویب رسیده است و الی ختم این گزارش مطابق مواد تعدیل/ ایزاد شده بازخوانی نشده است. پس با استناد مقررہ به قانون کار، باید متن مقررہ در مطابقت با قانون جدید اصلاح گردد. زیرا مبنای ایجاد مقررہ فعلی ماده چهارم قانون کار ذکر شده در حالیکه در قانون نافذ، تطبیق احکام قانون کار بالای اتباع خارجی در ماده ششم ذکر گردیده است و مقررہ جدید باید بر مبنای ماده 6 تنظیم شود. نا هماهنگی این مقررہ با قانون کار بدون شک زمینه ساز فساد اداری در پروسه شده میتواند.

ماده چهاردهم این مقررہ وزارت های خارجه و کار و امور اجتماعی را مؤظف ساخته تا طرز العمل استخدام اتباع خارجی را در ادارت تهیه و تنظیم نمایند. طرز العملی را که در یک صفحه وزارت کار در اختیار هیئت ارزیابی قرار داده است هیئت مطالعه و بررسی نموده که در نتیجه یافته های هیئت حاکی از ضعف جدی و عدم جامعیت آن در این زمینه است. در این طرز العمل مسایل بگونه روشن انعکاس نیافته و بنابر اختصار بیش از حد، نمیتواند در جلوگیری از وقوع فساد نقش ایفاء کند. ارزیابی نشان میدهد که وزارت های مؤظف در این ماده تا اکنون نتوانسته اند یک طرز العمل معیاری و پاسخگو را در زمینه ایجاد و عملی کنند.

علاوه بر آن، این مقررہ در زمینه طی مراحل اسناد اداری، تحصیلی، و سابقه جرمی نیز دارای کاستی های بوده و مستلزم تعدیل و بازنگری میباشد. به گونه مثال: به منظور ساده سازی روند توزیع جواز کار اتباع خارجی یک سلسله اقداماتی چون تصدیق اسناد تحصیلی، وضعیت صحی با در نظر داشت سن تقاعد، و سابقه جرمی در خارج از افغانستان انجام می شود.

4.4. طرز العمل پروسه ترتیب و توزیع جواز کار

در ماده های 14، 15 و 16 طرز العمل جواز کار سه نوع کارمند تبعه خارجی را به خصوصیات چون: کارت آبی در عوض 10000 افغانی برای متخصصین که برای مدت 5 سال قابل تمدید میباشد، کارت زرد در عوض 10000 افغانی برای کارگران ماهر و نیمه ماهر که برای 2 سال قابل تمدید بوده و کارت سفید در عوض 10000 افغانی برای کارگران و متخصصین که کمتر از 3 ماه انجام خدمت می نمایند توزیع میگردد. قیمت هر سه نوع کار متذکره بصورت یکسان ده هزار افغانی می باشد. فیس 10000 افغانی، نه تنها مهارت های مختلف و مدت کار را در نظر نداشته، بل بالای تمامی کارکنان خارجی بدون در نظر داشت مقدار عاید آنها، بصورت یکسان تطبیق میگردد.

مواد 15 و 16 در تناقض با ماده ششم مقررہ استخدام اتباع خارجی میباشد. زیرا در ماده 6 مقررہ چنین تذکر بعمل آمده است: " در صورت موجودیت کارگران داخلی و خارجی به کارگران داخلی اولویت داده می شود." در حالیکه مواد 15 و 16 به اشخاص ماهر و نیمه ماهر و حتی کارگران عادی نیز اجازه میدهد که جواز کار بدست آورند. جواز کار به کارگران

عادی و نیمه ماهر در شرایط فعلی کشور علاوه بر اینکه فرصت شغلی افغانها را کاهش میدهد، زمینه فساد و رشوه ستانی را به کارمندان ادارات صادر کننده جواز کار و ویزه، میتواند افزایش دهد. ارزیابی هیئت نشان میدهد که تعداد زیادی از کارمندان عادی و نیمه ماهر خارجی در بست های عادی و نیمه مهارتی به شمول آشپزی، گدام داری، نرس، قابله ایفای وظیفه مینمایند. این در حالیکه افغانهای واجد شرایط در این بست ها وجود دارند.

همچنان فقره دوم ماده پنجم مقرر استفاده اتباع خارجی در رابطه به استخدام خلاف رشته و مسلک اتباع خارجی چنین صراحت دارد: "استخدام اتباع خارجی در امور تخصصی خلاف رشته تحصیلی و تخصص جواز ندارد." اما مشاهده شده است که تعدادی زیادی از اتباع خارجی که در ادارات خصوصی و دولتی افغانستان خلاف رشته تحصیلی شان استخدام شده اند. این امر نیز بیانگر موجودیت فرصت های اجراءات غیر قانونی در نهادهای دخیل در پروسه صدور جواز کار میباشد که میان استخدام کنندگان و اداره صادر کننده جواز نوعی از معامله را نشان میدهد.

5. ساختار نهادی و منابع بشری پروسه

5.1. نهاد های دخیل در پروسه و نقش آنها:

در پروسه صدور جواز کار به اتباع خارجی، ادارات متعددی دخیل هستند. ریاست جواز کار اتباع خارجی/ وزارت کار امور اجتماعی شهداء و معلولین، نقش محوری را در این روند ایفاء میکند. سفارت خانه و قونسلی های وزارت امور خارجه در صدور ویزه به اتباع خارجی نقش ایفاء میکنند که بر مبنای آن کارکن خارجی جواز کار را درخواست میکنند. وزارت امور داخله بعد از صدور جواز کار ویزه کارکن خارجی را به رویت کارت جواز کار تمدید میکند. علاوه بر آن، شعبه انترپول وزارت امور داخله در بررسی سابقه جرمی متقاضی نیز دخالت دارد. در این میان اداره حمایه از سرمایه گذاری (آیسا) در رابطه به صدور موافقه ضرورت به استخدام کارمند خارجی به شرکت های خصوصی، وزارت اقتصاد در رابطه به موافقه به استخدام خارجی در NGO ها، وزارت اطلاعات و فرهنگ در رابطه به استخدام خارجی در شرکت های توریستی، وزارت تجارت و صنایع در رابطه به استخدام خارجی در شرکت های تجارتي خصوصی، وزارت عدلیه در رابطه به استخدام کارمند خارجی در سازمان های اجتماعی و مدنی، هرکدام بالنوبه خودشان را به نحوی در پروسه دخیل ساخته اند.

هر یکی از ادارات و وزارت های فوق الذکر به منظور دخالت در این پروسه طرز العمل های داخلی را به خود شان آماده کرده اند و وزارت خارجه را وا داشتند تا بدون مکتوب رسمی آنها این وزارت به خارجی ها ویزه صادر نکند. این امر باعث شده تا از یکسو فرصت های فساد را در پروسه افزایش دهد و از سوی دیگر ادارات متوسل به واسطه و استفاده از مقام های عالی رتبه وزارت خارجه شوند تا ادارات استخدام کننده بتوانند ویزه افراد خارجی مورد نظرشان را بدست آورده ایشان را استخدام نمایند. مصاحبه دهندگان می افزایند، نقش آفرینی این وزارت ها برای خود شان مطابق طرز العمل های داخلی شان بوده و در نقش هماهنگ کننده میان نهادهای استخدام کننده و وزارت امور خارجه در حالی دخالت میکنند که جایگاهی حقوقی برای این دخالت ها وجود ندارد.

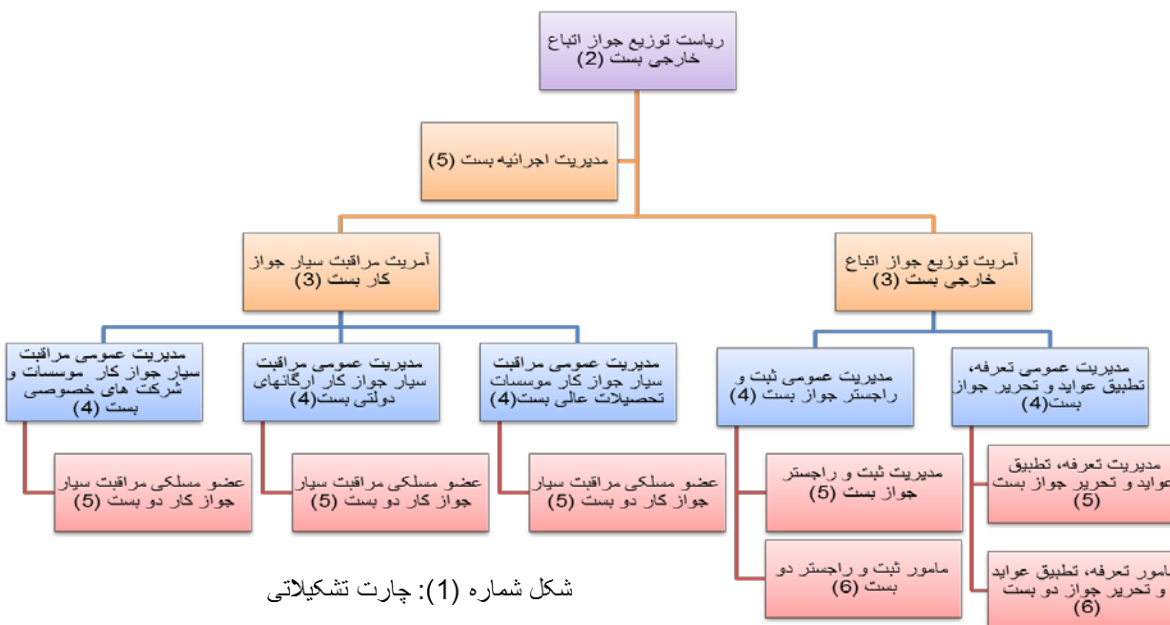
علاوه بر آن، سایر ادارات و نهاد های استخدام کننده اتباع خارجی به شمول مؤسسات بین المللی، NGO ها، مؤسسات فعال اجتماعی، شرکت های سکتور خصوصی همه منحبث مستفیدین پروسه نقش ایفاء میکنند.

5.2. ساختار تشکیلاتی ریاست جواز کار به اتباع خارجی:

ریاست جواز کار به اتباع خارجی در چارچوب ساختار معینیت کار وزارت کار امور اجتماعی شهداء و معلولین، فعالیت دارد. این ریاست در تشکیل سال 1394 دارای 16 بست می باشد که فعلا 7 تن مامور رسمی در آن مشغول ایفای وظیفه

میباشند. بقیه کارمندان آن طور مؤقت با تمویل بانک جهانی مصروف کار در شعبات این ریاست هستند. مصاحبه ها و مشاهدات هیئت ارزیابی نشان میدهد که تشکیل 16 تن در این ریاست باعث تورم تشکیلاتی و تداخل وظیفه شده است.

چون پروسه صدور جواز کار حد اکثر به 10 کارمند فعال و مجرب ضرورت دارد که اسناد را بدرستی ارزیابی و طی مراحل کنند. این درحالیست که در سال 1394 علاوه بر 7 کارمند داخل تشکیل 21 کارمند قراردادی نیز در این ریاست ایفای وظیفه می نمودند. به چارت تشکیلاتی ذیل مراجع شود:



همچنان ارزیابی نشان میدهد که کارمندان این ریاست به چالش ناهماهنگی و دو دستگی نیز مواجه هستند. اسناد بدست آمده نشان میدهد که در برخی موارد برغم رد شدن اسناد از سوی مسئولین مؤظف بررسی اسناد، رئیس این ریاست با استفاده از موقف وظیفوی اش اجراءت نموده و کارمندان مسلکی را مجبور به طی مراحل دوسیه های ناقص کرده است. برخی مصاحبه دهندگان از کارمندان این اداره به این باورند که رئیس این اداره برخی از کارمندانش را با اعمال فشار مجبور به ترک وظیفه کرده است، اما کارمندان با تحمل و شکیبایی به کارشان ادامه میدادند.

علا برآن، رئیس این بخش به اعمال نفوذ از سوی برخی مقام های دولتی تن داده، و اسناد ناقص را طی مراحل نموده است. در یکی از اسناد بررسی شده، ملاحظه گردید که بدلیل عدم اعتناء به امر بخش، رئیس اسناد را مستقیماً به مدیریت ها راجع کرده است. در کل این همه بیانگر نا همدلی و ناهماهنگی میان مسئولین در این ریاست میباشد. این امر فرصت خوبی برای رخنه کردن فساد اداری در پروسه را نیز مساعد ساخته است.

این ریاست در تشکیل خویش آمریت مراقبت سیار جواز کار را داشته که وظیفه آن، نظارت بر نهاد های استخدام کننده خارجی ها می باشد. اجراءت این شعبه نیز از سوی مصاحبه دهندگان و برخی مؤسسات استخدام کننده خارجی ها سوال برانگیز بوده و در برابر فساد اداری آسیب پذیر به نظر می رسد.

بررسی های هیئت نشان میدهد که لایحه وظایف برخی بست ها باهم خیلی شبیه بوده و تداخل وظیفوی را بار آورده است. به طور مثال، لایحه وظایف رئیس توزیع جواز کار اتباع خارجی را که بست 2 است با لایحه وظایف امر توزیع جواز که بست 3 است 80% یکسان بوده، صرف 20 درصد تفاوت میان وظایف این دو بست به ملاحظه میرسد.

5.3. ظرفیت کارمندان دخیل در پروسه:

منابع بشری موجود در پروسه از ظرفیت خوب برخوردار است. اما این وضعیت بدلیلی شکننده است که کارمندان مسلکی موجوده با قرارداد بالمقطع ایفای وظیفه میکنند. احتمال این وجود دارد که با تکمیل این پروژه قرارداد ایشان تمدید نگردد. به منظور حفظ ظرفیت موجوده، وزارت باید پلان انکشاف و حفظ ظرفیت این پروسه را روی دست داشته باشد. این کار را میتوان از طریق دایمی ساختن قراردادهای بالمقطع و یا انتقال مهارت های کارمندان بالمقطع به کارمندان دایمی انجام داد.

5.4. نتیجه گیری بخش ساختار و منابع بشری این پروسه

در کل ارزیابی نشان میدهد که سه آسیب پذیری عمده در ساختار و منابع بشری فعلی این ریاست وجود دارند که میتواند فرصت های فساد را در پروسه فراهم آورد.

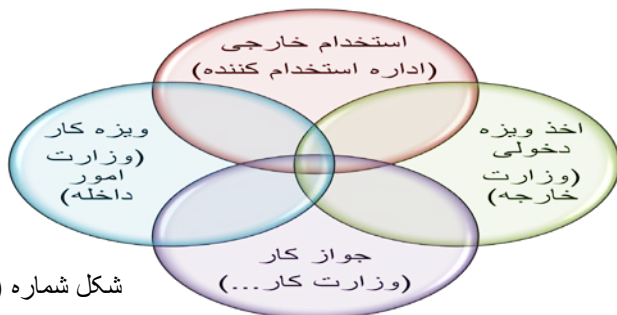
- نخست اینکه ساختار متورم بوده و علی الرغم آن مدیریت ضعیف استفاده از منابع بشری باعث بیکاری مخفی شده میتواند. ایجاب میکند که ساختار موجوده در مطابقت با ریفورم انجام شده در پروسه کاری عیار گردد.
- ناهماهنگی، تداخل وظیفه وی و بی اعتمادی کارمندان نسبت به یک دیگر سلسله مراتب اداری را به چالش کشانیده زمینه خود کامگی در اجراءات را فراهم ساخته است.
- اعتنا به کارمندان قراردادی و نداشتن یک دورنمای روشن برای ایجاد ظرفیت های داخلی پایه دار، این ریاست را شکننده ساخته و زیربنا های موجود را تهدید میکند.

6. فعالیت های حقیقی پروسه صدور جواز کار به اتباع خارجی

6.1. رابطه جواز کار با ویزه

در روند اجراءات عملی این پروسه مراحل اساسی دیگری مرتبط به آن مانند صدور ویزه مؤقت دخولی به افغانستان، صدور جواز کار از سوی وزارت کار و امور اجتماعی و در مرحله اخیر اخذ ویزه کار از سوی وزارت امور داخله وجود دارند که میتوانند بصورت غیر مستقیم بر آن اثر گذار باشند. گرچه این مراحل از هم جدا هستند و وزارت های مختلف دیگر مسئولیت اساسی آنها را به عهده دارند؛ اما ارتباط میان جواز کار و ویزه در هر حال وجود داشته و میتوانند

یک دیگر را در صورت آسیب پذیر بودن شان به فساد متأثر سازند. به چارت زیر ملاحظه فرمایید:



شکل شماره (2): پروسه های مرتبط

فعالاً شخص متقاضی جواز کار قبل از اینکه به جواز کار اقدام نماید، باید ویزه دخولی یک ماهه را از

سفارت افغانستان مقیم کشور متبوعش بدست آورد تا وارد افغانستان شود. متعاقباً کار بعدی اداره استخدام کننده مراجعه رسمی به وزارت کار جهت اخذ جواز کار به کارمند خارجی میباشد. این درحالیست که کارکن خارجی بدون داشتن جواز در اداره به کارش مصروف است. بسا اوقات کارمند خارجی در صورتیکه بتواند ویزه یکساله یا شش ماهه را از سفارت افغانستان در کشور متبوعش بدست آورد، میتواند بدون داشتن جواز غیر قانونی به کارش ادامه دهد. هیئت ارزیابی به موارد زیادی دست یافته است که سفارت های کشور حتی ویزه یک ساله دوبار دخولی و چند باردخولی (دبل انتری)، ملتپیل انتری) را نیز به این افراد صادر نموده اند. بحث اصلی کارشناسان در زمینه مسئله تقدم و تأخر میان پروسه صدور جواز کار و صدور ویزه دخولی است. چون در حال حاضر افراد زیادی هستند که با استفاده از مقدم بودن ویزه دخولی بر پروسه جواز کار توانسته اند از اخذ جواز کار سرباز زنند. پس وضعیت موجوده (یعنی صدور ویزه قبل از صدور جواز کار) از جمله مواردی است که پروسه صدور ویزه را بصورت مستقیم آسیب پذیر به فساد اداری ساخته و

پروسه صدور جواز کار به اتباع خارجی را نیز بدلیل عدم ضرورت به اخذ آن از لحاظ جمع آوری محصول متضرر ساخته است.

بحث دیگری که در این زمینه جدی تلقی میشود، مسئله اهمیت داشتن جواز کار به منظور اخذ ویزه اقامت طولی مدت از سوی وزارت امور داخله است. مصاحبه دهندگان به این باورند که ریاست پاسپورت وزارت امور داخله در برخی موارد در بدل اخذ پول از مؤسسات و اتباع خارجی بدون در نظر داشت جواز کار، ویزه طولی مدت صادر میکند. در صورت پذیرفتن این ادعا، این امر میتواند فرصت های بیشتری برای فرار از اخذ جواز کار را مساعد سازد و بر اهمیت آن صدمه وارد میکند. سوال اینست که چرا شرکت ها یا مؤسسات داخلی و خارجی دست به چنین اقدامی بزنند؟ در حالیکه میتوانند بجای پرداخت رشوه، این پول را برای حصول جواز کار بپردازند. در پاسخ به این سوال مصاحبه دهندگان میگویند که بیشتر خارجی های که از سوی شرکت ها و مؤسسات ملی و بین المللی استخدام میشوند واجد شرایط برای کار در کشور مطابق قوانین و مقررات نافذه نبوده و نمیتوانند جواز کار را بدست آورند.

اهل خبره و آگاهان امور به این باورند که اگر وزارت های دخیل در پروسه باهم توافق کنند و برای صدور ویزه جواز کار را به اتباع خارجی الزامی سازند، حکومت میتواند به اهداف ذیل در این زمینه دست یابد:

- زمینه فساد در صدور ویزه از کشور مبدأ کاهش می یابد و فرصت رشوه ستانی را از کارمندان و مداخله واسطه بازی را از ادارات و افراد و اشخاص از میان میبرد.
- با تطبیق قوانین و مقررات نافذه جلو ورود خارجی های که اهلیت و شایستگی لازم را ندارند گرفته میشود و فرصت کار را به افغانها بیشتر میسازد.
- انارشیزم موجود که بی اعتنایی به اخذ جواز کار است کاهش می یابد و حکومتداری خوب در همین زمینه به نمایش گذاشته میشود.
- بیروکراسی تا حد زیادی کاهش می یابد و حتی کار ریاست پاسپورت وزارت امور داخله را نیز با صدور ویزه کار به سفارت خانه ها در کشور مبدأ تسهیل و سبک می سازد.

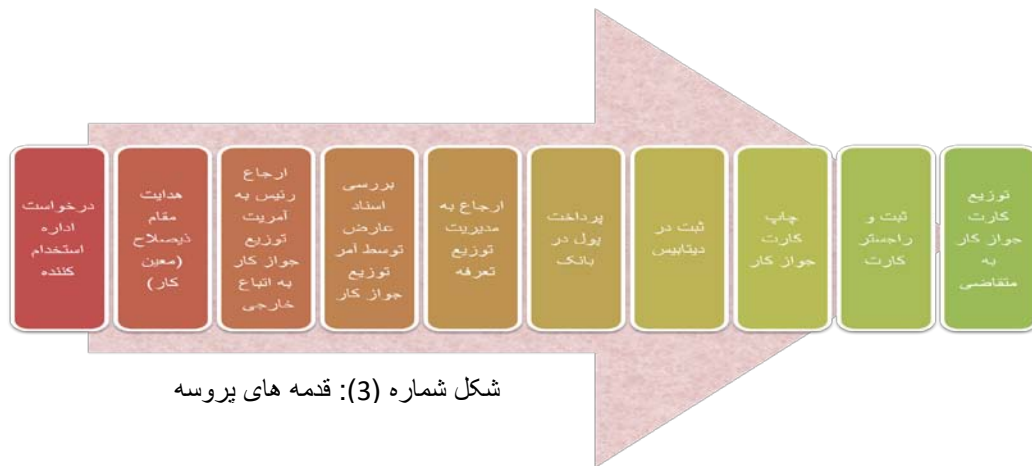
در صورت توافق به این پیشنهاد، یگانه پیش زمینه مورد نیاز الکترونیک سازی سیستم و طی مراحل پروسه از طریق انترنیت میباشد. از سوی دیگر با الکترونیک سازی سیستم، مصروفیت کاری ریاست جواز کار به اتباع خارجی و ریاست پاسپورت کاهش می یابد. در آن صورت با منابع بشری محدود میتوان خدمات را در مقطع زمانی بسیار کم با مصرف منابع محدود در این زمینه عرضه نمود.

6.2. پروسیجر صدور جواز کار به اتباع خارجی:

به ملاحظه میرسد در نظام اداری و طی مراحل اسناد این پروسه فقط در وزارت کارامور اجتماعی شهداء و معلولین، اصلاحات لازم رونما شده است که منتج به کاهش قدمها و ایجاد غرفه های تعامل با مراجعین (ون ستاپ شاپ) شده است. مراجعه کنندگان اکنون میتوانند به سهولت با مسئولین در ارتباط شده و از پیشرفت کار صحبت کنند. اما موجودیت کارمندان بالمقطع قراردادی که سال به سال قرار داد شان تمدید میشود، بدلیل عدم اطمینان به آینده و سرنوشت شان تا اندازه پروسه را معروض به فساد ساخته است. برخی از مراجعین به این باورند که تا هنوز فرصت های رشوه ستانی و برخورد های دوگانه در پروسه وجود دارد.

6.2.1. مراحل پروسه

اکنون برای بدست آوردن جواز کار قدمه های ذیل را باید پیمود:



شکل شماره (3): قدمه های پروسه

قدم اول: درخواست اداره

این بخش کار مربوط میشود به اداره متقاضی دریافت جواز کار اتباع خارجی نماینده شرکت، مؤسسه یا نهاد دولتی متقاضی جواز برای کارکنان خارجی، درخواست شان را ذریعه مکتوب رسمی با لوگو و مشخصات اداره مربوطه به بخش مربوط وزارت کار، امور اجتماعی، شهدا و معلولین می سپارد. نبود مرجع واحد برای سپردن درخواست، متقاضی را گیج میسازد. آسیب پذیری این مرحله در تعدد مقام های ذیصلاح است که میتواند سبب مفقود شدن درخواست و یا تاخیر در اجراات گردد. یک راه حل برای متقاضی این است که با پرداخت پول به کمیشنکاران پروسه را سرعت بخشد. در این صورت، چون فعالیت کمیشنکاران در این پروسه خلاف قانون است، مامورین میتوانند از کمیشن کاران رشوه بخواهند. این مرحله زمانی آغاز میشود که کارمند خارجی با ویزه یک ماهه داخل کشور شده و به کار آغاز میکند.

قدم دوم: هدایت مقام ذیصلاح

هرگاه درخواست به مرجع اصلی در این وزارت مواصلت ورزد، امر ذیصلاح (معین کار) درخواست را غرض اجراات بعدی به ریاست صدور جواز کار راجع میسازد. در این مرحله نوعی از ضیاع وقت به طرفین بدلیل کاربرد شیوه اداری از بالا به پائین (Top to bottom approach) به ملاحظه رسیده است.

قدم سوم: بررسی اسناد

این روند معمولاً توسط دو مسئول در ریاست توزیع جواز کار اتباع خارجی یعنی رئیس جواز کار و امر جواز کار مطابق چک لیست مشخص صورت میگیرد. جزئیات چک لیست قرار ذیل است:

- درخواست رسمی اداره
- موجودیت اصل پاسپورت
- اصل و کاپی جواز فعالیت شرکت/ کمپنی یا اداره متقاضی
- معرفی خط امضاء رئیس/ معاون یا صلاحیتدار شرکت یا مؤسسه و هم چنان معرفی نماینده شرکت
- موجودیت فورم درخواست متقاضی

مشاهدات هیئت از اسناد پروسه نشان میدهد که در برخی موارد، مسئولین عالی رتبه به ویژه رئیس صدور جواز با استفاده سوء از موقف وظیفوی خویش، توانسته است بدون در نظر گرفتن مندرجات چک لیست، اسناد را طی مراحل کند. همچنان به ملاحظه رسیده است که بعد از رد شدن سند بدلیل نواقص از سوی امر مربوطه، به احکام و هدایات فوق العاده اسناد غیر معیاری طی مراحل شده است.

قدم چهارم: ارجاع به شعبه توزیع تعرفه

در صورتیکه اسناد ارایه شده توسط نماینده شرکت توسط دو مسوول قبلی مورد تأیید و تصدیق قرار گرفت اسناد متذکره با هدایت مسئولین مربوطه به شعبه تعرفه برای دریافت تعرفه بانکی که مبلغ آن برای تمام انواع کارت های توزیع شده 10000 افغانی می باشد ارجاع میگردد. در این شعبه فعلا دو کارکن مشغول ایفای وظیفه اند.

قدم پنجم: ثبت در دیتابیس (دیتا انتری)

در این بخش، اسناد ارایه شده توسط اداره مقتضای که قبلا توسط مسئولین جواز کار تأیید و تصدیق گردیده است بعد از حصول اطمینان از تحویلی قیمت جواز در بانک، ثبت دیتابیس میشود. در این شعبه به منظور ثبت اسناد در دیتابیس 4 نفر کارمند قراردادی مشغول ایفای وظیفه اند.

قدم ششم: چاپ (پرینت) کارت

بعد از دیتا انتری جواز پرینت شده به منظور ثبت و راجستر جواز به شعبه مربوطه محول میگردد. در این شعبه دو کارکن مشغول ایفای وظیفه اند، در حالی که یک کارمند بخوبی میتواند این وظیفه را انجام دهد.

قدم هفتم: ثبت و راجستر کارت جواز کار

شماره و سایر جزئیات کار بعد از چاپ (پرینت) درج کتاب شده و کارت به مراجعه کننده تسلیم داده میشود. در این شعبه نیز دو کارمند وظیفه انجام میدهند.

6.2.2. نتیجه گیری پروسیجر صدور جواز کار به اتباع خارجی

مصاحبه دهندگان باور دارند که هنوز هم زمینه های در این پروسه وجود دارند که به اصلاح و کوتاه سازی ضرورت دارند. آسیب پذیری موجود این پروسه اگرچه پیچیده بودن آن نمی باشد؛ اما در این شکی نیست که اگر شیوه اداری پروسه از پائین به بالا (Top to down approach) شود و نخستین گام آن از بررسی اسناد شروع شود و نقش رهبری در آن کاهش یابد، میتواند سهولت های بیشتری را به مراجعین ایجاد نموده در مدت زمان کمتر از حالت فعلی اسناد طی مراحل گردد. برعلاوه شیوه پائین به بالا، افزایش نظارت بر اجراءات رئیس نیز میتواند دخالت غیرقانونی این مقام را در اجراءات مامورین پایین رتبه کاهش دهد. تعلل و کند کاری مشکل دیگری است که برخی از مصاحبه دهندگان و مسفندین ابراز نگرانی میکنند. البته عوامل مختلفی برای تعلل و کند کاری وجود دارد که منجمله میتوان از نداشتن برق دائمی، بعضاً اشتراک مامورین در فاتحه، جنازه، عروسی ها و موارد دیگر را نام برد.

6.3. نظارت از پروسه:

یکی از مواردیکه پروسه را به صورت کل در برابر فساد اداری آسیب پذیر ساخته همانا ضعف میکانیزم های نظارت بر روند تطبیق پروسه و نادیده گرفتن اسناد تقنینی و طرز العمل های مدون پروسه است. بگونه مثال، بسا اوقات برغم کمبود یا نبود اسناد حمایتی متذکره در طرز العمل و رد آن از سوی مامورین مسلکی شعبه مربوطه طی مراحل میشوند. این بدین معناست که مسئولین عالی رتبه موظف برای نظارت از شفافیت اجراءات مامورین در پروسه خود شان با استفاده از موقف وظیفه ای میتوانند اسناد تقنینی پروسه را نقض کنند. مسئولین وزارت کار و امور اجتماعی به این باورند که دلیل شیوه مدیریتی از بالا به پائین (Top to down approach) در پروسه، نظارت بر اجرائی شدن اسناد تقنینی و طی مراحل پروسه بصورت شفاف میباشد. اما مصاحبه دهندگان به این باورند که برغم ملاحظه اسناد توسط مسئولین عالی رتبه این شیوه از مؤثریت لازم برخوردار نیست به همین هدف استوار است. آگاه امور اداره عامه، این شیوه بدلیل اینکه پروسه را طویل و پیچیده میسازد و از مؤثریت لازم در شفافیت پروسه برخوردار نیست مورد انتقاد قرار داده اند. متقابلاً، شیوه طی مراحل از پائین به بالا (Bottom to up approach) بدلیل محدود سازی زمینه دخالت غیر قانونی آمرین و نظارت مقام ها را در پروسه تقویه می نماید ارجحیت میدهند. این شیوه به آمرین با صلاحیت اجازه میدهد تا نواقص کار را در پروسه رفع نموده زمینه نظارت بر عملکرد کارمندان را افزایش دهند.

اسناد و مدارک بدست آمده از اجراءات ریاست جواز کار، نشان دهنده نظارت ضعیف با شیوه های کلاسیک، پر هزینه، وقتگیر و غیر مؤثر اند که در حقیقت این امر باعث شده تا فرصت های فساد اداری را در پروسه فراهم گردد.

به اساس ادعای مقامات وزارت کار و امور اجتماعی شهدا و معلولین، هزاران تبعه خارجی بطور غیر قانونی در افغانستان کار می نمایند. این درحالیست که از یک سو هزاران تبعه افغانستانی واجد شرایط کار از بی کاری رنج میبرند. علاوه برآن، قیمت فی جواز کار ده هزار افغانی بوده که دولت افغانستان به علت عدم توانایی پیشبرد درست پروسه و نظارت ضعیف، سالانه به میلیونها افغانی از این ناحیه متضرر می شود.

6.3.1. میکانیزم های نظارت و بررسی جواز کار:

با توجه به اینکه صدور جواز کار به اتباع خارجی چندین هدف را در پی دارد، دولت مکلف است به منظور تحقق همان مجموعه اهداف، جواز کار را الزامی سازد. از جمله اهداف صدور جواز کار به اتباع خارجی یکی هم معلومات در رابطه به فعالیت های آنها و نظارت از اجراءات و فعالیتهای شان میباشد. علاوه برآن، صدور جواز کار به اتباع خارجی باعث افزایش عواید مالی دولت، مدیریت سالم روند، دفاع از کارکنان عادی کشور، موثریت استفاده از ظرفیت های خارجی شناخته شده و بالاخره جلوگیری از فعالیت های مشکوک و ضد امنیت ملی کشور بوده میتواند. به همین دلیل ریاست جواز کار اتباع خارجی در ساختار خویش یک آمریت جداگانه تحت عنوان آمریت مراقبت سیار جواز کار دارد که مسئولیت آن تفتیش ادارات است تا از داشتن جواز کار برای خارجی ها اطمینان حاصل نمایند.

برغم موجودیت این شعبه، به ملاحظه میرسد که همین اکنون تعدادی اتباع خارجی در عادی ترین کارها وظیفه انجام دهند. این امر شاید بدلیل عدم توانایی این اداره در جهت تحقق اهداف کاری اش تلقی گردد؛ اما توجیه معمول میان مردم عام، خبرگان و مصاحبه دهندگان اینست که فساد اداری و پرداخت رشوه از دلایل اصلی ناکامی این اداره و افزایش کارگران غیر فنی در بازار کار افغانستان است. مصاحبه دهندگان به این باورند که در بسیاری کارهای عادی از جمله نرسینگ، قابلگی، معماری و آشپزی، مؤسسات بین المللی، NGO ها، شرکت های خصوصی، نهاد های مدنی و اجتماعی کارگران خارجی مشغول ایفای وظیفه هستند.

کارمندان این شعبه اظهار داشته که در بعضی مواقع یکتعداد مؤسسات و شرکت های خصوصی به بازرسان وزارت کار و امور اجتماعی اجازه نمیدهند تا از ادارات شان تفتیش نمایند مانند. این عمل شان خلاف ماده 146 قانون کار افغانستان می باشد. درضمن وزارت کار و امور اجتماعی جهت تقویه این بخش کدام اقدام ننموده است.

پروتوکول ادارات تفتیش شده و گزارشات ریاست تفتیش کار، توسط مقام های وزارت کار و امور اجتماعی شهدا و معلولین به صورت درست پیگیری نمی گردد. عدم پیگیری آن، موثریت میکانیزم نظارتی را زیر سوال برده است. مثلا گزارش تفتیش سال 1391 مؤسسه برک (BARAC) در سال 1394 پیگیری می شود. یکی از دلایلی که گزارش های تفتیش و بازرسان در این زمینه مورد پیگرد قرار نمیگیرد، عدم موجودیت احکام قانون و مؤیدات جزائی در این بخش است. تیم مراقبت سیار مؤسسات تخطی کننده را تثبیت میکنند؛ این ادارات را به مسئولین وزارت معرفی میکنند و نوعیت تخطی شان را روشن میسازند اما نبود سند تقنینی و مبنای قانونی که علیه تخطی کننده گان اقدامات صورت گیرد باعث میشود تا مسئولین ادارات ذیربط در زمینه تصمیم اتخاذ کرده نتوانند.

7. نتیجه گیری/ سفارشات:

ارزیابی نشان میدهد که پروسه صدور جواز کار، علی الرغم انجام برخی اصلاحات نسبی در آن، هنوز به چالش ها و آسیب پذیری های معروض به فساد اداری دست و پنجه نرم میکند. کاستی های اسناد تقنینی از جمله نداشتن یک راهکار روشن در قبال متخلفین، نبود طرز العمل معیاری جامع، نامتناسب بودن ساختار فعلی با کارشیوه موجوده پروسه (پس از اصلاحات)، قراردادی بودن اکثریت کارمندان کلیدی پروسه، و ارتباط مستقیم این پروسه به پروسه های صدور ویزه دخیلی از سوی سفارت خانه های مقیم کشورهای مبدأ و صدور ویزه کار از سوی وزارت امور داخله، این پروسه را به

رغم اصلاحات نسبی که اخیراً در آن رونما شده است؛ آسیب پذیر ساخته اند. عدم همکاری ادارات استخدام کننده کارمندان خارجی با پروسه و ناهماهنگی میان ادارات مرتبط به آن از چالش های دیگری اند که بر فرصت های فساد اداری در آن می افزایند.

7.1. سفارشات

معلومات ابتدائی (18 ثور 1395)	سفارش	شاخص
قانون کار در سال 1387 به تصویب رسیده است، در حالیکه مقررہ فعلی استخدام اتباع خارجی در سال 1384 به اساس قانون کار قبلی طرح و تصویب گردیده بود مبنای ایجاد مقررہ فعلی ماده چهارم قانون کار ذکر شده در حالیکه در قانون نافذ، تطبیق احکام قانون کار بالای اتباع خارجی در ماده ششم ذکر گردیده است.	وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین مقررہ جدید استخدام اتباع خارجی در مطابقت با ماده 6 قانون کار را طرح و جهت تصویب به شورای وزیران محول نماید.	وضاحت شرایط استخدام اتباع خارجی در مطابقت با قانون جدید کار
ماده چهاردهم مقررہ فعلی استخدام اتباع خارجی، وزارتہای خارجه و کار و امور اجتماعی را موظف ساخته تا طرز العمل استخدام اتباع خارجی را در ادارت تهیه و تنظیم نمایند. طرز العملی را که وزارت کار و امور اجتماعی بر مبنای مقررہ فعلی در یک صفحه تهیه نموده است، یک طرز العمل جامع و پاسخگو نمیباشد.	وزارت کار و امور اجتماعی شهدا و معلولین در همکاری با وزارت امور خارجه در مطابقت بامقررہ جدید استخدام اتباع خارجی، طرز العمل جامع و پاسخگو را طرح و تصویب نماید.	طرح و تصویب یک طرز العمل جامع استخدام اتباع خارجی
در اسناد تقنینی فعلی پروسه، در رابطه به تخلف کنندگان تأدیبات و جریمه های نقدی در نظر گرفته نشده است. این امر باعث شده تا فرصت های بیشتری برای عدم تطبیق آن فراهم گردد.	وزارت کار و امور اجتماعی در مقررہ و طرز العمل جدید استخدام اتباع خارجی جرایم نقدی را پیشبینی نماید	پیشبینی جریمه های نقدی در مقررہ و طرز العمل جدید پروسه صدور جواز کار به اتباع خارجی
پس از اصلاح و الکترونیک سازی پروسه صدور جواز کار در تشکیل ریاست جواز کار اتباع خارجی اصلاحات متناسب به پروسه رونما نگردیده است.	وزارت کار و امور اجتماعی تشکیل ریاست صدور جواز کار به اتباع خارجی را در مطابقت با سیستم الکترونیک جدید عیار نماید	ایجاد اصلاحات در تشکیل پروسه صدور جواز کار به اتباع خارجی در مطابقت با سیستم الکترونیک
اکثریت کارمندان تخنیکی پروسه قراردادی هستند و در صورت فسخ قرارداد با ایشان پروسه به کمبود منابع بشری با ظرفیت مواجه خواهد شد.	وزارت کار و امور اجتماعی کارمندان تخنیکی دایمی را در ریاست صدور جواز کار به اتباع خارجی استخدام نماید.	استخدام کارمندان دایمی در پروسه صدور جواز کار به اتباع خارجی
سیستم درخواست جواز کار به صورت آنلاین در پروسه تاهنوز فعال نشده و بیشتر اجراءات پروسه درخواست، هدایت مقام و ارجاع آن، بررسی اسناد و اخذ تعرفه و پرداخت پول بگونه عنعنوی به پیش میرود.	وزارت کار و امور اجتماعی زمینه تطبیق پروسه صدور جواز کار به اتباع خارجی را به صورت آنلاین میسر سازد.	فعال سازی توزیع جواز کار به صورت آنلاین
سفارت خانه های مقیم کشور های مبداء، به صدور ویزه شش ماهه و یکساله به کارمندان خارجی بدون هماهنگی	وزارت محترم امور خارجه توزیع ویزه های کاری را	ایجاد هماهنگی بین وزارت کار و امور

اجتماعی و وزارت امور خارجه	بعد از صدور جواز کار، از طرف وزارت کار و امور اجتماعی مرعی الاجرا نماید.	با وزارت کار و امور اجتماعی قوانین نافذ کشور را نقض میکنند.
حذف بست ریاست جواز کار از چارت تشکیلاتی و ادغام وظایف آن در بست آمریت	وزارت کار و امور اجتماعی بست ریاست را حذف کند و صلاحیت های آنرا به امر توزیع جواز رجعت دهد.	موجودیت رییس و امر توزیع جواز کار باعث شده است که تشریفات زاید کار بیشتر شود. علاوه بر آن بین لایحه وظایف این دو موقف 80 درصد همخوانی وجود داشته و نیاز به موجودیت ریاست احساس نمی گردد.

8. منابع:

- مصاحبه ها با معلومات دهندگان کلیدی (مقامهای وزارت کار، امور اجتماعی، شهداء و معلولین، مسئولین و کارمندان ریاست صدور جوار کار به اتباع خارجی)
- مصاحبه با برخی ادارات استخدام کننده اتباع خارجی؛ از جمله وزارت زراعت، کمپنی مخابراتی اتصالات، دکتوران بدون سرحد، سازمانهای غیر دولتی ملی و بعضی شرکتهای خصوصی
- مصاحبه با نهادهای دخیل در پروسه، چون: اداره حمایت از سرمایه گذاری، وزارت امور داخله، وزارت امور خارجه، وزارت اقتصاد و اطلاعات فرهنگ
- مشاهده مستقیم پروسه؛
- جلسه مشورتی با اهل خبره، متخصصین و کارمندان مسلکی نهاد های دخیل در پروسه
- قانون کار - 1387
- قانون مسافرت و اقامت اتباع خارجی در ج.ا.ا- تعدیل مورخ 1388 /1/20 در جریده رسمی شماره 978
- مقررہ استخدام اتباع خارجی در ادارات افغانستان- شماره 36 مؤرخ 19 ثور 1384
- طرز العمل پروسه ترتیب و توزیع جواز کار اتباع خارجی