

مطالعه تطبیقی حقوق و مکلفیت‌های کارکنان خدمات ملکی در قوانین افغانستان و ایران



عبدالله حسینی^۱

چکیده

سیستم خدمات ملکی به عنوان رکن اصلی اداره امور ملکی نقش حیاتی در کارآمدی دولت‌ها دارد و تنظیم و اجرای دقیق حقوق و تکالیف کارکنان آن زمینه‌ساز شفافیت، پاسخ‌گویی و کارآمدی اداری است. اهمیت این تحقیق از آن‌جا ناشی می‌شود که باوجود قوانین نسبتاً مشخص در افغانستان و ایران، تفاوت‌های ساختاری و اجرایی چالش‌هایی در اجرای کامل قوانین ایجاد کرده و شناخت این تفاوت‌ها می‌تواند به بهبود عمل‌کرد نظام‌های خدمات ملکی کمک کند. هدف پژوهش تحلیل تطبیقی حقوق و تکالیف کارکنان خدمات ملکی در نظام‌های حقوقی افغانستان و ایران و ارائه پیشنهادهایی برای ارتقای ساختار اجرایی، به‌ویژه در افغانستان بوده است. پرسش اصلی تحقیق این است که: حقوق و تکالیف کارکنان خدمات ملکی در افغانستان و ایران چه شباهت‌ها و تفاوت‌هایی دارند و چه اصلاحاتی می‌تواند کارآمدی این نظام‌ها را افزایش دهد. این پژوهش از روش کیفی با رویکرد تطبیقی بهره گرفته و ابزار گردآوری داده‌ها شامل کتاب‌ها، اسناد قانونی، مقررات، لوایح و مطالعات علمی بوده و محدوده تحقیق مقایسه نظام حقوقی خدمات ملکی دو کشور افغانستان و ایران بوده است. یافته‌ها نشان می‌دهند که اصول استخدام، حقوق مالی و الزامات اخلاقی در هر دو کشور تقریباً مشابه‌اند، اما تفاوت‌هایی در نظام پرداخت، بازنشسته‌گی، نظارت و ضمانت اجرا وجود دارد و چالش‌هایی مانند تمرکزگرایی، فساد اداری و پیچیده‌گی قوانین بر کارایی نظام اداری هر دو کشور تأثیرگذار است و اصلاح این موارد می‌تواند به ارتقای کارآمدی خدمات ملکی کمک کند.

واژه‌گان کلیدی: افغانستان، ایران، حقوق اداری تطبیقی، حقوق کارکنان، خدمات ملکی، مکلفیت‌های اداری، نظام پرداخت.



Research Article

ISSN

P: 2788-4155

E: 2788-6441

OPEN ACCESS

DOI: <https://doi.org/10.58342/ghalibqj.V.14.1.3.9>

Ghalib

Received: 13/ 06/ 2025

Accepted: 18/ 09/ 2025

Published: 23/ 09/ 2025

PP: 189 - 210

Comparative Analysis of Civil Service Employees' Rights and Duties in Afghanistan and Iran

Abdullah Hossieni¹

Abstract

The civil service system, as a fundamental component of public administration, plays a vital role in governmental efficiency, and the proper regulation and implementation of employees' rights and obligations foster transparency, accountability, and administrative effectiveness. The significance of this study stems from the fact that, despite relatively clear legal frameworks in Afghanistan and Iran, structural and operational differences pose challenges to the full implementation of these laws, and understanding these differences can contribute to improving civil service performance. The primary aim of this research is to conduct a comparative analysis of the rights and obligations of civil service employees in the legal systems of Afghanistan and Iran and to provide recommendations for enhancing administrative structures, particularly in Afghanistan. The main research questions are: what are the similarities and differences in the rights and obligations of civil service employees in Afghanistan and Iran, and what reforms can enhance the efficiency of these systems? This study employs a qualitative methodology with a comparative approach, utilizing books, legal documents, regulations, decrees, and scholarly studies as data sources, with the scope limited to the civil service legal systems of the two countries. The findings indicate that employment principles, financial rights, and ethical obligations are largely similar in both countries; however, differences exist in payment systems, retirement, oversight, and enforcement mechanisms. Challenges such as centralization, administrative corruption, and legal complexity affect the efficiency of the civil service, and addressing these issues can significantly improve administrative effectiveness.

Keywords: Afghanistan, administrative duties, civil service, comparative administrative law, employees' rights, Iran, remuneration system.

¹ Teaching Assistant, Department of Political Science and International Relations, Faculty of Law and Political Science, Ghalib University, Herat, Afghanistan (abdullah.hossieni@ghalib.edu.af & abduallahhossieni95@gmail.com)



This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

۱. مقدمه

نظام‌اداری به‌عنوان یکی از ستون‌های اصلی خدمت‌رسانی مطلوب، نیازمند نیروی انسانی متخصص، متعهد و دارای حقوق و مسؤولیت‌های مشخص است؛ کارکنان خدمات‌ملکی به‌عنوان بازوی اجرایی دولت نقش تعیین‌کننده‌ی در تحقق اهداف توسعه‌ی، اجرای پالیسی‌های عمومی و ارائه خدمات به شهروندان دارند و ازاین‌رو بررسی دقیق حقوق و مکلفیت‌های این گروه از کارکنان یکی از گام‌های مؤثر در اصلاح نظام‌اداری و افزایش کارایی و پاسخ‌گویی نهادهای دولتی محسوب می‌شود.

اهمیت و ضرورت این تحقیق در آن است که تحلیل تطبیقی حقوق و مکلفیت‌های کارکنان خدمات‌ملکی در دو کشور هم‌فرهنگ _ افغانستان و ایران _ می‌تواند شناخت دقیق‌تری از نقاط قوت و ضعف ساختارهای حقوقی و اجرایی فراهم سازد و به سیاست‌گذاران، نهادهای پالیسی‌ساز و مدیران منابع‌انسانی در طراحی و اجرای اصلاحات اداری هدف‌مند کمک نماید؛ به‌ویژه در شرایطی که هر دو کشور با نیاز مبرم به ارتقای شفافیت، نظارت و کارایی مواجه‌اند، نتایج این پژوهش می‌تواند مسیر تصمیم‌گیری‌های اصلاحی را تسهیل کند.

در زمینه پیشینه تحقیق، پژوهش‌هایی مستقل در هر یک از کشورها انجام شده است؛ برای مثال مطالعاتی درباره نظام پرداخت و عدالت استخدامی در ایران (رستمی، ۱۴۰۰) و تحلیل‌های حقوق‌اداری (جعفری، ۱۳۹۸) و نیز گزارش‌هایی از کمیسیون اصلاحات اداری و نهادهای بین‌المللی مانند UNDP درباره چالش‌های ساختاری و حقوقی خدمات‌ملکی در افغانستان منتشر شده است؛ باین‌حال، پژوهش تطبیقی و هم‌زمانی که به‌طور مفصل به حقوق و مکلفیت‌های کارکنان خدمات‌ملکی در قوانین هر دو کشور بپردازد، به‌ندرت صورت گرفته و این خلأ در ادبیات موضوع، ضرورت انجام این تحقیق را تقویت می‌کند.

هدف اصلی این پژوهش تحلیل تطبیقی ساختار حقوق و مسؤولیت‌های قانونی کارکنان خدمات‌ملکی در نظام‌های حقوقی افغانستان و ایران است؛ اهداف فرعی عبارت‌اند از شناسایی نقاط اشتراک و افتراق در اصول استخدام، نظام‌های پرداخت و نظارت، تشخیص موانع اجرایی موجود، و ارائه پیش‌نهادهای اصلاحی - کاربردی به‌ویژه برای بهبود ساختار اجرایی در افغانستان.

پرسش‌های تحقیق این‌گونه تعیین شده‌اند: (۱) حقوق کارکنان خدمات‌ملکی در قوانین افغانستان و ایران چه شباهت‌ها و افتراقاتی دارند؛ (۲) مکلفیت‌ها و الزامات قانونی کارکنان خدمات‌ملکی در دو کشور چگونه تعریف شده است؛ (۳) چالش‌ها و نارسایی‌های موجود در اجرای این قوانین در هر کشور کدام‌اند؛ و (۴) چه راه‌کارهایی برای بهبود نظام خدمات‌ملکی، به‌خصوص در افغانستان، قابل ارائه است؟

روش این پژوهش کیفی، از نوع توصیفی-تحلیلی و با روی‌کرد تطبیقی است؛ داده‌ها از طریق مطالعه اسنادی جمع‌آوری شده‌اند و منابع مورد استفاده شامل کتاب‌ها، اسناد قانونی، مقررات، لوایح و مطالعات علمی منتشرشده در هر دو کشور می‌باشد؛ محدوده تحقیق محدود به مقایسه ساختارهای حقوقی و اجرایی خدمات ملکی در افغانستان و ایران است.

یافته‌های اولیه تحقیق نشان می‌دهند که اصول استخدام، حقوق پایه و الزامات اخلاقی در هر دو کشور تا حد زیادی مشابه‌اند، اما تفاوت‌های قابل‌توجهی در نظام پرداخت و تقاعد، سازوکارهای نظارت و ضمانت‌های اجرایی وجود دارد؛ علاوه‌براین، عواملی مانند تمرکزگرایی، فساد اداری و پیچیده‌گی مقررات، کارایی نظام‌های خدمات ملکی را در هر دو کشور کاهش داده‌اند و این تفاوت‌ها تا حد زیادی ناشی از تفاوت در ظرفیت‌های نهادی و سطح توسعه حقوق اداری است.

این تحقیق هم کاربردی و هم نظری است؛ از منظر کاربردی نتایج و پیشنهادهای می‌تواند سیاست‌گذاران، مدیران منابع انسانی و نهادهای اصلاحی را در طراحی سازوکارهای پرداخت، تقویت نظارت و تدوین دستورالعمل‌های شفاف‌یاری دهد؛ از منظر نظری نیز پژوهش با پُرکردن خلأ تطبیقی در ادبیات حقوق اداری، مبنایی برای مطالعات بعدی فراهم می‌آورد و الگوهای قابل اقتباس برای اصلاحات در کشورهای مشابه ارائه می‌کند.

۲. مفاهیم بنیادین و چهارچوب نظری

۲-۱. شناخت خدمات ملکی

خدمات ملکی، فعالیت‌های اجرایی و اداری دولت است، که توسط کارکنان خدمات ملکی عرضه می‌شود (قانون کارکنان خدمات ملکی افغانستان، ۱۳۹۶). خدمات ملکی در واقع با ارائه خدمات اداری معیار و استاندارد از طریق ادارات مختلف حکومتی در بخش‌های گوناگون، می‌تواند در راستای تحقق اهداف توسعه‌ی دولت مثمر ثمر واقع شود.

در ایران، قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ ساختار و چهارچوب خدمات ملکی را تعیین کرده است (قانون مدیریت خدمات کشوری، ۱۳۸۶). این قانون فعالیت‌های اداری و اجرایی کارمندان بخش‌های مختلف دولت ایران را شامل می‌شود.

در افغانستان نیز، قانون خدمات ملکی مصوب ۱۳۹۷ توسط کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی مسؤول تعیین ساختار حقوقی و اجرایی کارکنان خدمات ملکی کشور شناخته شده و از امور کاری ادارات دولتی به‌صورت مستمر نظارت می‌کند (کمیسیون اصلاحات اداری افغانستان، ۱۳۹۷).

۲-۲. جای گاہ و نقش کارکنان خدمات ملکی در نظام اداری

کارکنان خدمات ملکی بازوی اجرایی فعالیت‌های عمومی دولت محسوب می‌شوند. این افراد با انجام درست وظایف خود نقش مهمی در تحقق اهداف حکومت مبنی بر اصل شفافیت، پاسخ‌گویی و کارآمدی قوه مجریه ایفا می‌کنند. در کشور ایران، قانون مدیریت خدمات کشوری تأکید دارد که استخدام و ترفیع کارمندان باید بر مبنای شایسته‌سالاری و بی‌طرفی اداری باشد تا زمینه را برای بهبود و رشد فعالیت‌های اداری فراهم سازد (قانون مدیریت خدمات کشوری، ۱۳۸۶، ماده ۴۲). در افغانستان نیز، هرچند چالش‌های ساختاری وجود دارد، اما طی سال‌های اخیر تلاش‌هایی مفیدی برای ارتقای شفافیت و ایجاد نظام مبتنی بر شایسته‌گی در استخدام‌های دولتی انجام شده است، تا زمینه را برای جذب افراد مسلکی و متخصص فراهم سازد (قانون کارکنان خدمات ملکی افغانستان، ۱۳۹۶، ماده ۷).

۲-۳. اصول بنیادین حقوق اداری

حقوق اداری مبتنی بر اصولی، مانند حاکمیت قانون، عدالت، انصاف، بی‌طرفی، شفافیت، شایسته‌سالاری، عدم تبعیض و پاسخ‌گویی است. اصل حاکمیت قانون به این معناست که همه اقدامات و فعالیت‌های اداری باید در چهارچوب قواعد و مقررات انجام شوند. اصل بی‌طرفی تضمین می‌کند که تصمیمات اداری بدون تبعیض و براساس معیارهای عادلانه اتخاذ گردند. اصل عدالت ایجاب می‌کند که همه در مقابل قانون یکسان باشند و قانون بالای همه افراد جامعه به‌صورت مساوی تطبیق شود؛ هم‌چنین، اصل پاسخ‌گویی ایجاب می‌کند نهادهای اداری فعالیت‌های خود را به‌صورت شفاف گزارش دهند و در برابر افکار عمومی مسؤول باشند (هداوند، ۱۳۹۶: ۱۶۵).

۲-۴. روی کرد تطبیقی در مطالعات حقوقی

مطالعه تطبیقی در مطالعات حقوقی، روش علمی برای شناخت به‌تر نظام‌های حقوقی کشورهایی است که باهم از لحاظ نظام حقوقی، سیاسی، فرهنگی، جغرافیایی، اجتماعی و ساختاری هم‌خوانی داشته باشند، که از طریق مقایسه ساختارها، نهادها و قواعد حقوقی کشورها انجام می‌شود. این روش امکان شناسایی شباهت‌ها، تفاوت‌ها، نقاط قوت، نقاط ضعف و بهره‌برداری از تجارب موفق سایر کشورها را فراهم می‌کند. در حوزه حقوق اداری، بهره‌گیری از روش تطبیقی می‌تواند در شناسایی نقاط ضعف ساختارهای خدمات ملکی و با استفاده از تجربیات موفق طراحی اصلاحات مؤثر یاری‌رسان باشد (نوعی، ۱۳۹۶: ۲۶).

۳. حقوق کارکنان خدمات ملکی در قوانین افغانستان

۳-۱. منابع قانونی

حقوق و مکلفیت‌های کارکنان خدمات ملکی در افغانستان عمدتاً در «قانون کارکنان خدمات ملکی» مصوب ۱۳۹۶ تنظیم شده است. این قانون با استناد به فقره ۴ ماده ۵۰ قانون اساسی سابق افغانستان ۱۳۸۲، به منظور فراهم‌ساختن فرصت مساوی استخدام برای تمام افراد واجد شرایط در نهادهای خدمات ملکی و تنظیم روابط متقابل میان کارکنان و دولت، هم‌چنان افزایش شفافیت و شایسته‌سالاری در نظام اداری کشور تصویب شده است (قانون کارکنان خدمات ملکی، ماده ۲: ۱۳۹۶).

اهداف اصلی این قانون شامل اصلاح ساختار اداره‌ها، افزایش کارایی، ارتقای ظرفیت کارکنان خدمات ملکی کشور، هم‌گام‌سازی نهادهای اداری کشور توأم با انکشاف جامعه، ایجاد فرصت‌های مساوی برای تمام شهروندان واجد شرایط، شایسته‌سالاری در استخدام، تعیین صلاحیت‌های حرفه‌ای و الگوی رفتاری و تضمین حقوق کاری است.

علاوه‌براین، «قانون کار» افغانستان نیز در بخش‌هایی مرتبط با روابط استخدامی، تأمینات اجتماعی، امنیت شغلی و حقوق تقاعد، تکمیل‌کننده قانون خدمات ملکی به‌شمار می‌رود (قانون کار افغانستان، ۱۳۸۷: ماده ۱۳)؛ هم‌چنین اسناد تقنینی‌بی‌مانده مقررۀ امور ذاتی کارکنان خدمات ملکی، مقررۀ طرز سلوک مأمورین خدمات ملکی، مقررۀ تنظیم بست‌های خدمات ملکی، مقررۀ استخدام اتباع خارجی در ادارات افغانستان، مقررۀ تنظیم امور کرایه، سفریه و جیب‌خرج، مقررۀ بورس‌ها و تحصیلات در خارج کشور، مقررۀ تنظیم امور اضافه‌کاری کارکنان، مقررۀ کار بالمقطع، طرز‌العمل تعیینات کارکنان خدمات ملکی، طرز‌العمل استخدام کارکنان خدمات ملکی از طریق امتحان رقابتی جمعی، طرز‌العمل رسیده‌گی به شکایات کارکنان خدمات ملکی، طرز‌العمل استخدام و ارزیابی اجراءات معاونین والی و ولسوالان، طرز‌العمل اختصاصی ارزیابی اجراءات دفاتر ساحه‌وی، طرز‌العمل تنظیم شرایط و طرز ارتقای قدم و بست معلمان، استادان، مدرسین مکاتب، مدارس، مکاتب تخنیکی - مسلکی و سواد حیاتی، طرز‌العمل تقرر شاروالان مراکز ولایات و شاروالان بست ۲ ولسوالی‌ها، رهنمود اختصاصی امتحان جمعی اتشه‌های وزارت تجارت و صنایع نیز در تعیین حقوق، روابط و فعالیت‌های کارکنان نقش دارند (اداره اصلاحات اداری و خدمات ملکی، ۱۴۰۲).

۳-۲. انواع حقوق

حقوق کارکنان خدمات ملکی در افغانستان به صورت کلی به سه دسته اصلی قابل تقسیم است:

- حقوق مادی: شامل معاشات، اجزا، ضمایم، امتیازات مالی، حق الزحمه، اضافه کاری، و ارتقای قدم و بست است. ماده ۱۷ قانون کارکنان خدمات ملکی به صورت صریح بر این موارد تأکید دارد (قانون کارکنان خدمات ملکی، ۱۳۸۷: ماده ۱۷)؛

- حقوق شغلی: این دسته شامل امنیت شغلی، فرصت‌های آموزشی داخل خدمت و استفاده از بورسیه‌های تحصیلی داخلی و بیرونی، و امکان انتقال و جابه‌جایی شفاف در صورت موافقه طرفین و اداره است. این حقوق در قانون کارکنان خدمات ملکی، قانون کار و لوائح مرتبط با ارتقای ظرفیت اداری تصریح شده‌اند (UNDP Afghanistan, 2022)؛

- حقوق اجتماعی و رفاهی: مانند استفاده از رخصتی‌های رسمی، مریضی، ضروری، تفریحی، ولادت و فریضه حج، تضمین بیمه درمانی، حقوق تقاعد و سایر امتیازات رفاهی در قانون کار و لوائح مرتبط به خدمات ملکی افغانستان گنجانده شده‌اند (International Labor Organization, 2021).

۳-۳. نهادهای مسؤول تأمین و نظارت بر حقوق کارمندان

تضمین حقوق کارکنان خدمات ملکی در افغانستان، نیازمند فعالیت مؤثر چند نهاد کلیدی است:

- اداره اصلاحات اداری و خدمات ملکی: این نهاد براساس قرامین امیرالمومنین حفیظه الله، فرامین تقنینی ریاست‌الوزرا و سایر قوانین مرتبط به خدمات ملکی، نظارت بر روندهای استخدام عادلانه، نظارت بر ارتقای قدم و بست، رسیدگی به شکایات کارمندان و متقاضیان بستم‌های اداری، و افزایش شفافیت در دستگاه‌های اجرایی است (Independent Administrative Reform and Civil Service Commission, 2023). بررسی‌ها نشان می‌دهد که تلاش‌های اداره فوق‌الذکر در جهت افزایش شفافیت و شایسته‌سالاری و کاهش روابط شخصی در استخدام‌ها توانسته مؤثر واقع شود؛

- وزارت کار و امور اجتماعی: این وزارت وظیفه فراهم‌سازی یک شبکه مؤثر مصونیت اجتماعی برای گروه‌های محروم و منزوی، تأمین امکانات لازم جهت توسعه مهارت‌ها، فرصت‌های کاریابی و رفاه نیروی کار را برعهده دارد؛ به‌گونه‌ای که قادر به اداره عرصه‌های کلیدی کار و امور اجتماعی بوده و در بازسازی و توسعه اجتماعی - اقتصادی افغانستان سهیم (MoLSA Afghanistan, 2023)؛

- نهادهای نظارتی و قضایی: اداره اصلاحات اداری و خدمات ملکی، ریاست نظارت و تعقیب فرامین و احکام، و سایر اداره‌های نظارتی وظیفه دارند تا در صورت نقض حقوق کارکنان، رسیدگی

و نظارت لازم را اعمال کنند؛ مطالعات اخیر نشان داده‌اند که تداخل صلاحیت‌های وظیفه‌وی، فشارهای سیاسی و کم‌بود منابع انسانی در این نهادها، موجب کاهش اثربخشی نظارت‌ها شده است (SSRN, 2023).

۴. مکلفیت‌های کارکنان خدمات ملکی در قوانین افغانستان

۴-۱. اصول اخلاق اداری

اصول اخلاق اداری یکی از اصول مهم نظام خدمات ملکی محسوب می‌شود و بر پایه ارزش‌هایی مانند تعهد، صداقت، عدالت، عدم جانب‌داری، وظیفه‌شناسی، و حفظ منافع عمومی بنا نهاده شده است. در افغانستان، این اصول در «قانون کارکنان خدمات ملکی» و «مقررۀ طرز سلوک مأمورین خدمات ملکی»، به‌صورت منظم تعریف شده‌اند. مطابق ماده ۱۳ قانون کارکنان خدمات ملکی، تمامی کارمندان موظف اند اصل بی‌طرفی را در انجام امور رعایت کنند؛ به کرامت انسانی احترام بگذارند، رعایت سلسله‌مراتب و اطاعت از امر آمر، یا ارباب‌رجوع به‌شکل محترمانه و صادقانه برخورد کنند. اسرار وظیفه را حفظ نمایند، و از هرگونه تبعیض یا سوءاستفاده از موقعیت شغلی بپرهیزند (قانون کارکنان خدمات ملکی، ۱۳۸۷: ماده ۱۳).

در «مقررۀ طرز سلوک اداری» مصوب ۱۳۸۵، شش بُعد رفتاری برای کارکنان خدمات ملکی تعیین شده است، که از جمله می‌توان به رعایت ساعات کاری، عدم برخورد تبعیضانه در تعاملات کاری، پی‌روی از قوانین، عدم سوءاستفاده شخصی از موقعیت شغلی به نفع خود یا اقارب، دقت و شفافیت در ارائه اطلاعات به مراجع ذی‌صلاح، حفاظت و استفاده مسؤولانه از امکانات دولتی را برشمرد (IARCSC, 2023). تحقیقات نشان می‌دهند که اجرای اصول اخلاق اداری به‌صورت معیاری و موثر، تأثیرات قابل‌توجهی بر افزایش اعتماد عمومی و کاهش فساد در اداره‌های حکومتی دارد.

۴-۲. مکلفیت‌های انضباطی و سازمانی

کارکنان خدمات ملکی علاوه بر الزامات اخلاقی، به انجام مکلفیت‌های انضباطی و سازمانی نیز متعهدند. این مکلفیت‌ها شامل رعایت سلسله‌مراتب در اداره، انجام وظایف با دقت بالا، احترام به فرهنگ اداری و پاسخ‌گویی در برابر تخلفات است. ماده ۳۰ قانون کارکنان خدمات ملکی، به‌روشنی فهرستی از تخلفات، مانند غیبت غیرموجه، رفتار نامناسب با مراجعان، تعلل در اجرای اوامر، تخریب تجهیزات اداری و نقض لایحه وظایف را مطرح کرده و برای هر یک درجات مختلف مجازات اداری را پیش‌بینی کرده است (قانون کارکنان خدمات ملکی، ۱۳۸۷: ماده ۳۰). مطالعات نشان داده است که

نبود ساختار منسجم برای اعمال موارد تأدیبی، موجب تضعیف پاسخ‌گویی و کارآمدی در سازمان‌های دولتی شده است. به همین دلیل، استفاده از سیستم‌های هُش‌داردهی، گزارش‌دهی و ارزیابی عمل‌کرد برای حفظ انضباط سازمانی ضروری است؛ همچنین، کارمندان موظف‌اند طبق شرح وظایف خود عمل کنند و از مداخلات غیرحرفه‌یی در سایر حوزه‌ها خودداری نمایند؛ در غیر این صورت، مشمول پی‌گرد انضباطی و حتا اداری خواهند بود (رحیمی، ۲۳۲).

۴-۳. سازوکارهای نظارت و پاسخ‌گویی

سیستم نظارت و پاسخ‌گویی در نظام خدمات ملکی از اهمیت بسیار مهمی در جلوگیری از سوءاستفاده، بهبود عمل‌کرد و افزایش اعتماد عمومی برخوردار است. در افغانستان، اداره اصلاحات اداری و خدمات ملکی مسؤول اصلی نظارت بر فرایندهای استخدام، ارتقا، و رسیده‌گی به شکایات و تخلفات اداری است (تمکی، ۵۰۲). طبق ماده ۴۹ قانون خدمات ملکی، این کمیسیون مسؤول دریافت شکایات مربوط به نقض مقررات استخدامی، ترفیعات و سایر اعمال مرتبط به نقض فعالیت‌های اداری می‌باشد؛ همچنان، بخش‌های منابع بشری در هر نهاد حکومتی موظف‌اند با استفاده از پالیسی‌های اداری داخلی، شکایات، تخلفات و عمل‌کرد کارمندان خویش را بررسی و گزارش دهند. طی سال‌های اخیر، دولت افغانستان سیستم «ارزیابی نتایج عمل‌کرد» را معرفی کرده است، که براساس شاخص‌های عملکردی (KPI) عمل‌کرد کارکنان را ثبت و تحلیل می‌کند (AOP, 2025).

بررسی‌های اداره امور ریاست‌الوزرا نشان می‌دهد که پیاده‌سازی این سیستم منجر به افزایش شفافیت، کاهش فساد اداری و بهبود روند تصمیم‌گیری منابع انسانی شده است. در موارد تخلفات جدی، نهادهایی مانند ریاست تعقیب فرامین و احکام یا اداره عالی بررسی می‌توانند دوسیه‌ها را برای پی‌گرد قضایی ارسال نمایند (Supreme Audit Office, 2025).

۵. حقوق کارکنان خدمات ملکی در قوانین ایران

۵-۱. منابع قانونی

مهم‌ترین سند قانونی‌یی که حقوق و مکلفیت‌های کارکنان خدمات ملکی را در کشور ایران تعیین می‌کند، قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ است. این قانون به‌عنوان چهارچوب اصلی نظام اداری، موضوعاتی مانند استخدام، ارتقا، حقوق و مزایا، انضباط اداری و مسؤولیت‌های قانونی کارمندان را تشریح می‌کند (قانون مدیریت خدمات کشوری، ۱۳۸۶)؛ علاوه بر این قانون، آیین‌نامه‌ها، بخش‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های متعددی از سوی سازمان اداری و استخدامی کشور صادر شده است، که به تنظیم جزئیات حقوق و مزایای شغلی کارکنان کمک می‌کنند. ازجمله این مقررات می‌توان به

آیین‌نامه «نظام هماهنگ پرداخت» و «فوق‌العاده خاص» اشاره کرد، که با هدف ایجاد عدالت و انگیزه بیش‌تر تدوین شده‌اند (edari, 2024).

۵-۲. انواع حقوق کارکنان

الف. حقوق مالی

حقوق مالی شامل معاش پایه، امتیازات مالی مستمر و غیرمستمر، پاداش‌ها و فوق‌العاده‌ها می‌شود. براساس ماده ۶۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، نظام پرداخت بر پایه ارزیابی عواملی مانند شرایط شغل و کارمند و سایر شاخص‌های تعیین‌شده انجام می‌گیرد (قانون مدیریت خدمات کشوری، ۱۳۸۶: ماده ۶۴)؛ همچنان در راستای جبران تورم و حفظ توان خرید کارکنان (فوق‌العاده خاص) برای برخی رده‌های حساس و تخصصی در نظر گرفته شده، که با تصویب شورای حقوق و دست‌مزد و تأیید شورای عالی امنیت ملی اجرایی می‌گردد.

ب. حقوق شغلی

حقوق شغلی برخورداری از حقوق یک‌سان شغلی، فرصت‌های ارتقاء و مساوات در دسترسی به رتبه‌های سازمانی تأکید دارد. ماده ۸۹ قانون مدیریت خدمات کشوری مقرر می‌دارد، که کارکنان دارای شرایط مساوی باید از فرصت‌های برابر شغلی برخوردار باشند (موتمنی، ۱۳۹۰).

پ. حقوق رفاهی

حقوق رفاهی شامل انواع بیمه‌های صحتی، کمک‌هزینه مسکن، رخصتی‌های مختلف و تسهیلات اجتماعی است. قانون مدیریت خدمات کشوری، اداره‌های اجرایی کشور را مکلف به تنظیم امکانات رفاهی متناسب برای کارمندان می‌داند (قانون مدیریت خدمات کشوری، ۱۳۸۶).

ج. حقوق آموزشی

آموزش داخل خدمت، توسعه مهارت‌های شغلی و ارتقای دانش تخصصی از طریق تحصیلات در مقاطع بالاتر، از مهم‌ترین حقوق کارکنان خدمات ملکی به‌شمار می‌رود. فصل نهم قانون خدمات کشوری، دستگاه‌های اجرایی را موظف به اجرای برنامه‌های آموزشی برای کارکنان خود می‌سازد (قانون مدیریت خدمات کشوری، ۱۳۸۶).

۵-۳. نهادهای مسئول حمایت از حقوق کارکنان

نهادهای متعدد رسمی در کشور جمهوری اسلامی ایران مسئولیت نظارت، حمایت و اجرای پالیسی‌های مربوط به حقوق کارکنان خدمات ملکی را بر عهده دارند:

- **سازمان اداری و استخدامی کشور:** مسؤول تدوین پالیسی های استخدامی، نظارت از روند استخدام کارمندان اداری و ارتقاء شایسته سالاری در ادارات اجرایی (Namini, S. 2020)؛
- **دیوان عدالت اداری:** یکی از مراجع عالی رسیدگی قضایی، صلاحیت بررسی شکایت ها و ناهنجاری های کارکنان در حوزه حقوق استخدامی ادارات حکومتی را دارد (Razini, A. 2024)؛
- **شورای حقوق و دستمزد:** این شورا در تعیین سطوح حقوق و مزایای مادی نقش اساسی ایفا می کند و از جمله مراجع تصویب «فوق العاده خاص» به شمار می رود؛
- **سازمان برنامه و بودجه کشور:** مسؤول تأمین و تخصیص بودجه لازم برای پرداخت حقوق و مزایای کارمندان اداری دولت در سطح ملی است.

۶. مکلفیت های کارکنان خدمات ملکی در قوانین ایران

۶-۱. اصول تعهدات اداری

اصول تعهدات اداری در کشور ایران براساس قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر قواعد اداری تدوین شده است. ماده ۹۶ قانون متذکره مقرر می دارد، که کارمندان دستگاه های اجرایی مکلف اند در چهارچوب قوانین و مقررات، از دستورات و هدایات آمران مافوق خود در امور اداری اطاعت کنند؛ اما در صورتی که هدایت و یا دستور کتبی صادر شده در مغایرت و مخالفت با قانون باشد، کارمند موظف است موضوع را به صورت کتبی به مقام مافوق اطلاع دهد و در صورت تأکید بر انجام موضوع برای بار دوم به صورت کتبی، کارمند مکلف به انجام است و مسؤولیت برعهده آمر مافوق او خواهد بود (قانون مدیریت خدمات کشوری، ۱۳۸۶: ماده ۹۶). ماده فوق به اداره کمک می کند تا بین اطاعت سازمانی و پای بندی به قانون توازن برقرار گردد؛ همچنین، ماده ۲۵ همین قانون مقرر می دارد که کارمندان دولت باید به عنوان خدمت گزاران ملت، با در نظر داشت اخلاق اسلامی و اصول حرفه ای، وظایف خود را در مسیر ارائه خدمات ملکی صادقانه انجام دهند (Shenasname.ir, 2023).

۶-۲. الزامات رفتاری و شغلی

کارمندان خدمات ملکی در ایران مکلف به رعایت الزامات رفتاری مشخصی هستند، که در آیین نامه اخلاقی، آیین نامه های اداری و مواد قانونی مشخص شده اند. ماده ۲۵ قانون خدمات کشوری تأکید می کند که کارمندان منشور اخلاقی را امضا و به آن پای بند باشند. منشور متذکره شامل اصولی چون صداقت، احترام به مراجعان، رازداری، حفاظت از بیت المال، و خدمت بی طرفانه است (قانون مدیریت خدمات کشوری، ۱۳۸۶: ماده ۲۵)؛ همچنین، انضباط اداری، دقت در انجام وظایف، حفظ سلامت

محیط کاری، و پرهیز از رفتارهای مغایر با شأن اداره، ازجمله الزامات رفتاری در محیط سازمانی هستند. این موارد در بخش‌نامه‌های رسمی سازمان امور اداری و آیین‌نامه‌های داخلی نهادها نیز به تفصیل آمده‌اند (کریمی، واعظی، و فقیه حبیبی، ۱۴۰۰).

۶-۳. نظام نظارت و ضمانت اجرا

نظارت مستمر و اعمال ضمانت اجرا، از ارکان اصلی در تحقق مکلفیت‌های کارکنان به‌شمار می‌آیند. طبق مواد ۹۱ و ۹۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، نظام بازرسی اداری با هدف پیش‌گیری از فساد، تضمین شفافیت و ارزیابی عمل کرد کارکنان طراحی شده است (قانون مدیریت خدمات کشوری، ۱۳۸۶: مواد ۹۱-۹۲). در صورت تخلف کارکنان از اصول قانونی یا الزامات رفتاری، ابزارهایی مانند تذکر کتبی، توبیخ، کسر حقوق، تعلیق، انتقال، و اخراج از خدمت قابل اجرا هستند. اجرای این ضمانت‌اجراها توسط واحدهای بازرسی، هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، و گاهی دیوان عدالت اداری صورت می‌گیرد. مطالعات جدید بیان‌گر این است که موجودیت نظام نظارت فعال، ضمن ارتقای مؤثریت اداری، موجب افزایش مثریت و کاهش هزینه‌های ناشی از ناکارآمدی می‌شود.

۷. مقایسه تطبیقی نظام حقوقی کارکنان خدمات ملکی در افغانستان و ایران

۷-۱. شباهت‌ها در حقوق کارکنان

الف. استخدام براساس رقابت آزاد

هر دو کشور اصل شایسته‌سالاری و رقابت آزاد را در فرایند استخدام مدنظر قرار داده‌اند. در افغانستان، ماده ۲ قانون کارکنان خدمات ملکی صراحت دارد، که جذب کارمندان باید از طریق رقابت آزاد و براساس اهلیت و شایسته‌گی انجام شود تا فرصت مساوی برای تمام افراد واجد شرایط فراهم گردیده و شایسته‌ترین‌ها نیز استخدام گردند (قانون کارکنان خدمات ملکی افغانستان، ۱۳۸۷: ماده ۲). در ایران نیز، ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری تأکید دارد تا کارمندان اداری از طریق امتحان رقابت در دستگاه‌های اجرایی دولت جذب گردند (قانون مدیریت خدمات کشوری، ۱۳۸۶: ماده ۴۱).

ب. پرداخت حقوق و مزایا

در هر دو کشور، معاشات و امتیازات مالی کارمندان براساس قوانین رسمی و شفاف تعیین می‌شود. در افغانستان، ماده ۱۷ قانون خدمات ملکی به تفصیل به ارقام حقوقی اشاره دارد. در ایران نیز، فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری به نظام پرداخت کارکنان و ساختار مزایا اختصاص یافته است (قانون کارکنان خدمات ملکی افغانستان، ۱۳۸۷) و (قانون مدیریت خدمات کشوری، ۱۳۸۶).

پ. رخصتی‌ها

حق رخصتی‌های سالانہ، مریضی، و مرخصی زایمان در هر دو کشور تضمین شده است. ماده ۶۲ قانون خدمات ملکی افغانستان، و ماده ۸۴ قانون خدمات کشوری ایران، انواع رخصتی‌ها و نحوه استفاده از آن‌ها را مشخص کرده‌اند (قانون کارکنان خدمات ملکی افغانستان، ۱۳۸۷) و (قانون مدیریت خدمات کشوری، ۱۳۸۶).

۷-۲. تفاوت‌ها در حقوق کارکنان

الف. نظام پرداخت

در کشور ایران، نظام پرداخت حقوق و امتیازات مالی، مبتنی بر ارزش‌یابی عوامل شغل و شاغل بوده و توسط شورای حقوق و دست‌مزد مدیریت می‌شود (hryar.com, 1403)؛ در مقابل، کشور افغانستان از سیستم طبقه‌بندی بست‌ها و سیستم قدم (افزایش امتیازات مالی در داخل یک بست) برای تعیین حقوق استفاده می‌کند که انعطاف‌پذیری کم‌تری دارد (UNDP, 2022).

ب. نظام بازنشسته‌گی و تأمین اجتماعی

ایران دارای نظام جامع بازنشسته‌گی و خدمات صحتی (بیمه‌های صحتی) برای کارکنان دولت است، که تحت نظارت سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشسته‌گی کشوری اداره می‌شود. در افغانستان، اگرچه حقوق تقاعد پیش‌بینی شده بود، اما اخیراً حقوق تقاعد ملغی گردیده؛ هم‌چنین ساختار تأمین اجتماعی هنوز ناقص و در حال توسعه است (ILO, 2022).

۷-۳. شباهت‌ها در مکلفیت‌ها

الف. تبعیت از قوانین

در هر دو کشور (افغانستان و ایران)، اطاعت از قوانین و مقررات اداری جزو وظایف اساسی کارمندان ادارات دولتی است. ماده ۲ قانون خدمات ملکی افغانستان و ماده ۹۶ قانون خدمات کشوری ایران این الزام را به‌صورت کل تشریح کرده‌اند (قانون کارکنان خدمات ملکی، ۱۳۸۷؛ قانون مدیریت خدمات کشوری، ۱۳۸۶).

ب. حفظ اسرار و وظیفه‌وی

کارمندان در هر دو نظام، مکلف به رازداری و حفظ اطلاعات محرمانه اداری هستند. این اصل در ماده ۲ قانون خدمات ملکی افغانستان و ماده ۹۱ قانون مدیریت خدمات کشوری ایران آمده است (دانش، ۱۳۹۴؛ مؤتمنی، ۱۳۹۰).

۷-۴. تفاوت‌ها در مکلفیت‌ها

الف. سازوکارهای نظارت

در ایران، نظام نظارتی از طریق سازمان بازرسی کل کشور، دیوان عدالت اداری، و سامانه‌های الکترونیکی ارزیابی عمل‌کرد انجام می‌گیرد؛ اما در افغانستان، نظارت توسط اداره اصلاحات اداری و خدمات ملکی، ریاست تفتیش اداره امور و ریاست تعقیب فرامین و احکام صورت می‌گیرد.

ب. رسیده‌گی به تخلفات

کشور ایران دارای نهاد مستقل قضایی به نام دیوان عدالت اداری برای رسیده‌گی به شکایات کارکنان است. در افغانستان، این وظیفه بر عهده اداره اصلاحات اداری و خدمات ملکی گذاشته شده، که در عین داشتن اختیارات اجرایی، از پشتوانه قضایی قوی برخوردار نیست (IARCSC, 2023).

۷-۵. تحلیل تطبیقی؛ نقاط قوت و ضعف

الف. نقاط قوت نظام اداری ایران

- ساختار قانونی منسجم و مدون؛
- موجودیت نهادهای نظارتی مستقل همچون دیوان عدالت اداری؛
- استفاده از فناوری‌های نوین برای ارزیابی عمل‌کرد.

ب. نقاط ضعف نظام اداری ایران

- پیچیده‌گی بروکراسی و کندی در برخی فرایندها؛
- نیاز به به‌روزرسانی مستمر قوانین مطابق با تغییرات اجتماعی.

پ. نقاط قوت نظام اداری افغانستان

- استخدام براساس رقابت آزاد و شایسته‌سالاری؛
- تلاش برای اصلاحات و ساده‌سازی ساختارهای اداری.

ج. نقاط ضعف نظام اداری افغانستان

- ضعف در منابع مالی و انسانی برای اجرای کامل قوانین؛
- عدم استفاده از تکنالوژی‌های مدرن نظارتی قوی و مستقل.

۸. چالش‌ها و پیش‌نہادها

۸-۱. چالش‌های اجرایی و حقوقی در افغانستان

الف. ساختار متمرکز اداری

ساختار اداری افغانستان از سال‌های پسین متمرکز بوده و بیش‌تر اختیارات تصمیم‌گیری در مرکز (کابل) تجمیع شده‌اند. این تمرکز منجر به کاهش استقلالیت اداری و کارایی نهادهای محلی شده، هم‌چنان پاسخ‌گویی در سطح مناطق دور افتاده را با چالش روبه‌رو کرده است (Aop, 2024).

ب. ضعف در اجرای قوانین و مقررات

اگرچه قوانین خدمات ملکی در افغانستان به‌روز شده‌اند، اما اجرای عملی آن‌ها در برخی موارد با ضعف اندکی مواجه است. نبود هماهنگی بین نهادهای ذی‌ربط، کم‌بود منابع مالی، و کم‌بود نیروهای متخصص از موانع اصلی در پیاده‌سازی مؤثر قوانین هستند (UNDP, 2022).

۸-۲. چالش‌های اجرایی و حقوقی در ایران

الف. پیچیدگی مقررات

تعدد قوانین و آیین‌نامه‌ها و گاه تعارض میان آن‌ها، فرایندهای اجرایی را با دشواری‌هایی روبه‌رو کرده است. بسیاری از کارکنان با چالش سردرگمی در درک و اجرای مقررات مواجه هستند، که این امر باعث کاهش بهره‌وری در دستگاه‌های خدمات ملکی کشور می‌شود (Malr.ir, 2023).

ب. ضعف در نظام نظارت و ارزیابی عمل‌کرد

نظام نظارتی در برخی دستگاه‌ها هنوز به‌صورت سنتی عمل می‌کند. نبود سیستم‌های جامع ارزیابی عمل‌کرد، مانع شناسایی دقیق نقاط قوت و ضعف کارکنان شده و امکان پاداش‌دهی یا بازخواست مؤثر را محدود کرده است (Hashemi & Karimi, 2023).

پ. مقاومت در برابر تغییر

اجرای اصلاحات اداری در ایران با مقاومت برخی گروه‌های مرکزی و اداری مواجه است. این مقاومت ناشی از منافع تثبیت‌شده، نگرانی از کاهش قدرت مرکزی، و عدم انگیزه برای نوآوری است (Razini et al., 2024).

۸-۳. تجربه‌های موفق سایر کشورها و قابلیت الگوگیری

الف. سنگاپور

سنگاپور با تکیه بر شایسته‌سالاری، شفافیت، و فناوری اطلاعات، یکی از کارآمدترین نظام‌های خدمات ملکی را در سطح منطقه و جهان ایجاد کرده است. سیستم‌های دقیق ارزیابی عمل‌کرد و

آموزش مستمر کارمندان اداری، ازجمله عوامل کلیدی موفقیت این کشور هستند (World Bank, 2024).

ب. کره جنوبی

کره جنوبی با تمرکز بر انکشاف مهارت‌های منابع انسانی و توسعه ساختارهای اداری، موفق شده نظام اداری انعطاف‌پذیر و پاسخ‌گو ایجاد کند. این کشور با آموزش تخصصی، ایجاد فرهنگ پاسخ‌گویی، و بهره‌گیری از تکنالوژی دیجیتالی، عمل‌کرد اداره‌ها را به‌طور چشم‌گیری بهبود داده است (OECD, 2021).

پ. مالزی

مالزی از طریق ایجاد مراکز آموزش تخصصی، ارزیابی دوره‌یی عمل‌کرد کارمندان اداری، و توسعه مهارت‌های نرم و مدیریتی توانسته سطح ارائه خدمات عمومی را ارتقا دهد. ادغام نظام ارزیابی با انگیزش کارکنان، تجربه‌یی ارزش‌مند برای کشورهای در حال توسعه محسوب می‌شود (Hun, 2019).

۸-۲. پیش‌نهادهای اصلاحی برای نظام خدمات ملکی افغانستان

۱. تفویض بعضی از صلاحیت‌های اداری برای اداره‌های خدمات ملکی در سطح ولایات و ولسوالی‌ها، تقویت اداره‌های محلی با تفویض اختیارات مالی، همراه با منابع بشری کافی، می‌تواند سطح خدمات و پاسخ‌گویی را بهبود بخشد؛
۲. اصلاح ساختار قانونی و ساده‌سازی قواعد و مقررات، بازنگری در قوانین پیچیده و ایجاد طرزالعمل‌های اجرایی روشن، اجرای قواعد را تسهیل می‌کند و مانع سردرگمی می‌شود؛
۳. مبارزه ساختاری با فساد اداری از طریق ایجاد نهادهای مستقل نظارتی، پیاده‌سازی سیستم‌های گزارش‌دهی الکترونیکی و شفاف‌سازی فرایندهای استخدام ازجمله اقدامات ضروری‌اند؛
۴. توسعه مهارت‌های انسانی برگزاری دوره‌های آموزشی مداوم، طراحی برنامه‌های ارتقای مهارت‌های اداری و تخصصی، فراهم‌سازی زمینه‌های ارتقای سطح تحصیلی، و ایجاد مشوق‌های انگیزشی می‌تواند باعث مثمریت در اداره شود؛
۵. کاربرد تکنالوژی، استفاده از تکنالوژی‌های هوش‌مند در روندهای استخدامی، ارزیابی، حضور و غیاب، و پاسخ‌گویی به‌موقع شکایات، ضمن افزایش شفافیت، فساد اداری را کاهش می‌دهد.

۹. مناقشه

یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که هرچند نظام‌های حقوقی افغانستان و ایران در اصول کلی استخدام، حقوق مالی و مکلفیت‌های اخلاقی کارکنان خدمات ملکی شباهت‌هایی دارند، اما تفاوت‌های ساختاری در نظام پرداخت، تقاعد و سازوکارهای نظارت، تأثیر به‌سزایی در میزان اثربخشی آن‌ها دارد. این یافته با نتایج تحقیقات داخلی در هر دو کشور هم‌هنگ است. برای مثال، رستمی (۱۴۰۰) در تحلیل نظام پرداخت در ایران به پیچیده‌گی مقررات و چالش‌های عدالت در پرداخت اشاره کرده است؛ در حالی که گزارش (UNDP (2022 درباره خدمات ملکی افغانستان، تمرکز را بر ضعف اجرایی و کم‌بود منابع نهاده است.

باین‌حال، تحقیق حاضر فراتر از تحقیقات قبلی، به‌صورت مقایسه تطبیقی دو نظام حقوقی هم‌فرهنگ پرداخته و ضمن استخراج شباهت‌ها و تفاوت‌ها، راه کارهای اجرایی و پیش‌نهادی برای بهبود ساختار افغانستان ارائه داده است؛ موضوعی که در تحقیقات پیشین به‌صورت مستقل مورد توجه قرار گرفته، ولی کم‌تر در قالب یک چهارچوب تطبیقی بررسی شده است.

ازسوی دیگر، محدودیت تحقیق در استفاده از داده‌های تجربی میدانی و اتکای صرف به منابع کتابخانه‌یی و اسنادی، دامنه تحلیل‌های آماری و ارزیابی اثربخشی قوانین را محدود ساخته است. در عین حال، روی‌کرد تطبیقی و تحلیل ساختار حقوقی براساس متون معتبر، نقطه قوت این تحقیق به شمار می‌رود، که می‌تواند مبنای مطالعات آینده و تصمیم‌سازی‌های نهادهای اجرایی قرار گیرد.

۱۰. نتیجه‌گیری

یافته‌های به‌دست‌آمده نشان می‌دهند که هر دو کشور از چهارچوب قانونی نسبتاً منسجمی برای تعیین حقوق و مسؤولیت‌های کارکنان خدمات ملکی برخوردارند. در پاسخ به اولین پرسش تحقیق، مشخص شد که در هر دو کشور، حقوق کارمندان اداری شامل موارد مالی، شغلی، رفاهی و آموزشی است، که در قوانین مشخصی مانند قانون مدیریت خدمات کشوری در ایران و قانون کارکنان خدمات ملکی در افغانستان پیش‌بینی شده‌اند. با این حال، تفاوت‌هایی نیز در نحوه پرداخت، ساختار تأمین اجتماعی و میزان شفافیت وجود دارد. در پاسخ به پرسش دوم، یافته‌ها بیان‌گر آن است که مکلفیت‌های کارمندان اداری نیز در هر دو نظام مبتنی بر اصول اخلاقی، انضباطی و سازمانی تعریف شده‌اند. رعایت قوانین، حفظ اسرار اداری و تابعیت از سلسله‌مراتب اداری از الزامات مشترک است، اما سطح اجرای نظارت و ضمانت اجرا در دو کشور متفاوت است. پرسش سوم تحقیق، ناظر بر چالش‌ها و فرصت‌های اصلاحی در دو کشور بود. در افغانستان، ضعف در اجرای قوانین و تمرکزگرایی از

چالش‌های اصلی هستند. در ایران، پیچیده‌گی مقررات و مقاومت ساختاری در برابر تغییر، مانع اصلاحات مؤثر شده‌اند.

در نهایت، براساس بررسی‌های انجام‌شده، روشن شد که اصلاحات مؤثر در نظام خدمات ملکی نیازمند تقویت نهادهای نظارتی، توسعه مهارت‌های اداری و تخصصی منابع انسانی، و استفاده از تجارب موفق کشورهای چون سنگاپور و مالیزی است. از آنجایی که کشورهای متذکره اسلامی و آسیایی می‌باشند، بناءً این تجربیات می‌توانند مبنایی برای ارتقای ساختار اداری و افزایش کارآمدی در هر دو کشور باشند.

ORCID

Abdullah Hossieni



<https://orcid.org/0009-0007-4543-0708>

ارجاع به این مقاله (APA):

. حسینی، عبدالله. (۱۴۰۴). «مطالعه تطبیقی حقوق و مکلفیت‌های کارکنان خدمات ملکی در قوانین افغانستان و ایران». فصل‌نامه علمی - پژوهشی غالب. ۱۴(۳). ۱۸۹ - ۲۱۰.
<https://doi.org/10.58342/ghalibqj.V.14.I.3.9>

To Cite this Article (APA):

. Hossieni, Abdullah. (2025). "Comparative Analysis of Civil Service Employees' Rights and Duties in Afghanistan and Iran". *Ghalib Journal*. 14(3). 189-210.
<https://doi.org/10.58342/ghalibqj.V.14.I.3.9>

سرچشمه‌ها

۱. اسماعیلی، محمد؛ نجابت‌خواه، مرتضی؛ گرجی ازندریانی، علی اکبر. (۱۴۰۴). «آسیب‌شناسی نظام پرداخت حقوق و مزایا از منظر عدالت استخدامی». فصل‌نامه علمی پژوهشی نوین حقوق اداری. ۷(۲۲). ۲۲۵-۲۵۲.
https://www.malr.ir/article_714261.html
۲. دانش، سرور. (۱۳۹۴). حقوق اداری افغانستان. کابل: انتشارات دانش‌گاه ابن سینا.
۳. رحیمی، سالار. (۱۳۹۵). اداره عامه افغانستان. هرات: قدس.
۴. زوایتگرد، کنارت؛ کوتس، هاین. (۱۳۹۳). درآمدی بر حقوق تطبیقی. ترجمه یاس نوعی محمد نوعی. تهران: مجد.

۵. طباطبائی مؤتمنی، منوچهر. (۱۳۹۰). **حقوق اداری**. تهران: سازمان چاپ و انتشارات، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۶. **قانون کار کنان خدمات ملکی افغانستان**. (۱۳۹۶). افغانستان: مصوب شورای ملی افغانستان.
۷. **قانون مدیریت خدمات کشوری**. (۱۳۸۶). ایران: مصوب مجلس شورای اسلامی.
۸. کریمی، محمود؛ واعظی، سیدمجتبی؛ فقیه حبیبی، علی. (۱۴۰۰). «**ظرفیت‌ها و الگوهای قابل اجرا در نظام اداری ایران به منظور کاربست الگوی مدیریت دولتی نوین**». حقوق اداری. ۲۹: ۱۹۵-۲۱۸. <https://qjal.smtc.ac.ir/article-1-939-fa.html>
۹. محمدی تمکی، عبدالعلی. (۱۳۹۰). **حقوق اداری افغانستان**. تهران: عرفان.
۱۰. **مقرره طرز سلوک مأمورین خدمات ملکی**. (۱۳۸۵). ایران: مصوب شورای ویزان.
۱۱. هداوند، مهدی. (۱۳۹۶). **حقوق اداری تطبیقی**. تهران: سمت.
۱۲. همتی، مجتبی. (۱۴۰۱). «**قلمرو شمول و استثنائات قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون کار: چالش‌ها و راهکارها**». فصل‌نامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری. ۴(۱۱). ۲۴۳-۲۷۴. <https://doi.org/10.22034/mral.2022.539410.1193>
۱۳. هیئت وزیران. (۱۴۰۲). «**آیین‌نامه ارتقای اخلاق حرفه‌ای در نظام اداری**». (تصویب‌نامه شماره ۳۳۶۵۴۱/ت۳۶۵۴۱-هـ مورخ ۱۴۰۲/۱۲/۲۱). ایران: سازمان اداری و استخدامی کشور.
- <https://shenasname.ir/salamat/60800-آیین‌نامه-ارتقای-اخلاق-حرفه‌ای>
14. United Nations Development Programme Afghanistan. (2022). *Capacity building in the civil service sector*. United Nations Development Programme. <https://www.undp.org/afghanistan>
15. International Labour Organization. (2022). *Employment in Afghanistan in 2022: Labour market changes post-August 2021*. Geneva: International Labour Organization. [PDF file]
16. Independent Administrative Reform and Civil Service Commission, Islamic Republic of Afghanistan. (2023). *Annual report: Achievements and challenges*. Kabul: Independent Administrative Reform and Civil Service Commission. <https://www.developmentaid.org/donors/view/147711/independent-adminitrative-reform-and-civil-service-comission-afghanistan>
17. Ministry of Labour and Social Affairs, Islamic Republic of Afghanistan. (2023). *Strategic plan for social protection and workforce development*. Kabul: Ministry of Labour and Social Affairs. <https://aop.gov.af/en>
18. Zubair Rased. (2023, January 5). *Civil service reforms in Afghanistan: A study of Independent Administrative Reform and Civil Service Commission (IARCSC) since 2017* [Working paper]. SSRN. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4316057
19. Administrative Office of the President, Islamic Emirate of Afghanistan. (n.d.). *Official website*. Retrieved September 12, 2025, from <https://aop.gov.af/en>
20. Supreme Audit Office of Afghanistan. (n.d.). *Organization profile*. Retrieved September 12, 2025, from <https://www.devex.com/organizations/supreme-audit-office-of-afghanistan-133047>

21. Seyed Siامي Namini. (2020). *The new public management: Administrative reform in Iran*. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3534437>
22. Ahmad Razini, Mohammad Dehghani, & Neda Vahidi. (2024). *Structural resistance to administrative reform in Iran*. *Journal of Iranian Public Policy*, 12(1), 35–52. https://jmr.usb.ac.ir/article_3507.html
23. United Nations Development Programme. (2022). *Civil service salary structure in fragile states: The case of Afghanistan*. United Nations Development Programme. <https://www.undp.org/afghanistan>
24. International Labour Organization. (2022, January). *Employment prospects in Afghanistan: A rapid impact assessment (ILO Brief)*. Geneva: International Labour Organization. <https://www.ilo.org/media/7886/download>
25. Independent Administrative Reform and Civil Service Commission, Islamic Republic of Afghanistan. (2023). *Monitoring report on civil service reforms*. Kabul: Independent Administrative Reform and Civil Service Commission. <https://www.developmentaid.org/donors/view/147711/independent-adminitrative-reform-and-civil-service-comission-afghanistan>
26. Administrative Office of the President, Islamic Emirate of Afghanistan. (2024). *The challenges of decentralization in Afghanistan*. <https://www.aopnews.com/taliban/the-challenges-of-decentralization-in-afghanistan/>
27. The World Bank. (2024). *Singapore's civil service: A model for efficiency and integrity*. <https://www.worldbank.org/en/country/singapore/overview>
28. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Public employment and management in South Korea: Reform strategies*. Paris: OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/08/the-2018-2021-working-time-reform-in-korea-a-preliminary-assessment_6d52ea72/0e828066-en.pdf
29. Min Thant Han. (2019, August). *Analysing the effectiveness of civil service training course: A case study on Central Institute of Civil Service of Myanmar Union Civil Service Board* [PDF]. [Local file]

References

1. Esmaeili, Mohammad, Najabatkhah, Morteza, & Gorji Azandriyani, Ali Akbar. (2025). *Pathology of the salary and benefits system from the perspective of employment justice*. *Scientific-Research Journal of New Studies in Administrative Law*, 7(22), 225–252. https://www.malr.ir/article_714261.html [In Persian]
 2. Danish, Sarwar. (2015). *Administrative law of Afghanistan*. Kabul: Ibn Sina University Publications. [In Persian]
 3. Rahimi, Salar. (2016). *Public administration of Afghanistan*. Herat: Quds. [In Persian]
 4. Zwaytgard, Konrad, & Kutz, Heine. (2014). *Introduction to comparative law* (Elias Noei Mohammad Noei, Trans.). Tehran: Majd. [In Persian]
 5. Tabatabaei Motameni, Manouchehr. (2011). *Administrative law*. Tehran: Printing and Publishing Organization, Ministry of Culture and Islamic Guidance. [In Persian]
 6. Labor Law of Civil Service of Afghanistan. (2017). *Afghanistan: Approved by the National Assembly of Afghanistan*. [In Persian]
 7. Civil Service Management Law. (2007). Iran: Approved by the Islamic Consultative Assembly. [In Persian]
 8. Karimi, Mahmoud, Vaezi, Seyed Mojtaba, & Faqih Habibi, Ali. (2021). *Capacities and implementable patterns in Iran's administrative system for applying the new public management model*. *Administrative Law*, 9(29), 195–218. <https://qjal.smtc.ac.ir/article-1-939-fa.html> [In Persian]
-

9. Mohammadi Tamaki, Abdul Ali. (2011). *Administrative law of Afghanistan*. Tehran: Erfan. [In Persian]
10. Regulation on the Conduct of Civil Service Officers. (2006). Iran: Approved by the Council of Ministers. [In Persian]
11. Hedavand, Mehdi. (2017). *Comparative administrative law*. Tehran: SAMT. [In Persian]
12. Hemmati, Mojtaba. (2022). *Scope and exceptions of the Civil Service Management Law and Labor Law: Challenges and solutions*. *Scientific-Research Journal of New Studies in Administrative Law*, 4(11), 243–274. <https://doi.org/10.22034/mral.2022.539410.1193> [In Persian]
13. Council of Ministers. (2023). *Regulation on promoting professional ethics in the administrative system* (Approval No. 236541/T61065, dated March 11, 2023). Iran: Administrative and Recruitment Organization. <https://shenasname.ir/salamat/60800>—آیین نامہ ارتقای اخلاق حرفہ ای [In Persian]
14. United Nations Development Programme Afghanistan. (2022). *Capacity building in the civil service sector*. United Nations Development Programme. <https://www.undp.org/afghanistan>
15. International Labour Organization. (2022). *Employment in Afghanistan in 2022: Labour market changes post-August 2021*. Geneva: International Labour Organization. [PDF file]
16. Independent Administrative Reform and Civil Service Commission, Islamic Republic of Afghanistan. (2023). *Annual report: Achievements and challenges*. Kabul: Independent Administrative Reform and Civil Service Commission. <https://www.developmentaid.org/donors/view/147711/independent-adminitrative-reform-and-civil-service-comission-afghanistan>
17. Ministry of Labour and Social Affairs, Islamic Republic of Afghanistan. (2023). *Strategic plan for social protection and workforce development*. Kabul: Ministry of Labour and Social Affairs. <https://aop.gov.af/en>
18. Zubair Rased. (2023, January 5). *Civil service reforms in Afghanistan: A study of Independent Administrative Reform and Civil Service Commission (IARCSC) since 2017* [Working paper]. SSRN. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4316057
19. Administrative Office of the President, Islamic Emirate of Afghanistan. (n.d.). *Official website*. Retrieved September 12, 2025, from <https://aop.gov.af/en>
20. Supreme Audit Office of Afghanistan. (n.d.). *Organization profile*. Retrieved September 12, 2025, from <https://www.devex.com/organizations/supreme-audit-office-of-afghanistan-133047>
21. Seyed Siami Namini. (2020). *The new public management: Administrative reform in Iran*. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3534437>
22. Ahmad Razini, Mohammad Dehghani, & Neda Vahidi. (2024). *Structural resistance to administrative reform in Iran*. *Journal of Iranian Public Policy*, 12(1), 35–52. https://jmr.usb.ac.ir/article_3507.html
23. United Nations Development Programme. (2022). *Civil service salary structure in fragile states: The case of Afghanistan*. United Nations Development Programme. <https://www.undp.org/afghanistan>
24. International Labour Organization. (2022, January). *Employment prospects in Afghanistan: A rapid impact assessment (ILO Brief)*. Geneva: International Labour Organization. <https://www.ilo.org/media/7886/download>
25. Independent Administrative Reform and Civil Service Commission, Islamic Republic of Afghanistan. (2023). *Monitoring report on civil service reforms*. Kabul: Independent Administrative Reform and Civil Service Commission. <https://www.developmentaid.org/donors/view/147711/independent-adminitrative-reform-and-civil-service-comission-afghanistan>
26. Administrative Office of the President, Islamic Emirate of Afghanistan. (2024). *The challenges of decentralization in Afghanistan*. <https://www.aopnews.com/taliban/the-challenges-of-decentralization-in-afghanistan/>

27. The World Bank. (2024). *Singapore's civil service: A model for efficiency and integrity*. <https://www.worldbank.org/en/country/singapore/overview>
 28. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Public employment and management in South Korea: Reform strategies*. Paris: OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/08/the-2018-2021-working-time-reform-in-korea-a-preliminary-assessment_6d52ea72/0e828066-en.pdf
 29. Min Thant Han. (2019, August). *Analysing the effectiveness of civil service training course: A case study on Central Institute of Civil Service of Myanmar Union Civil Service Board* [PDF]. [Local file]
-
-