أبل يسأل وزير التربية عن ضوابط صرف بدل التوجيه في قطاع التعليم الخاص

خليل ابل

وجه النائب د.خليل أبل سؤالًا إلى وزير التربية وزير التعليم العالي د.حامد العازمي عن شروط وضوابط صرف بدل التوجيه في قطاع التعليم الخاص.

ونص السؤال على ما يلي:

بشأن آلية القبول والتوظيف في الإدارة العامة للتعليم الخاص في وزارة التربية، وآلية صرف بدل توجيه.

يرجى إفادتي وتزويدي بالآتي:

(1) نسخة من لائحة القبول والتعيين في الوظائف في الإدارة العامة للتعليم الخاص – قطاع التعليم الخاص والنوعي – في وزارة التربية، مع بيان آلية الإعلان عن الوظائف والمقابلات والاختبارات والقبول والتعيين.

(1) ما شروط وضوابط صرف بدل التوجيه؟ مع بيان أسباب عدم صرف البدل لجميع رؤساء الأقسام وأصحاب المناصب الإشرافية، وصرفه لعدد معين فقط؟

لجنة تنمية الموارد البشرية تطالب عدد بعض من الجهات الحكومية التعاون وتزويدها بخطط الإحلال وتوظيف الكويتيين

جانب من اجتماع لجنة تنمية الموارد البشرية

دخلت قضية احلال الكويتيين محل الوافدين في الجهات الحكومية والقطاع الخاص مراحلها الاخيرة في مجلس الامة وانهت لجنة تنمية الموارد البشرية اعداد تقريرها الذي اشتمل على عدد من التوصيات

وأوضح التقرير الذي تم رفعه للمجلس شمل بشكل عام عملية الإحلال والتوظيف في الكويت، وتضمن الكثير من الملاحظات و9 توصيات إلى القطاع الهندسي النفطي فيما يخص حملة شهادات البترول، مبينا أن التعاون مع وزير النفط وزير الكهرباء والماء د.خالد الفاضل ساهم في توظيف أكثر من 500 كويتي من حملة الدبلوم بالقطاع النفطي.

وبين أن التقرير يتضمن أيضا أكثر من 14 توصية تتعلق بالتوظيف في الدولة بشكل عام، مشيرا إلى عدم وجود تعاون من قبل غالبية القطاعات الحكومية لأنها لم تزود اللجنة بخططها في شأن التوظيف والإحلال في المرحلة المقبلة، مؤكدا أن التقرير يمكن عرضه خلال الجلسة المقبلة في حال تم إدراجه على جدول الأعمال.

وتمنى أن يكون هذا التقرير ركيزة في المستقبل لخدمة المواطنين والمحافظة على فرصهم الوظيفية، لافتا إلى تأكيد أعضاء اللجنة التركيز على أهمية تفعيل دور القطاع الخاص بهذا الجانب وضرورة وضع القواعد والقوانين التي تحقق للمواطنين الاستقرار الوظيفي وتأهيلهم للمستقبل وحصولهم على المميزات والرواتب المجزية.من جانب آخر، كشف الصالح عن أن اللجنة اطلعت على 41 اقتراحا برغبة متبقية على جدول أعمال اللجنة وتمت الموافقة على أغلبها.

وكان رئيس لجنة التنمية البشرية في مجلس الامة النائب خليل الصالح قد كشف مؤخرا على أن اللجنة اطلعت على 41 اقتراحا برغبة متبقية على جدول أعمال اللجنة وتمت الموافقة على أغلبها. وامس قدم 10 نواب اقتراحين بقانون لتطبيق منع الاختلاط حيث قدم النواب د.عودة الرويعي ود.خليل عبدالله وصلاح خورشيد واحمد الفضل وخالد الشطي اقتراحا لتطبيق منع الاختلاط في الجامعات الحكومية. وقدم النواب اسامة الشاهين ومحمد هايف ومحمد المطير ود.عادل الدمخي وثامر السويط اقتراحا لمنع الاختلاط بالجامعات الحكومية والخاصة.

توصيات اللجنة

انتهت اللجنة في تقريرها للتوصيات التالية:

أولا: فيما يتعلق بقضية التوظيف:

1 – وضع خطة وطنية شاملة لحل مشكلة التوظيف في القطاعين العام والخاص وذلك وفق أصول علمية صحيحة تصدر من جهة أعلى من ديوان الخدمة المدنية ومن وزير الدولة للشؤون الاقتصادية وذلك لإخضاع جميع الجهات السلطة واحدة وإصدار القرارات اللازمة لذلك سواء للقطاع العام أو الخاص، وتلتزم بتنفيذها جميع الجهات المخاطبة في الخطة الشاملة.

2 – تطبيق سياسة رواتب جديدة تهدف إلى توحيد الرواتب وإلغاء الفوارق بينها في جميع الجهات الحكومية وعمل جدول رواتب موحد، وتعديل وتطوير العلاوة السنوية إلى علاوة كفاءة الأداء بنظام جديد، وهذا يتطلب تعديلا وتطويرا في قانون الخدمة المدنية.

3 – توحيد الكوادر المالية بما يحقق مبدأ العدالة والمساواة الذي نص عليه الدستور في جميع قطاعات الدولة، مع الأخذ بالاعتبار أن الفروقات في الرواتب تكون حسب طبيعة العمل وليس مكان العمل.

4 – تعديل الهياكل التنظيمية في جهات العمل الحكومية بما يتحقق معه خلق فرص وظيفية بما يتوافق مع احتياجات العمل.

50تعديل نظام توصيف وتقييم الوظائف وتعديل المسميات الوظيفية بشكل عام بما يتوافق مع الوصف الوظيفي للتخصص والمجالات التي من الممكن العمل بها والجهات وذلك وفق توصيات لجنة يتم تشكيلها من ديوان الخدمة المدنية ومختصين من الجهات التعليمية.

60 تعديل المسميات الوظيفية بشكل خاصة في الوظائف غير المرغوبة والطاردة والسعي نحو تشجيع العمل بها ووضع مزايا مالية لها حسب طبيعة عملها.

7 – تيسير إجراءات التسجيل للوظائف في القطاع الحكومي بنظام الخدمة المدنية المتكامل، وإضافة إمكانية إضافة تحديد رغبات العمل المكتبي أو الميداني...إلخ، وتسجيل المهارات المتوافرة للمتقدم للوظيفة.

8 – إعادة النظر في التخصصات التي لا تتوافر لها احتياجات في سوق العمل في الفترة الحالية وضمها كتخصص مساند أو تجميد بعضها أو كمقررات دراسية بدلا من إلغائها نهائيا، وذلك إلى أن تتوافر الحاجة لها في سوق العمل.

9 – تعديل الهياكل التنظيمية في بعض الجهات المختصة على سبيل المثال الهيئة العامة للبيئة، ووزارة الصحة، ومعهد الأبحاث العلمية لخلق إدارات جديدة وتوفير فرص عمل لبعض التخصصات النادرة التي لا يوجد لها احتياج في سوق العمل في الوقت الحالي على سبيل المثال تخصص نظم المعلومات الجغرافية، وذلك لكي تتم الاستفادة منها وخلق سوق جديدة في المنطقة.

10 – تشكيل لجنة مكونة من ديوان الخدمة المدنية وأكاديميين متخصصين لتعديل المسميات الوظيفية والوصف الوظيفي لها وتحديد مجالات العمل المناسبة أكاديمية، وذلك لكي تتم الاستفادة من هذه التخصصات في المجالات المناسبة التي يمكن استيعابها فيها في سوق العمل.

11 – الاستفادة من الفرص الوظيفية الحقيقية المتوقعة في مشاريع البنية التحتية والمشاريع التنموية الكبرى التي توفر آلاف الوظائف حيث يجب الاستفادة من الطاقات الشبابية والخبرات الوطنية في جميع التخصصات وفي جميع المراحل التعليمية.

12 – إعادة تأهيل الخريجين من التخصصات غير المطلوبة في سوق العمل.

13 –يجب أن تبادر الحكومة بتشكيل لجنة قانونية لتقديم التشريعات اللازمة لحل مشكلة التوظيف من كل النواحي، ولا يترك الأمر للاجتهادات غير المبنية على دراسات علمية.

14 – تفعيل اللجنة الثلاثية في قانون العمل في القطاع الأهلي لمراجعة القانون وقانون دعم العمالة الوطنية وتقديم التشريعات المطلوبة لجذب ودعم العمالة الوطنية للعمل في القطاع الخاص، لضمان الأمان والاستقرار الوظيفي خاصة عند حدوث أي مشكلة اقتصادية أو مالية للقطاع الخاص.

15 – تحسين بيئة العمل في القطاعين العام والخاص.

16 – فتح مجالات جديدة للاستثمار أمام أصحاب المبادرات في مشروعات الصغيرة والمتوسطة.

17 –إلغاء العقود الحكومية التي تعمل على تحويل الوظائف الحكومية إلى القطاع الخاص.

18 – إلغاء الاستثناءات المقدمة من ديوان الخدمة المدنية لتعيين الموظفين غير الكويتيين بدرجة مقبول وجيد في القطاع العام وتطبيق نفس شروط العمل والمعايير عند استخدام العمالة غير الكويتية في الوظائف غير المشمولة بسياسة الإحلال.

19 – تكليف برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة بإعداد دراسة مسحية للفرص الوظيفية في جميع العقود الحكومية على أن تشتمل هذه الدراسة إعداد الفرص الوظيفية المتاحة وأنواعها والمؤهلات المطلوبة لها وذلك لكل عقد ولكل مؤسسة حكومية، وبناء على هذه الدراسة تضع الدولة خطة لتكوين هذه الوظائف تدريجيا خلال ثلاث سنوات، وتلزم بها الجهات الحكومية والشركات المتعاقدة معها في جميع العقود الجديدة.

20 – تقوم الدولة من خلال ديوان الخدمة المدنية بإنشاء موقع إلكتروني وقسم الإدارة الموقع فنيا لنشر جميع إعلانات التوظيف أيا كان مستواها ونوعيتها في الوزارات والمؤسسات والهيئات والشركات العامة كافة، يكون النشر في الموقع الإلكتروني هو الملزم قانونا أمام الجهات القضائية عند الحاجة لإثبات الإعلان، يجب توثيق تاريخ تسلم الإعلان من الجهات الحكومية بأشكالها كافة من وزارات ومؤسسات وهيئات وشركات حكومية مع توثيق تاريخ نشره على الموقع الإلكتروني وتاريخ رفعه من الموقع الإلكتروني، ينشر في وسائل الإعلام كافة المعلومات عن البدء في تشغيل الموقع الإلكتروني الإعلانات التوظيف في أجهزة الدولة ومؤسساتها وهيئاتها وشركاتها كافة ليكون المواطنون على علم به.

21 – الاستفادة من تجارب الدول الشقيقة في تطبيق سياسة الإحلال.

ثانيا: فيما يتعلق بتوظيف مهندسي البترول وحملة الشهادات:

1 – إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية في القطاع النفطي، وتكويت القطاع 100% عبر حصر الوظائف التخصصية النادرة للاستفادة من الطاقات الشبابية والكوادر الوطنية.

2 – وضع برامج تعليمية وتدريبية تؤهل الشباب الكويتي الطموح لشغل الوظائف التخصصية.

3–رفع نسبة التكويت بالشركات والمقاولين المتعاقدين مع الشركات النفطية لتصل إلى (70%).

4 – التوسع في الصناعات النفطية ما يساهم في رفع إيرادات الدولة وتوفير فرص عمل حقيقية للشباب الكويتي.

5 – الربط المباشر بين الجهات التعليمية وسوق العمل لسد الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.

6 – تعيين خريجي هندسة البترول في القطاع النفطي بشكل مباشر، حيث لا يوجد لهم مكان آخر يناسب تخصصهم غير القطاع النفطي.

7 – عمل اللازم لاحتواء أعداد الطلبة المتوقع تخرجهم في تخصص هندسة البترول ممن التحقوا بالدراسة حاليا ومتوقع تخرجهم خلال الخمس سنوات المقبلة.

8 – تحديد احتياجات القطاع النفطي من التخصصات المختلفة مع الجهات التعليمية مسبقا، بحيث يتم القبول قبل الالتحاق بالتخصص أسوة بالتنسيق المعمول به التخصص تشغيل المصافي مع شركة البترول الوطنية الكويتية وكلية التمريض مع شركة نفط الكويت في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

9 – توفير الفرص الوظيفية في الشركات والمصافي التابعة للكويت في الخارج (بصفة انتداب) من مؤسسة البترول الكويتية، وذلك لاستفادة من الخبرات المختلفة والتكنولوجيا المختلفة.

البابطين يسأل وزير الإعلام عن سبب تأخر صرف مكافآت ومستحقات العاملين في الوزارة

رياض عواد

عبدالوهاب البابطين

وجه النائب عبد الوهاب البابطين سؤالًا إلى وزير الإعلام وزير الدولة لشؤون الشباب محمد الجبري عن أسباب تأخير صرف مكافآت ومستحقات العاملين في وزارة الإعلام ومن خارجها.

ونص السؤال على ما يلي:

نمى إلى علمي تأخر صرف المكافآت والمستحقات الخاصة بالموظفين العاملين في وزارة الإعلام ومن خارجها نظير أعمال كلفوا بها من إداراتهم المختلفة في قطاعات الوزارة.

لذا يرجى إفادتي بالآتي:

(1) ما أسباب تأخير صرف مكافآت ومستحقات العاملين من خارج الوزارة منذ أكتوبر؟

– ما أسباب تأخير صرف مكافآت ومستحقات موظفي الوزارة منذ يناير؟

– ما أسباب المماطلة في صرف مكافآت ومستحقات الموظفين الذين شاركوا في تغطية بعض المناسبات مثل الانتخابات والأعياد الوطنية والطوارئ وتحديدًا تداعيات الأمطار الأخيرة التي شهدتها البلاد؟

الشاهين يسأل وزيرة «الشؤون الاقتصادية» عن تطوير صفحة البيانات المتكاملة في ديوان الخدمة

اسامه الشاهين

وجه النائب أسامة الشاهين سؤالًا إلى وزير الدولة للشؤون الاقتصادية مريم العقيل عن الإجراءات التي اتخذها ديوان الخدمة المدنية لتطوير وتشغيل صفحة (البيانات المتكاملة) الخاصة بالموظفين العموميين.

ونص السؤال على ما يلي:

وفر ديوان الخدمة المدنية عبر صفحته الإلكترونية البيانات الخاصة بموظفي الدولة الراغبين في الاطلاع على بياناتهم الوظيفية، إلا أن هذه الصفحة متعطلة منذ أكثر من (6) أشهر لأسباب تطوير النظم المتكاملة، ما يسبب مشكلة لدى الموظفين.

لذا يرجى إفادتي وتزويدي بالآتي:

(1) ما أسباب تعطل نظام (البيانات المتكاملة) الخاص بالموظفين العموميين؟

– ما الإجراءات التي اتخذها ديوان الخدمة المدنية لتطوير وتشغيل صفحة (البيانات المتكاملة) الخاصة بالموظفين العموميين؟

(3) متى موعد إعادة تشغيل صفحة بيانات الموظفين العموميين التي حددها مسؤولو تطوير النظم المتكاملة

الفضل: أنا ضد الإبقاء على قانون منع الاختلاط ووافقت على بقائه في قانون الجامعات الحكومية على مضض

قال النائب أحمد نبيل الفضل أنه فوجئ بوجود اسمي ضمن الموقعين على اقتراح بقانون يقضي بضمان منع الإختلاط بالجامعات الحكومية والهيئة العامة للتعليم التطبيقي وبالتأكيد هذا الاقتراح يخالف توجهنا من هذه القضية

وتابع الفضل : واود أن أنوه الى ان التوقيع تم بالخطأ ضمن جملة من التوقيعات على مقترحات عدة خلال اجتماع مكتب المجلس اليوم مع ذات المجموعة النيابية وجاري العمل على سحب أسمي من التوقيع .

واوضح الفضل انه ضد الابقاء على القانون 1996 بشأن منع الاختلاط وقد وافقت على بقاءه في قانون الجامعات الحكومية على مضض حتى يمر القانون فكيف اتقدم بمثل هذا الاقتراح...بالتأكيد هذا خطأ جاري العمل على اصلاحه بسحب التوقيع من الاقتراح .

السويط: لا يجوز الزج بالقبيلة أو العائلة أو الطائفة في تقرير موقف سياسي من وزير أو مسؤول!

أستغرب النائب ثامر السويط من الزج بالقبيلة أو العائلة أو الطائفة في تقرير موقف سياسي من وزير أو مسئول!

وقال في تصريح صحفي لسنا بحاجة لتأكيد احترامنا ومحبتنا وتقديرنا لكل مكون اجتماعي في البلد، والموقف نتخذه من أداء الوزير وليس من أسرته أو قبيلته، علماً أن المسئول ليس ممثلاً عن أسرته أو قبيلته في الحكومة

واشار الى أنه مجرد ترديد التبرير لموقف سياسي مستحق هو تأكيد للحالة التي يعيشها المجتمع، علينا أن نتحرر من ذلك.

مضيفا نحن نتخذ مواقف سياسية ضد رجال سياسة، ولأسباب سياسية تتعلق بمصلحة «كل» المجتمع، ولا علاقة لهذا الأمر من قريب أو بعيد بالانتماء الاجتماعي أو الديني نحن أقسمنا على الذود عن مصالح الشعب.