



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

٩ مارس ٢٠١٢

المحترم

السيد / رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ..

نتقدم بالاقتراح بقانون المرفق بشأن المناصب القيادية في الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة، مشفوعاً بمذكرته الإيضاحية، برجاؤنا التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر.

مع خالص التحية ..

مقدمو الاقتراح

عبد الوهاب محمد البابطين

عمر عبدالحسن الطبطبائي

ثامر سعد الظفيري

خالد محمد العتيبي

مبارك هيف الحجرف

رجال إمام لجنة الشؤون التشريعية والقانونية
ويوزع على الأعضا

عبد
٢٠١٢/٣/٩

اقترح بقانون

بشأن المناصب القيادية في الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له،
- وعلى المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٧٩/٤/٤ بشأن نظام الخدمة المدنية وتعديلاته، وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه وقد صدقنا عليه وأصدرناه:

(المادة الأولى)

- يكون لكل وزارة وكيل وزارة سياسي ووكيل آخر تنفيذي.
- يعين الوكيل السياسي من قبل الوزير المختص ويتولى متابعة الجوانب السياسية لعمل الوزارة في مجلس الوزراء ومجلس الأمة.
- يتولى الوكيل التنفيذي تصريف المهام الفنية والإدارية والمالية في الوزارة.

(المادة الثانية)

- تنتهي خدمة الوكيل السياسي بانتهاء فترة عمل الوزير.
- تكون مدة خدمة الوكيل التنفيذي، والوكلاء المساعدين أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط.
- تسري أحكام مدة الخدمة على شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية في الهيئات والمؤسسات العامة.

(المادة الثالثة)

- على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون ويعمل به بعد ستة أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

أمير دولة الكويت

صباح الأحمد الصباح

المذكرة الإيضاحية للاقتراح بقانون

بشأن المناصب القيادية في الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة

خلا المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية، من وضع ضوابط ومعايير لتنظيم تعيين القياديين في الجهات العامة كالوزارات، والهيئات، والمؤسسات الحكومية، وظلت الخدمة المدنية تعاني من التعيينات العشوائية، أو التي تحكمها الأهواء الشخصية، والولاءات الطائفية، والقبلية، بالإضافة إلى روابط صلة القرابة والمصالح الخاصة، مما أدى ذلك إلى تولي أشخاص تتقصم الكفاءة والخبرة والمؤهلات العلمية والوظيفية، إضافة إلى ظاهرة تعيين الوزير الجديد لكادره المقرب منه، ليحل محل القيادات القائمة أو تلك المحسوبة على الوزير السابق، مما ينعكس سلباً على مستويات الأداء وعلى السير المنتظم لدولاب العمل وإدارة الشأن العام وتقديم الخدمات للمواطنين في المرافق المختلفة.

ولمعالجة جوانب القصور، ولوضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وللتفرقة بين التعيينات السياسية للقياديين، والاختيارات التنفيذية والفنية، رئي التقدم بهذا الاقتراح بقانون بشأن الوظائف القيادية في الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة، والذي تضمن مادتين موضوعيتين ومادة ثالثة تنفيذية.

- المادة (الأولى) تعتمد على أن يكون في كل وزارة وكيلان سياسي وتنفيذي، السياسي يتابع مهام الوزير السياسية والدستورية بما في ذلك اجتماعات مجلس الوزراء ومجلس الأمة، وتنتهي خدمة هذا الوكيل بانتهاء فترة عمل الوزير الذي عينه، وهذا يعني أن التعيين ذو صبغة خاصة مرتبط بوجود الوزير، فإذا ذهب الوزير ذهب معه الوكيل، ولإعطاء الوزير الخلف الحق في اختيار من يثق فيه كوكيل جديد، وهذا النص يحول دون تكديس الوزارات بقياديين عينهم الوزير السابق لاعتبارات خاصة به، حتى لا يشكلون عبئاً وظيفياً من بعده.

أما الوكيل التنفيذي فهو الوزير المهني الذي جاءت به معايير الكفاءة والخبرة والتدرج الوظيفي، وبهذه الصفة يتولى تصريف شؤون الوزارة غير السياسية، وبالتالي يستمر على رأس عمله دون تأثر بمجيء وزير أو ذهاب آخر.

بالإضافة لهذه التفرقة في المهام وفي طريقة التعيين، بين الوكيلين، جاء الاقتراح بقانون المقدم في المادة الثانية منه بنص جديد يقيد فترة عمل القياديين من وكلاء ووكلاء مساعدين بمدة أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، بحيث يكون الحد الأقصى لشغل الوظيفة ثماني سنوات، وينطبق هذا الحكم على القياديين في الهيئات والمؤسسات العامة. ومن شأن النص المقترح أن يتيح المجال للتجديد والإتيان بكفاءات وقيادات بأفكار ورؤى حديثة ومبادرات لمواكبة العصر، وللنظم الإدارية الحديثة، بدلاً من احتكار هذه المواقع لأشخاص بعينهم قدموا ما عندهم ولم يعد في الإمكان أن يخرجوا عن الإطار القديم أو يقدموا شيئاً جديداً نافعاً.

كما أن من مزايا الاقتراح المقدم منع التضارب بين الشأن السياسي والشأن التنفيذي، وبتيح لكل وزير الحرية في اختيار وكيل سياسي ينسجم معه ويثق فيه، دون أن يحمل الوزير عبء اختيارات غيره أو سلفه من الوزراء، وفتح المجال لجيل جديد من القيادات، ذات الرؤى والمبادرات لتطوير الأداء وترقيته، وخلق حوافز للطموح المشروع وللتنافس الشريف للوصول إلى المناصب القيادية عبر معايير الكفاءة والخبرة.