

أكدت أن مثالب عدة شابت آلية التعيين في وظيفة محام «ب»

14 توصية للجنة التحقيق في ضوابط وقواعد القبول بـ «الفتوى والتشريع»

■ **المسعد : من غير المنطقي ألا يجتاز الحاصل على تقدير «ممتاز» اختبار القبول التحريري بالإدارة**



إدارة الفتوى والتشريع



أس الصالح

■ **الصالح : إن كان هناك أسماء قد سقطت سهواً في التعيين فسوف تقوم الإدارة بإنصافهم**
■ **متقدمون أقارب لنواب من الدرجة الأولى وآخرون لوزراء، لم يتم قبولهم**

المفاضلة على أساس المعدل بحيث يكون معدل تخرج المتقدم له نلقه النسبي في وزن مرتجته وبما لا يقل عن (35%) من درجة المفاضلة.

ج- توصي اللجنة بأن يكون وزن اجتياز المقابلة الشخصية كشرط للتعيين في إدارة الفتوى والتشريع لا تزيد على (20%) من الدرجة المطلوبة للتعيين وأن تكون نسبة (80%) التنقيبية سوزعة على أساس الكفاءة والمهمل الدراسي والتقدير العلمي والاختبارات التحريرية، ج- ضرورة احتساب درجة الاختبار التحريري للمتقدمين كأحد عناصر المفاضلة بينهم، كما يفضل أن تتبع الإدارة الأساليب الحديثة في تصحيح الإجابات كالتصحيح الآلي.

خ- العمل على تعيل عناصر استمارة التقديم في المقابلة الشخصية بحيث يتم إلغاء عنصر المعلومات القانونية اختفاء بأسئلة الاختبار التحريري، مع زيادة الأسئلة المتنوعة التي تكشف عن شخصية المتقدم وعقولته الثقافية.

د- أن تضم لجنة المقابلات الشخصية في زمن المقابلة وذلك عن طريق تحديد وقت زمني ثابت لجميع المتقدمين يتم احتسابه بطريقة إلكترونية واضحة.

ر- وضع خطة ل قبول الخريجين في إدارة الفتوى والتشريع سنوياً أو على فترات متقاربة.

ز- توصي اللجنة الحكومة بضرورة اختصار الوقت في عملية الإعلان عن الوظائف وشغلها وذلك تقادياً لن طول الفترة ما بين الإعلان عن الوظيفة ونتيجة القبول فيها حتى لا يترتب على ذلك تقويت الفرصة على المتقدمين للبحث عن وظيفة في جهة أخرى.

س- ضرورة البحث عن آلية مركزية في الدولة ل قبول المتقدمين وبحث أسبابها من التقلبات وأحداث واضحة تضمن التقليل ألا تكون الجهة المتظلم منها في الخصم والحكم في أن واحد عند فحص تظلمه.

ش- الحرص على الاستفادة من خبرة أعضاء إدارة الفتوى والتشريع وذلك بتوزيع عدد من أعضائها على الجهات الحكومية على نحو يكفل سلامة تطبيق المبادئ القانونية وإيصال الحقوق لأصحابها بما يسهم في تخفيض أعداد القضايا التي ترفع على تلك الجهات.

ص- تتيب اللجنة بكل الجهات الحكومية عموماً التي يتم شغل وظائفها عن طريق مسابقة يجري لها اختبار تحريري ومقابلة شخصية أن تراعي وضع ضوابط محددة ومعايير موضوعية واضحة تكافؤ الفرص أمام المتقدمين للمسابقة حرصاً على تحقيق الشفافية والحيادية في كل مراقف الدولة.

ما انتهت إليه اللجنة: بعد تبادل الآراء وجهات النظر، انتهت اللجنة إلى الموافقة بإجماع الحاضرين من أعضائها على ما ورد في التقرير من نتائج وتوصيات.

الشخصية قامت بطرح أسئلة تتعلق بهذا العنصر على بعض المتقدمين دون غيرهم، ونبت ذلك بعد سماع اللجنة لإفادات بعض المتقدمين لشغل الوظيفة والتي تضمنت تأكيداً على أنه قد تم طرح أسئلة قانونية فقط عليهم أثناء المقابلة وبالتالي فإن اللجنة لم تتبع أسلوباً واضحاً في تقييم هذا العنصر، كما لاحظت اللجنة عدم وجود مختصين في علم النفس ضمن أعضاء لجنة المقابلات الشخصية.

ج- عنصر الثقافة والمعلومات العامة: تبين للجنة كذلك أن لجنة المقابلات الشخصية قامت بطرح أسئلة تتعلق بهذا العنصر على بعض المتقدمين دون غيرهم، ونبت ذلك بعد سماع اللجنة لإفادات بعض المتقدمين لشغل الوظيفة والتي تضمنت تأكيداً على أنه قد تم طرح أسئلة قانونية فقط عليهم أثناء المقابلة وبالتالي فإن اللجنة لم تتبع أسلوباً واضحاً في تقييم هذا العنصر كذلك.

د- مدة المقابلات الشخصية: تبين للجنة اختلاف مدة المقابلة الشخصية من متقدماً لشغل الوظيفة عن الآخر حيث استغرقت لدى البعض خمس دقائق فقط -وهي مدة غير كافية لتقييم المتقدم حسب ما ورد بالاستمارة من عناصر- في حين استغرقت لدى البعض الآخر أكثر من خمس عشرة دقيقة.

هـ- الأعداد المقبولة: تبين للجنة عدم وجود ضوابط واضحة تير قبول إدارة الفتوى والتشريع للعدد الذي قبلته في ستة محددة أو لخصي دفعة معينة، إذ كان يمكن زيادة هذا العدد أو تخفيضه إذا كانت لدى الإدارة ضوابط محددة مسبقاً للأعداد التي سيتم قبولها دورياً أو على فترة من السنوات.

و- توصيات: بعد دراسة اللجنة للوضوعات وما توصلت إليه من نتائج فإنها توصي بالآتي:

أ- قبول جميع المتقدمين الحاصلين على تقدير جيد جداً مع مرتبة الشرف وحاملي درجة الماجستير من تمت مقابلتهم للعمل بإدارة الفتوى والتشريع ب- ضرورة اتباع إدارة الفتوى والتشريع مبدأ الشفافية وذلك من خلال الإعلان عن شغل وظائف الإدارة بشكل رسمي وواضح وإعلان أسماء المقبولين في وسائل الإعلام كذلك حتى يطمئن الرأي العام من ذوي الشأن على نزاهة العملية.

ت- يشعن المفاضلة بين المتقدمين على أساس درجة الاعتماد الأكاديمي المحلي والدولي للجامعة التي تخرج منها المتقدم لشغل الوظيفة، ووضع درجات أو نقاط إضافية ترفع من معايير هذه المفاضلة وتزيد من فرصة قبول خريجي الجامعات المتميزة.

ث- إعادة النظر في طريقة

تصحيح الإجابات تم من قبل السادة القضاة من خلال معهد الكويت للدراسات

القضائية والقانونية

المناور : الاختبار كان موضوعياً وفي متناول الجميع لم يشمل الأسئلة المقالية

طريقة فحص التظلم كانت النظر في ورقة الاختبار والكشف المرفق والتأكد

من أن الدرجة أقل من 10 على 20



صالح المسعد

يحصل صاحب تقدير (ممتاز) على درجة (20) من (20) وصاحب تقدير جيد جداً على درجة (18) من (20) وصاحب تقدير (جيد) على درجة (15) من (20)، وتولد عن هذه القاعدة ما يلي:

عدم وجود افضلية حقيقية للمحصلين على معدل أعلى داخل التقدير الواحد بمعنى أن التقدير الواحد بمعنى أن يحصل على معدل (81%) يتساوى مع الحاصل على معدل (89%) فكل منهم يحصل على درجة (18) من (20) في استمارة تقييم المفاضلة.

ومثال آخر الحاصل على معدل (71%) يتساوى مع الحاصل على معدل (79%) فكل منهم يحصل على درجة (15) من (20) في استمارة تقييم المفاضلة.

وجود فرق ضئيل في توزيع الدرجات بين التقديرات المختلفة فصاحب تقدير (ممتاز) يزيد على صاحب تقدير (جيد) بدرجتين فقط، ويزيد على صاحب تقدير (جيد) بخمس درجات فقط، كذلك صاحب تقدير (جيد جداً) يزد على صاحب تقدير (جيد) بثلاث درجات فقط ويعني ذلك أن صاحب معدل (89%) يحصل على درجة (18) من (20) بينما يحصل صاحب معدل (70%) على درجة (15) من (20) في استمارة تقييم المقابلة الشخصية.

ب- عنصر المقسومات الشخصية: تبين للجنة أن لجنة المقابلات

بين المتقدمين وذلك لغياب مبدأ الشفافية وقد عرت الإدارة ذلك إلى مبدأ الخصوصية وترى اللجنة بأن من حق المرفوضين أن يعرفوا من تم قبوله لشغل الوظيفة وسبب ذلك أنه في حال إذا ما تبين أن من تم قبوله كان أكثر كفاءة فإن ذلك يخلف من استائهم ويبحث على الطمأنينة ويؤدي للاعتقاد بصحة ما تم من إجراءات القبول، وأما إن تبين خلاف ذلك فهم الحق في التظلم والسجوء إلى القضاء لعارض أمرهم عليه.

تبين للجنة أن هناك خللاً في معايير المفاضلة وذلك من عدة أوجه مبنية على النحو الآتي:

1 - المفاضلة بين الجامعات: لا توجد افضلية للجامعات التي تخرج منها المتقدمون لشغل الوظيفة حيث تساو عند التقديم جميع الجامعات فلم ترق اللجنة بوضع نقاط ترفع من درجة نجاح المتقدمين خريجي الجامعات المتميزة أو تحديد حسب المعايير العلمية.

2 - المفاضلة في المعدل: تم قبول جميع الحاصلين على تقدير (ممتاز). تبين وجود خلل في القاعدة التنظيمية التي وضعتها اللجنة لتعصر الشهادة الجامعية إلى قبول أصحاب معدلات منخفضة جداً واستبعاد معدلات عالية جداً وذلك القاعدة هي أن

سبق للمتقدم العمل في الحكومة وأن تكون الشهادة لاحقة على الإعلان.

كما أضاف بأن متوسط مدة المقابلة الشخصية من عشر إلى خمس عشرة دقيقة.

وقد شرح توزيع الدرجات على النحو الآتي:

أ- 40 درجة على المعلومات القانونية.

ب- 20 درجة على المقومات الشخصية، (الثقة بالنفس).

ت- 20 درجة على الثقافة والمعلومات العامة.

ث- 20 درجة على الشهادة الجامعية

وتقسم درجة الشهادة الجامعية كالآتي:

أ- يحصل على 20 من 20 صاحب تقدير (ممتاز).

ب- يحصل على 18 من 20 صاحب تقدير (جيد جداً).

ج- يحصل على 15 من 20 صاحب تقدير (جيد).

وذكر أن من حصل على (70) درجة من (100) فما فوق قد تم قبوله باعتبار أن (70) هي درجة النجاح، وتفي بوجود مقبولين من جامعات غير معترف بها.

4. النتائج

بعد اجتماع اللجنة مع ممثلي الجهة الإدارية والاستماع لإفاداتهم والإجراءات التي تم اتخاذها من قبل إدارة الفتوى والتشريع من حيث المفاضلة بين المتقدمين لشغل وظيفة محام (ب) بالإدارة والمعلن عنها يوم 8 / 3 / 2018، تبين للجنة أنه لم يسمح بدخول المقابلة الشخصية من لم يحصل على درجة النجاح في الاختبار التحريري، كما تبين

اللجنة ما يلي:

1 - آلية التعيين

رات اللجنة من خلال عملها أن هناك عدة مطالب شابت آلية التعيين في الوظيفة المعلن عنها، ومنها التأخير في شغل الوظيفة، حيث ثبت أن هناك فترة زمنية طويلة بين الإعلان عن التقديم لشغل الوظيفة ونتيجة القبول فيها، حيث كان فتح باب التقديم لشغل الوظيفة بتاريخ 8 / 3 / 2018

11 / 4 / 2019

2 غياب الشفافية:

لوحظ أن عدم قيام إدارة الفتوى والتشريع بالإعلان عن أسماء

المقبولين من المتقدمين لوظيفة محام (ب) أدى إلى تضرر كبير

النجزت لجنة التحقيق حول ضوابط وقواعد القبول بإدارة الفتوى والتشريع وتم إرجاعه على جدول أعمال جلسة الثلاثاء وجاء في التقرير ما يلي:

1. الإحالة: قرر مجلس الأمة في جلسته المنعقدة يوم الثلاثاء بتاريخ 2019/4/16 الموافقة على الطلب المقدم من بعض السادة الأعضاء بتشكيل لجنة تحقيق حول ضوابط وقواعد القبول بإدارة الفتوى والتشريع، استناداً على المادة (114) من الدستور والمادة (147) من اللائحة الداخلية لمجلس الأمة على أن تقدم اللجنة تقريرها إلى المجلس خلال شهر، وقد زكى المجلس لعضوية اللجنة ثلاثة أعضاء هم:

1. مبارك سالم الحريص

2. د. خليل عبدالله أبل

3. عبدالله فهاد العنزي

وقد باشرت اللجنة اجتماعها بعد تشكيلها - على هامش جلسة المجلس، وتم تركية العضو د.

خليل عبدالله أبل رئيساً للجنة، وعبدالله فهاد العنزي مقرر لها.

والله مباشرة اللجنة مهامها وأقروا المجلس على تمديد عملها لمدة أسبوعين في جلسته المنعقدة بتاريخ 2019/5/14.

وعقدت اللجنة اجتماعها لتحديد آلية عملها، وحضر الاجتماع بدعوة منها نائب رئيس مجلس الوزراء ووزير الدولة لشؤون مجلس الوزراء ورئيس الفتوى والتشريع لسماع إفاداتهم بخصوص ضوابط وقواعد القبول بإدارة الفتوى والتشريع.

و انتقلت اللجنة إلى إدارة الفتوى والتشريع لفحص كافة الأوراق والمستندات المتعلقة بوضوح التحقيق واطلعت اللجنة على عدد من ملفات المتقدمين التي تحتوي على ورقة إجابة الاختبار التحريري واستمارة تقييم المقابلة الشخصية للمتقدم وورقة معلومات شخصية عنه.

كما قامت اللجنة بعقد لقاء مع عدد من المتقدمين لشغل الوظيفة ولم يتم قبولهم واستمعت اللجنة لإفاداتهم.

وعقدت اللجنة عدد (5) اجتماعات وبلغ عدد ساعاتها خمس ساعات ونصف.

1 - إفادة نائب رئيس مجلس الوزراء ووزير الدولة لشؤون مجلس الوزراء أسد الصالح:

أفاد بأن الإدارة ستعاون مع اللجنة وأنه إن كان هناك أسماء قد سلطت سهواً في التعيين فسوف تقوم الإدارة بإنصافهم وذكر أنه قد تم فتح باب التظلمات لهم ولعل من سلط اسمه كان بسبب ضغط العمل أو خلافه، كما أفاد بوجود متقدمين أارب لنواب من الدرجة الأولى لم يتم قبولهم ومتقدمين لهم صلة قرابة مع وزراء من الدرجة الثانية لم يتم قبولهم أيضاً.

2 - إفادة رئيس الفتوى والتشريع، المستشار صلاح المسعد:

أفاد بأنه من غير المنطقي ألا يجتاز الحاصل على تقدير (ممتاز) اختبار القبول التحريري بإدارة، حيث أنه تم وضع

الاختبار التحريري من جهة إدارة الفتوى والتشريع، وأما الإشراف

على الاختبار وتصحيح الإجابات

فتم من قبل السادة القضاة من خلال معهد الكويت للدراسات

القضائية والقانونية

المناور : الاختبار كان موضوعياً وفي متناول الجميع لم يشمل الأسئلة المقالية

طريقة فحص التظلم كانت النظر في ورقة الاختبار والكشف المرفق والتأكد

من أن الدرجة أقل من 10 على 20

سبق للمتقدم العمل في الحكومة وأن تكون الشهادة لاحقة على الإعلان.

كما أضاف بأن متوسط مدة المقابلة الشخصية من عشر إلى خمس عشرة دقيقة.

وقد شرح توزيع الدرجات على النحو الآتي:

أ- 40 درجة على المعلومات القانونية.

ب- 20 درجة على المقومات الشخصية، (الثقة بالنفس).

ت- 20 درجة على الثقافة والمعلومات العامة.

ث- 20 درجة على الشهادة الجامعية

وتقسم درجة الشهادة الجامعية كالآتي:

أ- يحصل على 20 من 20 صاحب تقدير (ممتاز).

ب- يحصل على 18 من 20 صاحب تقدير (جيد جداً).

ج- يحصل على 15 من 20 صاحب تقدير (جيد).

وذكر أن من حصل على (70) درجة من (100) فما فوق قد تم قبوله باعتبار أن (70) هي درجة النجاح، وتفي بوجود مقبولين من جامعات غير معترف بها.

4. النتائج

بعد اجتماع اللجنة مع ممثلي الجهة الإدارية والاستماع لإفاداتهم والإجراءات التي تم اتخاذها من قبل إدارة الفتوى والتشريع من حيث المفاضلة بين المتقدمين لشغل وظيفة محام (ب) بالإدارة والمعلن عنها يوم 8 / 3 / 2018، تبين للجنة أنه لم يسمح بدخول المقابلة الشخصية من لم يحصل على درجة النجاح في الاختبار التحريري، كما تبين

اللجنة ما يلي:

1 - آلية التعيين

رات اللجنة من خلال عملها أن هناك عدة مطالب شابت آلية التعيين في الوظيفة المعلن عنها، ومنها التأخير في شغل الوظيفة، حيث ثبت أن هناك فترة زمنية طويلة بين الإعلان عن التقديم لشغل الوظيفة ونتيجة القبول فيها، حيث كان فتح باب التقديم لشغل الوظيفة بتاريخ 8 / 3 / 2018

11 / 4 / 2019

2 غياب الشفافية:

لوحظ أن عدم قيام إدارة الفتوى والتشريع بالإعلان عن أسماء

المقبولين من المتقدمين لوظيفة محام (ب) أدى إلى تضرر كبير



فاطمة الثلاب

«المخترعين» تعقد جمعيتها العمومية الأحد المقبل

الثلاب: ماضون في تحقيق كل ما يصب في صالح المخترعين

الاتجاه العالي نحو الاقتصاد المعرفي الذي يعتمد على العنصر البشري. وأشارت د. الثلاب في ختام تصريحها بوجود مجلس الإدارة السابق، ومتعمية التوفيق للمجلس المقبل، مثنية على جهود ممثلي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على تعاونهم الكبير مع الجمعية الكويتية لدعم المخترعين.

السابق حقق العديد من الإنجازات خلال العامين الماضيين، وأن المجلس المقبل سوف يعمل جاهداً في سبيل استمرار هذه النجاحات وتحقيق المزيد من الإنجازات التي تساهم في تحقيق كل ما من شأنه أن يصب في صالح المخترعين الكويتيين، وبما يساهم في إبرازهم ويعود بالفائدة على الكويت واقتصادها، خاصة في ظل

تشكيل مجلس إدارة الجمعية الجديد والذي ترشح له كل من د. فاطمة سالم الثلاب، والإستاذة شيخة الطعان، والمهندسة فريحة العنزي، والمخترع سليمان الخطاف، والإستاذة غدير العبدلي، والدكتور سعود العنزي، والأستاذ عبد اللطيف الشمري.

وذكرت د. الثلاب، أنه سيتم خلال الجمعية العمومية أيضاً الإعلان عن

أعلنت رئيس مجلس إدارة الجمعية الكويتية لدعم المخترعين الدكتورة فاطمة الثلاب، أن الجمعية سوف تعقد جمعيتها العمومية يوم الأحد المقبل 16 يونيو الجاري، بحضور أعضاء الجمعية الذين يحق لهم التصويت وممثلين عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، وبيّنت في تصريح صحافي أنه سيتم