يشمل الجامعات الحكومية الحالية والمستقبلية

5 نواب يقترحون تعديل «التعليم العالي» لتطبيق منع الاختلاط

أعلن النواب د.عودة الرويعي ود.خليل ابل وصلاح خورشيد وأحمد الفضل وخالد الشطي أنهم تقدموا باقتراح بقانون لتعديل القانون رقم "24" لسنة 1996 بشأن تنظيم التعليم العالي في جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتعليم في المدارس الخاصة، وذلك لتطبيق قواعد وأحكام منع الاختلاط على الجامعات الحكومية الحالية والمستقبلية كافة.

ونص الاقتراح على ما يلي:

"المادة الأولى": يستبدل بعنوان القانون رقم (24) لسنة 1996 المشار إليه العنوان الآتي:

قانون رقم (24) لسنة 1996 بشأن تنظيم التعليم العالي في الجامعات الحكومية والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والتعليم في المدارس الخاصة.

(المادة الثانية): يستبدل بنصي المادتين (1) و(2) من القانون رقم (24) لسنة 1996 المشار إليه النصان التاليان:

مادة (1): في سبيل الوصول إلى الوضع الشرعي الأمثل تقوم الحكومة بتطوير المباني القائمة لكليات ومعاهد ومراكز الجامعات الحكومية، والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بما يضمن منع الاختلاط بوضع أماكن خاصة للطالبات في المباني وقاعات الدرس والمختبرات والمكتبات والأنشطة والخدمات التربوية والإدارية وجميع المرافق على أن تلتزم عند تصميم المباني التي تستحدث بالمتطلبات السابقة.

مادة (2): تقوم الجامعات الحكومية والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بتطوير أنظمتها والشروط اللازم توافرها في اللباس وقواعد السلوك والنشاط الطلابي بها بما يوافق القيم الإسلامية.

(المادة الثالثة): يلغى كل حكم يعارض أحكام هذا القانون.

(المادة الرابعة): على الوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ أحكام هذا القانون، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

ونصت المذكرة الإيضاحية على ما يلي:

بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم (24) لسنة 1996 بشأن تنظيم التعليم العالي في جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والتعليم في المدارس الخاصة.

تنظم القانون رقم (24) لسنة 1996 المشار إليه قواعد منع الاختلاط بين الطلاب والطالبات في كل من جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والمدارس الخاصة، بهدف تطبيق الأحكام الشرعية الواردة في الدين الإسلامي وتماشيًا مع عادات وأعراف المجتمع الكويتي باعتباره مجتمعًا محافظًا.

إلا أن القانون المذكور قد خص جامعة الكويت فقط في تطبيق قواعد منع الاختلاط وأغفل الجامعات الحكومية الأخرى، ما يستلزم ضرورة تعديل القانون المذكور وذلك من خلال ضمان تطبيق قواعد وأحكام منع الاختلاط على الجامعات الحكومية الحالية والمستقبلية كافة.

لذا جاء هذا القانون بهدف معالجة القصور السابق بيانه في القانون رقم (24) لسنة 1996 المشار إليه، حيث أشارت المادة الأولى منه إلى استبدال عبارة "الجامعات الحكومية" بعبارة "جامعة الكويت" في عنوان القانون.

كما استبدلت المادة الثانية عبارة "الجامعات الحكومية" بعبارة "جامعة الكويت" الواردة في المادتين الأولى والثانية من القانون المشار إليه وذلك بهدف تأكيد تطبيق قواعد وأحكام منع الاختلاط على الجامعات الحكومية كافة.

قانون منع الاختلاط يتصدر الساحة النيابية من جديد

البابطين سأل الفاضل عن صحة التوجه لدمج بعض شركات النفط والآثار المترتبة عليه

عبد الوهاب البابطين

وجه النائب عبد الوهاب البابطين سؤالا إلى وزير النفط وزير الكهرباء خالد الفاضل عن صحة توجه مؤسسة البترول لدمج بعض الشركات النفطية، والآثار المترتبة على هذا الدمج.

وطلب النائب في سؤاله إفادته بالآتي:

1 - هل يوجد توجه لدمج بعض الشركات النفطية؟ إذا كانت الإجابة الإيجاب فما الشكل القانوني الذي ستكون عليه بعد الدمج؟ وما الإجراءات التي سوف تتخذها حسب القانون رقم (1) لسنة 2016 بإصدار قانون الشركات؟

2 - هل توجد دراسات فنية أعدت لدمج بعض الشركات النفطية؟ إذا كانت الإجابة الإيجاب فيرجى بيان تكلفتها وعدد الشركات المشاركة فيها.

3 - هل توجد دراسات قانونية في موضوع دمج الشركة الكويتية لنفط الخليج مع أي من الشركات؟ إذا كانت الإجابة الإيجاب فيرجى تزويدي بنتائج هذه الدراسات.

4 - ما الآثار المترتبة على الدمج فيما يتعلق بالحقوق والامتيازات المكتسبة للعاملين عن طريق القانون أو اللائحة أو العقود أو الأحكام القضائية؟

5 - هل يوجد توجه لإدخال أعضاء النقابات إلى الشركات المدموجة كطرف لسماع وجهات نظرهم ومناقشتهم والاتفاق معهم باتفاقيات كما كان معمولا به في السابق؟

6- هل سيمنح العاملون في الشركات النفطية التي سوف تدمج مكافأة نهاية الخدمة قبل توقيع العقد مع الشركة الأخرى؟

7 - لماذا لم تعلن مؤسسة البترول والشركات النفطية عن توجهها للدمج للمتعاقدين مع هذه الشركات من عاملين وغيرهم؟

8 - نسخة من قرارات المؤسسة والشركات النفطية الخاصة بموضوع الدمج.

العازمي يسأل وزير الكهرباء عن آلية تشكيل اللجان وفرق العمل في الوزارة

حمدان العازمي

وجه النائب حمدان العازمي سؤالا إلى وزير النفط وزير الكهرباء والماء خالد الفاضل، عن الآلية المتبعة لتشكيل اللجان الوزارية والإدارية وفرق العمل في وزارة الكهرباء.

ونص السؤال على ما يلي:

فيما يخص اللجان الوزارية والإدارية وفرق العمل في وزارة الكهرباء والماء، يرجى إفادتي وتزويدي بالآتي:

1 - نسخة من جميع القرارات الوزارية والإدارية فيما يخص تشكيل اللجان أو فرق العمل منذ بداية عام 2018 حتى تاريخ ورود السؤال، مع بيان الآلية المتبعة لتشكيل اللجان الوزارية والإدارية وفرق العمل.

2 - كشف بأسماء اللجان وفرق العمل المذكورة أعلاه، مع توضيح تاريخ انعقادها وتاريخ انتهاء عملها.

3 - نسخة من جميع التقارير النهائية الصادرة من اللجان وفرق العمل المذكورة.

4 - كشف بالمزايا المالية التي صرفت لأعضاء اللجان وفرق العمل المذكورة منذ بداية عام 2018 حتى تاريخ ورود السؤال.

5 - هل تعقد اجتماعات اللجان الوزارية والإدارية وفرق العمل خلال أوقات الدوام الرسمي؟ إذا كانت الإجابة الإيجاب فيرجى تزويدي بقرار ديوان الخدمة المدنية في هذا الشأن.

6 - كشف بأسماء جميع رؤساء اللجان وفرق العمل المذكورة.

7 - هل يجوز لموظف ان يكون عضوا في أكثر من لجنة؟ اذا كانت الاجابة الايجاب فيرجى تزويدي بقرار ديوان الخدمة المدنية في هذا الشأن.

طالب بزيادة عدد العاملين بالمكتب الثقافي في لندن

أبل يقترح إضافة طلبة الماجستير إلى نظام البعثات المميزة والحصول على امتيازاتها

خليل أبل

أعلن النائب د. خليل عبد الله عن تقديمه اقتراحا برغبة طالب فيه بزيادة عدد العاملين بالمكتب الثقافي في لندن.

وقال في مقدمته إنه نظرا لما يواجهه طلاب وطالبات الكويت المبتعثون الذين يدرسون في المملكة المتحدة من صعوبات وعوائق بعضها يتعلق بالأداء الإداري للمكتب الثقافي، وبعضها يتعلق بعدم منح امتيازات لطلبة الماجستير في البعثات وعدم صرف البدلات لهم، وبعضها يتعلق بالجانب المادي خاصة بعد تذبذب الاقتصاد البريطاني والوضع غير المستقر للعملة فيها، لذلك بات من الضروري مراعاة هذه الجوانب في مسيرة الطلبة الدارسين في المملكة المتحدة ودعمهم في مسارهم الأكاديمي والمعيشي خلال فترة دراستهم بالخارج.

ونص الاقتراح على ما يلي: تلتزم وزارة التعليم العالي وبالتنسيق مع الجهات المعنية بتعديل لائحة البعثات للطلبة الدارسين في المملكة المتحدة لدعم مسيرتهم الأكاديمية والمعيشية خلال فترة دراستهم بالخارج، على الوجه الآتي:

1 - إقرار بدل نقدي للفيزا لطلبة المملكة المتحدة بعد زيادة تكلفة استخراج الفيزا الدراسية منذ أكثر من سنتين بسبب رسوم التأمين الصحي السنوي الخاص بالـ NHS.

2 - زيادة عدد العاملين بالمكتب الثقافي في لندن مجاراة للزيادة السنوية للطلبة والعمل على تكويت العاملين به.

3 - إضافة طلبة الماجستير إلى نظام البعثات المميزة والحصول على امتيازاتها، وصرف بدلات خاصة بطلبة الماجستير.

اللجنة اطلعت على 41 اقتراحاً برغبة ووافقت على أغلبها

«تنمية الموارد» تنجز تقريرها بشأن «سياسة التوظيف» ..30 توصية لتحقيق الاستقرار الوظيفي

جانب من اجتماع لجنة تنمية الموارد

أعلن رئيس لجنة شؤون تنمية الموارد البشرية النائب خليل الصالح انتهاء اللجنة من التصويت على تقريرها في شأن تكليف المجلس اللجنة دراسة إجراءات الحكومة لاستيعاب خريجي هندسة البترول والتخصصات التي فيها فائض كبير عن احتياجات سوق العمل في مختلف القطاعات وخريجي التخصصات الأخرى، والخطوات اللازمة للتنسيق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، والنظر في اختبارات التوظيف التي تقوم بها مؤسسات الدولة شرطا للتوظيف، ومدى جدواها وصحتها من الجانب العملي.

وقال الصالح في تصريح بالمركز الإعلامي لمجلس الأمة إن اللجنة ضغطت على ممثلي الحكومة وبالأخص القطاع النفطي الذي أبدى تجاوبًا إيجابيًا في عملية التوظيف، مشيرًا إلى أن اللجنة استطاعت أن توظف في القطاعات التابعة للقطاع النفطي أكثر من 90 كويتيًا وكويتية من خريجي هندسة النفط والغاز الذين كانوا ينتظرون دورهم الوظيفي منذ ثلاث سنوات، وليس لديهم ترشيح من ديوان الخدمة المدنية ولا قبول من القطاع النفطي.

وأوضح أن 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، مبينًا 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، مشيرًا إلى عدم وجود تعاون من قبل غالبية القطاعات الحكومية لأنها لم تزود اللجنة بخططها في شأن التوظيف والإحلال في المرحلة المقبلة، مؤكدًا 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، لافتًا 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 اقتراحًا برغبة متبقية على جدول أعمال اللجنة وتمت الموافقة على أغلبها.

توصيات تقرير لجنة تنمية الموارد البشرية

تضمن التقرير الأول للجنة شؤون تنمية الموارد البشرية عن تكليف المجلس اللجنة دراسة الإجراءات التي اتخذتها الحكومة لاستيعاب خريجي هندسة البترول والتخصصات الأخرى، واستيعاب التخصصات التي فيها فائض كبير عن احتياجات سوق العمل في مختلف القطاعات، والخطوات اللازمة للتنسيق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، والنظر في اختبارات التوظيف التي تقوم بها مؤسسات الدولة شرطا للتوظيف ومدى جدواها وصحتها من الجانب العملي، ومتابعة الحكومة في تنفيذ إجراءات عملية للتوظيف من اجتازوا اختبارات الشركات النفطية. وانتهت اللجنة في تقريرها إلى التوصيات 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 وتطويرًا 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 يحقق خلق فرص وظيفية بما يوافق احتياجات العمل.

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

6 - 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 المتوفرة للمتقدم للوظيفة.

-8 إعادة النظر في التخصصات التي لا تتوافر احتياجات إليها في سوق العمل في الفترة الحالية وضمها كتخصص مساند أو تجميد بعضها أو كمقررات دراسية بدلا من إلغائها نهائيًا، وذلك إلى أن تتوفر 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 احتياج إليها 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 النواحي كافة، 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 وخاصة عند حدوث أي مشكلة اقتصادية أو مالية للقطاع الخاص.

15 - تحسين بيئة العمل في القطاع 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 إعداد دراسة مسحية للفرص الوظيفية في جميع العقود الحكومية على أن تشتمل هذه الدراسة أعداد الفرص الوظيفية المتاحة وأنواعها والمؤهلات المطلوبة لها وذلك لكل عقد ولكل مؤسسة حكومية، وبناء على هذه الدراسة تضع الدولة خطة لتكوين هذه الوظائف تدريجيًا خلال ثلاث سنوات، وتلتزم 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 أيًا 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

ثانيًا: فيما يتعلق بتوظيف مهندسي البترول وحملة الشهادات

1 - إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية في القطاع النفطي، وتكويت القطاع% 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 (%)

4 - التوسع في الصناعات النفطية مما 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 حاليًا ومتوقع تخرجهم خلال السنوات الخمس القادمة.

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 لدولة الكويت في الخارج (بصفة انتداب) من مؤسسة البترول الكويتية وذلك لاستفادة من الخبرات المختلفة والتكنولوجيا المختلفة.