

مضبطة الجلسة السادسة دور الانعقاد العادي الثالث الفصل التشريعي الأول

الرقم : ٦

التاريخ : ١٧ شوال ١٤٢٥هـ

٢٩ نوفمبر ٢٠٠٤م

عقد مجلس الشورى جلسته السادسة من دور الانعقاد العادي الثالث من الفصل التشريعي الأول ، بقاعة الاجتماعات الكبرى بمقر المجلس الوطني بالقضيبية ، عند الساعة التاسعة والنصف من صباح يوم الاثنين السابع عشر من شهر شوال ١٤٢٥هـ الموافق للتاسع والعشرين من شهر نوفمبر ٢٠٠٤م ، وذلك برئاسة صاحب السعادة الدكتور فيصل بن رضي الموسوي رئيس مجلس الشورى ، وحضور أصحاب السعادة أعضاء المجلس ، وسعادة الشيخ عبدالرحمن بن إبراهيم عبدالسلام الأمين العام لمجلس الشورى . هذا وقد مثل الحكومة كل من :

- ١ - سعادة السيد عبدالعزيز بن محمد الفاضل وزير الدولة لشئون مجلسي الشورى والنواب .
- ٢ - الدكتور مجيد بن محسن العلوي وزير العمل والشئون الاجتماعية .
- ٣ - سعادة الشيخ عبدالله بن خليفة آل خليفة رئيس ديوان الخدمة المدنية .

كما حضر الجلسة بعض ممثلي الجهات الرسمية وهم :

• من وزارة شئون مجلس الوزراء :

١ - السيد خالد عبدالغفار المستشار القانوني بدائرة الشئون القانونية .

٢ - السيد صلاح تركي المستشار القانوني بدائرة الشئون القانونية .

• من وزارة الدولة لشئون مجلسي الشورى والنواب :

١ - السيد ياسر رمضان المستشار القانوني لوزير الدولة لشئون مجلسي الشورى

والنواب .

• من ديوان الخدمة المدنية :

١ - السيد أحمد عبداللطيف البحر وكيل ديوان الخدمة المدنية .

٢ - الشيخ راشد بن سلمان آل خليفة الوكيل المساعد لديوان الخدمة المدنية .

٣ - السيدة سامية خليل المؤيد الوكيل المساعد للتنظيم والإدارة .

٤ - السيد أحمد زايد الزايد الوكيل المساعد لشئون التوظيف والمجالس .

٥ - السيد جعفر الشيخ السنوسي مستشار ديوان الخدمة المدنية .

٢٠ كما حضر جانباً من الجلسة السيد عدنان ظاهر الأمين العام لمجلس النواب

اللبناني .

كما حضرها الدكتور عصام عبدالوهاب البرزنجي المستشار القانوني للمجلس ،

والسيد محسن حميد مرهون المستشار القانوني لشئون اللجان ، والدكتور أحمد عبدالله

ناصر الأمين العام المساعد لشئون المجلس ، والسيد أحمد عبدالله الحردان الأمين العام

٢٥ المساعد للشئون الإدارية والمالية والمعلومات ، والسيد إسماعيل إبراهيم أكبري مدير إدارة

العلاقات العامة والإعلام والمراسم ، كما حضرها عدد من رؤساء الأقسام وموظفي الأمانة

العامة ، ثم افتتح سعادة الرئيس الجلسة :

الرئيس :

بسم الله الرحمن الرحيم نفتح الجلسة السادسة من دور الانعقاد العادي الثالث

من الفصل التشريعي الأول . اعتذر عن حضور هذه الجلسة كل من الإخوة الأعضاء :

- ٥ أحمد بوعلاي ، وخالد الشريف ، وعصام جناحي ، والدكتورة فخرية ديري ، وبذلك يكون النصاب القانوني لانعقاد هذه الجلسة متوافراً . ونبدأ بالتصديق على مضبطة الجلسة السابقة ، فهل من ملاحظات عليها ؟ تفضل الأخ عبدالمجيد الحواج .

العضو عبدالمجيد الحواج :

- ١٠ شكراً سيدي الرئيس ، في الصفحة (٦) السطر (١٦) أرجو تغيير عبارة " لحكومتها " إلى عبارة " لشعبها " لتقرأ الجملة هكذا : " مادامت هذه الوفود ممثلة لشعبها " ، وشكراً .

الرئيس :

- ١٥ شكراً ، تفضل الأخ خالد المسقطي .

العضو خالد المسقطي :

- شكراً سيدي الرئيس ، في الصفحة (١١٨) السطر (١٢) أرجو تصحيح كلمة " منا " لتصبح " من " لتقرأ العبارة كالتالي : " من الحكومة " ، وفي الصفحة (١٢٠) السطر (١٥) أرجو تغيير الحرف " من " إلى الحرف " ف " لتقرأ العبارة كالتالي : " بخصوص ما ذكره فإن الدستور " ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ عبدالحسن بوحسين .

٢٥

العضو عبدالحسن بوحسين :

شكراً سيدي الرئيس ، في الصفحة (١٠٥) السطر (٩) أرجو تصحيح العبارة الإنجليزية " Financial Proving " لتصبح " Functional Grouping " ، وشكراً .

الرئيس :

٥ . شكراً ، تفضل الأخ السيد حبيب مكي .

العضو السيد حبيب مكي :

شكراً سيدي الرئيس ، في الصفحة (١٤٥) السطر الأخير أرجو تغيير كلمة " الحيان " لتصبح " الأحيان " ، وشكراً .

الرئيس :

١٠ .

شكراً ، هل هناك ملاحظات أخرى ؟

(لا توجد ملاحظات)

الرئيس :

١٥ .

إذن تقرر المضبطة بما أجري عليها من تعديل . ومنتقل الآن إلى البند التالي من جدول الأعمال ، ونظراً لتأخر سعادة وزير العمل والشئون الاجتماعية عن حضور الجلسة فسوف نؤجل مناقشة السؤال الموجه إلى سعادته إلى حين قدومه . أما بالنسبة للبند الخاص بالسؤال الآخر الموجه إلى سعادة وزير المالية والاقتصاد الوطني فقد تم الاتفاق مع الأخ جمال فخرو مقدم السؤال على تأجيل السؤال إلى الجلسة القادمة نظراً لارتباط العضو جمال فخرو بحضور مؤتمر مهم ، وقد تم الاتفاق على هذا الأمر مع كل من سعادة الوزير والأخ العضو مقدم السؤال ، وخصوصاً أن الرد قد وصلنا من سعادة وزير المالية والاقتصاد الوطني . ومنتقل الآن إلى البند التالي من جدول الأعمال وهو بخصوص مناقشة تقرير الوفد المشارك في أعمال الندوة الإقليمية للبرلمانات العربية بعنوان (البرلمان والموازنة والنوع الاجتماعي) التي عقدت في بيروت خلال الفترة من ٢٢-٢٤ يونيو ٢٠٠٤ م . والتقرير مرفق بجدول أعمال هذه الجلسة ، فهل هناك ملاحظات على هذا التقرير ؟ تفضل الأخ فيصل فولاذ .

العضو فيصل فولاذ :

شكرًا سيدي الرئيس ، أوجه شكري الجزيل إلى الأخ عصام جناحي والأخت الدكتورة نعيمة الدوسري على مشاركتها القيّمة في هذه الندوة الإقليمية خصوصًا أن

٥

- موضوع البرلمان والموازنة والنوع الاجتماعي يحظى باهتمام أغلب الجهات الدولية والعربية والإقليمية ، ونشكرهما على تقريرهما الوافي والعرض الشيق ، ونرجو من السادة الإخوان والأخوات في مجلس الشورى النظر بعين الاعتبار إلى هذا التقرير وذلك لتزامنه مع عرض الحكومة الموقرة للموازنة القادمة ، ولتأكيد ما احتواه التقرير بالنسبة للموازنة من منظور المساواة بين الجنسين ، وأعتقد أن الحكومة الموقرة ستعطي اهتمامها الوافي والشامل لتحقيق الموازنة هذا الهدف السامي ، وكذلك فإن السلطة التشريعية بغرفتيها عند مناقشتها لهذا الموضوع ستعمل على تحقيق المساواة بين الجنسين من ناحية الموازنة ، وشكرًا .

١٥

الرئيس :

شكرًا ، تفضل الأخ عبدالجليل الطريف .

العضو عبدالجليل الطريف :

- شكرًا سيدي الرئيس ، أود أن أتوجه بالشكر الجزيل إلى وفد الشعبة البرلمانية الذي مثل السلطة التشريعية في هذه الندوة المهمة ، وفي الواقع إن التقرير جاء وافيًا وشاملاً وقد غطى المواضيع كافة بشكل سلس وأبرز أيضًا مساهمات أعضاء الوفد ومشاركاتهم ومدخلاتهم التي اتسمت بالعمق وإيراد المعلومات بشكل متسلسل ، وهذه المساهمات أبرزت ما يتميز به ممثلو الشعبة البرلمانية في هذا الاجتماع من خبرة وفهم للموضوع عنوان الندوة . وإن كان لي من رجاء فإنني كنت أتمنى لو أن التقرير ٢٥ خلص إلى إيراد ما تم الاتفاق عليه من مبادئ عامة وملامح ومؤشرات ليصار إلى

الإفادة منها حين إعداد الموازنة ومناقشتها ، خاصة أن المجلس بغرفتيه بصدد مناقشة الميزانية العامة للدولة ، ولكن كل هذا لا ينتقص من التقرير فهو تقرير وافٍ ، فللوفد التحية والشكر ، وشكرًا .

٥

الرئيس :

شكرًا ، تفضلي الأخت الدكتورة نعيمة الدوسري .

العضو الدكتورة نعيمة الدوسري :

- ١٠ شكرًا سيدي الرئيس ، أحببت أن أورد إضافة بسيطة إلى ما جاء في التقرير وهي كما يلي : يسعى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والاتحاد البرلماني الدولي والاتحاد البرلماني العربي - كما هو موضح في التقرير - إلى المساهمة في تحسين عمل البرلمانات العربية حول إعداد الموازنة ومراقبة تنفيذها ، لتعزيز قدرة البرلمانات العربية على تأدية دورها بفعالية أكبر ، والتشجيع على اتخاذ القرارات استنادًا إلى المساواة بين الجنسين وتعزيز خبرات البرلمانات العربية عند ممارسة مسؤولياتها لجهة الرقابة على الموازنة ، وكذلك لتمكين المشاركين في الندوة من فهم أشمل وأفضل لدورهم في مشاركة الحكومة في وضع الموازنة ؛ لتزداد ثقة الرأي العام في البرلمان ويلاقى الدعم الكافي لتحقيق الديمقراطية . إن نظرة قيادتنا الرشيدة إلى الجنسين تنطلق من مفهوم التنمية الشاملة لتحقيق النهضة والازدهار لمملكة البحرين ، فالحمد لله لا توجد لدينا فوارق تذكر بين الجنسين في الاعتمادات المالية ، ولكنها كاعتمادات مالية فإنها - في الواقع - تشكو من الهزال والضعف ، وزيادة الاعتمادات ستحقق التالي : ١ - مكافحة الفقر . ٢ - تعزيز العمالة . ٣ - الرعاية الصحية الكاملة . ٤ - توفير السكن الجيد . ويدفع التخطيط الاستراتيجي إلى طرح أسئلة بشأن الأهداف التي يود المرء بلوغها ، فلكي تكون الموازنة فعالة يجب أن تدرج في إطار تخطيط استراتيجي يمتد على فترة قد تختلف مدتها . سيدي الرئيس ، في هذا الخصوص نستعرض تجربة بلجيكا حيث يمارس برلمانها ثلاث مهام تجاه الموازنة وهي : ١ - المشاركة في تحديد السياسة ، حيث يعمد البرلمانون إلى مقارنة وعود الحكومة بإنجازاتها ، ومراقبة عمل الحكومة ، وذلك يساعد
- ٢٥

البرلمان على ترسيخ الحكم الصالح والحد من الفساد . ٢ - الرقابة المباشرة على الموازنة من خلال الأسئلة والاستجابات والآراء ولجان التحقيق . ٣ - الرقابة غير المباشرة من خلال التدقيق والتقارير التحليلية ودراسة العرائض وطلبات المجتمع المدني . أما فرنسا فتتشر التقارير المتعلقة بتوزيع الإيرادات بصفة دورية ، ويحق لأعضاء البرلمان الحصول على معلومات في هذا الشأن ، ويعاقب أي مسئول يجب هذه المعلومات المالية . ٥ وأخيراً ، إن تدخل البرلمان القومي في إعداد الموازنة يجعل من الموازنة الأداة الرئيسية للحكم الصالح . ونحن نؤكد أهمية انضمام عدد من أعضاء البرلمان في لجنة إعداد الموازنة بصفة استشارية ، وشكراً .

١٠ **الرئيس :**

شكراً لك على هذا التعليق ، وبعد حضوركم هذه الندوة نتمنى أن ينعكس ذلك إيجاباً على مناقشة ميزانية الدولة قريباً إن شاء الله . والآن نرحب بسعادة وزير العمل والشئون الاجتماعية ، ومنتقل إلى مناقشة البند المتعلق بالسؤال الموجه إلى سعادتة من الأخ خالد المسقطي بشأن الإجراءات والقيود والرسوم المحتمل تطبيقها في دراسة (ماكنزي) لإعادة هيكلة سوق العمل ، ورد سعادة الوزير على هذا السؤال ١٥ موجود أمامكم ، فهل لدى العضو السائل أي تعقيب على رد سعادة الوزير ؟ تفضل الأخ خالد المسقطي .

العضو خالد المسقطي :

شكراً سيدي الرئيس ، بداية أتقدم بالشكر الجزيل لسعادة الأخ الدكتور مجيد ٢٠ ابن محسن العلوي وزير العمل والشئون الاجتماعية على إجابته عن السؤال الذي تقدمت به والذي كان مكوناً من شقين ، الأول - وهو الأهم - يتصل بجدوى الإجراءات والقيود والرسوم المحتمل تطبيقها ، والتي تبنتها دراسة (ماكنزي) ضمن مشروع إصلاح سوق العمل الذي يقوده صاحب السمو الشيخ سلمان بن حمد آل خليفة ولي العهد الأمين ، والسؤال هو : هل هي العلاج الفاعل والإيجابي لإعادة هيكلة ٢٥ سوق العمل والبحرنة ؟ أما الشق الثاني فهو يتعلق بالدراسة التي كلفت وزارة العمل

- والشئون الاجتماعية معهد البحرين للدراسات والبحوث بإعدادها ، وقد بين لنا سعادة الوزير في رده أوجه الاختلاف بين هذه الدراسة - حيث تتصل بمسح قوة العمل - وبين دراسة (ماكنزي) ، وذكر أنه لا توجد ازدواجية بينهما ، وأنا في الحقيقة أكتفي - سيدي الرئيس - بما أورده سعادة الوزير من توضيح حول هذا الشق من السؤال ، إلا أنني في الوقت ذاته أجد نفسي أتوقف أمام أكثر من نقطة وردت في مضمون الرد على الشق الأول . سيدي الرئيس ، إن رد سعادة الوزير لم يتطرق بشكل صريح ومباشر إلى الشق الأول من السؤال ، وركز على عناصر وأهداف المشروع ومبرراته ، وهي جميعها أمور معروفة ومنشورة ومتداولة ، والسؤال واضح وهو : هل الإجراءات والقيود والرسوم المحتمل تطبيقها كما جاءت في دراسة (ماكنزي) هي العلاج الفاعل والإيجابي لإعادة هيكلة سوق العمل وتحقيق ١٠ البحرية ؟ بمعنى ، هل هناك ما يضمن جدوى هذه الإجراءات والسياسات والرسوم على سوق العمل وأصحاب العمل والنشاط الاقتصادي ومناخ الاستثمار ؟ وهل يضمن لنا سعادة الوزير أن مشروع إصلاح سوق العمل لن تكون نتائجه مثل نتائج العديد من المشاريع والبرامج التي استهدفت تأهيل وتشغيل المواطنين والحد من مشكلة البطالة ، والتي اعترف سعادته في الرد بأنها كانت مجرّاة ، ولم تستطع إيجاد حلول دائمة ١٥ أو كاملة ولم تلقَ النجاح المنشود ؟ وإذا كان لا بد من الاعتراف بأن مشروع إصلاح سوق العمل هو مشروع طموح وأهدافه نبيلة ومنطلقاته وطنية ، ولا أعتقد أنه مرفوض بالكامل من قبل أصحاب الأعمال ؛ إلا أنه تبقى هناك اختلافات وتباينات في وجهات النظر حول الرسوم والتطبيقات والآليات والأولويات ، ورغم كل ما قيل ونُشر وأُعلن حول المشروع في إطار الحوار الوطني ، إلا أنني لازلت أجد أن هناك نوعاً ٢٠ من الغموض في التعاطي مع هذا المشروع ، ورد سعادة الوزير للأسف لم يُزل هذا الغموض الذي بسببه تستمر هذه التباينات في رؤية الكثير من قطاعات المجتمع حول المشروع ، وخاصة أصحاب الأعمال المعنيين مباشرة بالمشروع ، وإذا سمحت لي - سيدي الرئيس - أن أوجز سبب هذا الغموض وبعض الملاحظات على المشروع في نقاط أهمها : أولاً : إنه لم يتم حتى الآن الكشف عن تفاصيل الدراسة ، ومجلس التنمية ٢٥ الاقتصادية المعني بمشروع إصلاح سوق العمل لم يعلن عن هذه التفاصيل ، فكيف

نؤسس حوار وطني سليم يقوم على أسس قوية في ظل عدم الكشف عن تفاصيل هذا المشروع ، ورغم تقديري للجهود الطيبة التي بُذلت في إطار هذا الحوار من ورش عمل وندوات ، إلا أنني أتطلع إلى أن تكون تلك جهوداً متكاملة تستند إلى التفاصيل ، ولعل هذا ما يفسر الضجة المثارة حول المشروع . وإذا كان سعادة وزير العمل والشؤون الاجتماعية في مقابلة منشورة له في جريدة أخبار الخليج بتاريخ ١٦ نوفمبر الجاري قد

- أوضح أن الضجة المثارة حول المشروع هي في غير محلها وأنها جاءت بسبب عدم الإلمام بهذا المشروع وسوء فهم له وعدم قراءته بتمعن ؛ فأنا أتفق مع سعادة الوزير تماماً وأدعو إلى طرح الدراسة كاملة للنقاش وإبداء الرأي حتى تكون القراءة المتمعنة التي يدعو إليها سعادة الوزير في محلها . سيدي الرئيس ، هناك نقطة أخرى مهمة ،
- ١٠ وأستسمح سعادة الوزير في أن أختلف معه حولها - وإن لم يتطرق إليها في رده على السؤال - وهي أولويات الإصلاح ، ولكن سعادته في المقابلة الصحفية نفسها يعلن أنه يجب البدء أولاً بإصلاح سوق العمل قبل التدريب والتعليم ، لأن ذلك - كما قال - سيحدد احتياجات السوق ثم بعد ذلك سيتم وضع برامج التدريب التي تتناسب مع هذه الاحتياجات دون أن يذكر أي شيء عن الإصلاح الاقتصادي ، وأنا هنا
- ١٥ - سيدي الرئيس - أختلف في الرأي مع سعادة الوزير ؛ حيث من المهم تأكيد ضرورة تلازم الإصلاحات مع بعضها بحيث تكون إصلاحات سوق العمل متلازمة ومرتبطة ومتزامنة مع الإصلاح الاقتصادي وإصلاح قطاعي التعليم والتدريب ، وإلا فإن جهودنا في إصلاح سوق العمل ستكون عرضة للتعثر ، تماماً مثل الخطوات والإجراءات والمشاريع السابقة التي استهدفت البحرية ، وفي الوقت نفسه وبكل التقدير أذكر
- ٢٠ تصريحات صاحب السمو ولي العهد الذي عبّر عن القناعة بتلازم تلك الإصلاحات مع بعضها ، كما أذكر باعتزاز كبير ما أكده سموه من تقبُّل وتفهُمٍ ورحابة صدر لكل الآراء والملاحظات المثارة حول المشروع عندما تشرّفنا بلقائه كمجموعة من رجال الأعمال ، معتبراً ذلك ظاهرة صحية تعكس تفاعل المجتمع ومؤسساته مع المشروع .
- ٢٥ من جانب آخر - سيدي الرئيس - لا بد من التنويه بورشة العمل الموسّعة التي سيقومها مجلس التنمية الاقتصادية حول الإصلاح الاقتصادي بالمملكة التي ستعقد خلال شهر

يناير القادم - كما أعلن بتاريخ ٢١ نوفمبر ٢٠٠٤ م - بتوجيهات سامية من لندن جلالة الملك المفدى حفظه الله ورعاه ، ودعم صاحب السمو رئيس الوزراء الموقر ، ومتابعة صاحب السمو ولي العهد الأمين ، لتؤكد الدور الهام والقناعة بتلازم الإصلاحات . هناك أيضاً نقطة أخرى سيدي الرئيس ، ألا يعتقد سعادة الوزير أن معالجة واقع البطالة والنتائج الاقتصادية بناءً على كون البحرين وحدة اقتصادية مستقلة ٥

عن الجسم الخليجي ستخلق خللاً جذرياً بالإصلاحات المقترحة ؟ أبسطها ما قد يتمثل من حيث إضعاف القدرة التنافسية للتاجر البحريني حيث ستعكس هذه الإصلاحات في ارتفاع أسعار السلع والمنتجات في السوق البحريني ، الذي سيجد نفسه في موقف أضعف لأن بقية الدول الخليجية لا تطبق فيها هذه الإصلاحات وبالتالي فإن تكلفة العمالة لديها ستكون منخفضة ، وهذا ينعكس على مستوى تكلفة السلع والخدمات والأسعار . وأذكر أن هناك آراءً من القطاع التجاري طرحت وأبدت مخاوف بهذا الشأن في عدة ملتقيات وندوات ، وكان بودي أن يطمئنتنا سعادة الوزير بأن القدرة التنافسية للتاجر والمصنّع البحريني لن تضعف . ملاحظة أخرى - سيدي الرئيس - تتعلق بتصريحات المسؤولين فهي تزيد الغموض تجاه الرؤية المستقبلية لسوق العمل ، ففي الوقت الذي تجري فيه حوارات وطنية حول مشروع إصلاح سوق العمل ، وبصرف النظر عن حالة القلق والهواجس التي أثارها هذا المشروع في أوساط أصحاب العمل ، وفي الوقت الذي نفترض أو نتوقع تكثيف الجهود نحو بلورة رؤية واضحة ومتناغمة حول المشروع الذي يهدف أساساً إلى تحرير سوق العمل من أي قيود ؛ نجد وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ماضية في اتخاذ إجراءات بحرنة العديد من القطاعات ، ولم يوضح لنا سعادة الوزير في رده أننا في أي اتجاه نسير بالتحديد ؟ حيث أعلن سعادته إصرار الوزارة على بحرنة قطاعات الأسواق الكبرى ، ومعارض الأثاث ، ومكاتب السياحة ، وشركات بيع السيارات بنهاية العام ٢٠٠٥ م . فهل نحن أمام مشروع آخر للبحرنة وتنظيم سوق العمل ؟ ورغم تصريح سعادة الوزير في منتدى نشرته جريدة الأيام في ١٦ نوفمبر الجاري بعدم وجود تضارب بشأن بحرنة هذه القطاعات مع ٢٥ دراسة (ماكنزي) التي تلغي فكرة فرض البحرنة ، إلا أن التضارب في رأيي واضح

- خاصة عندما يشير سعادة الوزير إلى أنه بعد بحرنة القطاعات المذكورة ستبدأ وزارة العمل والشئون الاجتماعية بحرنة قطاعات أخرى ، في حين أن خطة (ماكنزي) تقضي بتحرير سوق العمل وإلغاء سياسة فرض البحرنة في العام ٢٠٠٩ م . سيدي الرئيس ، كان بودي أن يتضمن رد سعادة الوزير تعقيبا على ما أوردته فيما يتعلق بوضع مؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة على وجه الخصوص ، وهل سيضيف مشروع إصلاح سوق العمل تنافسية لهذه المؤسسات ؟ وأعتقد أنه لا يكفي أن يعلن لنا مسئول في وزارة العمل والشئون الاجتماعية في تصريح نشر بجريدة الوسط بتاريخ ١٦ نوفمبر الجاري أن هذه المؤسسات لن تضار ، وأن التي ستضار هي فقط المؤسسات التي لا تعتمد على الجودة والإنتاجية الجيدة ، وقوله إن وجود مؤسسة واحدة يملكها مواطن خير من مئات المؤسسات التي يملكها أجنب ، وأما القول إن المؤسسات الصغيرة التي لا يزيد عدد العاملين بها عن أربعة أشخاص غير مجدية ؛ فأعتقد أن ذلك يعني عدم وضوح في الرؤية تجاه الوضع المستقبلي لأوضاع هذه المؤسسات التي نجد معظم الدول تركز على دعمها وتشجيعها والتوسع فيها كجزء من حل مشكلة البطالة بغض النظر عن عدد العاملين فيها . إن ما أحشاه - سيدي الرئيس - هو أن هذا المشروع الطموح والكبير لإصلاح سوق العمل قد تعترضه بعض الثغرات إذا استمر عدم الوضوح في التعامل مع هذا المشروع ، ورغم أن سعادة الوزير في رده يقول إنه على يقين من نجاح هذا المشروع متى ما نفذ بعناصره الستة الكاملة التي ذكرها ، وذلك بالتصدي للخلل الموجود حاليًا في سوق العمل ، إلا أن هذا في رأيي لا يزيل حالة الغموض والقلق من تداعيات هذا المشروع ، لذا فإنني أؤيد صاحب السمو ولي العهد في دعوته إلى استمرار الحوار الوطني الجاد حول المشروع وأن يكون هذا الحوار متسمًا بالشفافية التامة وأن تطرح جميع المداخل والمشاكل الاقتصادية وجميع الأسباب التي أدت إلى نمو البطالة على طاولة النقاش ، دون التثبث بفرضية أن القطاع الخاص متهم رئيسي في قضية البطالة أو فرضية القبول بمشروع إصلاح سوق العمل إجباريًا . أتمنى - سيدي الرئيس - أن يكون الحوار في أي موقع وفي أي مناسبة حول المشروع متسمًا بالموضوعية وعدم تشكيك أي جهة في مصداقية الجهة الأخرى أو ولائها للصالح الوطني ؛ من أجل صياغة رؤية واقعية مدروسة ومقبولة من جميع

الأطراف لمعالجة الخلل الذي أشار إليه سعادة الوزير ، وأن نخلق البيئة التي لا تنظر إلى أي خطوات إصلاحية في سوق العمل كإجراءات قسرية يساء فهمها ولا يتم التجاوب معها ، بل يتم التعامل معها كإجراءات وطنية لازمة تثير حماسة جميع الأطراف وتدفع إلى المساهمة في نجاحها رغم أي تضحيات آنية . سيدي الرئيس ، أكرر شكري وتقديري لسعادة الأخ الدكتور مجيد بن محسن العلوي وزير العمل والشئون الاجتماعية ٥ على رده ، وأرجو المعذرة على الإطالة فالمشروع الذي أمامنا مشروع مهم جداً ويتعلق بجميع شرائح المجتمع ، وشكراً .

الرئيس :

١٠ شكراً ، تفضل سعادة الأخ الدكتور مجيد بن محسن العلوي وزير العمل والشئون الاجتماعية .

وزير العمل والشئون الاجتماعية :

شكراً سيدي الرئيس ، بسم الله الرحمن الرحيم ، السيد الرئيس ، الإخوة والأخوات الأعضاء ، أشكركم جميعاً . في الواقع إن أسئلة الأخ العضو خالد المسقطي ١٥ أسئلة وجيهة وهي قد تثار من قبل الكثير من رجال الأعمال والفعاليات الوطنية الأخرى ، وقد أجبنا عن معظم هذه الأسئلة في ردي إلا أنه لا بأس من الإشارة إلى بعض النقاط المستحدثة في تعقيب الأخ خالد المسقطي على ردي ، ولا أحب أن أطيل عليكم في هذا الموضوع (١٢) دقيقة أخرى . أولاً أحببت أن أفصل بين الموضوعين ، ٢٠ موضوع المسح الذي كُلف به مركز البحرين للدراسات والبحوث من قبل الوزارة ، وموضوع دراسة (ماكنزي) ؛ لحصول التباس لدى العضو خالد المسقطي ولدى عضو آخر في هذا المجلس كان قد كتب مقالاً في هذا الشأن في إحدى الصحف ، وأحببت أن أوضح هذا الالتباس . الدراسة التي نُجريها لتقدير عدد العاطلين عن العمل تم تحديد مرجعيتها وتم تحديد الأطر التي تجرى من خلالها من قبل منظمة العمل الدولية ومن قبل خبير اكتواري أرسلته المنظمة جننا به لينصحنا بأحسن الطرق ٢٥ لتطبيق نظام التأمين ضد التعطل ، وقد طلب الخبير الاكتواري قبل إجراء الدراسة

- الاكتوارية أن تُجرى دراسة تقديرية لمعرفة عدد العاطلين في البلاد ، وقد كُلف بها مركز البحرين للدراسات والبحوث بعد أن وضع الأمر للمناقشة وفق الشروط المرجعية المتفق عليها ، ونحن بانتظار نتائج دراسة المركز . وقد جاء أيضاً الخبير الدولي المتخصص في الإحصائيات الذي سينضم إلى المركز نفسه ، وبالتعاون مع الوزارة
- سنستفيد من معلومات أخرى وسنحصل - لأول مرة - على تقدير لعدد العاطلين في البلاد بدرجة ليست صادقة (١٠٠%) لكنها تكفي لإجراء الدراسة الاكتوارية ومن ثم تقديم مشروع التأمين ضد التعطل . وكما ذكرت في إجابتي على سؤال الأخ خالد المسقطي فإن هذه النتائج ستكون داعمة لمشروع إصلاح سوق العمل ، وهو مشروع مستقبلي للبحرين وهو - في رأيي - أكبر من مشروع (ماكنزي) ، وإذا أضفنا إليه إصلاح الاقتصاد وإصلاح التعليم والتدريب فلا أبالغ إن قلت إنه يوازى ميثاق العمل الوطني ، فإن كان هذا الأخير إصلاحاً للسياسة فذاك إصلاح للاقتصاد ، وهو مشروع كبير أضخم بكثير من الدراسة الصغيرة التي نجريها مع مركز البحرين للدراسات والبحوث . أما بالنسبة للتشاور حول مشروع إصلاح سوق العمل - ولا أحب تسميته بمشروع (ماكنزي) - فأعتقد أن هناك حملة من المشاورات حدثت لهذا المشروع لم تحدث لأي مشروع آخر إلا لميثاق العمل الوطني ، فهناك ندوات وجلسات ومقالات حول هذا المشروع ، وقد عقد سمو ولي العهد عدة ندوات منذ بدء المشروع ، ولقاءات مع أصحاب الأعمال ، وقد التقيتُ مع عدد من أصحاب الأعمال ، والتقى هؤلاء مع بعضهم والتقوا مع العمال ، والتقى العمال مع بعضهم ، والتقت الحكومة فيما بينها ، إذن هذا المشروع محل مناقشة وفحص على عدة مستويات ، وهذا السؤال والجواب هما من تلك المستويات ، وأعتقد أن السلطة التشريعية بمجلسيها لها الدور الفاعل والأساسي في إنجاح هذا المشروع وتمحيصه بما يفيد البحرين . أرى أن الإشكالية هي حول قرار نسب البحرين لسنة ١٩٧٦ م ، حيث ذكرت دراسة إصلاح سوق العمل أنه سيتم إلغاؤه في العام ٢٠٠٩ م ، ومسألة القطاعات الأربعة - التي أشار إليها العضو المحترم - تنتهي في ديسمبر ٢٠٠٥ م ، فليس هناك تعارض بين قرار نسب البحرين وبين مشروع بجرنة القطاعات ، ولو ذهبنا إلى أبعد من ذلك فإننا نقول على إثر نجاح مشروع بجرنة القطاعات التجارية الأربعة

فستطبقه على قطاعات أخرى ، ولن يعتمد مشروع البحرين في هذه القطاعات على القرار الوزاري بنسب البحرين ، حيث إنه يتكلم عن بجرنة تصل إلى نسبة (١٠٠%) تقريباً ، وليست (١٠٠%) تماماً ؛ لأن هذه المؤسسات - كما ذكرت في مقابلي الصحفية - ستحتاج إلى خبراء أجانب ، لكن ستعتمد على نسبة كبيرة تتجاوز ما يقرره قرار نسب البحرين لسنة ١٩٧٦ م . ولغلا أطيل الكلام فإن هناك نقطتين مهمتين

٥ ذكرتهما للأخوين خالد كانو ويوسف الصالح في لندن حين تشرّفت بزيارتهم قبل أسبوع ، هاتان النقطتان المهمتان اللتان يجب الاهتمام بهما والتفكير فيهما هما : **النقطة الأولى** : إن المشروع المقترح هو لتحرير العلاقة ما بين الوزارة وبين الشركات ، وبين الشركات والعمال ، ففي الواقع هناك عملية تحرير كبيرة لإلغاء الكثير من الإجراءات والقوانين التي تعوق عمل الشركات ، لكنه في الوقت نفسه وضع قيوداً أكثر في

١٠ الحدود الخارجية وعدم التساهل في جلب أية عمالة إلى البلاد ، فالوضع الحالي الآن هو أن الحدود الخارجية محررة والعلاقة الداخلية مقيدة ، أما المشروع الجديد فهو عكس ذلك ، لذا أرى أنه سيكون لصالح الشركات ولصالح سوق العمل . والبحرين ليست منفصلة عن دول مجلس التعاون الخليجي ، لكن هناك بعض المشاريع وبعض

١٥ الخصوصيات للبحرين لابد من مراعاتها ، فنحن قد وقّعنا اتفاقية التجارة الحرة مع الولايات المتحدة الأمريكية ولم توقع عليها أية دولة خليجية أخرى ، لأننا نعتقد أن من مصلحة البحرين أن توقع على هذه الاتفاقية ، وقد عملنا الكثير من أجل توقيعها ، وهناك مؤسسات ديمقراطية وقانونية كمجلسكم وكالنقابات العمالية تسمح للبحرين بأن توقع على مثل هذه الاتفاقية ، وتم التوقيع عليها . فالتطور السياسي والتطور

٢٠ القانوني في البلاد أهل البحرين لأن توقع على تلك الاتفاقية . **النقطة الثانية** : والتي أحب أن أذكرها لكم اليوم هي أن على رجال الأعمال - الإخوة الكرام والأخوات الكريمات في قطاع الأعمال الذين يساعدون الحكومة في كثير من مشاريعها - أن ينظروا إلى هذا المشروع نظرة إيجابية بدلاً من الوقوف ضده ، وأن ينظروا إلى أفضل الطرق لإنجاحه وتوجيهه ، وحتى في مسألة الرسوم ومسألة وجود صندوق العمل

٢٥ المقترح في المشروع ، فكروا يا رجال الأعمال - كما ذكر سمو ولي العهد في لقائه برجال الأعمال في شهر رمضان - في أحسن الطرق لإدارة هذا الصندوق ، ومن

الأمر التي قد يفكر فيها رجال الأعمال هي أن هذه المبالغ تساعد الشركات التي سوف تتعرض لضغوط نتيجة إعادة الهيكلة على مواجهة هذه الضغوط ليس لدفع التأمين الاجتماعي أو لتدريب عاطلين فقط ، ولكن أيضاً لتخصيص جزء من المبالغ لمساعدة الشركات على مواجهة التغييرات في هيكل سوق العمل ، وشكراً .

٥

الرئيس :

شكراً سعادة الوزير . هل يود العضو السائل التعقيب مرة أخرى ؟ تفضل .

العضو خالد المسقطي :

- ١٠ شكراً سيدي الرئيس ، أحببت أن أكرر شكري لسعادة وزير العمل والشئون الاجتماعية على توضيحه ، كما أحببت في الوقت نفسه أن أؤكد أهمية تعميق الحوار بين القطاع الخاص وبين المسؤولين عن المشروع ، فالحوار سيؤدي إلى تطبيق الحلول المعروضة حالياً ، وأنا متأكد أن القطاع الخاص رغم مخاوفه من هذه الحلول فإنه يساند - بكل معنى الكلمة - الإصلاحات المتعلقة بسوق العمل ، ويساند الإصلاحات الإيجابية التي ستؤدي إلى إيجاد نهاية لهذه المشكلة . مرة أخرى أشكر سعادة الوزير ، ١٥ وشكراً .

الرئيس :

- شكراً ، وأنا بدوري أشكر وزير العمل والشئون الاجتماعية على هذا العرض والتعقيب . ومنتقل الآن إلى البند التالي من جدول الأعمال والخاص بمواصلة مناقشة تقرير لجنة الشئون التشريعية والقانونية بشأن مشروع قانون بإصدار قانون الخدمة المدنية ابتداءً من المادة (١٣) ، وأطلب من الأخ عبدالحسن بوحسين مقرر اللجنة التوجه إلى المنصة فليتفضل .

٢٥

العضو عبدالحسن بوحسين :

المادة (١٣) : نص المادة كما ورد في مشروع القانون المعروض من الحكومة :

" يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف التي يسري بشأنها هذا القانون ما يلي :

- أ - أن يكون متمتعاً بالجنسية البحرينية . ب - أن يكون محمود السيرة حسن السمعة . ج - ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره . ومع ذلك إذا كان الحكم مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة جاز تعيين الموظف بعد موافقة السلطة المختصة .

د - ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم قضائي أو بقرار تاديبي نهائي ما لم تمض على صدوره ثلاث سنوات على الأقل . هـ - أن يكون مستوفياً لشروط

- الوظيفة المطلوب شغلها . و - ألا يقل السن عن سبعة عشر سنة . ز - أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة بمعرفة الجهة الطبية المختصة ، وذلك فيما عدا الموظفين المعيّنين بمراسيم أو بقرارات من رئيس مجلس الوزراء ، ويجوز الإعفاء من هذا الشرط بقرار من السلطة المختصة بعد أخذ رأي ديوان الخدمة المدنية . ح - أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة إن وجد " . **توصية اللجنة :** - تعديل الخطأ النحوي في نص البند (و) من

- " سبعة عشر سنة " إلى " سبع عشرة سنة " . - حذف عبارة " إن وجد " من آخر البند (ح) . وعلى ذلك يكون نص المادة بعد التعديل :

" يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف التي يسري بشأنها هذا القانون ما يلي : أ - أن يكون متمتعاً بالجنسية البحرينية . ب - أن يكون محمود السيرة حسن السمعة . ج - ألا يكون قد سبق

- الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره . ومع ذلك إذا كان الحكم مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة

- جاز تعيين الموظف بعد موافقة السلطة المختصة . د - ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم قضائي أو بقرار تاديبي نهائي ما لم تمض على صدوره ثلاث سنوات

على الأقل . هـ - أن يكون مستوفياً لشروط الوظيفة المطلوب شغلها . و - ألا يقل السن عن سبع عشرة سنة . ز - أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة بمعرفة الجهة الطبية

- المختصة ، وذلك فيما عدا الموظفين المعيّنين بمراسيم أو بقرارات من رئيس مجلس

الوزراء ، ويجوز الإعفاء من هذا الشرط بقرار من السلطة المختصة بعد أخذ رأي ديوان الخدمة المدنية . ح - أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة " .

الرئيس :

٥ هل هناك ملاحظات على هذه المادة ؟ تفضل الأخ عبدالرحمن جمشير .

العضو عبدالرحمن جمشير :

شكراً سيدي الرئيس ، بالنسبة إلى البند (ح) الذي ينص على :
" أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة " فإنني أتصور أنه يجب أن نضع هنا استثناءً يخص الوظائف التي يصدر للتعين فيها مرسوم ملكي أو قرار وزاري ،
١٠ وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضل سعادة الأخ عبدالله بن خليفة آل خليفة رئيس ديوان الخدمة المدنية .
١٥

رئيس ديوان الخدمة المدنية :

شكراً سيدي الرئيس ، نحن نعتقد أن عبارة " إن وجد " عبارة مهمة ومن المهم أن تبقى في المادة ، لأن حذفها يعني أن أية وظيفة حكومية تتطلب أن يجتاز الشخص امتحاناً حتى يعين فيها ، وهناك بعض الوظائف لا تتطلب إجراء امتحانات ،
٢٠ فوجود هذه العبارة مهم جداً ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ السيد حبيب مكي .
٢٥

العضو السيد حبيب مكي :

شكراً سيدي الرئيس ، سوف ينصب تعليقي على الفقرة (ح) من المادة (١٣) كما جاءت من الحكومة الموقرة : " أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة إن

- وجد " . سيدي الرئيس ، الدستور ساوى بين المواطنين في الحقوق وكفل حقوقهم ونبذ التمييز بينهم ، وما يفضل شخصاً على آخر هو قدراته وكفاءته وعلميته ، فأبي وظيفة شاغرة يجب أن يشغلها مستحقها ، والمواطنون سواء في تولي الوظائف العامة وفقاً للشروط التي يقررها القانون كما نصت المادة (١٦) من الدستور ، وعليه :
- ٥ - ١ - أوقف مع توصية اللجنة في حذف عبارة " إن وجد " في آخر العبارة . ٢ - أقتراح إضافة كلمة " التنافسي " بعد عبارة " أن يجتاز الامتحان " لتقرأ العبارة كالتالي : " أن يجتاز الامتحان التنافسي المقرر لشغل الوظيفة " ، حيث إنه من الأحرى أن يكون الامتحان تنافسياً وموحداً وليس امتحاناً متغيراً لمعرفة من له الأفضلية والأحقية في شغلها . سيدي الرئيس ، أنا أتكلم هنا عن الوظائف العامة غير الوظائف العليا التي يصدر بها مرسوم ملكي أو قرار من رئيس الوزراء ، إضافة إلى ذلك أرى إدخال ثلاث مواد جديدة على مشروع القانون المطروح أمامنا (قانون الخدمة المدنية) بعد المادة (١٣) لتحمل الأرقام (١٤ ، ١٥ ، ١٦) على أن تعدل أرقام المواد التالية ، والمواد التي أرى إضافتها متعلقة بالتالي : الأولى : بإجراء امتحانات تنافسية للوظائف التي لا يتم شغلها بمرسوم ملكي أو قرار من رئيس الوزراء . الثانية : متعلقة بالإعلان عن الوظائف الشاغرة وهي تفعيل للمادة الأولى المقترحة . الثالثة : بوضع نظام للامتحانات التنافسية . وإذا سمحت لي - سيدي الرئيس - هل من الممكن أن أقرأ نصوص المواد المقترحة ؟

الرئيس :

- ٢٠ تفضل .

العضو السيد حبيب مكي :

- شكراً سيدي الرئيس ، المادة الأولى المقترحة تحت رقم (١٤) : " باستثناء الوظائف التي يتم شغلها بمرسوم ملكي ، أو قرار من رئيس الوزراء ، لا يجوز إشغال أي وظيفة عامة دون إجراء امتحانات تنافسية " . المادة الثانية المقترحة تحت رقم ٢٥ (١٥) : " بالتعاون مع الجهات الحكومية يقوم ديوان الخدمة المدنية بالإعلان عن

الوظائف الشاغرة في أجهزة الخدمة المدنية " . المادة الثالثة المقترحة تحت رقم (١٦) :
" يضع ديوان الخدمة المدنية بالتعاون مع الجهات الحكومية نظاماً لامتحانات
التنافسية ، يوضح أسس ومعايير اختيار المرشحين " ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، وأتمنى أن تقدم هذا المقترح إلى اللجنة المختصة حتى تبحثه مع الإخوة
في ديوان الخدمة المدنية . تفضل الأخ محمد هادي الحلواجي رئيس لجنة الشئون
التشريعية والقانونية .

العضو محمد هادي الحلواجي :

شكراً سيدي الرئيس ، هذه الإضافات جديدة بالدراسة والبحث ، ولا أعتقد
أن هناك أي مانع - بعد موافقة المجلس - من إرجاع هذه المادة إلى اللجنة لإعادة
الدراسة ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، يقترح رئيس لجنة الشئون التشريعية والقانونية إعادة المادة إلى اللجنة
ولكننا سنأخذ بعض الآراء حول هذا الشأن . تفضل الأخ فؤاد الحاجي .

العضو فؤاد الحاجي :

شكراً سيدي الرئيس ، كلامي يتفق مع توصية اللجنة وما اقترحه الأخ السيد
حبيب مكي ، لأن الفقرة (ح) كما جاءت في مشروع القانون بها غموض وعدم التزام
بأحكام المادة (٤) من الدستور والتي تتكلم عن أن الحرية والمساواة والأمن والطمأنينة
والعلم والتضامن الاجتماعي وتكافؤ الفرص بين المواطنين دعائم للمجتمع تكفلها
الدولة ، كما أنها غير متوافقة مع النص الأول من الفصل الأول من ميثاق العمل
الوطني ، وأنا أتساءل : كيف يكون هناك تكافؤ للفرص إذا لم يكن نظام الامتحانات
ملزماً في مشروع القانون هذا لتمييز الصالح من الطالح وانتقاء الأنسب وصاحب

القدرات الأفضل لأي وظيفة ؟ سيدي الرئيس ، أقترح - كما اقترح رئيس لجنة الشئون التشريعية والقانونية - إرجاع هذه المادة إلى اللجنة لإعادة دراستها ، وشكراً .

الرئيس :

- شكراً ، هناك ستة أعضاء يطلبون الكلمة ، وهناك اقتراح بإعادة المادة إلى اللجنة ، فهل يريد المجلس الاستمرار في النقاش أم إعادة المادة إلى اللجنة ؟ ومن لديه اقتراح فيإمكانه أن يقدمه إلى اللجنة عند إعادة المادة إليها . تفضل سعادة الأخ عبدالعزيز بن محمد الفاضل وزير الدولة لشئون مجلسي الشورى والنواب .

١٠

وزير الدولة لشئون مجلسي الشورى والنواب :

- شكراً معالي الرئيس ، هناك نقطة مهمة جداً يجب أن نبينها وهي أن الامتحان لتولي الوظائف العامة هو الأساس في الحكومة ، فلا يتولى أي موظف في الحكومة وظيفة إلا بعد أن يجتاز الامتحان المقرر ، لأن هناك تعليمات صادرة من ديوان الخدمة المدنية بالنسبة إلى إجراءات التوظيف تنص على هذا الأمر ، وهناك نوع من الاستثناء ١٥ للوظائف الدنيا (العمال ، المرسلون ...) ، فبعض الوظائف لا تجرى لها امتحانات بل تجرى لها مقابلات ، وهذا هو الفرق ، وما قصده المشرع هنا هو إعطاء المرونة ، وإلا فإنه يجب إجراء امتحانات لكل الموظفين من المراسل إلى أعلى موظف ، وشكراً .

٢٠

الرئيس :

شكراً ، هناك اقتراح بإعادة هذه المادة إلى اللجنة ، فهل تريدون الاستمرار في النقاش أم تريدون إعادة المادة إلى اللجنة ؟ وإذا وافق المجلس على إعادة المادة إلى اللجنة فباستطاعة أي عضو أن يقدم ملاحظاته إلى اللجنة ...

٢٥

العضو فيصل فولاذ (مقاطعاً) :

سيدي الرئيس ، الحكومة أبدت وجهة نظرها وهي متمسكة بهذه العبارة ، فيجب أن نناقش الموضوع .

الرئيس (موضحاً):

نحن سنصوت والمجلس هو الذي يقرر

العضو عبدالرحمن جمشير (مستأذناً):

- ٥ اسمح لي سيدي الرئيس ، من الأفضل أن يبدي الأعضاء آراءهم حتى تستأنس اللجنة بهذه الآراء ...

الرئيس :

- لقد ذكرتُ أن من لديه ملاحظات فباستطاعته تقديمها إلى اللجنة ، وإذا كنتم تريدون الاستمرار في النقاش فيإمكانكم التصويت على ذلك ، فهل يوافق المجلس على الاستمرار في النقاش ؟

(أغلبية غير موافقة)

الرئيس :

- ١٥ هل يوافق المجلس على إعادة هذه المادة إلى اللجنة ؟

(أغلبية موافقة)

الرئيس :

- ٢٠ إذن تعاد هذه المادة إلى اللجنة . الأخ الدكتور حمد السليطي ، لماذا امتنعت عن التصويت ؟

العضو الدكتور حمد السليطي :

- ٢٥ أنا لست ممتنعا سيدي الرئيس .

العضو عبدالجليل الطريف (متسائلاً):

هل ستعاد المادة كاملة أم الفقرة (ح) فقط ؟

الرئيس (مجيئاً):

- ٣٠ ستعاد المادة كاملة ، ومن لديه ملاحظات فليقدمها مكتوبة إلى لجنة الشئون التشريعية والقانونية ...

العضو الدكتور بهية الجشي (متسائلة) :

إذا كان لدينا استفسار حول هذه المادة نريد إجابة عنه من ديوان الخدمة المدنية ، فكيف نقدمه إلى اللجنة؟!

٥

الرئيس (مجيئاً) :

نعم تقدمونه إلى اللجنة ، حيث سيحضر اجتماعات اللجنة مندوبون عن ديوان الخدمة المدنية ، وأعتقد أننا انتهينا من هذا الموضوع ...

١٠

العضو فيصل فولاذ (مقاطعاً) :

سيدي الرئيس ، أنا ممتنع عن التصويت ...

الرئيس :

إنك لم تصوت بالامتناع ...

١٥

العضو فيصل فولاذ :

لقد صوتُّ بالامتناع ...

الرئيس :

لقد كان هناك عضو واحد ممتنع فقط ...

٢٠

العضو فيصل فولاذ :

كان هناك عضوان ممتنعان ...

الرئيس :

الأخ فيصل ، لقد تم التصويت ...

٢٥

العضو فيصل فولاذ (مقاطعاً) :

لا سيدي الرئيس ، أنا ممتنع ...

٣٠

الرئيس :

كان هناك عضو واحد ممتنع وقد سألناه عن سبب امتناعه وقد غير تصويته ...

العضو فيصل فولاذ :

بل كان هناك عضوان ممتنعان عن التصويت ...

٥

الرئيس :

لقد انتهينا من التصويت ...

العضو فيصل فولاذ :

ليس هناك خلاف ، ولكن هذه هي وجهة نظري ، وأنا ممتنع عن

١٠

التصويت ...

الرئيس :

بعد التصويت كان هناك عضو واحد ممتنع عن التصويت وقد سألته عن

السبب ، فقد كان ظاهراً لدي على الشاشة اسم عضو واحد ممتنع فقط وقد غير

١٥

تصويته ، والآن بعد التصويت لا تستطيع - أخ فيصل - أن تقول إنك ممتنع عن

التصويت ، والموضوع انتهى ...

العضو فيصل فولاذ (مقاطعاً) :

ولكن بالنسبة إلى هذه المادة فنحن لن نمررها ، وأنا واضح في هذا

٢٠

الموضوع ...

الرئيس :

لقد أعلنت النتيجة . ومنتقل إلى المادة (١٤) ...

٢٥

العضو منصور بن رجب (مستأذناً) :

سيدي الرئيس ، يجوز للرئاسة عدم سؤال العضو الممتنع .

الرئيس :

الأخ منصور ، بحسب الأسماء الموجودة لدي - وهي واضحة - كان هناك عضو واحد ممتنع عن التصويت . و تنتقل إلى المادة التالية ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

العضو عبدالحسن بوحسين :

- المادة (١٤) : نص المادة كما ورد في مشروع القانون المعروض من الحكومة :
" تخطر الجهات الحكومية الخاضعة لأحكام هذا القانون ديوان الخدمة المدنية بالوظائف الشاغرة لديها التي تكون في حاجة إلى شغلها ، وفي حالة إذا ما تقرر شغل هذه الوظائف بطريق الإعلان يحدد ديوان الخدمة المدنية وسيلة الإعلان المناسبة عنها ، وذلك وفقاً للضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية " . توصي اللجنة بتعديل صياغة نص المادة . وعلى ذلك يكون نص المادة بعد التعديل : " تخطر الجهات الحكومية الخاضعة لأحكام هذا القانون ديوان الخدمة المدنية بالوظائف الشاغرة لديها والتي تكون في حاجة إلى شغلها ، ويقوم ديوان الخدمة المدنية بالإعلان عن هذه الوظائف في وسائل الإعلام المحلية ، ولا يتم الإعلان في وسائل الإعلام الخارجية إلا بعد تعذر الحصول على المرشح المحلي وذلك وفقاً للضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية " .

الرئيس :

هل هناك ملاحظات على هذه المادة ؟ تفضل الأخ فؤاد الحاجي .

العضو فؤاد الحاجي :

- شكراً سيدي الرئيس ، أنا مع توجه لجنة الشؤون التشريعية والقانونية في وجوب الإعلان عن كل الوظائف . سيدي الرئيس ، نحن نتكلم هنا عن الأعم وهو وجود الوظائف الشاغرة ، ووجوب الإعلان عنها ليتاح للجميع العلم بها ، وذلك من مبدأ تكافؤ الفرص بين المواطنين . أما حجة ديوان الموظفين بخصوص ما يترتب على الترقيات في السلم الوظيفي فهذا ليس عذراً مقبولاً ؛ لأن أي ترقية سوف تترك في آخر الأمر مكاناً شاغراً ، ووجود وظيفة شاغرة تكون هي موضوع الإعلان ، ومن هذا

المنطلق أو يد المترح الذل وذلته الللنة وهو وولب الإعلان عن أي وظيفة في وسائل الإعلان اللللة كالصلل وغيرها ، وشلراً .

العضو فيصل فولاذ (مثيراً نقطة نظام) :

- ٥ سيدي الرئيس ، كل المواد التي سوف نناقشها الآن مبنية على الامتحان إن وجد ، وهذا معناه أننا الآن نقوم بمناقشة وإقرار مواد في صلب التوظيف وهي مبنية على مادة قد تركناها تتعلق بوجود الامتحان أو عدم وجوده ، وكلامي موجه إلى الأخ المستشار القانوني للمجلس والإخوان أعضاء المجلس ورئيس لجنة الشئون التشريعية والقانونية ، فنحن تركنا هذه المادة وأخذنا الآن نناقش مواد في صلب موضوعها ، وهذا معناه أن المجلس يت في قضايا تتعلق بالمادة التي أتكلم عنها ، وهذا إجراء غير دستوري وغير قانوني ، وشلراً .

الرئيس :

- شلراً ، الأخ فيصل ، هذا الإجراء دستوري وقانوني ، فهناك ديمقراطية ، وقد تم التصويت ، وكانت الأغلبية موافقة على إعادة المادة (١٣) إلى اللجنة ، وليس هناك علاقة بين المادة التي نناقشها الآن والمادة التي تتكلم عن الامتحان . وأعطي الكلمة للأخ المستشار القانوني للمجلس لإبداء الرأي القانوني فليتفضل .

المستشار القانوني للمجلس :

- ٢٠ شلراً سيدي الرئيس ، ليس هناك علاقة بين موضوع الامتحان وموضوع الإعلان ، فهنا اتجهت اللجنة إلى وجود الإعلان عن جميع الوظائف ، أما موضوع الامتحان فهو مرحلة تالية للإعلان وأحكامه مختلفة عن موضوع الإعلان ، والمادة المتعلقة بالامتحان قد أرجعت إلى اللجنة وهي خاصة بالامتحان وليس لها علاقة بالإعلان ، إذن ليس هناك ارتباط بين المادتين ، وشلراً .

٢٥

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ محمد هادي الحلواجي رئيس لجنة الشئون التشريعية والقانونية .

العضو محمد هادي الحلواجي :

- ٥ شكراً سيدي الرئيس ، واقعاً وقبل كل شيء أحب أن أضيف إلى كلام الأخ المستشار القانوني للمجلس أن اقتراح الأخ السيد حبيب مكي مؤيد لتوصية اللجنة مع إضافات وتفصيلات ، فالنقاش قد تم وطلبتُ إعادة المادة إلى اللجنة باعتبار أن هناك إضافات ، وكان هناك عرف برلماني ...

الرئيس (موضحاً) :

١٠ لقد انتهينا من هذا الموضوع وتم التصويت ...

العضو محمد هادي الحلواجي (مستأنفاً) :

- لكن للتوضيح فإن القضية لا تتعلق بالتمرير أو عدم التمرير ، فهناك عرف برلماني وهو أن أية إضافة إلى أية مادة كان المجلس موافقاً عليها يجب أن ترجع إلى لجنة الشئون التشريعية والقانونية لبحثها ودراستها ، هذا ما أردت توضيحه . وبخصوص هذه المادة فنحن في زمن القانون والشفافية ، وتوجه اللجنة كان مسائراً ومتماشياً مع الدستور ومبدأ الكفاءة . وأطلب من الإخوة أعضاء المجلس الوقوف مع توصية اللجنة ، وشكراً .

٢٠

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ منصور بن رجب .

العضو منصور بن رجب :

- ٢٥ شكراً سيدي الرئيس ، نحن مع توصية اللجنة وهي مهمة جداً خصوصاً مسألة الإعلان في البلد ، فنحن فوجئنا مرات كثيرة بالنسبة لموضوع الوظائف وخصوصاً الوظائف في مجال التعليم ، حيث يعلن عنها في الدول العربية الشقيقة في حين أن لدينا

هنا مواطنين على قائمة الانتظار ، وهذا أمر لا يجوز وأرجو الالتفات إليه ، ونحن مع توصية اللجنة وأرجو التصويت عليها ، وشكراً .

الرئيس :

٥ شكراً ، تفضلي الأخت وداد الفاضل .

العضو وداد الفاضل :

شكراً سيدي الرئيس ، لدي سؤال للأخ مقرر اللجنة حول الفقرة الأخيرة من الصياغة المعدلة من قبل اللجنة ، والتي تنص على التالي : " ولا يتم الإعلان في وسائل الإعلام الخارجية إلا بعد تعذر الحصول على المرشح المحلي " ، والسؤال هو : ألا يمكن أن تعني عبارة " المرشح المحلي " مرشحاً أجنبياً مقيماً في البحرين ؟ أي هل هي تعني مرشحاً بحرينياً بالضرورة ؟ وشكراً .

الرئيس :

١٥ شكراً ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

العضو عبدالحسن بو حسين :

شكراً سيدي الرئيس ، طبعاً المقصود هو البحريني ، وهذه المادة تتماشى مع نظام الخدمة المدنية رقم (٣٦٠) لسنة ١٩٨٠ الذي ينص على وجوب أن يتأكد ديوان الخدمة المدنية من عدم توفر الكفاءة البحرينية قبل البحث عنمن يشغلها من الخارج ، هكذا يقول نص ذلك النظام ، كما أن الأخذ بمبدأ الإعلان معمول به الآن في الحكومة ، وديوان الخدمة المدنية يعلن عن الوظائف الشاغرة ، وقرار نظام الخدمة المدنية رقم (٣٦٠) يوضح آلية توظيف الأجانب ، وهناك أنظمة أخرى ، وقد رأيت وظائف في وزارات أعلن عنها ديوان الخدمة المدنية ، فقد أعلن عن وظائف يحتاج إليها ديوان الخدمة المدنية مثلاً ، والأسماء كلها منشورة ، وأعلن أيضاً عن وظائف في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لشغلها وهي مدونة كلها وكذلك أسماء من تقدم إليها ، وكذلك الأمر في وزارة الصحة ووزارات أخرى ، وكل الأسماء منشورة ، فالإعلان كمبدأ عمل موجود ومطبق من قبل ديوان الخدمة المدنية الآن ، وهذه المادة تقنن واقعاً

فقط وتنص على ما نصت عليه أنظمة الخدمة المدنية ومنها النظام رقم (٣٦٠) لسنة ١٩٨٠ ، وشكراً .

الرئيس :

٥ شكراً ، تفضل الأخ فيصل فولاذ .

العضو فيصل فولاذ :

شكراً سيدي الرئيس ، أرجع إلى الموضوع نفسه ، لأن له ارتباطاً كلياً ...

١٠ **الرئيس (موضحاً) :**

الأخ فيصل ، لقد وافق المجلس على إعادة المادة السابقة إلى اللجنة ، وسوف نطرحها للتصويت مرة أخرى ، وإذا كانت لديك مداخلة بخصوص المادة (١٤) فلتفضل ، أما المادة السابقة فلا نريد الكلام فيها .

١٥ **العضو فيصل فولاذ (مستأنفاً) :**

حسناً ، نحن بصدد الكلام عن المادة (١٤) التي تنص على التالي : " تخطر الجهات الحكومية الخاضعة لأحكام هذا القانون ديوان الخدمة المدنية بالوظائف الشاغرة

لديها التي تكون في حاجة إلى شغلها ، وفي حالة إذا ما تقرر شغل هذه الوظائف بطريق الإعلان يحدد ديوان الخدمة المدنية وسيلة الإعلان المناسبة عنها ، وذلك وفقاً
٢٠ للضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية " ، ونحن نتكلم الآن عن التعيين وتقييم الأداء والرواتب والعلاوات ، وهذا معناه أننا رجعنا إلى المادة السابقة المتعلقة بوجود الامتحان ، فكيف نناقش هذه المواضيع وإلى الآن لم نحدد موضوع وجود الامتحان أو عدم وجوده ؟ وكيف نبث في هذا الموضوع ؟ وشكراً .

٢٥

الرئيس (موضحاً) :

شكراً ، الامتحان مرحلة لاحقة ، فأولاً يأتي الإعلان ، وهذه المادة تتكلم عن الإعلان ، فكل وظيفة يعلن عنها أولاً وبعد ذلك تجرى امتحانات لمن تقدم لشغلها ، ونحن الآن نتكلم عن الإعلان عن الوظائف ، وبالنسبة إلى المادة السابقة فقد صوّتنا عليها وانتهينا من ذلك . تفضل الأخ جعفر الشيخ السنوسي مستشار ديوان الخدمة المدنية .

٥

مستشار ديوان الخدمة المدنية :

شكراً سيدي الرئيس ، لو رجعنا إلى المادة (١١) من القانون نفسه لو وجدنا أنها تنص على التالي : " يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة " ، ولكن في حالة وجود وظيفة شاغرة داخل الجهة الحكومية بسبب أحد هذه الإجراءات فهل أعلن عنها أم أشغلها بالموظفين الموجودين لدي ؟ لذلك فإن النص على الإعلان كحكم واجب غير سليم ، لأن هناك حالات لا يتطلب فيها الإعلان عن الوظيفة بل يمكن ملؤها من الموظفين داخل الجهة الحكومية نفسها دون الإعلان عنها ، وشكراً .

١٥

الرئيس :

شكراً ، هناك من يتكلم عن الإعلان الداخلي أيضاً . تفضلي الأخت وداد الفاضل .

٢٠

العضو وداد الفاضل :

شكراً سيدي الرئيس ، أعتقد أن الأخ مقرر اللجنة لم يجب على سؤالي ، فنظام الخدمة المدنية واضح ، وعندما يتكلم عن غير البحرينيين يستخدم كلمة " أجنبي " أو عبارة " غير بحريني " ، فلماذا نحن - في المجلس - أضفنا كلمة " محلي " ؟ إذ من الممكن أن تعني شخصاً أجنبياً مقيماً في البحرين ، فهل هذا هو المطلوب أم المطلوب هو المرشح البحريني ؟ وشكراً .

٢٥

الرئيس :

شكرًا ، تفضل الأخ عبدالحسن بوحسين .

العضو عبدالحسن بوحسين :

- ٥ شكرًا سيدي الرئيس ، المقصود بكلمة " المحلي " هو الشخص البحريني وليس الشخص الأجنبي المقيم في البحرين ، وشكرًا .

الرئيس :

شكرًا ، تفضل الأخ خالد المسقطي .

١٠

العضو خالد المسقطي :

- شكرًا سيدي الرئيس ، في الوقت الذي أنظر فيه إلى أن اللجنة قد وُفقت في الصياغة التي توصلت إليها إلا أن لدي سؤال وهو أنه عندما أرجع إلى المادة كما جاءت من الحكومة أجد أنها تنص على التالي : " وفي حالة إذا ما تقرر شغل هذه الوظائف بطريق الإعلان يحدد ديوان الخدمة المدنية وسيلة الإعلان المناسبة عنها ... " ،
- ١٥ فهل يعني هذا أن ديوان الخدمة المدنية في الوقت الحاضر لديه بنك معلومات يستطيع من خلاله أن يعلم أن هناك أشخاصًا مرشحين لشغل الوظائف ؛ وبالتالي لا تكون هناك حاجة دائمة إلى نشر إعلان عن الوظائف الشاغرة في الدولة ؟ هذا هو السؤال .
- والسؤال الآخر هو تعقيب على ما ذكرته الأخت وداد الفاضل ، فما هو الضرر لو تم الإعلان عن طريق الصحافة المحلية ثم تقدم إليّ شخص غير بحريني مقيم في البحرين
- ٢٠ لشغل الوظيفة ؟ فهل تتعلق المادة بتوظيف البحريني أم التوظيف بصفة عامة ؟ فهناك وظيفة وهناك حاجة في إحدى الجهات الحكومية وتم الإعلان في الصحافة المحلية وتم تقديم الطلب إلى ديوان الخدمة المدنية ولم يتوفر الشخص المناسب ، إذن نعود مرة أخرى إلى نقطة الصفر ونعيد الإعلان في الصحف الأجنبية في محاولة للحصول على
- ٢٥ شخص مناسب ، فما هو الضرر من وجود الإعلان في الصحافة المحلية والخارجية ويتم انتقاء الشخص المناسب بحسب ما تتطلبه الوظيفة ؟ وشكرًا .

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ الدكتور عبدالرحمن بوعلي .

العضو الدكتور عبدالرحمن بوعلي :

- ٥ شكراً سيدي الرئيس ، أريد أن أتكلم عن مصطلح " المرشح المحلي " الذي أثارته الأخت و داد الفاضل ، وأعتقد أن مصطلح " المرشح المحلي " قد يعني الأجنبي المتوفر محلياً Locally Available Candidate ، ولذلك أقترح أن نعيد الصياغة بحيث تعني المرشح البحريني وليس المرشح المحلي ، وشكراً .

الرئيس :

١٠

شكراً ، تفضل الأخ عبدالحسن بوحسين .

العضو عبدالحسن بوحسين :

١٥

شكراً سيدي الرئيس ، لا نمانع ، ونقبل اقتراح الأخ الدكتور عبدالرحمن بوعلي ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، ولكن من الأفضل أن يتم طرح اقتراح محدد . تفضل الأخ عبدالرحمن جمشير .

٢٠

العضو عبدالرحمن جمشير :

- شكراً سيدي الرئيس ، من المفترض أن تكون جميع وظائف الدولة للبحرينيين ، وهناك مادة دستورية تحدد هذا الأمر وهي المادة (١٦) والتي ينص ذيل الفقرة (أ) منها على التالي : " ولا يولى الأجانب الوظائف العامة إلا في الأحوال التي بينها القانون " ، فبإمكان الأجانب أن يشغلوا وظائف معينة في الدولة حسب القانون ، فإذا لم يتوفر المرشح البحريني فيمكن للدولة - إذا كانت الوظيفة ضرورية وتريد توظيف شخص أجنبي - أن تعلن عن الوظيفة وتذكر في صلب الإعلان أن

الوظيفة مفتوحة للبحريين والأجانب على حد سواء ، على أن تكون الأفضلية للبحريين في كل عملية توظيف ، وشكرًا .

الرئيس :

٥ شكرًا ، تفضلي الأخت الدكتورة بهية الجشي .

العضو الدكتورة بهية الجشي :

شكرًا سيدي الرئيس ، أحببت أن أعلق على ما ذكره الأخ مستشار ديوان الخدمة المدنية وهو أن المادة (١١) تنص على التالي : " يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة ... " ، وأن المادة (١٤) تنص على التالي : " تخطر الجهات الحكومية الخاضعة لأحكام هذا القانون ديوان الخدمة المدنية بالوظائف الشاغرة لديها التي تكون في حاجة إلى شغلها ... " ، وذلك معناه أنه إذا رأت الجهة الحكومية أن لديها وظائف شاغرة تحتاج إلى شغلها فإنها تخطر ديوان الخدمة المدنية ، أي أن هذا الموضوع لا يتم بمعزل عن موافقة الجهة الحكومية ، فأنا لا أجد أي تعارض بين المادة (١١) والمادة (١٤) بخلاف ما ذكره الأخ مستشار ديوان الخدمة المدنية ، وشكرًا .

الرئيس :

شكرًا ، وأنا أيضًا لا أجد أي تعارض . تفضل الأخ محمد هادي الحلواجي رئيس لجنة الشؤون التشريعية والقانونية .

٢٠

العضو محمد هادي الحلواجي :

شكرًا سيدي الرئيس ، أضمت صوتي لصوت الأخ عبدالرحمن جمشير لأن هذا الديوان ينظم الخدمة المدنية ، والأساس في الوظائف العامة أن تكون للبحريين فقط ولا يولى الأجانب فيها إلا في حالات استثنائية حددها وبينها هذا القانون ، فلا نلجأ إلى الخارج إلا عند عدم توفر المرشح البحريني وعدم توفر المرشح المحلي المقيم في البحرين ، وشكرًا .

الرئيس :

شكرًا ، تفضل الأخ عبدالجليل الطريف .

٥

العضو عبدالجليل الطريف :

- شكرًا سيدي الرئيس ، تعقيبًا على ما ذكره مستشار ديوان الخدمة المدنية فهذه المادة تتحدث عن الوظائف الجديدة التي تُنشأ في مختلف الوزارات ، أما إن كان هناك موظف سيشغل وظيفة أخرى فهذا يمكن أن تنطبق عليه المادة (١١) بأن يرقى إلى وظيفة أخرى . والأمر الآخر هو أن اللجنة اعتمدت مبدأ الشفافية في الإعلان عن الوظائف ، وهذا المبدأ يؤكده ميثاق العمل الوطني والدستور . وفيما يتعلق بما أثارته الأخت وداد الفاضل فأظن أن اللجنة مادامت قد نصت على المرشح المحلي - ووفقًا للتوضيح الذي بينه الأخ مقرر اللجنة - فمن المناسب تعديل التعبير المذكور ليكون " المرشح المواطن " ، وشكرًا .

١٥

الرئيس :

شكرًا ، تفضل الأخ أحمد عبداللطيف البحر وكيل ديوان الخدمة المدنية .

وكيل ديوان الخدمة المدنية :

- شكرًا سيدي الرئيس ، بالنسبة لاستفسار أحد الإخوة حول بنك معلومات الوظائف فأحب أن أؤكد أنه يوجد مركز معلومات للوظائف في ديوان الخدمة المدنية ، ويحتفظ هذا المركز بمعلومات مفصلة عن المتقدمين للوظائف . والأمر الآخر هو أن كلمة " المحلي " تعني البحريني ، والمادة (١٥) التي ستأتي لاحقًا تتعامل مع غير البحرينيين على هذا النحو ، وشكرًا .

الرئيس :

٢٥

شكرًا ، تفضل الأخ منصور بن رجب .

العضو منصور بن رجب :

شكرًا سيدي الرئيس ، أنا مع توصية اللجنة . أما بخصوص النقاش الدائر حاليًا حول الموظف المحلي وغير المحلي فأعتقد أنه لا توجد وظيفة شاغرة إلا ولها مواطن بحريني يصلح لشغلها ، فالبحرينيون اليوم يملكون الكفاءة وهم قادرون على شغل كل الوظائف ، وشكرًا .

٥

الرئيس :

شكرًا ، تفضل الأخ عبدالمجيد الحواج .

العضو عبدالمجيد الحواج :

- ١٠ شكرًا سيدي الرئيس ، أتمنى أن يعطى كل عضو حقه في النقاش والحديث في الجلسة ، وعندما تعرض الأسماء على الشاشة بحسب طالبي الكلام فيجب أن يأخذ كل شخص حقه ولا نقصر الكلام على مجموعة منهم دون الآخرين لظروف ضيق الوقت أو غيره ، فمشاركة الأعضاء تثري الموضوع أكثر . وبالنسبة إلى مداخلة الأخ فيصل فولاذ فأود أن أوضح أنه عندما نتكلم حول قانون معين فنحن نتكلم عن كل مواده فهي تتداخل ويؤثر بعضها في بعض ...

١٥

الرئيس (موضحاً) :

الأخ عبدالمجيد نحن نتكلم عن المادة (١٤) فهل لديك ملاحظات عليها ؟

العضو عبدالمجيد الحواج (مستأنفاً) :

٢٠ سآتي إلى هذا الكلام الآن ، إضافة عبارة " المرشح المحلي " مرتبطة بالمادة (١٣) التي تنص على أنه : " يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف التي يسري بشأنها هذا القانون ما يلي : أ- أن يكون متمتعًا بالجنسية البحرينية " ، وهذا أمر واضح ، وشكرًا .

٢٥

الرئيس :

شكرًا ، تفضل الأخ عبدالرحمن جمشير .

العضو عبدالرحمن جمشير :

شكراً سيدي الرئيس ، أظن أن المادة مستقيمة ويجب أن نصوت عليها وبخاصة أن الإضافة الوحيدة التي أضافتها اللجنة على النص الأصلي هي وجوب الإعلان المحلي والخارجي ، ولكن هناك فقرة أرجو التركيز عليها وهي : " وفقاً للضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية " ، فهذه اللائحة ستضع ضوابط طريقة الإعلان المحلي والخارجي وهو أمر بيد ديوان الخدمة المدنية ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ عبدالرحمن الغتم .

١٠

العضو عبدالرحمن الغتم :

شكراً سيدي الرئيس ، كما تعلمون فإن (العقد شريعة المتعاقدين) والموظف عندما يتم تعيينه في الحكومة إنما يقوم بتوقيع عقد بينه وبين الجهة المختصة التي سيعمل فيها بعد اجتيازه للشروط والضوابط المترتبة والمتطلبة لهذه الوظيفة بناءً على المؤهلات وغيرها . معالي الرئيس ، قانون الخدمة المدنية ينظم العلاقة بين الموظف البحريني والجهة التي يقوم بالعمل فيها بناءً على العقد أو الاتفاق على توظيفه في الوظيفة ، وهذه المادة جاءت واستثنت التعيين أو العمل بالنسبة لبعض الوظائف لعدم وجود بحريني مؤهل لشغلها ، حيث توجد وظائف مثل الاستشاريين في المستشفيات أو المستشارين القانونيين أو المالىين ، أي الوظائف ذات الاختصاصات الدقيقة التي تتطلب التزامات أو رواتب مرتفعة لا تتناسب مع الرواتب التي يقترحها ديوان الخدمة المدنية ، وسعادة ٢٠ الشيخ عبدالله بن خليفة آل خليفة رئيس ديوان الخدمة المدنية لديه علم بأن هناك الكثير من الوظائف في الحكومة يشغلها خبراء أجانب ويتم دفع رواتب لهم تتناسب مع المؤهلات التي يتمتعون بها نظير الخدمات التي يقدمونها لهذه الجهة الحكومية ، فليس من المعقول أن نفسر كلمة " المحلي " بأنها تعني البحريني ، فالشق الأول من المادة أتى لتنظيم العلاقة بالبحريني فقط ، أما بالنسبة للمحلي فهناك كثير من الخبراء في البحرين ٢٥ يتم نقلهم من الجهة التي يعملون بها إلى الحكومة بناءً على ما تتطلبه أو تعرضه الجهة

المختصة من مزايا تتناسب مع مؤهلاتهم ، فليس من المعقول أن ينصب هذا التفسير على البحري فقط فهناك أحانب أيضًا ، وهذه الفقرة أتت لتنظيم العلاقة الاستثنائية بين الأجنبي والجهة الحكومية التي تحتاج إلى هذا الشخص الفني والمختص ، وشكرًا .

الرئيس :

شكرًا ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

العضو عبدالحسن بوحسين :

شكرًا سيدي الرئيس ، هذه المادة لم تأت من فراغ ، هذا المادة أتت لتفعل ما

- هو موجود حاليًا ويُطبق في أنظمة الخدمة المدنية ، وهي أيضًا تفعل وتقن - كما ذكرت - نظام الخدمة المدنية رقم (٣٦٠) لسنة ١٩٨٠ ، فهي لم تأت بجديد ، والإحوة في الخدمة المدنية - كما ذكرت - يقومون بالإعلان عن الوظائف محليًا للبحريين ، وإذا لم يتوفر البحري بحسب المادة (١) من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٦٠) يتم الإعلان في الصحف خارج البحرين ، وهذه الأمور إجراءات معمول بها حاليًا ومطبقة أيضًا وهذه المادة تقن ما هو معمول به ، وشكرًا .

الرئيس :

شكرًا ، تفضل الأخ الدكتور هاشم الباش .

العضو الدكتور هاشم الباش :

شكرًا سيدي الرئيس ، مادامت اللائحة التنفيذية سوف تنظم طريقة الإعلان

- فلماذا هذا التفصيل في الإعلان الحالي محليًا وخارجيًا ؟ أرى أن المادة (٤) كما جاءت من الحكومة أكثر مرونة من النص بعد التعديلات ، فالمادة حاليًا سوف تحصر النقاش في موضوع المحلي وغير المحلي ، وأنا أرى من الأفضل الرجوع إلى النص الأصلي والقبول به كما ورد إلينا ، واللائحة التنفيذية سوف تحدد موضوع المرشح الداخلي أو المحلي وستحدد من سيشغل هذه الوظائف ، وشكرًا .

الرئيس :

شكرًا ، تفضل الأخ محمد هادي الحلواجي .

العضو محمد هادي الحلواجي :

شكرًا سيدي الرئيس ، التعديل الجوهري الذي قصده اللجنة من خلال هذه
الإضافة هو وجوب الإعلان ، ولم نلتفت بصورة كبيرة إلى أمر المحلي أو غير المحلي ،
إنما أشرنا إلى وجوب الإعلان لأن النص الحكومي فيه من المرونة بحيث يستطيع
المسئول أو الجهة المختصة عدم الإعلان ، وذلك من خلال عبارة " وفي حالة إذا ما
تقرر شغل هذه الوظائف بطريق الإعلان ... " ، ويعني ذلك إمكانية التوظيف من دون
الإعلان ، وهذا ما حاولنا تجنبه من خلال هذا التعديل ، وشكرًا .

١٠

الرئيس :

شكرًا ، تفضل الأخ أحمد الزايد الوكيل المساعد لشئون التوظيف والمجالس
بديوان الخدمة المدنية .

١٥

الوكيل المساعد لشئون التوظيف والمجالس بديوان الخدمة المدنية :

شكرًا سيدي الرئيس ، عندي استدراك على مقرر اللجنة ، فديوان الخدمة
المدنية لا يقوم بالإعلان عن كل وظيفة ، فالوزارات هي المختصة بالتوظيف لما تحتاج
إليه من قوى عاملة للوزارة نفسها ، وإذا تعذر الحصول على الموظف البحريني يتم
الاتصال بديوان الخدمة المدنية والذي بدوره يقوم عن طريق مركز معلومات الوظائف
وبالتنسيق مع وزارة العمل والشئون الاجتماعية بإرسال الطلبات والترشيحات إلى هذه
الوزارة ، وإذا تعذر توفر البحريني عن طريق ديوان الخدمة المدنية ووزارة العمل
والشئون الاجتماعية يتم الإعلان محليًا للبحرينيين فقط ، وإذا تعذر بعد ذلك توفر
البحريني الكفاء لشغل الوظيفة يتم الإعلان خارجيًا . أما التوظيف المحلي فيكون
للبحريني وغير البحريني لأنه في حالة تعذر توفر البحريني يكون العبء المالي على الدولة
أقل بالنسبة لتوظيف غير البحريني بعقد العمل المحلي من التوظيف بعقد العمل غير
المحلي ، وللتوضيح فإن نص الحكومة المقدم هو الأفضل ، وحاليًا هناك إعلان شبه

٢٥

يومي للوظائف والتوظيف في الدولة ولا نجد من يسد هذا الأمر ولذلك فنص الحكومة هو الأصوب ، وشكرًا .

الرئيس :

- ٥ شكرًا ، أرى أن هناك توجهًا من الأعضاء لقبول اقتراح اللجنة ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

العضو عبدالحسن بوحسين :

- شكرًا سيدي الرئيس ، تعقيبًا على مداخلة الأخ أحمد الزايد فالمادة واضحة وهي تقول : " تخطر الجهات الحكومية الخاضعة لأحكام هذا القانون ديوان الخدمة المدنية بالوظائف الشاغرة لديها والتي تكون في حاجة لشغلها " ، وهذا ما أتى من الحكومة ومادامت الجهات الحكومية تخطر الديوان فهذا معناه أن ديوان الخدمة المدنية يقوم بالإعلان ، وكما تفضل الأخ رئيس لجنة الشئون التشريعية والقانونية فإن هدفها هو الأخذ بمبدأ الإعلان وليس التوظيف العشوائي ، فيجب الإعلان عن الوظائف الشاغرة وهذا تفعيل دستوري لمادة دستورية ، فإن لم يعلن عن الوظائف فكيف يعلم المواطن بوجود وظائف شاغرة ؟ وكل وظيفة يجب الإعلان عنها وهذا مبدأ مطبق في جميع دول العالم ، وقدر راجعتُ قوانين الخدمة المدنية في دول الخليج العربية وهذا مطبق في المملكة العربية السعودية بحسب قانون الخدمة المدنية لديها ومطبق في الأردن والكويت وفي معظم دول الخليج العربية ، والإعلان ليس بدعة ، ولا بد لنا من الأخذ بمبدأ الإعلان لأنه يتماشى مع الشفافية ومع الدستور ومنح الفرص والإعلام بوجود وظيفة شاغرة ، فكيف يعلم المواطن بوجود وظيفة شاغرة إن لم يُعلن عنها ؟ الوزارات تعلن عن الوظائف ونحن في المجلس نعلن كذلك عن الوظائف الشاغرة لدينا ، والإعلان كمبدأ عالمي متفق عليه وهذه المادة تفعل مبدأ الإعلان ، وشكرًا .

٢٥

الرئيس :

شكرًا ، تفضل الأخ عبدالجليل الطريف .

العضو عبدالجليل الطريف :

شكرًا سيدي الرئيس ، أعتقد أن الأخ أحمد الزايد ممثل ديوان الخدمة المدنية بمدخلته قصر المسافة علينا كثيرًا وشرح الآلية المتبعة لدى الديوان ، وهذه الآلية هي عينها التي أقرتها اللجنة من خلال هذا التعديل ، فقد قلنا : يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر وسائل الإعلام المحلية ، فإذا تعذر لجأنا إلى وسائل الإعلام الأجنبية ، وبعد شرح ممثل الديوان اتضحت هذه الآلية بشكل واضح وأظن أن تعديل اللجنة منسجم مع ما هو متبع حاليًا ، وشكرًا .

الرئيس :

١٠ شكرًا ، تفضل الأخ السيد حبيب مكي .

العضو السيد حبيب مكي :

شكرًا سيدي الرئيس ، أنا أقف مع ما ذكره الأخ الدكتور هاشم الباش وهو ضرورة الإبقاء على المادة (١٤) كما جاءت من الحكومة ، وفيما لو أخذ في الاعتبار اقتراحي لكانت المادة واضحة ولا غبار عليها ، وأؤكد اقتراحي في إضافة المادة التي تنص على الإعلان عن الوظائف بتعاون الحكومة مع الجهات المختصة ، وشكرًا .

الرئيس :

شكرًا ، تفضلي الأخت الدكتورة بهية الجشي .

٢٠

العضو الدكتورة بهية الجشي :

شكرًا سيدي الرئيس ، أنا أجد أن هذه المادة لا تتعارض - كما ذكر ممثل ديوان الخدمة المدنية - مع صلاحية الوزارة في توظيف من تراه ، لأنها عندما تخطر بوجود هذه الوظائف الشاغرة يأتي دور ديوان الخدمة المدنية ، ومسئولية الديوان في هذه الحالة هي الاستجابة لهذه الجهة الحكومية ، وفي هذه الحالة أجد أن الإعلان غير واجب في المادة التي وردت من الحكومة ويمكن للديوان بهذه المادة شغل هذه الوظائف

بطريق غير الإعلان وهذه ثغرة في المادة لأنها تترك الأمر للاجتهادات ، لذلك أرى أن المادة بتعديل اللجنة صحيحة ويجب الأخذ بها ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ الدكتور الشيخ علي آل خليفة .

٥

العضو الدكتور الشيخ علي آل خليفة :

شكراً سيدي الرئيس ، لاشك أن الإعلان الداخلي مهم جداً ويجب على جميع الإدارات أن تعد الوصف الوظيفي وتدريب عاملها ليحلوا في المراكز الشاغرة ، وألا يكون الترقى رأسياً فقط بل رأسياً منحرفاً ، وأنا أعتقد أن مهمة أي مدير هي رعاية موظفيه وتوفير جميع الإمكانيات لهم للترقى في العمل ، ولذلك أعتقد أن الإعلان الداخلي من أهم الأمور في ذلك ثم الوصف الوظيفي ، فلقد رأينا في كثير من الدوائر أن الموظفين لا يتماشون مع الـ Establishment بتأناً ، فيصلون إلى السقف الوظيفي دون تحقيق الـ Establishment وهذه مشكلة في كثير من الدوائر ، وشكراً .

١٥

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ فيصل فولاذ .

العضو فيصل فولاذ :

شكراً سيدي الرئيس ، لقد استمعنا إلى الإخوة ممثلي الحكومة والإخوة أعضاء اللجنة وأنا أعتقد أنه لا بد من وجود نص توفيقى بين النصين ، مع أنني مع نص اللجنة بعد التعديل ، ولكن هناك جانب مهم وهو توفير المصاريف وهو توجه الحكومة ، والخبراء يشكلون عبئاً كبيراً على الميزانية العامة ، وبالتالي كيف يتم استقطاب هؤلاء الخبراء - وبخاصة مع المميزات والرواتب الخيالية المعطاة لهم من الدول الخليجية المجاورة - إلى الخدمة المدنية وبخاصة مع البرنامج المطروح من سمو رئيس الوزراء للمجلس الوطني ؟ والسلطة التشريعية بغرفتيها تطالب الحكومة دائماً بالتطوير

٢٥

وتسهيل الإجراءات لخدمة المواطنين ، وهذا الموضوع فيه Conflict ، أنت تطالب كسلطة تشريعية لكنك في الوقت نفسه تقيد السلطة التنفيذية بهذه الإجراءات ! وبالتالي المرشح المحلي يعطي الحكومة مساحة للتحرك في استقطاب هذه الخبرات مع تأكيد أن الأولوية دائماً لابن البلد البحريني ، وهذا ما ركزنا عليه في الفقرة السابقة من أن المرشح يتمتع بالجنسية البحرينية ، وأنا أرجو من الإخوان إيجاد مخرج لهذا الموضوع ٥ وتأکید أن هناك وزارات في الدولة قد حصلت على شهادة (الآيسو) ، وبالتالي فإن كثيراً من المسائل مطبقة وهناك معايير محددة لهذه الوزارات وهي تحت مظلة الخدمة المدنية ، وشكراً .

١٠ **الرئيس :**

شكراً ، تفضل الأخ محمد هادي الحلواجي .

العضو محمد هادي الحلواجي :

شكراً سيدي الرئيس ، المادة (١٣) حسمت الموضوع بين البحريني وغير البحريني وجعلت الجنسية البحرينية شرطاً من شروط الوظيفة العامة بغض النظر عن النص الدستوري الصريح ، وعند ذكرنا لأمر المحلي وغير المحلي فهذا معناه أننا نتجه إلى الخارج عندما لا نجد البحريني ولا نجد المحلي المقيم في البحرين ، وهو عين ما أشار إليه ممثل الحكومة في توفير المصاريف لغير البحريني باعتبار أن المحلي هو الأنسب للجهة الموظفة ، وشكراً .

٢٠

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ الدكتور مصطفى السيد .

العضو الدكتور مصطفى السيد :

شكراً سيدي الرئيس ، أوافق الأخ مقرر اللجنة في كلامه من أن مبدأ الإعلان مبدأ جيد للتغلب على المحسوبية وتشجيع المنافسة ، وفي نفس الإطار أحب أن أشيد بتطور البحرين في الكثير من القطاعات الحكومية والشركات الكبرى ، فنحن لدينا تجربة جيدة وهذا مجرد تفضيل قانوني ، والإعلان المحلي يكون للبحريني ، وإن وجد

آخرون ممن خدموا البلد وتقدموا للوظائف فيمكن النظر في طلباتهم كذلك ، وعن طريق الإعلان نكتشف وجود آخرين ذوي درجات أقل ولديهم الكفاءة لشغل وظائف أكبر وهذا مبدأ جيد ، وأنا أرى أن الإعلان المحلي ضروري ، وفي حالة عدم وجود الكفاءة المطلوبة نلجأ إلى الخارج ، وأنا أثني على توصية اللجنة ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

العضو عبدالحسن بو حسين :

شكراً سيدي الرئيس ، أحب أن أوضح للإخوة بعض الأمور حتى لا نكون

- شاذين عما يدور حولنا ، فالإعلان ليس مبدأً عالمياً فحسب بل هو مبدأ عربي وخليجي ١٠ أيضاً ، ومن أمثلة ذلك القانون القطري والذي يقول في المادة (٩) منه : " يتم التعيين في الوظائف عن طريق الإعلان " ، مع العلم أن الإخوة في دولة قطر قاموا بزيارات لنا للاستفادة من تجربتنا فوضعوا قانوناً قبلنا . والمادة (٧) من القانون السعودي تقول : " يعلن الديوان العام للخدمة المدنية عن الوظائف " ، فيتم الإعلان وقبول الطلبات ودخول الامتحانات وإعلان النتائج وهو أمر يجري في المملكة العربية السعودية . ١٥ والقانون القطري يذكر في المادة (١٠) منه أن يجتاز المرشح المسابقات والاختبارات كشرط من شروط التعيين ، والقانون الأردني ينص على ذلك أيضاً ، فنحن لم نأت ببدعة وهذه المادة تتناسق مع ما هو موجود عالمياً ومع ما هو موجود في دول الخليج العربية ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، هناك من يريد التحدث مرة أخرى واللائحة الداخلية تقضي بإعطاء

العضو الفرصة للتعقيب مرتين في الموضوع الواحد ...

العضو فيصل فولاذ (مقاطعاً) :

سيدي الرئيس ، هذه هي المرة الثانية التي أطلب التحدث فيها ...

الرئيس (موضحاً) :

أنا أعني بهذا الكلام الأخت و داد الفاضل ، وهذا هو القانون والنظام إلا إذا
أرادت تعديل المادة ...

العضو و داد الفاضل (مستأذنة) :

٥ سيدي الرئيس ، عندي اقتراح بالتعديل

الرئيس (موضاً) :

الاقتراح بالتعديل مسموح به ، ولكن القانون يسمح للعضو بالتعقيب على
المادة نفسها مرتين فقط ، تفضلي الأخت و داد الفاضل .

العضو و داد الفاضل :

١٠ شكراً سيدي الرئيس ، أنا أعتقد أن عبارة " المرشح المحلي " مازال يشوبها بعض
الغموض ، فمقرر اللجنة يقول إن المقصود هو المرشح البحريني ورئيس اللجنة يقول إنه
يمكن أن يكون البحريني أو الأجنبي ، وأنا أقترح أن تعدل العبارة لتكون
كالتالي : " ولا يتم الإعلان في وسائل الإعلام الخارجية ، إلا بعد تعذر التوظيف عن
طريق وسائل الإعلام المحلية ، وذلك وفقاً للضوابط ... " ، وذلك على أساس أنه عند
١٥ عدم توفر البحريني فيمكن توظيف الأجنبي ، وشكراً .

(تثنية من بعض الأعضاء)

الرئيس :

٢٠ شكراً ، تفضل الأخ فيصل فولاذ .

العضو فيصل فولاذ :

شكراً سيدي الرئيس ، أشكر اللجنة على عملها وأشكر الأخ المقرر على
مداخلته وتقديمه أمثلة من قوانين الخدمة المدنية لبعض دول الخليج ، وأنا أعتقد أن
٢٥ البحرين سباقه في كل المجالات ، فإذا كانت هذه الأمثلة مناسبة فيمكن الأخذ بها ،
والبحرين طورت كل ميادينها وبالتالي البحرين تكون هي النموذج وليس الآخرين ،
وشكراً .

الرئيس :

شكرًا ، تفضلي الأخت وداد الفاضل بقراءة اقتراحك .

العضو وداد الفاضل :

- ٥ شكرًا سيدي الرئيس ، النص المقترح هو : " تخطر الجهات الحكومية الخاضعة لأحكام هذا القانون ديوان الخدمة المدنية بالوظائف الشاغرة لديها والتي تكون بحاجة إلى شغلها ، ويقوم ديوان الخدمة المدنية بالإعلان عن هذه الوظائف في وسائل الإعلام المحلية ، ولا يتم الإعلان في وسائل الإعلام الخارجية إلا بعد تعذر التوظيف عن طريق وسائل الإعلام المحلية وذلك وفقاً للضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية " ، وشكرًا .
- ١٠

الرئيس :

شكرًا ، تفضل الأخ محمد هادي الحلواجي .

العضو محمد هادي الحلواجي :

- ١٥ شكرًا سيدي الرئيس ، هناك نقص جوهري في الاقتراح المقدم من الأخت وداد الفاضل ، فقد يأتي شخص من الخارج وقد قرأ جريدة محلية ، وهذا يوقعنا في إشكالات قد تطول ، وأنا لازلت أصر على تعديل اللجنة بإضافة عبارة " المرشح المحلي " لأنها تحل هذا الإشكال ، وشكرًا .

الرئيس :

شكرًا ، الأخت وداد الفاضل تقول : " إلا بعد تعذر التوظيف عن طريق وسائل الإعلام المحلية " . تفضل الأخ المستشار القانوني للمجلس .

المستشار القانوني للمجلس :

- ٢٥ شكرًا سيدي الرئيس ، أخذًا بكل المداخلات وفضًا للإشكالية المتعلقة بكلمة " المحلي " نستطيع القول : " إلا بعد تعذر الحصول على المرشح الوطني ثم المحلي " ، وشكرًا .

الرئيس :

شكراً ، دعونا نصوّت أولاً على اقتراح الأخت وداد الفاضل ، وأنا لازلت أقول لو جاء شخص من الخارج ...

٥ **العضو عبدالرحمن جمشير (مستأذناً) :**

سيدي الرئيس ، إذا لم نكن مقتنعين بالتعديل تماماً فمن المفترض إرجاع المادة إلى اللجنة لدراستها دراسة وافية ، وألا تتسرع في إقرار مادة قد نرجع إليها مستقبلاً ، أو يكون لها تأثير غير جيد على قطاع كبير من المواطنين ، وأرجو التأييد في ذلك ، وشكراً .

١٠

الرئيس :

شكراً ، لقد رجعنا إلى نفس الإشكالية ، هناك إعلانان : محلي وخارجي ، وكل ما هنالك هو أن الإعلان المحلي قد لا يوفر الكفاءة المطلوبة للوظيفة . تفضل الأخ مقرر اللجنة .

١٥

العضو عبدالحسن بوحسين :

شكراً سيدي الرئيس ، أنا أقترح التصويت أولاً على اقتراح الأخت وداد الفاضل ومن ثم التصويت على اقتراح اللجنة ، وذلك لوجود تثنية على الاقتراح المقدم ، وشكراً .

٢٠

الرئيس :

شكراً ، هل هناك ملاحظات أخرى ؟

(لا توجد ملاحظات)

٢٥

الرئيس :

أطرح للتصويت المادة (١٤) بالتعديل المقترح من الأخت وداد الفاضل ، فمن هم الموافقون عليها ؟

(أغلبية غير موافقة)

٥

الرئيس :

أطرح للتصويت المادة (١٤) بتعديل اللجنة ، فمن هم الموافقون عليها ؟

١٠

(أغلبية موافقة)

الرئيس :

إذن تقر هذه المادة بتعديل اللجنة . و تنتقل إلى المادة التالية ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

١٥

العضو عبدالحسن بوحسين :

المادة (١٥) : نص المادة كما ورد في مشروع القانون المعروض من الحكومة :

" يكون تعيين غير البحرينيين بصفة مؤقتة وبطريق التعاقد ، وتسري على المعينين بطريق

٢٠ التعاقد أحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية ، فيما لم يرد بشأنه نص خاص في العقود

المبرمة معهم . ويضع ديوان الخدمة المدنية قواعد وأحكام وصيغ هذه العقود . ويوضع

نظام لتوظيف الخبراء المواطنين والأجانب ولمن يقومون بأعمال مؤقتة أو عارضة وذلك

بقرار من رئيس ديوان الخدمة المدنية " . توصي اللجنة باستبدال كلمتي " البحرينيين

وغير البحرينيين " بكلمتي " المواطنين والأجانب " الوارديتين في الفقرة الثانية من المادة .

٢٥ وعلى ذلك يكون نص المادة بعد التعديل : " يكون تعيين غير البحرينيين بصفة مؤقتة

وبطريق التعاقد ، وتسري على المعينين بطريق التعاقد أحكام هذا القانون ولائحته

التنفيذية ، فيما لم يرد بشأنه نص خاص في العقود المبرمة معهم . ويضع ديوان الخدمة

المدنية قواعد وأحكام وصيغ هذه العقود . ويوضع نظام لتوظيف الخبراء البحرينيين وغير البحرينيين ولمن يقومون بأعمال مؤقتة أو عارضة وذلك بقرار من رئيس ديوان الخدمة المدنية " .

٥ **الرئيس :**

هل هناك ملاحظات على هذه المادة ؟ تفضل الأخ محمد حسن باقر .

العضو محمد حسن باقر :

شكراً سيدي الرئيس ، لقد نصت المادة على مبدئين : مؤقتية الوظيفة ، وتعاقدية الوظيفة ، وحبذا لو أضافت اللجنة عبارة " برواتب مقطوعة " بالإضافة إلى المؤقتية ١٠ والتعاقدية ليكون النص كالتالي : " يكون تعيين غير البحرينيين بصفة مؤقتة برواتب مقطوعة ... " ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

١٥

العضو عبدالحسن بو حسين :

شكراً سيدي الرئيس ، ردّاً على كلام الأخ محمد حسن باقر فإنه ليس بالضرورة أن تكون الرواتب مقطوعة لأنه من الممكن أن تكون حسب جدول رواتب ديوان الخدمة المدنية ، وبإمكان الإخوة في ديوان الخدمة المدنية تصحيح كلامي ، وشكراً .

٢٠

الرئيس :

شكراً ، تفضلي الأخت الدكتورة بهية الجشي .

العضو الدكتور بهية الجشي :

شكراً سيدي الرئيس ، أنا أوافق اللجنة على استبدال عبارة " البحرينيين وغير البحرينيين " بكلمتي " المواطنين والأجانب " لأن عبارة " غير البحرينيين " قد تشمل ٢٥

الإخوة العرب ، وكلمة " الأجنب " يجب ألا تطلق على الإخوة العرب ، فالعرب ليسوا أجنب ، وشكرًا .

الرئيس :

٥ شكرًا ، تفضل الأخ عبدالرحمن الغتم .

العضو عبدالرحمن الغتم :

شكرًا سيدي الرئيس ، بالنسبة لعبارة " المواطنين والأجنب " فهي نص دستوري موجود في الدستور ، لذا أرجو ألا يتعارض نص المادة مع مبادئ الدستور ، وإن كانت هناك مواد تشير إلى البحرينيين وغير البحرينيين ، وشكرًا .

١٠

الرئيس :

شكرًا ، تفضل الأخ محمد هادي الحلواجي .

العضو محمد هادي الحلواجي :

١٥

شكرًا سيدي الرئيس ، في الواقع إن اللجنة التفتت إلى هذه النقطة ، وارتأت أن توافق على ما قالته الأخت الدكتورة بهية الجشي تجنبًا لإثارة هذا المعنى ، خاصة أن النواب قد ساروا في هذا الاتجاه سواء في هذا القانون أو في قوانين أخرى ، فنحن لم نرد مخالفة النواب في ذلك ، وهذا التغيير لا يؤثر في المعنى بل فيه نوع من الذوق عند مخاطبة الإخوة العرب ، وشكرًا .

٢٠

الرئيس :

شكرًا ، هل هناك ملاحظات أخرى ؟

٢٥ (لا توجد ملاحظات)

الرئيس :

أطرح للتصويت هذه المادة بتعديل اللجنة ، فمن هم الموافقون عليها ؟

(أغلبية موافقة)

٥ **الرئيس :**

إذن تقرر هذه المادة بتعديل اللجنة . و تنتقل إلى المادة التالية ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

العضو عبدالحسن بوحسين :

١٠ **المادة (١٦) :** نص المادة كما ورد في مشروع القانون المعروض من الحكومة :
" يجوز بقرار من السلطة المختصة إعادة تعيين الموظف إذا توافرت فيه شروط شغل الوظيفة التي يعاد التعيين عليها ، على أن يتم تحديد الدرجة والرتبة بعد موافقة ديوان الخدمة المدنية " . **توصي اللجنة بالموافقة على هذه المادة كما وردت دون تعديل .**

١٥

الرئيس :

هل هناك ملاحظات على هذه المادة ؟

(لا توجد ملاحظات)

٢٠

الرئيس :

أطرح هذه المادة للتصويت ، فمن هم الموافقون عليها ؟

(أغلبية موافقة)

٢٥

الرئيس :

إذن تقرر هذه المادة . و تنتقل إلى المادة التالية ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

العضو عبدالحسن بوحسين :

- المادة (١٧) : نص المادة كما ورد في مشروع القانون المعروض من الحكومة :
- " فيما عدا المعينين بمرسوم أو بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ مباشرتهم العمل . فإذا ثبت عدم صلاحيتهم خلال هذه المدة أنهيت خدمتهم . وبالنسبة للوظائف التعليمية فإن فترة الاختبار تحدد بعام دراسي كامل . وإذا انقضت فترة الاختبار بنجاح اعتبر الموظف مثبتاً في وظيفته وتحتسب هذه الفترة ضمن مدة الخدمة " . **توصي اللجنة بالإبقاء على النص كما ورد من الحكومة ، مع استبدال كلمة " التجربة " بكلمة " الاختبار " في مواضعها الثلاثة الواردة في نص المادة . والهدف من ذلك التعديل أن يتناسق النص مع نظام الخدمة المدنية رقم (٤١١) لسنة ١٩٨٨ والذي نص على ما يلي :** " تستخدم الفترة ١٠ التدريبية كخطوة أخيرة للاختبار المتعلق بالتوظيف " ، كما نصت المادة (٤) من النظام نفسه على ما يلي : " إن مدة الفترة التجريبية الاعتيادية هي ستة أشهر تبدأ من تاريخ التعيين " . وعلى ذلك يكون نص المادة بعد التعديل : " فيما عدا المعينين بمرسوم أو بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، يوضع المعينون لأول مرة تحت التجربة لمدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ مباشرتهم العمل . فإذا ثبت عدم صلاحيتهم خلال هذه المدة أنهيت خدمتهم . وبالنسبة للوظائف التعليمية فإن فترة التجربة تحدد بعام دراسي كامل . وإذا انقضت فترة التجربة بنجاح اعتبر الموظف مثبتاً في وظيفته وتحتسب هذه الفترة ضمن مدة الخدمة " .

- ٢٠ **الرئيس :**
- هل هناك ملاحظات على هذه المادة ؟ تفضلي الأخت الدكتورة فوزية الصالح .

العضو الدكتورة فوزية الصالح :

- ٢٥ شكراً سيدي الرئيس ، أود أن أسأل الإخوة في ديوان الخدمة المدنية عن الحكم في حالة الموظف الذي تثبت عدم صلاحيته أثناء فترة التجربة ، فهل يعاد تعيينه بعد

مضي فترة زمنية في وزارة أخرى ؟ لأن هذا الأمر سيترتب عليه حكم إنهاء خدمة الموظف سواء بالقرار التأديبي أو غيره من الإجراءات ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفصل الأخ عبدالرحمن الغتم .

العضو عبدالرحمن الغتم :

شكراً سيدي الرئيس ، أرى أن النص كما جاء من الحكومة أشمل من الناحية القانونية ، حيث إن الاختبار أشمل من التجربة ، والأمر متروك لكم ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضل سعادة الشيخ عبدالله بن خليفة آل خليفة رئيس ديوان الخدمة المدنية .

رئيس ديوان الخدمة المدنية :

شكراً معالي الرئيس ، إذا ثبت عدم أهلية الموظف للوظيفة فإنه يسرح ، وهذا لا يمنع توظيفه في وظيفة أخرى ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، هل هناك ملاحظات أخرى ؟

(لا توجد ملاحظات)

الرئيس :

أطرح للتصويت هذه المادة بتعديل اللجنة ، فمن هم الموافقون عليها ؟

(أغلبية موافقة)

الرئيس :

إذن تقر هذه المادة بتعديل اللجنة . و تنتقل إلى المادة التالية ، تفضل الأخ مقرر

اللجنة .

العضو عبدالحسن بوحسين :

- ٥ الفصل الثالث : تقييم الأداء : المادة (١٨) : نص المادة كما ورد في مشروع القانون المعروض من الحكومة : " تحدد مقاييس أداء الموظفين على أساس ما تتطلبه وظائفهم من واجبات ومسئوليات ، ويهدف تقييم الأداء الوظيفي بجانب تقدير كفاءة الموظفين إلى الكشف عما يوجد من سلبيات في أداء وسلوك الموظف بقصد تجنبها مستقبلاً " . توصي اللجنة بالموافقة على هذه المادة كما وردت دون تعديل .

١٠

الرئيس :

هل هناك ملاحظات على هذه المادة ؟ تفضلي الأخت ألس سمعان .

العضو ألس سمعان :

- ١٥ شكراً سيدي الرئيس ، تقدمت أنا والزميلان الدكتور عبدالرحمن بوعلي والدكتور هاشم الباش باقتراح بتعديل الفقرة الأخيرة من هذه المادة ليكون نص المادة كالتالي : " تحدد مقاييس أداء الموظفين على أساس ما تتطلبه وظائفهم من واجبات ومسئوليات ، ويهدف تقييم الأداء الوظيفي بجانب تقدير كفاءة الموظفين إلى تنمية إيجابيات الموظف وتنميتها ومعالجة القصور لديه " ، وهذا هو الأسلوب الأفضل الذي يمكن أن يؤدي إلى تأهيل الموظف وتدريبه ، وأنا لا أعلم لم لم يؤخذ بهذا الاقتراح ؟
- ٢٠ وشكراً .

(تثنية من بعض الأعضاء)

٢٥

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ الدكتور عبدالرحمن بوعلي .

العضو الدكتور عبدالرحمن بوعلي :

شكراً سيدي الرئيس ، تقييم الأداء ليس لكشف السلبيات فقط ولكنه أيضاً لتنمية الموظف وكشف الإيجابيات لديه ، فأرجو من الإخوان في اللجنة توضيح أسباب عدم الأخذ بهذا الاقتراح ، وشكراً .

٥

الرئيس :

شكراً ، نحن سنطرح هذا الاقتراح للتصويت ...

العضو عبدالحسن بوحسين (مستأذناً) :

- ١٠ سيدي الرئيس ، يجب أن يكون المصطلح كالتالي : " تقويم الأداء " وليس " تقييم الأداء " ، وأستند في ذلك إلى نظام الخدمة المدينة رقم (٤١٠) لسنة ١٩٩٢ إذ نص على تقويم الأداء ، هذا فيما يتعلق بعنوان الفصل . ونحن هنا نبحث عن تقويم السلبيات ليتجنبها الموظف في المستقبل ، والإيجابيات تُرصد وتُسجل ، ولكن الهدف هو إرشاد الموظف وتوجيهه لتجنب السلبيات وتحديد التدريب الذي يحتاج إليه لتقويم أدواته بحيث يحسّن من أدائه في العمل ويطور من إنتاجيته ، وشكراً .
- ١٥

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ محمد هادي الحلواجي .

العضو محمد هادي الحلواجي :

شكراً سيدي الرئيس ، إن الكشف عن السلبيات يؤدي إلى تنمية الموظف ، فكما يقولون : (اكتشاف المرض نصف العلاج) ، واللجنة نظرت في هذا المقترح ورأت أن هذا التعديل غير جوهري ، لذلك رأت أن تبقى المادة كما هي ، إضافة إلى أن الإخوة النواب لم يعدلوا في هذه المادة شيئاً ، وشكراً .

٢٥

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ عبدالجليل الطريف .

العضو عبدالجليل الطريف :

شكراً سيدي الرئيس ، أرجو أن نلتفت إلى فقرة وردت في المادة وهي " ويهدف تقييم الأداء الوظيفي بجانب تقدير كفاءة الموظفين " ، فهنا التفت المشرع إلى الجوانب الإيجابية وضرورة إبرازها وعالج الجوانب السلبية في المادة ذاتها ، إذن نحن لم نهمل هذا الجانب ، وقلنا إن هناك لائحة تنفيذية ستشرح ما تعنيه هذه المواد ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضلي الأخت سامية خليل المؤيد الوكيل المساعد للتنظيم والإدارة ١٠
بديوان الخدمة المدنية .

الوكيل المساعد للتنظيم والإدارة بديوان الخدمة المدنية :

شكراً سيدي الرئيس ، لقد غطى الأخ عبدالجليل الطريف النقطة التي كنت سأستعرضها ، والمادة جاءت مختصرة ، لذا فإن اللائحة التنفيذية ستتناول بشكل ١٥ مسهب النواحي الإيجابية ونواحي القصور والضعف ، وقد تكون كلمة " سلبيات " تدل على الجانب السلبي ولكن تعبير " بجانب تقدير كفاءة الموظفين " سيشمل الجوانب الإيجابية . وأعتقد أن الإبقاء على نص المادة كما جاء من الحكومة أفضل ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ أحمد عبداللطيف البحر وكييل ديوان الخدمة المدنية . ٢٠

وكيل ديوان الخدمة المدنية :

شكراً سيدي الرئيس ، إن الإشارة إلى كلمة " السلبيات " جاءت لأن قياس الأداء مرتبط ارتباطاً وثيقاً بعملية التدريب والتطوير ، وشكراً . ٢٥

الرئيس :

شكراً ، تفضلي الأخت الدكتورة بهية الجشي .

العضو الدكتورة بهية الجشي :

- ٥ شكراً سيدي الرئيس ، لدي ملاحظتان ، **الملاحظة الأولى** متعلقة بكلمة "تقويم" فهي الأصح لغوياً وتغطي الجوانب الإيجابية والسلبية ، والتقويم ليس بمعنى تصحيح أو تعديل بل إن كلمة "تقييم" خطأ شائع . **الملاحظة الثانية** تتعلق برأي الإخوة في ديوان الخدمة المدنية ، فمع تقديري لرأيهم فإن جانب تقدير كفاءة الموظفين مطلوب أيضاً ، وصحيح أن الجانب الإيجابي موجود في المادة ولكن جاء على شكل جملة اعتراضية ، فأصبح الأصل هو الكشف عما يوجد من سلبيات إلى جانب تقدير كفاءة الموظفين ، فحبذا لو تعاد صياغة هذه العبارة بحيث لا تأتي عبارة "بجانب تقدير كفاءة الموظفين" جملةً اعتراضية ، بل ينص عليها صراحة بأن يقال : "ويهدف تقييم الأداء الوظيفي إلى تقدير كفاءة الموظفين والكشف عما يوجد من سلبيات ... أي أن يأتي تقدير كفاءة الموظفين والكشف عن السلبيات بشكل متساوٍ لا أن يأتي على شكل جملة اعتراضية فرعية ، وشكراً .
- ١٥

(تثنية من بعض الأعضاء)

الرئيس :

- ٢٠ شكراً ، تفضل الأخ السيد حبيب مكي .

العضو السيد حبيب مكي :

- شكراً سيدي الرئيس ، أشكر الأخ مقرر اللجنة لاستدراكه على كلمة "تقويم" ، فكلمة "التقويم" - كما ذكرت الأخت الدكتورة بهية الجشي - تغطي الإيجابيات والسلبيات ، ولا تعني السلبيات فقط ، وهذا رد أيضاً على ما طرحه الأخ الدكتور عبدالرحمن بوعلي من أن المادة بوضعها الحالي تغطي السلبيات فقط ، إلا أننا
- ٢٥

عند قراءتنا المادة نجدها تقول : " تقييم الأداء الوظيفي بجانب تقدير كفاءة الموظفين " فذكرت في البداية السلبيات ثم الإيجابيات . لقد سبقتني الأخت الدكتورة بهية الجشي إلى تعديل كنت سأطرحه وهو أن تنص المادة على ما يلي : " ويهدف تقويم الأداء الوظيفي إلى تقدير كفاءة الموظفين والكشف ... " فأنا مع التصحيح الذي ذكرته الأخت الدكتورة بهية الجشي ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، لقد لقي هذا الاقتراح التأييد ولذا سأعطي الكلمة للأخت الدكتورة بهية الجشي لقراءة اقتراحها مرة ثانية فلتفضل .

١٠

العضو الدكتورة بهية الجشي :

شكراً سيدي الرئيس ، المادة (١٨) : " تحدد مقاييس أداء الموظفين على أساس ما تتطلبه وظائفهم من واجبات ومسئوليات ، ويهدف تقويم الأداء الوظيفي إلى تقدير كفاءة الموظفين والكشف عما يوجد من سلبيات في أداء وسلوك الموظف بقصد تجنبها مستقبلاً " ، وشكراً .

١٥

الرئيس :

شكراً ، سأطرح هذا الاقتراح للتصويت ، وأما بخصوص تغيير كلمة " تقييم " لتكون " تقويم " فستترك هذا الأمر إلى المختصين في اللغة العربية ...

٢٠

العضو الدكتورة بهية الجشي (متسائلة) :

هل سيتم تعديل كلمة " تقييم " لتكون " تقويم " أينما وردت في القانون ؟

الرئيس (مجبياً) :

لقد ذكرت أننا سنترك هذا الأمر إلى اللغويين . والآن أطرح للتصويت المادة

٢٥

(١٨) بتعديل الأخت الدكتورة بهية الجشي ، فمن هم الموافقون عليها ؟

(أغلبية موافقة)

الرئيس :

إذن تقر هذه المادة بتعديل الأخت الدكتوراة بهية الجشي . و تنتقل إلى المادة

التالية ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

العضو عبدالحسن بوحسين :

المادة (١٩) : نص المادة كما ورد في مشروع القانون المعروض من

الحكومة : " يكون وضع التقارير النهائية لتقييم أداء الموظفين عن سنة تبدأ من أول

سبتمبر وتنتهي في آخر أغسطس وتقدم وتعتمد خلال شهري أكتوبر ونوفمبر . ويجوز

للجهات الخاضعة لأحكام هذا القانون تطبيق نظام إدارة الأداء لتقييم أداء الموظف

لأكثر من مرة خلال السنة الواحدة تسهيلاً للتقييم السنوي المشار إليه " . توصي

اللجنة بالموافقة على هذه المادة كما وردت دون تعديل .

الرئيس :

هل هناك ملاحظات على هذه المادة ؟

(لا توجد ملاحظات)

الرئيس :

أطرح هذه المادة للتصويت ، فمن هم الموافقون عليها ؟

(أغلبية موافقة)

الرئيس :

إذن تقر هذه المادة . و تنتقل إلى المادة التالية ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

العضو عبدالحسن بوحسين :

المادة (٢٠) : نص المادة كما ورد في مشروع القانون المعروض من الحكومة :

" يخضع لنظام تقارير الكفاية السنوية جميع الموظفين ، عدا الوكلاء والوكلاء المساعدين

ومن في درجتهم وشاغلي الوظائف الأخرى التي تحدد بقرار من مجلس الوزراء " .
توصية اللجنة : - استبدال عبارة " تقارير تقييم الأداء " بعبارة " تقارير الكفاية "
الواردة في نص المادة وإجراء هذا التعديل أينما وردت في مواد القانون . - استبدال
كلمة " حكمهم " بكلمة " درجتهم " . وعلى ذلك يكون نص المادة بعد التعديل :
" يخضع لنظام تقارير تقييم الأداء السنوي جميع الموظفين ، عدا الوكلاء والوكلاء
المساعدين ومن في حكمهم وشاغلي الوظائف الأخرى التي تحدد بقرار من مجلس
الوزراء " .

الرئيس :

١٠ هل هناك ملاحظات على هذه المادة ؟ تفضلي الأخت الدكتورة نعيمة
الدوسري .

العضو الدكتورة نعيمة الدوسري :

شكراً سيدي الرئيس ، لدي ملاحظة حول عبارة " عدا الوكلاء والوكلاء
المساعدين ومن في درجتهم وشاغلي الوظائف الأخرى التي تحدد بقرار من مجلس
الوزراء " ، كيف سيتعرف هؤلاء على مستوى أدائهم وإنتاجيتهم ؟ وهذا لن يحصل
إلا من خلال التقييم الذي يقوم به رؤسائهم المباشرون ، فعلى سبيل المثال في القطاع
المالي والمصرفي فإن الرئيس التنفيذي يشمله نظام التقييم ، فهل الحرص على التطوير
والتدريب لهذه الفئة في القطاع العام غير مطلوب ؟ وشكراً .

٢٠

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ جميل المتروك .

العضو جميل المتروك :

٢٥ شكراً سيدي الرئيس ، أوافق على ما ذكرته الأخت الدكتورة نعيمة
الدوسري ، خاصة أن النقاش في اللجنة كان ينصب في تحقيق المساواة ، فالوزراء
مناصبهم سياسية أكثر منها إدارية ، وقد ناقشنا موضوع الوكلاء والوكلاء المساعدین
والآخرين ، والسؤال هو : لماذا يستثنى هؤلاء من التقييم ؟ وقد كان هناك اتفاق في

اللجنة على حذف عبارة " عدا الوكلاء والوكلاء المساعدين ... " ، فحبذا لو يوضح الإخوان في اللجنة هذا الأمر ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ محمد هادي الحلواجي .

العضو محمد هادي الحلواجي :

شكراً سيدي الرئيس ، إن من يقيّم شاغلي هذه المناصب هو أعلى من المسئول المباشر ، فنحن لدينا برلمان وسلطة رقابية تستطيع محاسبتهم ، ولقد ناقشنا هذا الأمر في اللجنة وتوصلنا إلى هذا المعنى وهو أنه لا ضرورة للتغيير خاصة أن تعيينهم مستثنى ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضلي الأخت ألس سمعان .

١٥

العضو ألس سمعان :

شكراً سيدي الرئيس ، استفساري هو نفس استفسار الأخ جميل المتروك ، وشكراً .

٢٠

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ المستشار القانوني للمجلس .

المستشار القانوني للمجلس :

شكراً سيدي الرئيس ، بالنسبة للمادة (٢١) فقد غطت موضوع تقييم الأداء بالنسبة للمعينين بقرار من رئيس مجلس الوزراء على أساس ما يديه الرؤساء بشأنهم من بيانات تُعتمد من السلطة المختصة وتودع في ملفات خدمتهم ، وهم خاضعون لتقييم الأداء ولكن بأسلوب آخر ، إذن الأمر قد غُطي . أما فيما يتعلق بالوكلاء والوكلاء

المساعدين فهؤلاء مستثنون من تقييم الأداء لأن تعيينهم مستثنى من القواعد العامة
للتعيين ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ فؤاد الحاجي .

العضو فؤاد الحاجي :

شكراً سيدي الرئيس ، لقد ناقشنا هذا الموضوع مع الإخوان في ديوان الخدمة
المدنية واستقر القرار على بعض الوظائف كالوكلاء والوكلاء المساعدين ومن في
حكمهم ، فهؤلاء تصدر بتعيينهم مراسيم ملكية ، وتقييم الأداء هنا لا يعتمد على
الكفاءة الإدارية وإنما يخضع لاعتبارات سياسية واجتماعية ، وتقييمهم ومحاسبتهم من
مهام السلطة التشريعية ، فهم ليسوا كالموظفين العاديين ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضلي الأخت سامية خليل المؤيد الوكيل المساعد للتنظيم والإدارة
بديوان الخدمة المدنية .

الوكيل المساعد للتنظيم والإدارة بديوان الخدمة المدنية :

شكراً سيدي الرئيس ، أحب أن أؤكد ما تفضل به المستشار القانوني للمجلس
وكذلك الأخ فؤاد الحاجي ، لأنه لم يقصد بالمادة (٢٠) استثناء الوظائف العليا من
التقييم بدليل أن المادة (٢١) تذكر أنه : " يكون قياس الأداء بالنسبة للمعينين بقرار من
رئيس مجلس الوزراء على أساس ما يديه الرؤساء بشأنهم ... " وقد تكون التقارير
المكتوبة عنهم ليست على أساس ثانوي بل تشترط المادة (٢٠) تقارير الكفاية
السنوية ، بينما المادة (٢١) قد يقصد منها التقييم أكثر من مرة في السنة ، والمادة
تشمل الوظائف العليا ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ جميل المتروك .

العضو جميل المتروك :

- ٥ شكراً سيدي الرئيس ، أولاً أردت تصحيح كلام الأخت سامية المؤيد حيث إن المادة (٢١) تنطبق على المديرين وليس الوكلاء ، لأن الوكلاء يصدر بشأن تعيينهم مرسوم من جلالة الملك المفدى ، أما المديرون فإنه يصدر بشأنهم قرار من رئيس مجلس الوزراء ، وأنا لا أتفق مع الأخ محمد هادي الحلواجي ولا مع الأخ فؤاد الحاجي على أن البرلمان لديه صفة مراقبة أداء الموظفين لأن البرلمان مسؤوليته مراقبة الوزارة ككل ، ويجب أن يكون هناك تقييم ، لأن المناصب السياسية ما هي إلا للوزراء ، أما الوكلاء
- ١٠ ومَن دونهم فهم إداريون بشكل بحت ويجب أن يتم تقييمهم ، وعدم وجود التقييم يؤدي إلى التسيب ، ولا أعتقد أن الدولة أو مجلس الوزراء يوافقان على ذلك ، وشكراً .

الرئيس :

١٥

شكراً ، تفضل الأخ محمد هادي الحلواجي .

العضو محمد هادي الحلواجي :

- شكراً سيدي الرئيس ، يتكئ الأخ جميل المتروك على مبدأ المساواة في هذه
- ٢٠ الناحية ، وإذا كان الأخ جميل المتروك يصر على التقييم فليصر على التعيين ، فهو قبل بالاستثناء في التعيين ولم يقبل بالاستثناء في التقييم ! وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضلي الأخت وداد الفاضل .

٢٥

العضو وداد الفاضل :

شكراً سيدي الرئيس ، أتفق مع الأخ جميل المتروك فنحن كنا متفقين على أنه لا يجوز أن نستثني عددًا كبيرًا من المديرين في الحكومة ، وكذلك أستغرب من موافقة

مجلس النواب على استثنائهم ، وحسب علمي فإن المديرين يقيّمون ، وقد كنت مديرة في السابق وقد كنت أقيّم وفق استمارة التقييم نفسها ، ولا أعلم لماذا استثنى المديرين من التقييم ؟ فهو أسلوب للمحاسبة وأسلوب للرقابة ، وشكراً .

٥ **الرئيس :**

شكراً ، تفضل الأخ أحمد عبداللطيف البحر وكيل ديوان الخدمة المدنية .

وكيل ديوان الخدمة المدنية :

شكراً سيدي الرئيس ، مبدأ التقييم قائم على أساس أن السلطة التي تملك التعيين هي التي تملك التقييم ، وإذا تركت عملية التقييم لسلطة أخرى فإن هذا يعتبر تدخلاً في السلطة المختصة بالتعيين ، وشكراً .

١٥ **الرئيس :**

شكراً ، تفضل الأخ عبدالجليل الطريف .

العضو عبدالجليل الطريف :

شكراً سيدي الرئيس ، بالنسبة لموضوع المديرين فلو أننا قفزنا إلى المادة (٢١) فسنجد أنها تعالج موضوع المديرين وتقييمهم ، ولكن صريحين فيما يتعلق بالمادة (٢٠) ونسير وفق مبدأ الشفافية ، فقد كان اتجاه اللجنة يرى عدم الاستثناء ولكن بعد أن تم تداول الموضوع بشكل أو بآخر فقد تم الاستقرار على هذه الصيغة ، لذلك لا أستغرب من أن يعبر بعض أعضاء اللجنة عن وجهة نظرهم غير المؤيدة للاستثناء ، وشكراً .

٢٥ **الرئيس :**

شكراً ، تفضلي الأخت الدكتورة بهية الجشي .

العضو الدكتورة بهية الجشي :

شكراً سيدي الرئيس ، في الواقع أنا في حيرة من أمري لأن المادة (٢٠) تقول :
" يخضع لنظام تقارير الكفاية السنوية جميع الموظفين ، عدا الوكلاء والوكلاء "

المساعدين ومن في درجتهم ... " وعبارة " من في حكمهم " المعدلة من قبل اللجنة يقصد منها المديرون العامون ، فهذا يعني أن المديرين يشملهم هذا التقييم ، ومن ثم تأتي المادة (٢١) وتقول : " يكون قياس الأداء بالنسبة للمعينين بقرار من رئيس مجلس الوزراء ... " أي المديرين ، وتتابع المادة القول : " على أساس ما يديه الرؤساء ... " فلا أعلم هل المديرون مشمولون بالمادة (٢٠) أم غير مشمولين ؟ فأرجو توضيح ذلك من قبل الإخوان في ديوان الخدمة المدنية لأن في المادة تداخلاً ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضلي الأخت سامية خليل المؤيد الوكيل المساعد للتنظيم والإدارة
بديوان الخدمة المدنية .

١٠

الوكيل المساعد للتنظيم والإدارة بديوان الخدمة المدنية :

شكراً سيدي الرئيس ، نحن هنا نتكلم عن Performers Appraisal Sheets في التقارير السنوية ، وهنا ليس المقصود استثناءً للوظائف العليا ، إذ إن لها قواعد وأصولاً تُقرّر من قبل الجهات التي تعينهم ، وليس صحيحاً القول إنهم لا يخضعون للتقييم ، ولكن لهم طريقة خاصة ، وما ذكرته المادة (٢٠) يتعلق بالموظفين العاديين الذين تكتب عنهم تقارير يومًا بيوم حول ما يحتاجون إليه مثلاً من تدريب أو نقل إلى وظائف أخرى غير وظائفهم التي يشغرونها ، وذلك لظروف دقيقة وخاصة ، فالكلام في هذه المادة يدور حول هذه الأحوال ، أما عدم ذكر الوظائف العليا في هذه المادة فلا يعني أنها مستثناة بدليل وجود المادة (٦٩) تحت (الفصل الحادي عشر : التحقيق والتأديب) ، فهذه المادة تتكلم عن التأديب بالنسبة للوظائف العليا مما يعني وجود مساءلة حول ما يتعلق بالتقييم ، لكن ذلك راجع للجهة التي قامت بالتعيين ، وشكراً .

٢٠

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

٢٥

العضو عبدالحسن بوحسين :

شكرًا سيدي الرئيس ، أحب أن أعقب على ما ذكرته الأخت سامية المؤيد من أن المقصود بهذا التقييم هو التقييم اليومي ، في الحقيقة إنه ليس تقييمًا يوميًا ولا يتابع

- أداء الموظف بشكل يومي ، فالمادة تقول بتقييم الأداء السنوي وليس الأداء اليومي .
- النقطة الأخرى هي أنه حصل بالفعل نقاش كبير في اللجنة ، وأنا كنت من المؤيدين لعدم استثناء وظائف الوكلاء والوكلاء المساعدين والمديرين ولكنه تم التصويت على الاستثناء في اللجنة ، فالمادة (٢٠) تستثني الوكلاء والوكلاء المساعدين والمديرين أيضًا فهي تقول : " يخضع لنظام تقارير الأداء السنوي جميع الموظفين ، عدا الوكلاء والوكلاء المساعدين ومن في حكمهم ... " أي المديرين والمديرين العاميين الذين يعينون بقرار من سمو رئيس الوزراء ، وهذه المادة تتناقض - كما ذكرت الأخت الدكتوراة بهية الجشي - مع المادة (٢١) ؛ لأن المادة (٢٠) تستثني الوكلاء والوكلاء المساعدين والمديرين في حين أن المادة (٢١) تقول إنهم يخضعون لتقييم رؤسائهم الذين هم الوزراء ، أي أن الوزير هو الذي يقيم الوكيل ، والوكيل يقيم الوكيل المساعد ، والوكيل المساعد يقيم المدير ، وهذا هو المعمول به الآن ، وأشير - سيدي الرئيس - إلى نظام الخدمة المدنية رقم (٤١٠) لسنة ١٩٩٢ ، فهذا النظام لم يستثن الوكلاء والوكلاء المساعدين والمديرين من التقييم ، لذلك فإن استثناءهم - كما أرى - خطأ ، وشكرًا .

الرئيس :

- شكرًا ، أنا - في الحقيقة - مسرور لشجاعة مقرر اللجنة في إبداء رأيه الشخصي . تفضل سعادة الأخ عبدالعزيز بن محمد الفاضل وزير الدولة لشئون مجلسي الشورى والنواب .

وزير الدولة لشئون مجلسي الشورى والنواب :

- شكرًا معالي الرئيس ، أولاً بالنسبة لاستثناء الوكلاء والوكلاء المساعدين ومن في درجتهم كما جاء في المادة (٢٠) فإن ذلك يعني استثناء من يعينون بمراسيم ملكية . أما بالنسبة للمادة (٢١) فالمعنيون هم المعينون بقرار من سمو رئيس الوزراء ويقصد بهم

المديرون في الإدارات ، فهنالك تقييم تعالجه هذه المادة . المادة (٦٩) - وسنصل إلى مناقشتها إن شاء الله - تقول : " يختص مجلس الوزراء بإحالة شاغلي الوظائف العليا ومن في درجتهم إلى المساءلة التأديبية وبتوقيع الجزاءات التأديبية عليهم ، كما يختص بتحديد الجهة التي تتولى التحقيق معهم . ومجلس الوزراء إسناد مباشرة هذا الاختصاص إلى لجنة تأديبية يشكلها لهذا الغرض أو إلى السلطة المختصة " ، إذن هنالك تقييم لكبار الموظفين ، لكن ليس ضمن هذا القانون ، فكان لا بد من بيان هذه النقطة ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ محمد حسن باقر .

١٠

العضو محمد حسن باقر :

شكراً سيدي الرئيس ، لدي استفسار أوجهه إلى الإخوة في ديوان الخدمة المدنية وهو : كيف يتم تقييم من هم في فترة التجربة ؟ وهل يتم تقييمهم لمدة (١٨) شهراً أم لمدة سنة ؟ وهل يشمل التقييم الموظفين الأجانب ؟ وشكراً .

١٥

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ عبدالرحمن الغتم .

العضو عبدالرحمن الغتم :

شكراً معالي الرئيس ، كما تعلمون فإن الوكلاء والوكلاء المساعدين هم ذوو درجات قيادية في الوزارة المعنية أو الجهة الحكومية ، وهم يرتبطون بتطبيق السياسة التي يقوم بنسجها الوزير المختص لتسيير الأعمال في وزارته ، ومراقبة الوزير المختص لهؤلاء المعيّنين تكون بصفة مستمرة يومية ، وإذا كان هناك تغيير أو انحراف عن المسار أو السياسة التي رسمها الوزير المختص لتطبيق النظام الذي اختطه لوزارته فسوف يقوم بحسابتهم مباشرة وبشكل يومي . وبالنسبة لتقييم الأداء فإن ديوان الخدمة المدنية يطبقه كل ثلاثة شهور حسب علمي ، فليس من المعقول أن يتم تقييم هذه الوظائف

٢٥

القيادية - التي تقوم بتنفيذ الخطة التي رسمها الوزير المختص بتسيير الأمور في وزارته - بالتقييم العادي ، فرمما يصدر خطأً من هذا الوكيل أو ذاك الوكيل المساعد خلال هذه الشهور الثلاثة التي يجري فيها التقييم ، فهل يعني ذلك أن تتعطل مصالح الناس وقتئذٍ ؟ فأرجو - معالي الرئيس - التمسك بالنص الذي تقدمت به الحكومة حيث إنه يعالج هذا الوضع ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ الدكتور مصطفى السيد .

العضو الدكتور مصطفى السيد :

- ١٠ شكراً سيدي الرئيس ، لقد سبقني الأخ عبدالرحمن الغتم إلى ما كنت أود قوله ، فالتركيز حاصل هنا على التقييم السنوي ، وأعتقد أنه يوجد خطأً مطبعي في المادة (٢٠) المقدمة من الحكومة وأقترح أن تكون المادة كالتالي : " يخضع لنظام تقارير الكفاءة ... " أي Appraisal System وليس الكفاية ، وربما يكون تعديلي أكثر وضوحاً . المادة مهمة جداً ، ولا بد من قراءة ما بين السطور ، فهي تتكلم عن التقييم
- ١٥ السنوي ولا يمكن أن نقيّم أداء شخص في سلطة عليا ، وإذا اعتبرنا منصب الوزير منصباً سياسياً فمناصب الوكلاء هي مناصب تخصصية عليا تأخذ قرارات في مجالات الصحة والطب وأمور مهنية أخرى في غاية الأهمية ، فإذا كان القرار هنا خاطئاً فليس هذا كخطأ عامل بسيط أخطأ في قياس مؤشر الماء أو لم يلتزم بنظام الحضور ، نحن
- ٢٠ هنا نتكلم في قرارات جوهرية ، فلا يجوز ربط أداء هؤلاء بقرار سنوي ، فأنا أثني على كلام الأخ عبدالرحمن الغتم وعلى تعديل اللجنة مع أن النص المقدم من الحكومة واضح لو كان فيه ما يخص الكفاءة ، وشكراً .

الرئيس :

- ٢٥ شكراً ، تفضل الأخ فؤاد الحاجي .

العضو فؤاد الحاجي :

شكرًا سيدي الرئيس ، المادة المقدمة من الحكومة لم تستثن الوكلاء والوكلاء
المساعدين من التقييم بشكل مطلق ، بل الأمر كما ذكره سعادة وزير الدولة لشئون
مجلسي الشورى والنواب ، فلو أعدنا ترتيب مواد المشروع ووضعنا المادة (٦٩) لتكون
هي المادة (٢١) لارتفع الإشكال واتضح للإخوان في المجلس أنه توجد لجنة تقييم
وتأديب ومساءلة للوكلاء والوكلاء المساعدين ومن في حكمهم ، لكن صدور تعيينهم
بمرسوم ملكي أو بقرار من رئيس الوزراء أجل شرح هذا التفصيل إلى المادة (٦٩) ،
وأتفق مع الأخ عبدالرحمن الغتم وأرجو الإبقاء على النص كما جاء من الحكومة ،
وشكرًا .

١٠

الرئيس :

شكرًا ، أنتهز الفرصة الآن لأرحب بالأخ عدنان ظاهر الأمين العام لمجلس
النواب اللبناني الذي يحضر معنا جزءًا من الجلسة . تفضل الأخ جميل المتروك .

١٥

العضو جميل المتروك :

شكرًا سيدي الرئيس ، أختلف مع سعادة وزير الدولة لشئون مجلسي الشورى
والنواب والأخوين عبدالرحمن الغتم وفؤاد الحاجي ، فالمادة (٦٩) هي مادة جزائية فقط
وليس فيها أي نوع من التقييم ، ولنقرأها فهي تنص على أنه " يختص مجلس الوزراء
بإحالة شاغلي الوظائف العليا ومن في درجتهم إلى المساءلة التأديبية ... " فليس
الموضوع في هذه المادة موضوع تقييم ، ولكن كلامنا في المادة (٢٠) ينصب على
التقييم ، ثم تتابع المادة القول : " وبتوقيع الجزاءات التأديبية عليهم ... " فهي إذن مادة
جزائية أساسًا ، غير أن كلامنا عن التقييم ، وأرى أن بإمكان مجلس الوزراء تعيين
الموظفين وبإمكانه تقييم الأداء كذلك ، فليس هناك مانع من التقييم والتعيين في الوقت
نفسه ، فلماذا نستثني التعيين؟! وقد ذكرنا أن الوكلاء والوكلاء المساعدين هم
إداريون أكثر من كون مناصبهم مناصب سياسية ، نعم منصب الوزير منصب سياسي

٢٥

ولكن الوكلاء هم الذين يديرون الوزارة ، والوزير هو الذي يضع السياسة العامة لوزارته ، وشكرًا .

الرئيس :

- ٥ شكرًا ، تفضلي الأخت سامية خليل المؤيد الوكيل المساعد للتنظيم والإدارة بديوان الخدمة المدنية .

الوكيل المساعد للتنظيم والإدارة بديوان الخدمة المدنية :

- شكرًا سيدي الرئيس ، بالنسبة إلى وظائف المديرين أحب أن أوضح للمجلس الكريم أن أي مدير يعين بقرار من سمو رئيس الوزراء فهو يعين بالوكالة سنة كاملة ، مما يعني أنه لو اتضح خلال هذه السنة شيء لا يتفق مع مقتضيات الوظيفة يرفع بشأنه تقرير إلى سمو رئيس الوزراء فيتغير القرار ، أي أن المدير لا يثبت إلا بعد مرور سنة على تعيينه بالوكالة ، وكل الوظائف التي عين فيها مديرون خلال السنوات الماضية وإلى الآن كان يصدر قرار تثبيت المديرين فيها بعد عام واحد ، مما يعني أن المدير يقيم فعلاً . وجواباً عن فترة التجربة فهي (٦) أشهر ، وإذا اتضح خلالها أن الشخص المعين لم يثبت نفسه من ناحية الأداء والسلوك فإن النظام يسمح بإهاء خدمة هذا الشخص .
- ١٥ أما بالنسبة للأجانب فلهم عقود خاصة بهم ، وإذا لم يؤدّ الموظف الأجنبي الوظيفة حسب مقتضياتها ووفقاً لقواعدها فيمكن عندئذٍ أن تنهى خدمته بشرط إعطائه إشعاراً أو راتباً بدل الإشعار ، وذلك منصوص عليه في العقود . أما بالنسبة للتقييم فإني حين قلت : " يومياً " لأنه ليس معقولاً أن يأتي المسئول مرةً في السنة ليخرج الأوراق من الدرج ويقول : اجلس يا موظف لكي أقيّمك !! المقصود من التقييم اليومي هو الذي يتم على الأساس غير الرسمي ، بمعنى أن الموظف يكون معك طوال الوقت وتعرف أداءه وسلوكه وعلى ذلك يتم تقييمه ، نعم التقييم الرسمي يكون مرةً في السنة أو بعد (٩) أشهر مثلاً ، وشكرًا .

٢٥

الرئيس :

شكرًا ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

العضو عبدالحسن بوحسين :

شكراً سيدي الرئيس ، حتى لا يكون هناك لبس فإني أقول : إن المادة (٢٠) تقول بتقييم الأداء ، والمادة (٢١) تقول بقياس الأداء ، والمادة (٢٠) تستثني الوكلاء والوكلاء المساعدين والمديرين من تقييم الأداء ، والمادة (٢١) تقول : " يكون قياس الأداء ... " فلا يوجد هناك فرق بين قياس الأداء وتقييم الأداء ، فهما أمر واحد . أما أن يستثنى المديرين التنفيذيين ومن هم أعلى منهم من تقييم الأداء حسب المادة (٢٠) فذلك يعني أننا نقوم بسحب صلاحية التقييم من الوزير ، مع أن له الحق في أن يقيّم المديرين التنفيذيين العاملين معه ، فإذا استثنيناهم من تقييم الأداء نكون بذلك قد سحبنا صلاحيات الوزير في أن يقيّم المديرين التنفيذيين والآخرين الذي يعملون تحت إدارته . الأمر الآخر ...

١٠

الرئيس (موضاً) :

الأخ عبدالحسن ، يفترض أنك الآن تتكلم باسم اللجنة باعتبارك مقررهما ، وإذا كنت تريد التحدث باسمك فأرى أن تجعل مكانك عضواً آخر من اللجنة ...

١٥

العضو عبدالحسن بوحسين (مقاطعاً) :

لأني كنت من المؤيدين في اللجنة لعدم الاستثناء ، فهل ترى - سيدي الرئيس - أن أنزل من المنصة إلى مقعدي ؟

٢٠

الرئيس :

لا ، ابقَ حيث أنت ، وعند التصويت صوتُ حسب رأيك الشخصي ، لكن مادمت تتكلم باسم اللجنة فيجب أن تلتزم بقرارها ...

العضو عبدالحسن بوحسين (مستأنفاً) :

أريد أن أوضح نقطة للإخوة ، فاستمارة تقييم الأداء بها عناصر تخص التنفيذيين ، فهناك التخطيط ووضع البرامج وتخصيص الموارد ، وكلها من مسؤوليات

٢٥

التنفيذيين ، وعلى أساسها يتم تقييمهم ، وكما ذكرت فإن نظام الخدمة المدنية رقم (٤١٠) لسنة ١٩٩٢ لم يستثن التنفيذيين من التقييم ، فهل سنقوم بتغيير السياسة القائمة ؟ وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ عبدالرحمن الغتم .

العضو عبدالرحمن الغتم :

شكراً معالي الرئيس ، ردّاً على ما ذكره الأخ جميل المتروك بخصوص نقص المادة (٦٩) فهناك المادة (٦٧) وهي تتكلم عن الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين ، والأخ جميل المتروك خلط بين تقييم الأداء بالنسبة للموظفين وبين الجزاءات التأديبية ، والجزاء التأديبي لا يطبق على الموظف إلا في حالة وجود المخالفة ، أما التقييم فإنه خاص بتقييم أداء الموظف فقط ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ الدكتور حمد السليطي .

العضو الدكتور حمد السليطي :

شكراً سيدي الرئيس ، من خلال المادتين (٢٠ و ٢١) يتضح أن مشروع القانون لا يستثنى إلا الوزراء من التقييم ، والمادة (٢٠) لم تستثن الوكلاء والوكلاء المساعدين والمديرين العامّين من التقييم نفسه لكنها استثنتهم من آلية التقييم التي تقول بنظام تقارير الكفاية السنوية ، وهي الاستثمارات التي يصدرها ديوان الخدمة المدنية ، والتي تشمل على درجات وبنود وغيرها ، والمادة (٢١) أكدت أهمية قياس أداء الوكلاء والوكلاء المساعدين والمديرين ومن في حكمهم لكن بآلية أخرى وهي أن يقيّمهم مباشرة رئيسهم المباشر ، فلا يوجد استثناء في تقييم الأداء إلا للوزراء ، والاختلاف إنما هو في آلية التقييم ، فآلية التقييم في المادة (٢٠) هي الاستثمارات لتقييم

الموظفين غير التنفيذيين ، أما المادة (٢١) فهي تبين آلية تقييم الوكلاء والوكلاء
المساعدين ومن في حكمهم ، وشكرًا .

الرئيس :

٥ شكرًا ، الأخ عبدالجليل ، أحسب أنك تكلمت مرتين في هذه المادة .

العضو عبدالجليل الطريف :

لا سيدي الرئيس ، بالنسبة إلى هذه المادة فإني لم أتكلم إلا مرة واحدة فقط .

الرئيس :

١٠ إذن تفضل .

العضو عبدالجليل الطريف :

شكرًا سيدي الرئيس ، أولاً نحن قلنا إن عملية التقييم تتم من قبل الجهة التي
عيّنت هؤلاء الموظفين ، فقد عاجلت عملية تقييم المديرين المادة (٢١) ، لذلك أقترح
حذف عبارة " وشاغلي الوظائف الأخرى التي تحدد بقرار من مجلس الوزراء " من
١٥ المادة (٢٠) لأن المادة (٢١) تعالج موضوع تقييم المديرين ، أما الوكلاء والوكلاء
المساعدون فإنه يصدر بتعيينهم مرسوم ملكي ، فكيف تتم عملية تقييمهم مادامت
الأداة التي تعينهم هي مراسيم صادرة من جلالة الملك ، أما المديرون فيتم تقييم أدائهم
بأسلوب أو طريقة تصدر عن سمو رئيس الوزراء لأنه يتم تعيينهم بقرار صادر عن
٢٠ سموه . وأعيد مكرراً : كيف يمكن تقييم أداء الوكلاء والوكلاء المساعدين مادامت
الأداة الصادرة بتعيينهم هي المراسيم الملكية ؟ لذلك أعتقد أن اللجنة وافقت على عملية
الاستثناء انطلاقاً من هذا الفهم ، وشكرًا .

الرئيس :

٢٥ شكرًا ، تفضلي الأخت الدكتورة بهية الجشي .

العضو الدكتورة بهية الجشي :

- شكرًا سيدي الرئيس ، كنت قد طرحت سؤالاً ولم أتلقَ عنه إجابة ، ولذلك طلبت الكلمة مرة أخرى . فبالنسبة لتفسير عبارة " شاغلي الوظائف الأخرى التي تحدد بقرار من مجلس الوزراء " ، هل المديرون مشمولون بهذه العبارة أم لا ؟ لأن كلمة " المديرين " غير منصوص عليها في هذه المادة ، ذلك كان سؤالاً ، وإذا كانت تلك العبارة تشمل المديرين فليس هناك داعٍ للمادة (٢١) لأنها تقول : " يكون قياس الأداء بالنسبة للمعينين بقرار من رئيس مجلس الوزراء " وهؤلاء المعينون هم المديرون أنفسهم وليسوا الوكلاء والوكلاء المساعدين لأن هؤلاء يعيّنون بمرسوم ملكي ، إذن هذا ما كنت أقصده من أن هناك تناقضاً بين المادتين . النقطة الأخرى هي أن هذه الوظائف تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء وليس من مجلس الوزراء كما هو وارد في المادة (٢٠) ، وأعتقد أن الصحيح أن نقول : " بقرار من رئيس مجلس الوزراء " ، وأنا أحب توضيح هذه النقطة لأني إلى الآن لم أدرك العلاقة بين المادتين (٢٠ و ٢١) ، وشكرًا .

الرئيس :

- شكرًا ، أعتقد أن الأخ الدكتور حمد السليطي شرح تلك العلاقة وقال إن المادة (٢٠) تعنى بالقياس السنوي الاعتيادي ، والمادة (٢١) تعنى بقياس من نوع آخر .
- ١٥ تفضل سعادة الأخ عبدالعزيز بن محمد الفاضل وزير الدولة لشئون مجلسي الشورى والنواب .

وزير الدولة لشئون مجلسي الشورى والنواب :

- ٢٠ شكرًا معالي الرئيس ، المقصود بعبارة " شاغلي الوظائف الأخرى " هو أن هنالك وظائف غير وظائف المديرين كوظائف السفراء والقضاة ، فهناك تخصصات أخرى لها نظام آخر في التقييم ، فمثلاً القضاة يتولى تقييمهم المجلس الأعلى للقضاء ، والسفراء تتولى وزارة الخارجية تقييمهم ، وشكرًا .

الرئيس :

- ٢٥ شكرًا - سعادة الوزير - على هذا التوضيح ، تفضلي الأخت وداد الفاضل .

العضو وداد الفاضل :

شكرًا سيدي الرئيس ، أتفق مع الأخ عبدالجليل الطريف ، وأود أن أوجه سؤالاً إلى الأخت سامية المؤيد حتى تتضح الفكرة ، وسؤالي هو : كيف يتم حاليًا تقييم المديرين والوكلاء المساعدين والوكلاء ؟ وهل هناك طريقة موحدة بحيث يقيمون كل (٣) شهور أو (٦) شهور أو كل سنة مثلاً ؟ وهل هناك استمارات لتقييمهم ؟
وشكرًا .

الرئيس :

شكرًا ، لا توجد استمارات خاصة لتقييمهم . تفضلني الأخت الدكتورة فوزية الصالح .

العضو الدكتورة فوزية الصالح :

شكرًا سيدي الرئيس ، أود أن أضم صوتي إلى الأعضاء الذين ينادون بتقييم الأداء لجميع الموظفين ، وأود أن أضيف عبارة : " جميع موظفي وزارات الدولة " وهذا هو ما أكدته سعادة الوزير من أن موظفي وزارة الخارجية كانوا يُستثنون من التقييم سابقًا ، فكما أعلم فإن موظفي وزارة الخارجية سابقًا كانوا يستثنون من هذا التقييم .
ولكن النقطة المحيرة هي أننا نتكلم عن التقارير وعن الوسيلة التي يقاس بها هذا الأداء ، هاتان هما النقطتان المختلفتان في المادتين (٢٠ و ٢١) ، وحسب كلام الأخت سامية المؤيد فإنه لا يستثنى أحد من التقييم ، وإنما الوسيلة المتبعة في التقييم هي التي تختلف ، لذلك أرى أنه من الأجدى أن تكون المادة (٢٠) كالتالي : " يخضع لنظام تقارير تقييم الأداء السنوي جميع الموظفين في وزارات الدولة " ، وبهذا سيشمل التقييم كل الموظفين في وزارات الدولة ، ولكن ما هي الوسيلة ؟ ذلك ما سوف تعالجه المادة (٢١) ،
وشكرًا .

الرئيس :

شكرًا ، تفضلني الأخت سامية خليل المؤيد الوكيل المساعد للتنظيم والإدارة بديوان الخدمة المدنية .

الوكيل المساعد للتنظيم والإدارة بديوان الخدمة المدنية :

- شكرًا سيدي الرئيس ، أحب أن أجيب على سؤال الأخت الكريمة وداد الفاضل حول ما إذا كانت هناك أوراق رسمية أو أسلوب رسمي مطبق على سائر موظفي الحكومة ، وأوضح أن هناك حوالي (٣٤) ألف موظف في الحكومة ، والوظائف القيادية العليا تصل إلى حوالي (٣٠٠) وظيفة أو أكثر قليلاً ، ومهام
- الوظائف القيادية العليا تختلف عن مهام الوظائف الأخرى في الحكومة ، والتقييم موجود وعلى أساسه تمنح الترقيات والعلاوات والزيادات والحوافز و(البونس) ، فالتقييم موجود أصلاً لكن طريقته تختلف ، ونستخدم الاستمارة رقم (٢٠) لتقييم أداء الموظفين لأن نوعية عملهم مختلفة ، لكن حين الكلام عن وكلاء ووكلاء مساعدين ومديرين يعملون في (٢٣) وزارة فإن نوعية أعمالهم تختلف من مكان لآخر . وكذلك نحن الآن داخلون ثورة في التقييم ، فسوف يتوسع نطاق الاستمارة وستمتد لتدخل فيها عناصر كفاءات أخرى ، فالمستقبل يحمل في طياته الكثير إن شاء الله ، ونأمل مساعدة الجميع في هذا الخصوص ، فتقييم الوكلاء والوكلاء المساعدين والمديرين موجود ولكن ليس وفق هذه الاستمارة ، وشكرًا .

١٥

الرئيس :

شكرًا ، تفضل الأخ السيد حبيب مكي .

العضو السيد حبيب مكي :

- شكرًا سيدي الرئيس ، أعتقد أنه حدث لبس في التوضيح الذي طلبته الأخت الدكتورة بهية الجشي وما تفضل به سعادة الوزير حول المادة (٢٠) ، فالدكتورة بهية الجشي تسأل - كما فهمتُ - : هل عبارة " شاغلي الوظائف الأخرى " لا تشمل المديرين ؟ بينما جواب سعادة الوزير يقول إن هذه المادة - كما فهمتُ أيضًا - لا تُخضع المديرين للتقييم . وعندني توضيح حول نقطة أخرى ، ففي تعريفنا للوظائف العليا قلنا : " هي الوظائف التي يعين شاغلوها بموجب مرسوم ، أو قرار من رئيس مجلس الوزراء ، وتشمل وظائف وكلاء الوزارة والوكلاء المساعدين والمدراء ومن في

٢٥

حكمهم " ، إذن التعيين في هذه الوظائف يكون بقرار صادر عن سمو رئيس مجلس الوزراء ، فهنا يوجد تناقض فيرجى التوضيح ، وشكراً .

الرئيس :

٥ شكراً ، تفضل الأخ منصور بن رجب .

العضو منصور بن رجب :

شكراً سيدي الرئيس ، نحن مع إبقاء تقييم جميع شرائح الموظفين ، فالتقييم فيه كفاءة إصلاح الأداء الوظيفي ، والوزراء اليوم غير معفيين من المساءلة من قبل مجلس النواب ، فكيف بالموظفين وإن كانوا وكلاء أو وكلاء مساعدين ؟ فالتقييم يجب أن يشمل جميع شرائح الموظفين ، وشكراً .

(تثنية من بعض الأعضاء)

الرئيس :

١٥ شكراً ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

العضو عبدالحسن بوحسين :

شكراً سيدي الرئيس ، هذه المادة محل جدل كبير وهي مهمة جداً بالنسبة لديوان الخدمة المدنية ، فأقترح إعادتها إلى اللجنة لمزيد من الدراسة ، وشكراً .

٢٠

(تثنية من بعض الأعضاء)

الرئيس :

شكراً ، وهل يرى المجلس أيضاً إعادة المادة (٢١) إلى اللجنة إضافة إلى المادة (٢٠) ؟

٢٥

(تثنية من بعض الأعضاء)

الرئيس :

هل يوافق المجلس على إعادة المادتين (٢٠ و ٢١) إلى اللجنة ؟

(أغلبية موافقة)

الرئيس :

إذن تعاد المادتان (٢٠ و ٢١) إلى اللجنة . وأرفع الآن الجلسة للاستراحة .

٥

(رفعت الجلسة ثم استؤنفت)

الرئيس :

بسم الله نستأنف الجلسة ، وننتقل الآن إلى المادة التالية ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

١٠

العضو عبدالحسن بوحسين :

المادة (٢٢) : نص المادة كما ورد في مشروع القانون المعروض من الحكومة :
" يجب إخطار الموظفين الذين يرى رؤساؤهم أن مستوى أدائهم أقل من مستوى الأداء العادي بأوجهه النقص في هذا الأداء طبقاً لنتيجة القياس الدوري للأداء أولاً بأول " .
توصي اللجنة بالموافقة على هذه المادة كما وردت دون تعديل .

١٥

الرئيس :

هل هناك ملاحظات على هذه المادة ؟ تفضل الأخ الدكتور عبدالرحمن بوعلي .

٢٠

العضو الدكتور عبدالرحمن بوعلي :

شكراً سيدي الرئيس ، تبدو صياغة المادة (٢٢) سلبية بعض الشيء ، وقد سبق أن خاطبنا اللجنة من أجل تعديل النص بحيث يكون تقويم الموظف بمشاركته ولا يبلغ فقط بتقويمه - وفقاً لنص المادة - إلا بعد اعتماده ، ولاشك أن هذا التوجه غير صحيح ، إذ نعتقد أنه لا بد أن يجرى التقويم بوجود الموظف ليصارح الرئيس مرءوسيه بما يلاحظ عليهم ويسمع أقوالهم ويتعاون معهم في الوصول إلى حل لمشاكلهم وجهاً لوجه أثناء كتابة التقويم ، وهذا يعزز من فرص المصارحة بين الموظف والمسئول للاقتناع بمواطن الضعف وبضرورة تلافي هذا القصور والوصول إلى حل لذلك ،

٢٥

وخصوصاً أن باب المصارحة هذا لا يصادر حق المسئول في كتابة ما يراه بشأن الموظف الذي لا يمكنه فرض رأيه على المسئول ، إنما له أن يتظلم مما يكتبه مسئوله عنه . ومن جانب آخر فإن هذا التقييم سيكون لغرض تطوير الموظف وتدريبه ، ونحن نرى أن يكون النص كالتالي : " يضع الرؤساء تقارير موظفيهم بمشاركة الموظفين ويوجهونهم إلى تنمية الجوانب الإيجابية بمختلف الوسائل وعلى رأسها التدريب والتوجيه وتحسين الإجراءات " ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ محمد هادي الحلواجي .

١٠

العضو محمد هادي الحلواجي :

شكراً سيدي الرئيس ، في الواقع إن المادة (٢٣) عاجلت هذه النقطة التي أشار إليها الأخ الدكتور عبدالرحمن بوعلي وهي ضرورة إعلام الموظف بتقييمه ، ونحن نتكلم الآن عن التقييم بصورة عامة ، وشكراً .

١٥

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ منصور بن رجب .

العضو منصور بن رجب :

شكراً سيدي الرئيس ، لقد سبقني الأخ الدكتور عبدالرحمن بوعلي وأنا أتفق معه فيما ذكره ، لأن التقييم يجب ألا ينفرد به الرئيس في العمل ، وشكراً .

٢٠

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ عبدالرحمن الغتم .

٢٥

العضو عبدالرحمن الغتم :

شكراً معالي الرئيس ، كما تعلمون فإن الورقة التي يتم فيها تقييم الموظف لا تعتمد من قبل ديوان الخدمة المدنية إلا بعد أن يتم توقيعها من قبل المدير المباشر والموظف وموافقته على هذا التقييم ، وإذا كان هناك اعتراض من الموظف على هذا

التقييم فله ألاً يقوم بالتوقيع عليه ، والأخ الشيخ عبدالله بن خليفة آل خليفة رئيس ديوان الخدمة المدنية يعلم بهذا الموضوع ، وشكراً .

الرئيس :

- ٥ شكراً ، ما قلته صحيح ، فالتقويم لا يرسل إلى ديوان الخدمة المدنية إلا بعد أن يوقعه الموظف أو يرفض التوقيع عليه . تفضل الأخ الدكتور الشيخ خالد آل خليفة .

العضو الدكتور الشيخ خالد آل خليفة :

- شكراً سيدي الرئيس ، لاشك أن اقتراح الأخ الدكتور عبدالرحمن بوعلي صحيح وكذلك ما قاله الأخ منصور بن رجب ، ولكن يجب أن نوفر وقتاً للإجراءات وخاصة تلك التي تأتي ضمن اللوائح التنفيذية ، ويجب أن نأخذ في الاعتبار أن هناك لوائح تنفيذية ستقدم شرحاً تفصيلياً لهذه المواد ، وشكراً .

الرئيس :

- ١٥ شكراً ، الأخ الدكتور عبدالرحمن بوعلي هل لديك نص جاهز ؟

العضو الدكتور عبدالرحمن بوعلي :

- نعم سيدي الرئيس ، النص المقترح هو : " يضع الرؤساء تقارير موظفيهم بمشاركتهم ويوجهوهم إلى تنمية الجوانب الإيجابية بمختلف الوسائل وعلى رأسها التدريب والتوجيه وتحسين الإجراءات " ، وشكراً .

٢٠

الرئيس :

شكراً ، سنصوت على هذا النص وإذا لم توافقوا فنصوت على المادة كما جاءت من الحكومة الموقرة ...

٢٥

العضو عبدالرحمن الغتم (مستأذناً) :

لو سمحت لي معالي الرئيس ، كيف يتم التصويت على تعديل نص وهناك آلية متبعة في ديوان الخدمة المدنية تنظم هذا الموضوع ؟ فأنا أرى أن هذا الأمر يضعف هذا الموضوع ، وشكراً .

٥ **الرئيس :**

شكراً ، نحن الآن سنصوّت على المادة ، فهل يوافق المجلس على هذه المادة بالتعديل المقترح من الأخ الدكتور عبدالرحمن بوعلي ؟

(أغلبية غير موافقة)

١٠

الرئيس :

إذن أ طرح للتصويت هذه المادة كما جاءت من الحكومة ، فمن هم الموافقون عليها ؟

١٥

(أغلبية موافقة)

الرئيس :

إذن تقرر هذه المادة . و تنتقل إلى المادة التالية ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

٢٠

العضو عبدالحسن بوحسين :

المادة (٢٣) : نص المادة كما ورد في مشروع القانون المعروض من الحكومة :
" يجب إخطار الموظف بصورة من البيان المقدم عن أدائه أو تقرير الكفاية بمجرد اعتماده ، ويجوز للموظف أن يتظلم من تقرير الكفاية أمام اللجنة المنصوص عليها في المادة (٨٢) من هذا القانون " . توصي اللجنة باستبدال عبارة " تقرير تقييم الأداء " بعبارة " تقرير الكفاية " الواردة مرتين في نص المادة وإجراء هذا التعديل أينما وردت في مواد القانون . وعلى ذلك يكون نص المادة بعد التعديل : " يجب إخطار الموظف بصورة من البيان المقدم عن أدائه أو تقرير تقييم الأداء بمجرد اعتماده ، ويجوز

للموظف أن يتظلم من تقرير تقييم الأداء أمام اللجنة المنصوص عليها في المادة (٨٢) من هذا القانون " . وهذا التعديل يتماشى مع نظام الخدمة المدنية رقم (٤١٠) الذي يستخدم مصطلح " تقويم الأداء " ، طبعاً نحن ذكرنا هنا تقييم الأداء ، ولكن الكفاية هذه غير مستخدمة في أنظمة الخدمة المدنية ، لأن نظام الخدمة المدنية رقم (٤١٠) المعمول به في الوقت الحاضر يشير دائماً إلى تقويم الأداء ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، هل هناك ملاحظات على هذه المادة ؟

١٠

(لا توجد ملاحظات)

الرئيس :

أطرح هذه المادة بتعديل اللجنة للتصويت ، فمن هم الموافقون عليها ؟

١٥

(أغلبية موافقة)

الرئيس :

إذن تقرر هذه المادة بتعديل اللجنة . ومنتقل إلى المادة التالية ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

٢٠

العضو عبدالحسن بوحسين :

المادة (٢٤) : نص المادة كما ورد في مشروع القانون المعروض من الحكومة :

" أ- يعتبر الأداء العادي هو المعيار الذي يؤخذ أساساً لقياس الأداء ، ويكون تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز أو جيد جداً أو جيد أو مرضي أو ضعيف . ويجب أن يكون التقدير بمرتبة ممتاز أو ضعيف مسبباً ومحددًا لعناصر التميز والضعف التي أدت إليه ولا يجوز اعتماد التقرير إلا باستيفاء ذلك . ب - يحرم الموظف المقدم عنه تقرير كفاية بمرتبة ضعيف من العلاوة الدورية لمدة ثلاثة أشهر ويخطر بذلك كتابة ، فإذا ثبت بعد

- ذلك أن أدائه الوظيفي قد ارتقى خلال هذه الفترة فإنه يستحق العلاوة الدورية من أول أبريل وإلا تحجب عنه لمدة ثلاثة أشهر أخرى مع إخطاره أيضاً بذلك كتابة ، فإن أستمر على هذه الحالة للمرة الثالثة ينظر في أمر نقله إلى وظيفة أخرى تتناسب مع قدراته . ج - إذا حل ميعاد العلاوة الدورية قبل الفصل في التظلم المقدم من الموظف طبقاً للمادة السابقة أوقف منح العلاوة حتى يتم الفصل في التظلم " . توصية اللجنة : ٥
- الإبقاء على النص الوارد من الحكومة مع إجراء التغييرات التالية : - تصحيح الخطأ الإملائي لكلمة " مرضي " الواردة في الفقرة (أ) لتصبح " مرض " . - استبدال عبارة " ممتاز وضعيف " بعبارة " ممتاز أو ضعيف " الواردة في الفقرة (أ) . - استبدال عبارة " تقييم الأداء " بعبارة " كفاية الأداء " الواردة في الفقرتين (أ) و(ب) . - استبدال عبارة " فإن استمر " بعبارة " فإذا استمر " الواردة في الفقرة (ب) . - تصحيح الخطأ الإملائي لكلمة " أدائه " الواردة في الفقرة (ب) لتصبح " أداءه " . - إضافة كلمة " السنوية " بعد " العلاوة الدورية " كلما ورد ذكر " العلاوة الدورية " في مواد القانون . وعلى ذلك يكون نص المادة بعد التعديل : " أ- يعتبر الأداء العادي هو المعيار الذي يؤخذ أساساً لقياس الأداء ، ويكون تقدير تقييم الأداء بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرضٍ أو ضعيف . ويجب أن يكون التقرير بمرتبة ممتاز وضعيف مسبباً ومحددًا ١٥ لعناصر التميز والضعف التي أدت إليه ولا يجوز اعتماد التقرير إلا باستيفاء ذلك . ب- يحرم الموظف المقدم عنه تقرير تقييم الأداء بمرتبة ضعيف من العلاوة الدورية السنوية لمدة ثلاثة أشهر ويخطر بذلك كتابة ، فإذا ثبت بعد ذلك أن أداءه الوظيفي قد ارتقى خلال هذه الفترة فإنه يستحق العلاوة الدورية من أول أبريل وإلا تحجب عنه ٢٠ لمدة ثلاثة أشهر أخرى مع إخطاره أيضاً بذلك كتابة ، فإن استمر على هذه الحالة للمرة الثالثة ينظر في أمر نقله إلى وظيفة أخرى تتناسب مع قدراته . ج - إذا حل ميعاد العلاوة الدورية السنوية قبل الفصل في التظلم المقدم من الموظف طبقاً للمادة السابقة أوقف منح العلاوة حتى يتم الفصل في التظلم " . والسبب في إلغاء مرتبة " جيد جدًا " هو أننا راجعنا نظام الخدمة المدنية رقم (٤١٠) ووجدنا أنه ليس هناك ٢٥ فرق بين تعريف " جيد جدًا " وتعريف " جيد " ، فتعريف " جيد جدًا " هو أن

يحصل الموظف على تقدير جيد جداً في أربعة عناصر للوظائف غير الإشرافية وستة عناصر للوظائف الإشرافية بحيث لا يقل تقديره في العنصرين الآخرين عن مستوى جيد ، ونفس هذا النص أيضاً يتكرر في تعريف تقدير جيد ، فنظام الخدمة المدنية لا يفرق بين تقدير " جيد جداً " وتقدير " جيد " ، لذلك اقترحنا إلغاء أحدهما وهو تقدير " جيد جداً " ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، هل هناك ملاحظات على هذه المادة ؟ تفضلي الأخت الدكتورة نعيمة الدوسري .

١٠

العضو الدكتورة نعيمة الدوسري :

شكراً سيدي الرئيس ، لدي بعض الأسئلة : ما هي الفلسفة من منح الموظف العلاوة الدورية أو السنوية ؟ هل هي مكافأة على أدائه الجيد خلال السنة أم هي ترجع إلى نسبة التضخم ؟ وإذا كان هناك إصرار على أنها مقابل الأداء الجيد فماذا عن " البونس " ؟ فهل في حالة حرمان الموظف من العلاوة الدورية سيحرم أيضاً من " البونس " ؟ وشكراً .

١٥

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ الدكتور عبدالرحمن بوعلي .

٢٠

العضو الدكتور عبدالرحمن بوعلي :

شكراً سيدي الرئيس ، تعقيباً على سؤال الأخت الدكتورة نعيمة الدوسري أرى أن العلاوة الدورية هي علاوة غلاء معيشة ، وأحبذ الفصل بين إعطاء العلاوة وبين تقييم الموظف ، لأن هذا التقييم يجب أن يركز على تنمية الموظف وتعريف القدرة وتنمية مواطن الضعف فيه وليس لعقابه بحرمانه من هذه العلاوة السنوية الدورية ، والتي أرى أنها علاوة غلاء معيشة يجب أن يستحقها كل موظف مثلما

٢٥

يستحقها المتقاعد وهو جالس في بيته ، فهو يحصل على العلاوة الدورية بغض النظر عن أدائه الوظيفي ، وشكرًا .

الرئيس :

- ٥ شكرًا ، تفضل سعادة الأخ عبدالعزيز بن محمد الفاضل وزير الدولة لشئون مجلسي الشورى والنواب .

وزير الدولة لشئون مجلسي الشورى والنواب :

- شكرًا معالي الرئيس ، أولاً بالنسبة لتعديل اللجنة فهو لم يتطرق إلى حذف مرتبة " جيد جداً " ، ونحن الآن - في ديوان الخدمة المدنية - مقبلون على تقييم أداء أفضل لموظفي الحكومة . الأمر الآخر هو أن هناك مشروعاً أقر وهو " البونس " ويترتب عليه مكافأة الموظف في نهاية السنة ، فالحفاظ على المراتب " ممتاز ، جيد جداً ، جيد ، مرضٍ ، ضعيف " هو الأسلوب المتبع ، وإذا كان هناك خطأ في الاستمارة فيمكن تصحيح الاستمارة ، ولكن من الأفضل أن تبقى المراتب كما جاءت في القانون المقدم من الحكومة ، وشكرًا .
- ١٥

العضو عبدالحسن بوحسين (مستأذناً) :

- لو تسمح لي سيدي الرئيس ، القانون الأصلي لا يفرق بين تقدير " جيد جداً " وتقدير " جيد " ، وهناك تداخل ولذلك تم إلغاء تقدير " جيد جداً " ، وشكرًا .
- ٢٠

الرئيس :

شكرًا ، ولكن إذا صُممت استمارة جديدة فمن الممكن أن يكون هناك فرق ، وأنت - أخ عبدالحسن - تتكلم عن الاستمارة الموجودة حالياً ...

العضو عبدالحسن بوحسين (مستأذناً) :

- ٢٥ سيدي الرئيس ، النظام الحالي المعمول به يعرف تقدير " جيد جداً " وتقدير " جيد " بتعريف واحد ، ولا يوجد فرق في التعريف بين الاثنين ، وشكرًا .

الرئيس :

شكرًا ، ولكنه يمكن تعديل ذلك . تفضلي الأخت الدكتورة بهية الجشي .

العضو الدكتور بهية الجشي :

- شكراً سيدي الرئيس ، لدي تساؤل وهو : ما هي معايير مراقبة موضوع التقييم ؟ بمعنى : هل هناك آليات لمراقبة التقييم بحيث نضمن مصداقيته وشفافيته دون الخضوع لمزاجية الرئيس في التقييم ؟ لأننا نعرف أنه في الوزارات - ومعظم الموجودين الآن عملوا في الوزارات - يخضع التقييم في بعض الأحيان لمزاجية الرئيس وعلاقة الرئيس بالمرعوس ، وسؤالي موجه إلى ديوان الخدمة المدنية وهو : ما هي آليات مراقبة هذا التقييم وضمان شفافيته ومصداقيته ؟ وهل بالإمكان إضافة بند في هذه المادة لضمان ذلك ؟ النقطة الأخرى تتعلق بتغيير كلمة " مرضي " إلى " مرض " ، وأعتقد أن اللجنة غيرتها إلى كلمة " مرض " باعتبار أنها مضاف إليه لكلمة " مرتبة " ، ولم يؤخذ بعين الاعتبار أن كلمة " مرضي " واردة في الاستمارة (ممتاز ، جيد ، مرضي ، ضعيف) ، ولتفادي هذا الخطأ النحوي أقترح أن توضع نقطتان بعد عبارة " بمرتبة " بحيث لا تكون كلمة " مرض " مضافة إلى كلمة " مرتبة " وتظل على ما هي عليه كما وردت في الاستمارة ، وشكراً .

١٥

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ الدكتور الشيخ خالد آل خليفة .

العضو الدكتور الشيخ خالد آل خليفة :

- شكراً سيدي الرئيس ، بالنسبة لموضوع حذف مرتبة " جيد جداً " من مراتب التقويم فأعتقد أن التبرير الذي تقدم به الأخ مقرر اللجنة غير واف ، فإذا كان القانون لا يفرق بين مرتبة " جيد " ومرتبة " جيد جداً " وإذا كان لا يفرق بين كل المراتب الأخرى فهل يعني ذلك أن نحذف كل هذه المراتب ؟ يجب أن ننظر إلى القانون مرة أخرى ونعدل فيه ونحتفظ بهذه المعايير الدولية في التقييم ، وعلى العكس فأنا أعتقد أننا بحاجة إلى أن نكون أكثر دقة بدلاً من أن ندمج كل هذه المراتب مع بعضها البعض ، وشكراً .

٢٥

العضو عبدالحسن بوحسين (مستأذناً) :

اسمح لي بهذا التعقيب سيدي الرئيس ، من الصعب جداً أن تجد آلية دقيقة تفرق بين المستويات ، فالفروقات ضئيلة جداً ، بحيث إن عملية إيجاد الفرق ووضع معايير واضحة ودقيقة عملية صعبة ، وستكون مجرد عملية أكاديمية بحتة ، وهي عملية صعبة على المستوى العملي ، وخبرة الإخوان في ديوان الخدمة المدنية واضحة بالنسبة لاستخدام هذه الاستمارة ، وتطبيقها صعب جداً كما تفضلت الأخت الدكتورة بهية الجشي ، ولذلك أحببنا أن تكون الفروقات بين المستويات واضحة وليست متداخلة حتى تسهل عملية التقييم ، وشكراً .

١٠

الرئيس :

شكراً ، تفضلي الأخت سامية خليل المؤيد الوكيل المساعد للتنظيم والإدارة بديوان الخدمة المدنية .

١٥

الوكيل المساعد للتنظيم والإدارة بديوان الخدمة المدنية :

شكراً سيدي الرئيس ، سأحاول الإجابة عن الأسئلة التي طرحت بشكل سريع . نحن نفضل الإبقاء على المادة كما وردت إليكم من الحكومة ، لاسيما أن تقدير " جيد جداً " هو أحد العناصر الأساسية ، وهي خمسة تقديرات ، والـ Graph الخاص بتقييم الأداء مبني على أساسها " ممتاز ، جيد جداً ، جيد ، مرضي ، ضعيف " . وكما تفضل سعادة وزير الدولة لشئون مجلسي الشورى والنواب وذكر أنه تم إقرار نظام " البونس " ، ونظام " البونس " الجديد الذي أقر من مجلس الخدمة المدنية نص على أن (١٥%) من القوى العاملة في كل وزارة سوف يكون تقديرها " جيد جداً " وستحصل على (٦٠%) من الراتب كـ " بونس " ، فهو شيء أساسي في العملية التقييمية . أما بالنسبة إلى وجود خلل في الاستمارة أو ضعف فنحن سنعمل على تلافي ذلك ، لاسيما أن نظام تقييم الأداء سيحدد برمته وستدخل به عناصر مهمة للمستقبل . بالنسبة إلى الفلسفة الإدارية للزيادة الدورية أود أن أوضح أن الزيادة الدورية السنوية طوال السنوات الماضية والتي هي عبارة عن (٣%) من

٢٥

- الراتب تكون مبنية على الأداء ، ولكنها في الوقت نفسه تدخل رسمياً في ميزانية الدولة سنوياً على أساس أنها تساعد على مواجهة تكلفة المعيشة وزيادة الأسعار ، ولكن في الأحوال المطبقة يُحرّم منها عدد بسيط من العاملين في الحكومة وهم الذين يكون أدائهم ضعيفاً جداً ، ولكن كيف يجرمون منها ؟ يجرمون منها بتأجيلها ، فبدلاً من أن يأخذ الموظف العलाوة في شهر يناير يأخذها في أبريل إذا حسنّ أدائه ، وإذا لم ٥
يقم بذلك فسيأخذها في شهر يوليو إذا حسنّ أدائه ، وإذا استمر في عدم تحسين أدائه ينظر في أمره إما بنقله وإما بإنهاء خدمته ، فهناك إجراءات ضرورية . وبالنسبة للسؤال عن آلية التقييم أود أن أوضح أن التقييم من أصعب الأمور في العملية الإدارية ، ولذلك أنشئت الآن لجان التظلمات ، وفي كل وزارة هناك لجنة تظلمات يصدر قرار بتشكيلها من الوزير ، وهذا الموضوع أقر من قبل مجلس الخدمة المدنية ، وفي حالة وجود خلل في ١٠
عملية التقييم فللموظف الحق في أن يرفع تظلمه إلى اللجنة التي ستشكل من قبل الوزير ، وهذه آلية موجودة لتحقيق العدالة ، لأن موضوع التقييم من أصعب المواضيع في الإدارة ، ولا يمكن الإجابة عنه في هذه الجلسة ، وبودنا أن نتكلم أكثر حول هذا الموضوع ولكن الأمر سيتطلب الكثير من النقاش ، وشكراً .

١٥

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ جمال فخر .

العضو جمال فخر :

- شكراً سيدي الرئيس ، لم أجد أي مبرر ضمن تقرير اللجنة لإلغاء تقييم ٢٠
" جيد جداً " ، وفي التقييم هناك من يلجأ إلى تقييم مكون من ثلاث درجات أو أربع درجات أو خمس درجات ، وجميع هذه التقييمات صحيحة ، ويمكن أن يقترح الإخوان في ديوان الخدمة المدنية خمس درجات ، وهناك من يطبق أربع درجات في التقييم وهناك من يطبق ثلاث درجات وليس هناك خطأ في الإبقاء على تقييم ٢٥
" جيد جداً " ضمن التقييمات طالما أن الإخوان يعتقدون أن الشكل العام لتقييماتهم يجب أن يقوم على أساس خمس درجات وليس على أساس أربع درجات ، وبالتالي ليس لدي مانع من الإبقاء على النص كما جاء من الحكومة . ولدي ملاحظة صغيرة

بخصوص التعديل المقترح ، وهي خطأ مطبعي ولكن يؤخذ بعين الاعتبار لاحقاً ، ففي المادة (٢٤) بتعديل اللجنة وفي السطر الثاني وردت كلمة " التقرير " خطأً والصحيح هو كلمة " التقدير " لتقرأ العبارة كالتالي : " ويجب أن يكون التقدير بمرتبي ممتاز أو ضعيف ... " وذلك حتى تتفق مع النص الأصلي الوارد من الحكومة ، وأعتقد أن النص الأصلي يتكلم عن التقدير وليس عن التقرير . الجانب الآخر يتعلق بما ذكرته ٥ الزميلة الأخت الدكتورة بهية الجشي ، فالمادة (٨٢) من القانون نفسه تتعامل مع مسألة التظلم ، والمادة (٢٣) التي قرأناها قبل قليل أشارت إلى المادة (٨٢) ، وبالتالي إذا كان هناك خطأ أو ضعف في التقييم فيحق للموظف أن يلجأ إلى المادة (٨٢) ليمارس حقه في التظلم ، وشكراً .

١٠

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ عبدالجليل الطريف .

العضو عبدالجليل الطريف :

١٥ شكراً سيدي الرئيس ، مادمننا قد سمعنا من الحكومة أن هناك أسلوباً آخر سوف يتم اعتماده في عملية التقييم فلا أدري لماذا نضع نصاً الآن ثم نلجأ بعد ذلك إلى تعديله وفق الأسلوب الجديد الذي سيتم اعتماده في هذا الشأن ؟ هذا أولاً . وفيما يتعلق بكلمة " مرض " التي أشارت إليها الأخت الدكتورة بهية الجشي فأعتقد أنها يجب أن تكون " مرض " في كل الأحوال ، وكذلك في الاستمارة ، وشكراً .

٢٠

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ الدكتور الشيخ خالد آل خليفة .

العضو الدكتور الشيخ خالد آل خليفة :

شكراً سيدي الرئيس ، تعقيباً على الردود الواردة من ديوان الخدمة المدنية ، حيث ذكر أن العقاب يطبق على من يكون أداؤه ضعيفاً وذلك بوقف الزيادة السنوية لمدة ثلاثة شهور ، وأود أن أوضح أنه إذا كانت الحكومة قد أقرت هذه الزيادة من مبدأ المساعدة على مكافحة غلاء المعيشة أو التضخم فينبغي ألا ندمج غلاء المعيشة

بالعقاب الذي يجل بالموظف ذي الأداء الضعيف ، ولا يمكن من حيث المبدأ أن نقول إن هذه الزيادة السنوية بنسبة (٣%) هي لغلاء المعيشة ونستخدمها في الوقت ذاته لعقاب أي موظف يكون أدائه ضعيفاً ، وأعتقد أنه يجب أن نكتفي هنا بنقل الموظف إلى وظيفة أخرى تناسب أدائه أو بعقاب آخر لا يمس نسبة الـ (٣%) التي اعتمدها الحكومة لمواجهة غلاء المعيشة ، وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، الحكومة لم تعلن أنها زيادة لمواجهة غلاء المعيشة ...

١٠ **العضو الدكتور الشيخ خالد آل خليفة (مستأذناً) :**

عفواً سيدي الرئيس ، لقد جاء رد ديوان الخدمة المدنية على هذا النحو ، وشكراً .

الرئيس :

١٥ شكراً ، تفضل الأخ الدكتور حمد السليطي .

العضو الدكتور حمد السليطي :

شكراً سيدي الرئيس ، اعترضني فقط على الفقرة التي تنص على التالي : " يحرم الموظف المقدم عنه تقرير كفاية بمرتبة ضعيف من العلاوة الدورية لمدة ثلاثة أشهر ... " ، فهدف التقويم هو هدف إصلاحي وتطويري وليس عقابياً ، وأتصور أن من الضروري إعطاء الموظف ذي الأداء الضعيف فرصة لتحسين أدائه ومساعدته على تحسين هذا الأداء ، وإذا لم يتحسن أدائه فبعد ذلك يكون العقاب ، لا أن يتم اقتطاع العلاوة من الموظف ذي الأداء الضعيف من المرة الأولى ، وشكراً .

٢٥ **الرئيس :**

شكراً ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

العضو عبدالحسن بوحسين :

- شكرًا سيدي الرئيس ، نحن عندما حذفنا تقييم " جيد جدًا " كان حذفنا من منطلق عملي وتجربة عملية ، وأنا متأكد أن الإخوة في ديوان الخدمة المدنية يعلمون ذلك جيدًا ، والمشرفون في الحكومة يشكون الآن من عدم القدرة على التفريق بين المستويات الممتدة ، وكما يقال : (إذا أردت أن تطاع فاطلب المستطاع) ، نحن نقوم بوضع مستويات متعددة ولا يمكن رؤية الفرق بين هذه المستويات ، ولذلك فإنه في عملية التطبيق يرى المشرفون أن هناك صعوبة ، فالمشرف الذي يريد أن يقيّم موظفيه ضمن مستويات أداء ممتدة ومتعددة والفرق بينها غير واضح ؛ يكون تقييمه غير سليم ، وحبذا لو قام الإخوة في ديوان الخدمة المدنية بتعريف مستوى الأداء لكل عنصر ، فهل هناك فرق واضح بين هذه العناصر خاصة بتقييم " جيد جدًا " وتقييم " جيد " ؟ فإذا كان هناك فرق واضح يسهل على المشرفين تقييم أداء موظفيهم فأرجو من الإخوان في ديوان الخدمة المدنية أن يذكروا تعريفات هذه المستويات ، وشكرًا .

الرئيس :

شكرًا ، تفضل الأخ محمد حسن باقر .

١٥

العضو محمد حسن باقر :

- شكرًا سيدي الرئيس ، لدي ملاحظة على موضوع التقييم أود أن أوجهها إلى سعادة الوزير ، وهذه الملاحظة هي أن تقييم الموظفين أمر وارد في النظام منذ سنين ، فلماذا لا يقوم ديوان الخدمة المدنية بتوسيع قاعدة تقييمه ليكون تقييمًا للوزارة ككل ؟ لأن ذلك سينعكس على أداء الجميع ، خاصة إذا علمنا أن هناك تقييمًا للشركات والمؤسسات العامة من قبل شركات ومؤسسات خاصة مثل (الآيسو) وغيرها ، وشكرًا .

الرئيس :

- شكرًا ، تفضل الأخ أحمد عبداللطيف البحر وكيل ديوان الخدمة المدنية .

٢٥

وكيل ديوان الخدمة المدنية :

شكرًا سيدي الرئيس ، أود أن أوضح أن المستويات الخمسة المذكورة هي مستويات معمول بها في القطاع الخاص والقطاع الحكومي ، وهي مستويات عالمية كما تفضل الأخ جمال فخرو . أما بخصوص حذف تقييم " جيد جدًا " بسبب الاستمارة فأعتقد أنه يجب أن تبقى المادة القانونية وتعديل الأداة التي هي الاستمارة ، فلا نلغي عنصرًا مهمًا جدًا في المادة القانونية بسبب الاستمارة ، وشكرًا .

الرئيس :

شكرًا ، تفضل الأخ فيصل فولاذ .

العضو فيصل فولاذ :

١٠

شكرًا سيدي الرئيس ، أعتقد أن الموضوع مهم جدًا ، خاصة فيما يتعلق بالمعايير المتبعة بشفافية لتقييم الموظف من خلال تقرير يوضح أنه ممتاز أو جيد أو مرضٍ أو ضعيف ، ولكن من هي الجهة التي ستحدد ذلك ؟ طبعًا هذه الجهة هنا هي الجهة المسئولة عن الموظف . وبالنسبة إلى الموظفين في القطاع الخاص فباعترادي أن الجهة التي تمثل العامل في القطاع الخاص - إذا كانت نقابة أو غير ذلك - هي الجهة التفاوضية التي ستتفق مع أصحاب العمل والحكومة على وضع قانون العمل الذي سيحدد هذه المسائل ، والآن نجد أن الحكومة تمثل الحكومة وتمثل الموظفين في الوقت نفسه ، وفي هذا الجانب - وخاصة أن قانون النقابات العمالية مطروح الآن ، وصحيح أنه مطروح على القطاع الخاص وأن هناك خطوات سوف تأخذ مجراها على صعيد القطاع الحكومي حتى لا يكون هناك تمييز ، ومملكة البحرين تتجنب التمييز دائمًا في أي موقع - أعتقد أنه حتى العلاوات التي هي من حق الموظف قد يحرم منها بسبب التقرير المقدم عنه ، والمسألة هنا هي أن هناك جهة واحدة هي التي تقيّم وتطبق العقاب وليست هناك جهة تدافع عن هذا الموظف ، فأرجو من الإخوان في المجلس النظر إلى هذا الموضوع بعين الاعتبار لأننا نتكلم عن حق من حقوق الموظف ، وبالتالي إذا كانت العلاوة الدورية بالنسبة لنا غير مهمة فإنها تمثل لقمة عيش المواطن الذي يعمل في أية وزارة ، وسترتب عليها أمور كثيرة كمصاريف الأطفال والدراسة والعلاج وإلى آخره ، ولا أعتقد أن من حقنا أن نتدخل في لقمة عيش هذا الموظف من دون قانون

٢٥

وشفافية وميزان للعدالة ، وأنا واثق من الحكومة الموقرة برئاسة سمو رئيس الوزراء الذي دائماً ما يطرح مبدأ الشفافية للمواطنين ، فإن كان الموظف مقصراً فسيطبق عليه القانون ، ولا بد من العدالة في التطبيق ، وشكراً .

٥

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

١٠

العضو عبدالحسن بوحسين :

شكراً سيدي الرئيس ، نحن لا نتحدث عن حقوق وظيفية ولكن نتحدث عن مستويات أداء ، وربما عنى الأخ فيصل فولاذ من مداخلته موضوعاً آخر يختلف عن مضمون هذه المادة . سيدي الرئيس ، في ظل عدم وجود مستويات أداء واضحة توضح الفرق بين عناصر الأداء ، وفي ظل عدم وجود تحديد واضح للفرق بين هذه العناصر فإن عملية التقويم تكون صعبة جداً ومربكة للمشرف لأنه لا يعرف الفرق بين ١٥ مستويات الأداء لهذه العناصر ، وكلما أضفنا عناصر أخرى كلما زاد حجم إرباك المشرف في التقويم ، لذلك نحن نقترح عدم وجود عناصر ليس لها تعريف واضح ، وهذا هو الهدف من إلغاء مستوى " جيد جداً " ، وشكراً .

٢٠

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ فؤاد الحاجي .

٢٥

العضو فؤاد الحاجي :

شكراً سيدي الرئيس ، تعقيماً على مداخلات الإخوة السابقين فإن عملنا في هذا المجلس هو التشريع ، والتشريع يتطلب منا أن نكون موضوعيين . سيدي الرئيس ، وزارات الدولة ليست مبررات أو صناديق خيرية ، نحن تكلمنا عن حق الموظف ولكن دعونا نتكلم عن حقوق وواجبات الوظيفة ، فهناك موظفون مقصرون

- ومستهترون بواجبات وظائفهم وبخاصة في الوزارات الخدمية التي لها تعامل مباشر مع المراجعين وتمس مصالحهم ، فتجد بعض الموظفين في بعض الوزارات مستهترين لدرجة أنه يقف المراجعون أمامه ساعات والموظف يتجاهل النظر في طلباتهم ، فما هو الرادع لمثل هؤلاء ؟ هل من المعقول أن يتحمل المواطنون نتيجة استهتار مثل أولئك الموظفين ؟
- وإذا لم يكن هناك تقويم للمقصر فكيف نكافئ المنتج ؟ كيف يمكن ذلك إذا ساوينا بين المستهتر المقصر والمتفاني في عمله ؟ وكيف يكون قياس الأداء ؟ وشكراً .

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ جمال فخرو .

١٠

العضو جمال فخرو :

- شكراً سيدي الرئيس ، أحب أن أعقب على مداخلة الزميل فيصل فولاذ ، فالمادة واضحة وشفافة وحق التظلم موجود وكذلك المحاسبة ، وهذا القانون غطى كل ما قال عنه الأخ فيصل فولاذ إنه غير موجود ، فهناك التزام على الموظف ، والتزام على المسئول في الحكومة ، وهناك تقييم للموظف من قبل مديره ، ولهذا الموظف حق التظلم إذا أراد التظلم حين يكون تقييمه خطأ ، وهناك محاسبة إذا لم ينجز الموظف مهامه بتأجيل الزيادة السنوية إلى ثلاثة شهور ، ثم ثلاثة شهور أخرى ، وأنا أعتقد أن المادة لا تحتاج إلى كل هذه الإطالة في مناقشتها . والأمر الآخر - وليس لي الأخ مقرر اللجنة - هو أن دور المقرر إبداء رأي اللجنة ونحن نستمع إليه ، لكن هذا الدفاع المستमित قد يكون عن رأي شخصي ، وأعتقد أنه لا بد من التقليل منه لأن اللجنة ذكرت رأيها ، والمقرر ذكر رأيه ، والمجلس أبدى رأيه ، وبالتالي الأمر أصبح واضحاً حتى وإن كان هناك ما يعيب تقرير اللجنة من عدم تناوله أمراً أشار إليه المقرر وهو إلغاء عبارة " جيد جداً " ، فالتقرير لم يبرر بتأناً الغاية من إلغاء هذا التصنيف . ولأنه ليس من حقي طلب قفل باب النقاش الآن فأرجو الانتقال إلى المادة التالية بعد التصويت على المادة (٢٤) أو إعادة إلى اللجنة ، وشكراً .

٢٥

الرئيس :

شكراً ، تفضلي الأخت سامية خليل المؤيد الوكيل المساعد للتنظيم والإدارة
بديوان الخدمة المدنية .

الوكيل المساعد للتنظيم والإدارة بديوان الخدمة المدنية :

- ٥ شكراً سيدي الرئيس ، للتوضيح فقط فإنه خلال عقدين لم يتجاوز عدد الذين
حرموا من الزيادة الدورية (١٥) موظفاً سنوياً أي ما يعادل (٠,٠٥%) أي أن
النسبة ضئيلة جداً خصوصاً إذا عرفنا أن عدد الموظفين (٣٦) ألف موظف ، وتقدير
السنة الماضية يذكر أن عدد المحرومين لم يتجاوز (١٥) موظفاً وموظفة ، وقد حرموا
نتيجة إخلالهم بشروط العمل والسلوك ، وشكراً .

١٠

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ الدكتور حمد السليطي .

العضو الدكتور حمد السليطي :

- ١٥ شكراً سيدي الرئيس ، أنا مع الموظف الضعيف الذي لم يعطَ الفرصة لتحسين
أدائه ولذلك أقترح تعديل البند (ب) ليكون كالتالي : " يحرم الموظف المقدم عنه تقرير
تقييم بمرتبة ضعيف من العلاوة الدورية لمدة ثلاثة أشهر بعد أن يعطى الفرصة المناسبة
لتحسين أدائه ويخطر بذلك كتابة ... " ، وشكراً .

٢٠

الرئيس :

شكراً ، تفصل الأخ محمد هادي الحلواجي .

العضو محمد هادي الحلواجي :

- شكراً سيدي الرئيس ، بعد هذه المناقشة أعتقد أن المادة أُشبعَت نقاشاً ، وقد
بدأنا نعيد الكلام نفسه ، فأرجو التصويت على هذه المادة أو التصويت على إعادتها إلى
اللجنة ، وشكراً .

(تشنية من بعض الأعضاء)

الرئيس :

شكرًا ، تفضل الأخ فيصل فولاذ .

العضو فيصل فولاذ :

- شكرًا سيدي الرئيس ، أريد أن أعقب على كلام الأخ جمال فخرو فقد تطرق إليّ شخصيًا في مداخلته ، فليست لدي تلك النظرة الفاحصة في المواضيع خاصة أنه لم يكن في البحرين قانون للخدمة المدنية لكي أستشهد به بل كانت هناك قرارات ، وليذكر لي الأخ جمال فخرو القانون الذي استشهدت به ، والأخ جمال فخرو أعرف العارفين باعتباره يمثل القطاع الخاص الذي لديه المعايير والالتزامات ، والقطاع الخاص يطالب دائمًا الحكومة بالابتعاد عن البيروقراطية . الأمر الآخر هو أنني أردت أن أبين أن القانون كان دائمًا ينطلق من أجل مصلحة الناس ، ومن هذا المنطلق - وأعتقد أن الأخ جمال فخرو يتفق معي في ذلك - أتمنى الأخذ بالعدالة والشفافية في حالة تطبيق القوانين وليس القرارات ، وشكرًا .

الرئيس :

- شكرًا ، تفضلي الأخت الدكتورة بهية الجشي .

العضو الدكتورة بهية الجشي :

- شكرًا سيدي الرئيس ، لدي سؤال أوجهه إلى الأخت سامية المؤيد الوكيل المساعد للتنظيم والإدارة بديوان الخدمة المدنية ، فقد ذكرت أن عدد الموظفين المحرومين من العلاوة السنوية ممن يكون تقديرهم ضعيفًا هم (١٥) موظفًا خلال عشرين سنة ، فإذا كان هذا الأمر صحيحًا فهو يثلج الصدر ، ومعنى هذا أن الأداء في الأجهزة الحكومية أداء متميز وراق ، فهل يعقل أن يكون العدد (١٥) موظفًا خلال عشرين سنة؟! ونحن نعرف أن الدوائر الحكومية تعج بالموظفين ضعيفي الأداء ، فأرجو توضيح هذا الأمر ، وشكرًا .

٢٥

الرئيس :

شكرًا ، تفضل الأخ عبدالحسن بوحسين .

العضو عبدالحسن بوحسين :

شكرًا سيدي الرئيس ، أود أن أعقب على كلام الأخ جمال فخرو ، فاللجنة تدافع عن رأيها لأنها مقتنعة بصحته ، والأمر كله راجع إلى المجلس الموقر لتحديد ما يراه مناسبًا ، وعلى هذا الأساس أقترح - كما ذكر الأخ محمد هادي الحلواجي - أن يقفل باب النقاش ويتم التصويت على مقترح اللجنة ، وشكرًا .

الرئيس :

شكرًا ، هل هناك ملاحظات أخرى ؟

١٠ (لا توجد ملاحظات)

الرئيس :

إذن سنصوت على الفقرات فقرة فقرة ، والآن أطرح للتصويت الفقرة (أ) بتعديل اللجنة ، فمن هم الموافقون عليها ؟

١٥ (أغلبية غير موافقة)

الرئيس :

أطرح للتصويت الفقرة (أ) كما جاءت من الحكومة ، فمن هم الموافقون عليها ؟

٢٠ (أغلبية موافقة)

الرئيس :

إذن تقر هذه الفقرة . ومنتقل إلى الفقرة (ب) وهناك اقتراح بتعديل الفقرة (ب) مقدم من الأخ الدكتور حمد السليطي فليتفضل بقراءته .

٢٥

العضو الدكتور حمد السليطي :

شكرًا سيدي الرئيس ، الاقتراح هو أن يكون البند (ب) كالتالي : " يحرم الموظف المقدم عنه تقرير تقييم الأداء بمرتبة ضعيف من العلاوة الدورية السنوية لمدة ثلاثة أشهر بعد أن يعطى الفرصة المناسبة لتحسين أدائه ويخطر بذلك كتابة ... " ، وشكرًا .

٥

الرئيس :

شكرًا ، ولكنك لم تحدد مدة الفرصة المناسبة لتحسين أدائه .

العضو الدكتور حمد السليطي :

١٠ هذه مدة متروكة لتقدير المسئول ، وشكرًا .

الرئيس :

شكرًا ، أ طرح للتصويت الفقرة (ب) بالتعديل المقترح من الأخ الدكتور حمد السليطي ، فمن هم الموافقون عليها ؟

١٥

(أغلبية غير موافقة)

الرئيس :

أ طرح للتصويت الفقرة (ب) بتعديل اللجنة ، فمن هم الموافقون عليها ؟

٢٠

(أغلبية موافقة)

الرئيس :

إذن تقرر هذه الفقرة بتعديل اللجنة . والآن أ طرح للتصويت الفقرة (ج) بتعديل اللجنة ، فمن هم الموافقون عليها ؟

٢٥

(أغلبية موافقة)

الرئيس :

إذن تقر هذه الفقرة بتعديل اللجنة وبذلك تقر هذه المادة كاملة . ومنتقل الآن إلى المادة التالية ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

العضو عبد الحسن بوحسين :

٥

المادة (٢٥) : نص المادة كما ورد في مشروع القانون المعروض من الحكومة :

- " إذا كان الموظف معاراً أو منتدباً داخل مملكة البحرين لمدة تزيد على ستة أشهر تخصص الجهة المعار أو المنتدب إليها بوضع التقرير النهائي عنه وفقاً للأحكام السابقة ، فإن كان الموظف معاراً للخارج أو حاصلاً على إجازة خاصة فيعتد بالتقارير السابقة . أما الموظف الموفد في بعثة أو إجازة دراسية فيقدم التقرير عنه من الجهة التي يعمل لديها بناء على بيانات الجهة المبتعث إليها أو التي يدرس فيها . وفي حالة مرض الموظف لمدة تزيد على ستة أشهر خلال السنة تقدر كفايته طبقاً لآخر تقرير سنوي قدم عنه ، فإذا كان بمرتبة ضعيف قدرت كفايته بمرتبة مرضي حكماً " . توصية اللجنة : - استبدال عبارة " يقدر تقييمه " بعبارة " تقدر كفايته " الواردة في الفقرة الثالثة في المادة . - استبدال عبارة " قدر تقييمه " بعبارة " قدرت كفايته " الواردة في السطر الأخير من المادة .
- ١٥ - تصحيح الخطأ الإملائي في كلمة " مرضي " لتصبح " مرض " . وعلى ذلك يكون نص المادة بعد التعديل : " إذا كان الموظف معاراً أو منتدباً داخل مملكة البحرين لمدة لا تزيد على ستة أشهر تخصص الجهة المعار أو المنتدب إليها بوضع التقرير النهائي عنه وفقاً للأحكام السابقة ، فإن كان الموظف معاراً للخارج أو حاصلاً على إجازة خاصة فيعتد بالتقارير السابقة . أما الموظف الموفد في بعثة أو إجازة دراسية فيقدم التقرير عنه من الجهة التي يعمل لديها بناء على بيانات الجهة المبتعث إليها أو التي يدرس فيها . وفي حالة مرض الموظف لمدة تزيد عن ستة أشهر خلال السنة يقدر تقييمه طبقاً لآخر تقرير سنوي قدم عنه ، فإذا كان بمرتبة ضعيف قدر تقييمه بمرتبة مرضي حكماً " .

٢٥

الرئيس :

هل هناك ملاحظات على هذه المادة ؟

(لا توجد ملاحظات)

الرئيس :

٥ أ طرح للتصويت هذه المادة بتعديل اللجنة ، فمن هم الموافقون عليها ؟

(أغلبية موافقة)

الرئيس :

إذن تقرر هذه المادة بتعديل اللجنة . و تنتقل إلى المادة التالية ، تفضل الأخ مقرر

١٠ اللجنة .

العضو عبدالحسن بوحسين :

المادة (٢٦) : نص المادة كما ورد في مشروع القانون المعروض من الحكومة :

" تحدد اللائحة التنفيذية الضوابط التي يتم على أساسها تقدير كفاية أداء الموظفين

١٥ والإجراءات الخاصة بوضع وتقديم واعتماد تقارير الكفاية والإخطار بها والتظلم

منها " . توصية اللجنة : - استبدال عبارة " تقدير تقييم أداء الموظفين " بعبارة

" تقدير كفاية أداء الموظفين " . - استبدال عبارة " تقارير التقييم " بعبارة " تقارير

الكفاية " وعلى ذلك يكون نص المادة بعد التعديل : " تحدد اللائحة التنفيذية الضوابط

التي يتم على أساسها تقدير تقييم أداء الموظفين والإجراءات الخاصة بوضع وتقديم

٢٠ واعتماد تقارير التقييم والإخطار بها والتظلم منها " .

الرئيس :

هل هناك ملاحظات على هذه المادة ؟

٢٥

(لا توجد ملاحظات)

الرئيس :

أطرح للتصويت هذه المادة بتعديل اللجنة ، فمن هم الموافقون عليها ؟

(أغلبية موافقة)

الرئيس : ٥

إذن تقرر هذه المادة بتعديل اللجنة . و تنتقل إلى المادة التالية ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

العضو عبدالحسن بوحسين :

الفصل الرابع : الترقية : المادة (٢٧) : نص المادة كما ورد في مشروع

- ١٠ القانون المعروض من الحكومة : " تكون ترقية الموظف إلى درجة أعلى تالية لدرجته مباشرة في وظيفته أو في أية وظيفة أخرى شاغرة شريطة أن تتوافر فيه الشروط اللازمة للترقية وأن يكون قد مضت عليه سنة على الأقل بدرجته الحالية . وتكون الترقية على أساس الجدارة التي تبني على عناصر الأداء والخبرة والمؤهل العلمي والأقدمية . وذلك كله وفقاً للقواعد والشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية " . توصي اللجنة باستبدال
- ١٥ عبارة " وأن تكون قد مضت " بعبارة " وأن يكون قد مضت " الواردة في الفقرة الأولى من المادة . وعلى ذلك يكون نص المادة بعد التعديل : " تكون ترقية الموظف إلى درجة أعلى تالية لدرجته مباشرة في وظيفته أو أية وظيفة أخرى شريطة أن تتوافر فيه الشروط اللازمة للترقية وأن تكون قد مضت عليه سنة على الأقل بدرجته الحالية . وتكون الترقية على أساس الجدارة التي تبني على عناصر الأداء والخبرة والمؤهل العلمي والأقدمية . وذلك كله وفقاً للقواعد والشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية " .
- ٢٠

الرئيس :

هل هناك ملاحظات على هذه المادة ؟

٢٥

(لا توجد ملاحظات)

الرئيس :

أطرح للتصويت هذه المادة بتعديل اللجنة ، فمن هم الموافقون عليها ؟

٥

(أغلبية موافقة)

الرئيس :

إذن تقرر هذه المادة بتعديل اللجنة . و تنتقل إلى المادة التالية ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

١٠

العضو عبدالحسن بوحسين :

المادة (٢٨) : نص المادة كما ورد في مشروع القانون المعروض من الحكومة :

" يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين بعد موافقة ديوان الخدمة المدنية ،

وتعتبر الترقية نافذة من التاريخ المحدد بالقرار الصادر بها . ويستحق الموظف اعتباراً من

١٥ هذا التاريخ بداية مربوط الدرجة المرقى إليها أو رتبتين من رتبها أيهما أكبر فإذا وقع

المبلغ بين رتبتين يمنح الرتبة الأعلى ، ولا يخل ذلك باستحقاقه العلاوة الدورية في

مواعدها المقرر متى توافرت شروطها " . **توصي اللجنة** بإضافة كلمة " السنوية " بعد

عبارة " العلاوة الدورية " أينما وردت في مواد القانون . وعلى ذلك يكون نص المادة

بعد التعديل : " يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين بعد موافقة ديوان

٢٠ الخدمة المدنية ، وتعتبر الترقية نافذة من التاريخ المحدد بالقرار الصادر بها . ويستحق

الموظف اعتباراً من هذا التاريخ بداية مربوط الدرجة المرقى إليها أو رتبتين من رتبها

أيهما أكبر فإذا وقع المبلغ بين رتبتين يمنح الرتبة الأعلى ، ولا يخل ذلك باستحقاقه

العلاوة الدورية السنوية في مواعدها المقرر متى توافرت شروطها " .

٢٥

الرئيس :

هل هناك ملاحظات على هذه المادة ؟ تفضل الأخ السيد حبيب مكي .

العضو السيد حبيب مكي :

شكراً سيدي الرئيس ، قبل أن أبدي رأبي بشأن هذه المادة يرجى توضيح ما تعنيه العبارة التالية : " ويستحق الموظف اعتباراً من هذا التاريخ بداية مربوط الدرجة المرقى إليها أو رتبتين من رتبها أيهما أكبر " ، ومن البديهي أن رتبتين أكبر من أول مربوط الدرجة ، وأظن أن هناك شيئاً قد سقط من العبارة ، وأعتقد أن العبارة تكون كالتالي : " بداية مربوط الدرجة المرقى إليها أو رتبتين من رتبها أيهما أكبر فيما إذا كان راتبه الحالي من الدرجة المرقى إليها أكبر من أول مربوط الدرجة المرقى إليها " ، وشكراً .

١٠

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ مقرر اللجنة .

١٥

العضو عبدالحسن بوحسين :

شكراً سيدي الرئيس ، في الحقيقة إن النظام واضح وليس به لبس ، فالموظف يرقى بإضافة رتبتين إلى الدرجة المرقى إليها ، وإذا وقع بين رتبتين فإنه يعطى الرتبة الأعلى ، أما إذا كانت إضافة الرتبتين أقل من مربوط الدرجة فإنه يعطى مربوط الدرجة المرقى إليها ، وأعتقد أن العملية سلسلة في التطبيق ، وشكراً .

٢٠

الرئيس :

شكراً ، تفضل الأخ أحمد عبداللطيف البحر وكيل ديوان الخدمة المدنية .

٢٥

وكيل ديوان الخدمة المدنية :

شكراً سيدي الرئيس ، يرقى الموظف بإضافة رتبتين إلى الدرجة المرقى إليها ،
وإذا وقع بين رتبتين فإنه يعطى الرتبة الأعلى ، أما إذا كانت إضافة الرتبتين أقل من
مربوط الدرجة فإنه يعطى بداية مربوط الدرجة ، وشكراً .

٥ **الرئيس :**

شكراً ، تفضل الأخ عبدالمجيد الحواج .

العضو عبدالمجيد الحواج :

شكراً سيدي الرئيس ، توضيحاً لهذه المادة فإن الموظف الذي يحصل على
الترقية فإنه يُنظر إلى راتب مربوط الدرجة المرقى إليها ، فإذا وقع الراتب بين رتبتين فإن
الموظف يأخذ الرتبة الأعلى ، أما إذا كان أقل فإنه يعطى - كما تفضل وكيل ديوان
الخدمة المدنية - مربوط الدرجة المرقى إليها ، وشكراً .

١٥ **الرئيس :**

شكراً ، تفضل الأخ السيد حبيب مكي .

العضو السيد حبيب مكي :

شكراً سيدي الرئيس ، لقد مارستُ هذه المهمة سابقاً ، فمن الناحية العملية
هي واضحة ، فالموظف يرقى إلى أول مربوط الدرجة إذا كان راتبه أقل من مربوط
الدرجة ، أما إذا كان راتبه أعلى من مربوط الدرجة المرقى إليها فإنه يعطى رتبتين
أيهما أكبر ، فهذا من الناحية العملية معروف ، ولكن نص المادة غير واضح ، فهناك
ثغرة في هذا التعبير ...

٢٥ **الرئيس (متسائلاً) :**

هل لديك صياغة محددة ؟

العضو السيد حبيب مكي (مجبياً) :

نعم بحيث يكون نص المادة كالتالي : " ويستحق الموظف اعتباراً من هذا
التاريخ بداية مربوط الدرجة المرقى إليها أو رتبتين من رتبها أيهما أكبر فيما إذا كان

راتبه الحالي في الدرجة المرفوع إليها أكبر من مربوط الدرجة المرقي إليها ... " ،
وشكرًا .

الرئيس :

هل هناك ملاحظات أخرى ؟

٥

(لا توجد ملاحظات)

الرئيس :

أطرح للتصويت هذه المادة بتعديل الأخ السيد حبيب مكّي ، فمن هم الموافقون

١٠

عليها ؟

(أغلبية غير موافقة)

الرئيس :

أطرح للتصويت هذه المادة بتعديل اللجنة ، فمن هم الموافقون عليها ؟

١٥

(أغلبية موافقة)

الرئيس :

إذن تقر هذه المادة بتعديل اللجنة . ومنتقل إلى المادة التالية ، تفضل الأخ مقرر

٢٠

اللجنة .

العضو عبدالحسن بوحسين :

المادة (٢٩) : نص المادة كما ورد في مشروع القانون المعروض من

الحكومة : " يجوز بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح ديوان الخدمة المدنية إضافة

أحكام أخرى للترقية علاوة على الأحكام المنصوص عليها في المواد السابقة ، وكذلك

٢٥

وضع قواعد عامة للاستثناء من الأحكام المقررة للترقية في هذا القانون " . توصية

اللجنة : - استبدال كلمة " مكملة " بكلمة " أخرى " . - استبدال العبارة " على ألا

تعارض مع الأحكام المنصوص عليها في هذا القانون " بعبارة " وكذلك وضع قواعد

عامة للاستثناء من الأحكام المقررة للترقية في هذا القانون " في آخر نص المادة . وعلى

ذلك يكون نص المادة بعد التعديل : " يجوز بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح ديوان الخدمة المدنية إضافة أحكام مكملة للترقية علاوة على الأحكام المنصوص عليها في المواد السابقة ، على ألا تتعارض مع الأحكام المنصوص عليها في هذا القانون " .

٥ **الرئيس :**

هل هناك ملاحظات على هذه المادة ؟ تفضل سعادة الأخ عبدالعزيز بن محمد الفاضل وزير الدولة لشئون مجلسي الشورى والنواب .

وزير الدولة لشئون مجلسي الشورى والنواب :

١٠ شكراً معالي الرئيس ، هذه الفقرة وُضعت لاستثناء الموظفين الذين لديهم إبداعات وإمكانات عالية من شروط الترقّي إلى وظائف أعلى ، وذلك ضمن قواعد وضوابط ستُبين في اللائحة التنفيذية إن شاء الله ، وأما إضافة اللجنة فستؤدي إلى تعارض مع روح المادة ، فنحن نطلب إعادة هذه المادة إلى اللجنة لدراستها ، وشكراً .

١٥ **الرئيس :**

هل هناك ملاحظات أخرى ؟

(لا توجد ملاحظات)

الرئيس :

٢٠ بناءً على طلب الحكومة أ طرح للتصويت إعادة هذه المادة إلى اللجنة لدراستها ، فمن هم الموافقون على ذلك ؟

(أغلبية موافقة)

٢٥ **الرئيس :**

إذن تعاد هذه المادة إلى اللجنة لدراستها ، وسوف نتوقف عند هذه المادة على أن نستكمل مناقشة بقية المواد في الجلسة القادمة ، شكراً لكم ، وأرفع الجلسة .

(رفعت الجلسة عند الساعة ١:٥٠ ظهراً)

٥

الدكتور فيصل بن رضي الموسوي
رئيس مجلس الشورى

عبدالرحمن بن إبراهيم عبدالسلام
الأمين العام لمجلس الشورى

١٠

(انتهت المضبطة)