



مضبطة الجلسة الحادية عشرة
دور الانعقاد العادي الثالث
الفصل التشريعي الخامس

5

الرقم: 11

التاريخ: 5 جمادى الأولى 1442هـ

10

20 ديسمبر 2020م

15

عقد مجلس الشورى جلسته الحادية عشرة من دور الانعقاد العادي الثالث من الفصل التشريعي الخامس عن بُعد، عند الساعة العاشرة من صباح يوم الأحد الخامس من شهر جمادى الأولى 1442هـ الموافق العشرين من شهر ديسمبر 2020م، وذلك برئاسة صاحب المعالي السيد علي بن صالح الصالح رئيس مجلس الشورى، ومشاركة أصحاب السعادة أعضاء المجلس وهم:

1. العضو الدكتورة ابتسام محمد الدلال.
2. العضو الدكتور أحمد سالم العريض.
3. العضو أحمد مهدي الحداد.
4. العضو بسام إسماعيل البنمحمم.
5. العضو جمال محمد فخرو.
6. العضو جمعة محمد الكعبي.
7. العضو جميلة علي سلمان.
8. العضو الدكتورة جهاد عبدالله الفاضل.
9. العضو جواد حبيب الخياط.
10. العضو جواد عبدالله عباس.
11. العضو حمد مبارك النعيمي.
12. العضو خالد حسين المسقطي.
13. العضو درويش أحمد المناعي.
14. العضو دلال جاسم الزايد.
15. العضو رضا إبراهيم منفرد.
16. العضو رضا عبدالله فرج.
17. العضو سبيكة خليفة الفضالة.
18. العضو سمير صادق البحارنة.
19. العضو صادق عيد آل رحمة.
20. العضو صباح سالم الدوسري.

21. العضو عادل عبدالرحمن المعاودة.
22. العضو عبدالرحمن محمد جمشير.
23. العضو الدكتور عبدالعزيز حسن أبل.
24. العضو الدكتور عبدالعزيز عبدالله العجمان.
25. العضو عبدالله خلف الدوسري.
26. العضو عبدالوهاب عبدالحسن المنصور.
27. العضو علي عبدالله العرادي.
28. العضو الدكتورة فاطمة عبدالجبار الكوهجي.
29. العضو فؤاد أحمد الحاجي.
30. العضو فيصل راشد النعيمي.
31. العضو الدكتور محمد علي حسن علي.
32. العضو الدكتور محمد علي محمد الخزاعي.
33. العضو الدكتور منصور محمد سرحان.
34. العضو منى يوسف المؤيد.
35. العضو نانسي دينا إيلي خضوري.
36. العضو نوار علي المحمود.
37. العضو هالة رمزي فايز.
38. العضو ياسر إبراهيم حميدان.
39. العضو يوسف أحمد الغتم.

وقد شارك في الجلسة سعادة المستشار أسامة أحمد العصفور الأمين العام لمجلس الشورى. هذا وقد مثل الحكومة سعادة السيد غانم بن فضل البوعينين وزير شؤون مجلسي الشورى والنواب.

5 كما شارك في الجلسة بعض ممثلي الجهات الرسمية وهم:

• من وزارة الخارجية:

1- السيد أنس يوسف السيد مستشار قانوني بإدارة الشؤون القانونية.

10 2- السيد مبارك عبدالله الرميحي سكرتير ثالث بإدارة الشؤون القانونية.

• من وزارة العدل والشؤون الإسلامية والأوقاف:

- السيد إسماعيل أحمد العصفور مستشار قانوني.

• من وزارة المالية والاقتصاد الوطني:

15 1- السيد نواف السيد هاشم السادة مدير العلاقات الضريبية الخارجية بالجهاز الوطني للإيرادات.

2- السيدة طفلة عيسى البنعلي محلل إيرادات بالجهاز الوطني للإيرادات.

3- السيد محمد علي الشاذلي مستشار قانوني.

20 4- السيد عبد الحميد خالد الحمادي أخصائي معلومات.

• من وزارة المواصلات والاتصالات:

1- السيدة ابتسام محمد الشمالان الوكيل المساعد للنقل الجوي وسلامة وأمن الطيران.

2- السيد أحمد محمد العلي أخصائي أنظمة نقل جوي أول.

• من وزارة شؤون مجلسي الشورى والنواب:
- السيدة دينا أحمد الفايز الوكيل المساعد لشؤون مجلسي الشورى
والنواب.

وعدد من مديري الإدارات ورؤساء الأقسام وموظفي الوزارة.

5 • من ديوان الخدمة المدنية:

1- سعادة السيد أحمد بن زايد الزايد رئيس الديوان.

2- السيد سعد مبارك الرميحي مدير إدارة السياسات وشؤون
اللوائح.

3- السيد محمد صالح الداود مدير إدارة تنمية الموارد البشرية.

10 4- السيدة إيمان حسن عتيق رئيس قسم شؤون المجالس.

كما شارك في الجلسة السيد عبدالناصر محمد الصديقي الأمين

العام المساعد لشؤون الجلسات واللجان، والمستشار الدكتور نوفل

عبدالسلام غربال رئيس هيئة المستشارين القانونيين بالمجلس، وعدد

15 من أعضاء هيئة المستشارين القانونيين، كما شارك عدد من مديري

الإدارات ورؤساء الأقسام وموظفي الأمانة العامة، ثم افتتح معالي

الرئيس الجلسة:

الرئيس:

20 بسم الله الرحمن الرحيم، أسعد الله صباحكم بكل خير، نفتتح الجلسة

الحادية عشرة من دور الانعقاد العادي الثالث من الفصل التشريعي

الخامس، ونبدأ بتلاوة أسماء الأعضاء المعتذرين والغائبين عن

الجلسة السابقة. تفضل الأخ المستشار أسامة أحمد العصفور الأمين العام للمجلس.

الأمين العام للمجلس:

5 شكراً سيدي الرئيس، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وأسعد الله صباحكم جميعاً بكل خير، لم يتغيب أحد عن المشاركة في الجلسة السابقة من دون عذر، ولم يعتذر أحد عن المشاركة في هذه الجلسة، وشكراً.

الرئيس:

10 شكراً، وبهذا يكون النصاب القانوني لانعقاد الجلسة متوافراً. ومنتقل الآن إلى البند التالي من جدول الأعمال والنخاص بالتصديق على مضبطة الجلسة السابقة، فهل هناك ملاحظات عليها؟ تفضل الأخ أحمد مهدي الحداد.

15 **العضو أحمد مهدي الحداد:**

شكراً سيدي الرئيس، لدي بعض الملاحظات سأزود بها القائمين على المضبطة، وشكراً.

الرئيس

20 شكراً، هل هناك ملاحظات أخرى؟

(لا توجد ملاحظات)

الرئيس

إذن تقر المضبطة بما سيجرى عليها من تعديل. وننتقل الآن إلى
البند التالي من جدول الأعمال والخاص بالرسائل الواردة، تفضل الأخ
المستشار أسامة أحمد العصفور الأمين العام للمجلس.

5

الأمين العام للمجلس:

شكراً سيدي الرئيس، الرسائل الواردة: رسالة معالي السيدة فوزية
بنت عبدالله زينل رئيس مجلس النواب بخصوص ما انتهى إليه مجلس
النواب حول مشروع قانون بشأن البيئة، المرافق للمرسوم رقم (65)
لسنة 2019م؛ وقد تمت إحالته إلى لجنة المرافق العامة والبيئة مع إخطار
لجنة الشؤون التشريعية والقانونية، وشكراً.

الرئيس:

شكراً، وننتقل الآن إلى البند التالي من جدول الأعمال. تفضل
الأخ المستشار أسامة أحمد العصفور الأمين العام للمجلس.

15

الأمين العام للمجلس:

شكراً سيدي الرئيس، السؤال الموجه إلى صاحب المعالي وزير
المالية والاقتصاد الوطني، المقدم من سعادة العضو أحمد مهدي الحداد
بشأن قوانين مملكة البحرين الخاصة بالمصارف الوطنية والأجنبية
وتعليمات مصرف البحرين المركزي، ورد معالي الوزير عليه. وقد تمت
إحالة جواب سعادة الوزير إلى الأخ أحمد مهدي الحداد، وشكراً.

(انظر الملحق 1 / صفحة 88)

الرئيس:

شكراً، ومنتقل الآن إلى البند التالي من جدول الأعمال. تفضل الأخ المستشار أسامة أحمد العصفور الأمين العام للمجلس.

5

الأمين العام للمجلس:

شكراً سيدي الرئيس، السؤال الموجه إلى صاحب المعالي وزير الداخلية، المقدم من سعادة العضو بسام إسماعيل البنمحمّد بشأن استراتيجية وخطط هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية للتحوّل الرقمي، ورد معالي الوزير عليه. وقد تمت إحالة جواب سعادة الوزير إلى الأخ بسام إسماعيل البنمحمّد، وشكراً.

10

(انظر الملحق 2 / صفحة 100)

الرئيس:

15 شكراً، ومنتقل الآن إلى البند التالي من جدول الأعمال والخاص بأخذ الرأي النهائي على مشروع قانون بإصدار قانون العدالة الإصلاحية للأطفال وحمايتهم من سوء المعاملة، المرافق للمرسوم رقم (20) لسنة 2019م، وقد وافق المجلس على هذا المشروع في مجموعه في الجلسة السابقة، فهل يوافق عليه بصفة نهائية؟

20

(أغلبية موافقة)

الرئيس:

إذن يُقر مشروع القانون بصفة نهائية. ومنتقل الآن إلى البند التالي من جدول الأعمال والخاص بمناقشة تقرير لجنة الشؤون الخارجية والدفاع والأمن الوطني بخصوص مشروع قانون بالتصديق على اتفاقية بشأن الخدمات الجوية بين حكومة مملكة البحرين وحكومة جمهورية المالديف بين وفيما وراء إقليميهما، المرافق للرسوم رقم (12) لسنة 2020م. تفضل الأخ فيصل راشد النعيمي مقرر اللجنة.

العضو فيصل راشد النعيمي:

شكراً سيدي الرئيس، بدايةً أطلب تثبيت التقرير ومرفقاته في 10 المضبطة.

الرئيس:

هل يوافق المجلس على تثبيت التقرير ومرفقاته في المضبطة؟ 15

(أغلبية موافقة)

الرئيس:

إذن يتم تثبيت التقرير ومرفقاته في المضبطة. 20

(انظر الملحق 3 / صفحة 115)

الرئيس:

سنبداً بمناقشة المبادئ والأسس العامة لمشروع القانون. تفضل الأخ مقرر اللجنة.

5

العضو يوسف أحمد الغم:

شكراً سيدي الرئيس، تدارست اللجنة مشروع قانون بالتصديق على اتفاقية بشأن الخدمات الجوية بين حكومة مملكة البحرين وحكومة جمهورية المالديف بين وفيما وراء إقليميهما، المرافق للرسوم رقم (12) لسنة 2020م مع ممثلي كل من: وزارة الخارجية، ووزارة المواصلات والاتصالات، والمستشار القانوني للجنة، واطلعت اللجنة على رأي لجنة الشؤون التشريعية والقانونية بمجلس الشورى، الذي جاء مؤكداً سلامة مشروع القانون من الناحيتين الدستورية والقانونية، كما اطلعت على قرار مجلس النواب ومرفقاته بشأن مشروع القانون، وعلى الاتفاقية بشأن الخدمات الجوية بين حكومة مملكة البحرين وحكومة جمهورية المالديف بين وفيما وراء إقليميهما. وتتألف الاتفاقية فضلاً عن الديباجة من (25) مادة وملحق واحد، تضمنت المادة (1) التعاريف والمصطلحات الواردة فيها، وبينت المادة (2) الأحكام المتعلقة بالحقوق المنصوص عليها لغرض تشغيل الخدمات الجوية الدولية على الطرق المحددة في جدول الطرق، وأوضحت المادة (3) آلية تعيين وترخيص التشغيل لمؤسسات النقل الجوي، وإلغاء تراخيص التشغيل، وتناولت المادة (4) المبادئ التي تحكم الإعفاء من الضرائب الجمركية وغيرها من الرسوم، أما المواد من المادة (5) حتى المادة (19) فقد تناولت الأحكام المتعلقة ب(أمن الطيران، تطبيق القوانين والأنظمة، رسوم الاستخدام، الاعتراف بالشهادات والرخص، السلامة الجوية، تأسيس المكاتب التمثيلية، نظم

المحز الآلي، تقاسم الرموز والترتيبات التعاونية، دفع المصاريف المحلية، أحكام السعة، تقديم جداول المواعيد، التعرف، الأنشطة التجارية، تقديم الإحصائيات، المشاورات)، وتضمنت المادة (20) أحكام تسوية المنازعات التي قد تنشأ بين الطرفين المتعاقدين بشأن المسائل التي تنظمها الاتفاقية، وتناولت المواد من (21) حتى (25) أحكام إجراء 5 التعديلات على الاتفاقية، وأحكام الإنهاء والتسجيل لدى منظمة الطيران المدني الدولي ودخول حيز النفاذ. أما بشأن ملحق الاتفاقية فقد حدد الطرق المسموح بتشغيلها من قبل مؤسسات النقل الجوي المعينة من قبل كلا الطرفين المتعاقدين. وباستعراض أحكام الاتفاقية تبين أنها لا 10 تتعارض وأحكام الدستور والقوانين النافذة، وأنه يلزم لنفاذها أن تصدر بقانون، إعمالاً لحكم الفقرة الثانية من المادة (37) من الدستور. وبناء على ذلك، قامت هيئة التشريع والرأي القانوني بإعداد مشروع قانون بالتصديق على الاتفاقية. ويتألف مشروع القانون من ديباجة ومادتين، المادة الأولى بالتصديق على الاتفاقية، فيما جاءت المادة الثانية تنفيذية. 15 وترى اللجنة أن الاتفاقية تهدف إلى تعزيز وتشجيع التعاون في مجال الطيران المدني بين حكومة مملكة البحرين وحكومة جمهورية المالديف بغرض تقديم فرص عادلة ومنتساوية لمؤسسات النقل الجوي التابعة لهما لتشغيل الخدمات التي تتيح المنافسة وفقاً لقوانين وأنظمة كل طرف، وشكراً.

20

الرئيس:

شكراً، هل هناك ملاحظات؟ تفضل الأخ الدكتور محمد علي محمد

الخزاعي.

العضو الدكتور محمد علي محمد الخزاعي:

شكراً سيدي الرئيس، التحية لكم ولزملائي الأعضاء الكرام وخصوصاً رئيس وأعضاء لجنة الشؤون الخارجية والدفاع والأمن الوطني على هذا التقرير المسهب. سيدي الرئيس، مشروع القانون هذا المتعلق بالتصديق على اتفاقية بشأن الخدمات الجوية بين حكومة البحرين 5 وحكومة جمهورية المالديف يعتبر من الاتفاقيات النموذجية أو النمطية التي سبق أن صدقنا عليها، وهي ذات نفع مشترك بين مملكة البحرين وجمهورية المالديف، وتهدف إلى تعزيز العلاقات الثنائية بين البلدين، وخصوصاً فيما يتعلق بتنظيم النقل الجوي بينهما. وهي مماثلة للعديد من الاتفاقيات التي وقعتها مملكة البحرين مع غيرها من الدول. وحيث إنها 10 - كما سبق أن بينت - من الاتفاقيات النموذجية المعمول بها بين مملكة البحرين والدول الأخرى؛ فإن الواجب يقتضي الموافقة عليها من جانبنا في مجلس الشورى لما لها من أهمية بالغة في تعزيز علاقات الصداقة بين البلدين، وتأكيداً للمصالح المشتركة بينهما، وشكراً.

15

الرئيس:

شكراً، تفضل الأخ أحمد مهدي الحداد.

العضو أحمد مهدي الحداد:

شكراً سيدي الرئيس، بداية نود أن نتقدم بالشكر إلى لجنة الشؤون الخارجية والدفاع والأمن الوطني على هذا التقرير الجيد بخصوص اتفاقية النقل الجوي بين مملكة البحرين وجمهورية المالديف. لا شك في أن هذه الاتفاقية تعد أحد إنجازات مملكة البحرين فيما يخص التوسع في الطيران

بعقد العديد من الاتفاقيات مع دول كثيرة في العالم، وأعتقد أن هذا توجه سليم وصحيح، ولا ننسى أن الناقل الوطنية طيران الخليج قبل عام تقريباً بدأت بتسيير رحلات مباشرة إلى جمهورية المالديف، ولكن مع الأسف بسبب (كورونا) تغيرت الأوضاع، ونأمل أن تُفعل هذه الرحلات في المستقبل القريب إن شاء الله. لدي تعليق بخصوص المادة 5 25 الخاصة بدخول الاتفاقية حيز التنفيذ، ماذا تقول هذه المادة في الفقرة الأولى؟ "إن هذه الاتفاقية شاملة الجدول المفترض أنه يشكل جزءاً من ذات الاتفاقية"، كلمة "المفترض" هنا تعني أنه يمكن تطبيقه ويمكن عدم تطبيقه، أي أن في هذا الأمر أخذاً وعطاءً، فهل هذا الجدول الشامل سوف يطبق أم لا؟ لأنه في الاتفاقيات الثنائية أو الدولية عادة تكون النصوص واضحة بدون أن يكون هناك فرض، والنص الإنجليزي يختلف عن النص العربي في هذا الشأن، فالنص الإنجليزي يتحدث عن الاتفاقية، وينص على: (this agreement including the schedule which shall be deemed to be part of the agreement)، هنا - إذا لم أكن مخطئاً وأتمنى على الإخوة في الطيران المدني أن يبينوا الأسباب أو هذه الإشكالية - النص الإنجليزي يوجب أن يكون هذا الجدول ضمن الاتفاقية، وليس من المفترض أن تكون كذا وكذا، أتمنى على الإخوة المسؤولين في الطيران المدني الإجابة عن هذا الاستفسار، وشكراً.

20

الرئيس:

شكراً، تفضل الأخ جواد عبدالله عباس.

العضو جواد عبدالله عباس:

شكراً سيدي الرئيس، أسعد الله صباحكم جميعاً بكل خير. نحن من المؤيدين والداعمين أيضاً - بصفتنا سلطة تشريعية - لهذه الاتفاقية، وأرى أن هذه الاتفاقية هي خطوة مباركة، خطوة مباركة لترسيخ وتعزيز وتشجيع التعاون بين البلدين الصديقين في فتح آفاق جديدة من الصداقة 5 والتفاهم والعمل المشترك لتطوير خدمات الطيران المدني بطريقة آمنة ومنظمة، وإنشاء خدمات النقل الجوي والشحن الجوي وتشغيلها بشكل سليم؛ لتخدم الحركة الاقتصادية والتجارية بين البلدين الصديقين، وشكراً.

10 **الرئيس:**

شكراً، لا أعلم إن كان معنا أحد من وزارة الخارجية للإجابة عن تساؤل الأخ أحمد الحداد. تفضل سعادة السيد غانم بن فضل البوعينين وزير شؤون مجلسي الشورى والنواب.

15 **وزير شؤون مجلسي الشورى والنواب:**

شكراً سيدي الرئيس، معكم الأخت ابتسام الشمالان من وزارة المواصلات والاتصالات، وهي المعنية بشأن هذه الاتفاقية، وشكراً.

الرئيس:

20 شكراً، تفضلي الأخت ابتسام محمد الشمالان الوكيل المساعد للنقل الجوي وسلامة وأمن الطيران.

الوكيل المساعد للنقل الجوي وسلامة وأمن الطيران:

- شكراً سيدي الرئيس، صباح الخير جميعاً. بالنسبة إلى السؤال المطروح؛ شركة طيران الخليج أعادت تدشين رحلاتها إلى المالديف بواقع رحلتين أسبوعياً، ابتداءً من 12 ديسمبر، والحمد لله معدل الإشغال على هذه الوجهة عالٍ، وإن شاء الله سوف تستمر شركة طيران الخليج في 5 تسيير رحلاتها إلى المالديف، وهي كما تفضلت وجهة سياحية مستقطبة من قبل الجميع. بالنسبة إلى السؤال حول دخول حيز النفاذ، هذه الاتفاقية شاملة جدول الطرق، وإذا أردتم رؤية جدول الطرق فهو موجود في الملحق الذي يفترض أن يشكل جزءاً من الاتفاقية، كما أن 10 المضمون الإنجليزي يتطابق مع المضمون العربي، كل بنود الاتفاقية بالإضافة إلى الجدول، وشكراً.

الرئيس:

شكراً، تفضل الأخ أحمد مهدي الحداد.

15

العضو أحمد مهدي الحداد:

- شكراً سيدي الرئيس، آسف لطلب الكلمة مرة أخرى، وأشكر الأخت العزيزة ابتسام الشمالان على هذا التوضيح، ولكنها لم تجب عن السؤال المطروح، سؤالي واضح: لماذا قيل "المفترض..."؟ لماذا لا يكون الجدول جزءاً من هذه الاتفاقية كما في الاتفاقيات الأخرى؟ ولماذا من 20 المفترض أن يكون جزءاً من هذه الاتفاقية؟ هذا ما أردت توضيحه، وشكراً.

الرئيس:

شكراً، تفضل الأخ يوسف أحمد الغتم.

العضو يوسف أحمد الغتم:

- 5 شكراً سيدي الرئيس، صباح الخير جميعاً، أردت أن أبين أهمية هذه الاتفاقية ودورها في تعزيز العلاقات الثنائية بين البلدين، وتعزيز التعاون الدولي، وتنظيم النقل الجوي؛ لتشجيع السياحة من خلال السماح بتسيير خط طيران مباشر، والتعاون بين الطرفين بأحدث معايير السلامة والأمن فيما يتعلق بالطيران المدني. بالإضافة إلى الإعفاءات المتبادلة لمؤسسات النقل الجوي من قبل كلا الطرفين، من الرسوم 10 والضرائب في حدود التشريعات الوطنية. هذه الاتفاقية من الاتفاقيات النموذجية التي تحقق المصلحة الوطنية بما فيها من ضمانات تكفل المنافسة العادلة، وممارسة الأنشطة التجارية ذات العلاقة بالنقل الجوي، لذا أرجو من مجلسكم الموافقة على مشروع قانون رقم (12) لسنة 2020م بالتصديق على الاتفاقية، وشكراً. 15

الرئيس:

شكراً، تفضلي الأخت ابتسام محمد الشملان الوكيل المساعد للنقل الجوي وسلامة وأمن الطيران.

20

الوكيل المساعد للنقل الجوي وسلامة وأمن الطيران:

شكراً سيدي الرئيس، أحببت أن أؤكد لسعادة الأخ أحمد الحداد أنه في النص العربي توجد عبارة "المفترض..."، فلم نقل: ممكن أو غير

ممکن، "المفترض" هو تأكيد كما تفضلتم، ولا شك أن الجدول المرفق يلزم بالدخول حيز النفاذ بالإجراءات نفسها، وبالمواد نفسها، وكما تفضلتم أن الاتفاقية تعطي فرصاً للجمهور للسفر إلى وجهات سياحية، وأتمنى أن تكون كل المواد واضحة، وأن أكون قد قدمت الإجابة المطلوبة، وشكراً.

5

الرئيس:

شكراً، تفضلي الأخت دلال جاسم الزايد.

العضو دلال جاسم الزايد:

- 10 شكراً سيدي الرئيس، بالنسبة إلى استفسار الأخ أحمد الحداد أحببت أن أوضح أن الاتفاقية في الفقرة (م) نصت على أن ملحق هذه الاتفاقية يعني جدول الطرق لهذه الاتفاقية أو الذي يتم تعديله طبقاً لأحكام المادة (21) من الاتفاقية، يشكل الملحق جزءاً لا يتجزأ من هذه الاتفاقية، وجميع الإشارات الواردة في هذه الاتفاقية يجب أن تعتبر أنها
- 15 تشمل إشارات للملحق باستثناء ما يقتضي خلاف ذلك، مما يعني أنه وفق المادة نفسها، وهذا ما درجت عليه الاتفاقيات الدولية، فالكثير منها يأتي بملاحق لهذه الاتفاقيات وتكون لها الصفة القانونية، والأثر القانوني الملزم المترتب عنها بحسب ما هو منصوص عليه في الاتفاقية، وشكراً.

20

الرئيس:

شكراً، تفضلي الأخت جميلة علي سلمان.

العضو جميلة علي سلمان:

شكراً سيدي الرئيس، أؤيد ما قالته الأخت دلال الزايد، وسأضيف أنه حتى في حالة الاختلاف نصت الاتفاقية التي وردت في نسختين باللغتين العربية والإنجليزية على أنه في حالة الاختلاف بين النصين يرحح النص الإنجليزي، وبالتالي حتى لو كانت الترجمة العربية غير واضحة فسوف نرجع إلى النص الإنجليزي، وشكراً.

الرئيس:

شكراً، تفضل الأخ الدكتور علي حسن الطوالة نائب رئيس هيئة المستشارين القانونيين بالمجلس.

نائب رئيس هيئة المستشارين القانونيين بالمجلس:

شكراً سيدي الرئيس، أسعد الله صباحكم جميعاً. كنت أريد أن أؤكد أن الجدول هو جزء مهم جداً من هذه الاتفاقية، وهذا ما جاء في مقدمة الاتفاقية، وتفضلت سعادة الأخت دلال الزايد بتأكيد ذلك، وأن النص الإنجليزي هو واجب الترجيح في حالة الاختلاف في تفسير النصوص، فإذا حصل اختلاف بين النص العربي والنص الإنجليزي فسوف يرحح النص الإنجليزي، وكما تعلمون أصحاب السعادة أنه عند نظر الاتفاقيات - وفقاً للمادة 125 - للمجلس الموافقة عليها أو رفضها أو تأجيل نظرها، ولا يملك مجلسكم الموقر تعديل نصوصها، وأؤكد أن الاتفاقية لا يوجد فيها أي اختلاف وإنما أراد المترجم أن يؤكد أن كلمة "المفترض" تعني أنه من الضروري، أو من باب تأكيد هذا الأمر فقط، إذن لا يوجد أي لبس أو اختلاف، وشكراً.

الرئيس:

شكراً، هل هناك ملاحظات أخرى؟

(لا توجد ملاحظات)

5

الرئيس:

تفضل الأخ فيصل راشد النعيمي مقرر اللجنة بقراءة توصية اللجنة.

العضو فيصل راشد النعيمي:

10 شكراً سيدي الرئيس، بعد تدارس الآراء والملاحظات التي أبدت من قبل أصحاب السعادة أعضاء اللجنة، ونظراً إلى أهمية الانضمام إلى هذه الاتفاقية، خلصت اللجنة إلى توصيتها بالموافقة من حيث المبدأ على مشروع القانون، والموافقة على نصوص مواده وفق الجدول المرفق، وشكراً.

15

الرئيس:

شكراً، هل يوافق المجلس على مشروع القانون من حيث المبدأ؟

(أغلبية موافقة)

20

الرئيس:

إذن يُقر مشروع القانون من حيث المبدأ. ومنتقل إلى مناقشة مواده مادة مادة، تفضل الأخ مقرر اللجنة.

العضو فيصل راشد النعيمي:

مسمى مشروع القانون: توصي اللجنة بالموافقة على مسمى المشروع كما جاء من الحكومة.

5

الرئيس:

هل هناك ملاحظات على مسمى المشروع؟

(لا توجد ملاحظات)

10

الرئيس:

هل يوافق المجلس على مسمى المشروع؟

(أغلبية موافقة)

الرئيس:

15 إذن يُقر مسمى المشروع. ومنتقل الآن إلى الديباجة، تفضل الأخ مقرر اللجنة.

العضو فيصل راشد النعيمي:

20 الديباجة: توصي اللجنة بالموافقة على الديباجة كما جاءت من الحكومة.

الرئيس:

هل هناك ملاحظات على الديباجة؟

(لا توجد ملاحظات)

5

الرئيس:

هل يوافق المجلس على الديباجة؟

(أغلبية موافقة)

10

الرئيس:

إذن تُقر الديباجة. ومنتقل الآن إلى المادة الأولى، تفضل الأخ
مقرر اللجنة.

15

العضو فيصل راشد النعيمي:

المادة الأولى: توصي اللجنة بالموافقة على هذه المادة كما جاءت من
الحكومة.

الرئيس:

هل هناك ملاحظات على هذه المادة؟

20

(لا توجد ملاحظات)

الرئيس:

هل يوافق المجلس على هذه المادة؟

(أغلبية موافقة)

5

الرئيس:

إذن تُقر هذه المادة. ومنتقل الآن إلى المادة التالية، تفضل الأخ
مقرر اللجنة.

10

العضو فيصل راشد النعيمي:

المادة الثانية: توصي اللجنة بالموافقة على هذه المادة كما جاءت من
الحكومة.

الرئيس:

15

هل هناك ملاحظات على هذه المادة؟

(لا توجد ملاحظات)

الرئيس:

20

هل يوافق المجلس على هذه المادة؟

(أغلبية موافقة)

الرئيس:

إذن تُقر هذه المادة. وبهذا نكون قد انتهينا من مناقشة مواد مشروع القانون، فهل يوافق المجلس عليه في مجموعه؟

5

(أغلبية موافقة)

الرئيس:

سوف نأخذ الرأي النهائي على مشروع القانون في الجلسة القادمة.

وننتقل الآن إلى البند التالي من جدول الأعمال والخاص بمناقشة تقرير

10 لجنة الشؤون الخارجية والدفاع والأمن الوطني بخصوص مشروع قانون

بالتصديق على الاتفاقية بين حكومة مملكة البحرين والاتحاد الفيدرالي

السويسري بشأن إزالة الازدواج الضريبي فيما يتعلق بالضرائب على

الدخل ورأس المال ومنع التهرب والتجنب الضريبي والبروتوكول المرفق

بها، المرافق للرسوم رقم 14 لسنة 2020م. وأطلب من الأخت نانسي

15 دينا إيلي حضورى مقرر اللجنة التوجه إلى المنصة فلتفضل.

العضو نانسي دينا إيلي حضورى:

شكراً سيدي الرئيس، بدايةً أطلب تثبيت التقرير ومرفقاته في

المضبطة.

20

الرئيس:

هل يوافق المجلس على تثبيت التقرير ومرفقاته في المضبطة؟

(أغلبية موافقة)

الرئيس:

إذن يتم تثبيت التقرير ومرفقاته في المضبطة.

(انظر الملحق 4 / صفحة 129)

5

الرئيس:

وسنبدأ الآن بمناقشة المبادئ والأسس العامة لمشروع القانون.
تفضلي الأخت مقررة اللجنة.

10

العضو نانسي دينا إيلي خضوري:

شكراً سيدي الرئيس، تدارست اللجنة مشروع قانون بالتصديق على الاتفاقية بين حكومة مملكة البحرين والاتحاد الفيدرالي السويسري بشأن إزالة الازدواج الضريبي فيما يتعلق بالضرائب على الدخل ورأس المال ومنع التهرب والتجنب الضريبي والبروتوكول المرفق بها، المرافق للمرسوم رقم (14) لسنة 2020م مع ممثلي كل من: وزارة المالية والاقتصاد الوطني، ووزارة الصناعة والتجارة والسياحة، والمستشار القانوني للجنة، واطلعت اللجنة على رأي لجنة الشؤون التشريعية والقانونية بمجلس الشورى الذي جاء مؤكداً سلامة مشروع القانون من الناحيتين الدستورية والقانونية، كما اطلعت على قرار مجلس النواب ومرفقاته بشأن مشروع القانون، وعلى الاتفاقية بين حكومة مملكة البحرين والاتحاد الفيدرالي السويسري بشأن إزالة الازدواج الضريبي فيما يتعلق بالضرائب على الدخل ورأس المال ومنع التهرب والتجنب الضريبي والبروتوكول المرفق

بها. وتتألف الاتفاقية فضلاً عن الديباجة من (30) مادة، بينت المادتان (1) و(2) نطاق تطبيق الاتفاقية، وعرفت المادة (3) أهم المصطلحات العامة الواردة بنصوصها، أما المادتان (4) و(5) فقد خصصتا لتحديد المقصود بالقيم والمنشأة الدائمة، فيما فصلت المواد من (6) إلى (22) أحكام خضوع بنود الدخل ورأس المال للضرائب في الدولتين المتعاقبتين 5 وهي (الدخل المتحقق من الأموال غير المنقولة، أرباح الأعمال التجارية، أرباح الشحن والنقل البحري والجوي، أرباح المؤسسات المرتبطة، أرباح الأسهم، الدخل الناتج عن مطالبات الدين، الإتاوات، الأرباح الرأسمالية، الخدمات الشخصية المستقلة، الخدمات الشخصية غير المستقلة، أتعاب المديرين، إيرادات الفنانين والرياضيين، المعاشات 10 التقاعدية، مرتبات وأجور ومكافآت الخدمات الحكومية، إيرادات الطلبة، بنود التدخل الأخرى، رأس المال)، وتناولت المادة (23) آلية وطرق إزالة الازدواج الضريبي بين البلدين، في حين بينت المواد من (24) حتى (28) أحكام عدم التمييز في المعاملة، وإجراءات الاتفاق المتبادل، وتبادل المعلومات، وأثر تطبيق الاتفاقية على المزايا المالية 15 لأعضاء البعثات الدبلوماسية، والوظائف القنصلية، وأخيراً نصت المادتان (29) و(30) على الأحكام الختامية للاتفاقية، إذ بينتا أحكام نفاذها وإنهاءها. أما البروتوكول المرفق بالاتفاقية، فإنه يعد - وفقاً لديباجته - جزءاً لا يتجزأ من الاتفاقية، حيث اشتمل البروتوكول على أحكام تكميلية وتفسيرية لبعض مواد الاتفاقية وهي المواد: (2) و(3) و(4) و(7) 20 و(12) و(18) و(19) و(26) من الاتفاقية. وباستعراض أحكام الاتفاقية تبين أنها لا تتعارض وأحكام الدستور والقوانين النافذة، وأنه يلزم لنفاذها أن تصدر بقانون، إعمالاً لحكم الفقرة الثانية من المادة (37)

من الدستور. وبناء على ذلك، قامت هيئة التشريع والرأي القانوني بإعداد مشروع قانون بالتصديق على الاتفاقية. ويتألف مشروع القانون من ديباجة ومادتين، المادة الأولى تتضمن التصديق على الاتفاقية، فيما جاءت المادة الثانية تنفيذية. ورأت اللجنة أهمية هذه الاتفاقية في تعزيز العلاقات الاقتصادية والتعاون بين الطرفين في المسائل الضريبية، 5 وخلصت إلى توصيتها بالموافقة من حيث المبدأ على مشروع القانون، والموافقة على نصوص مواده وفق الجدول المرفق، وشكراً.

الرئيس:

10 شكراً، هل هناك ملاحظات؟ تفضل الأخ فؤاد أحمد الحاجي.

العضو فؤاد أحمد الحاجي:

شكراً سيدي الرئيس، نحن نتفق مع اللجنة على أهمية هذه الاتفاقية بين مملكة البحرين والاتحاد السويسري. وكما جاء في تقرير وزارة المالية والاقتصاد الوطني أن هذا جاء تنفيذاً لالتزامات البحرين مع منظمة التعاون الاقتصادي (OECD) في المجال الضريبي ومجموعة العشرين والمنتدى العالمي للشفافية. والآن نؤكد أن مثل هذه الاتفاقية جعلت البحرين مركز إشادة عالمية، وجعلتها المركز الإقليمي لمكافحة غسل الأموال، فالمركز العالمي والدولي في باريس والمركز الإقليمي للشرق الأوسط في البحرين يدلان على مكانة البحرين وتوجهات المملكة في العهد الزاهر لجلالة الملك حفظه الله ورعاه، حيث أصبحت البحرين تتبوأ هذه المكانة العالمية في مكافحة غسل الأموال والشفافية وأصبحت مضرب مثل للعالم كله. تساؤلي هو: توجد في الاتحاد السويسري بنوك

معروفة تاريخياً بتكتمها الشديد على عملائها مهما وكيفما يكن مصدر دخلهم، وأصبحت هذه البنوك قبلة للعالم أجمع ولشخصيات عالمية لوضع أموالها في تلك البنوك مع أنها تأخذ فوائد على حفظ هذه الأموال على عكس البنوك التجارية التي تدفع فوائد، أتساءل عن كيفية التعامل مع مثل هذه البنوك ونحن نتكلم عن الشفافية إذ لاتزال توجد في الاتحاد 5 السويسري وإن كانت لاتزال تحتفظ بالسرية والتكتم الشديد على موجودات عملاء قد تكون أموالهم هي من تجارة غير مشروعة أو غسل أموال أو ما شابه ذلك، تساؤلي موجه إلى وزارة الخارجية إذا أمكن الإجابة عنه، وشكراً.

10

الرئيس:

شكراً، تفضل الأخ أحمد مهدي الحداد.

العضو أحمد مهدي الحداد:

15 شكراً سيدي الرئيس، والشكر موصول إلى لجنة الشؤون الخارجية والدفاع والأمن الوطني على تقريرها. الكل يعلم أن مملكة البحرين وسويسرا تتمتعان بعلاقات جيدة منذ زمن طويل. وكما يعلم الجميع أن الكثير من رجالات الدولة والمواطنين يتوجهون كل عام بأعداد كبيرة إلى سويسرا لأعمال معينة أو سياحة أو حضور اجتماعات المنظمات الدولية التي تحتضنها سويسرا مثل منظمة الصحة العالمية ومنظمة التجارة 20 وكذلك الاتحاد الدولي للاتصالات وغيرها من المنظمات المهمة، فسويسرا تربطها بالبحرين منذ زمن طويل علاقات قيمة، وهي دائماً تتعاون وتتشاور مع مملكة البحرين والمسؤولين سواء في جنيف أو غيرها حول بعض القضايا التي تطرح في المحافل الدولية فيما يخص مملكة

البحرين. أعتقد أن هذه الدولة دولة مهمة بالنسبة إلى البحرين، وهذا الاتفاق - كما بينت وزارة الخارجية - سوف يساهم ويساعد في إثراء العلاقات المتميزة بين مملكة البحرين والاتحاد السويسري. معالي الرئيس، إذا سمحت لي بالتطرق إلى مداخلة الأخ العزيز فؤاد الحاجي بالنسبة إلى سرية الحسابات في سويسرا، مؤخراً الحكومة السويسرية 5 وبسبب نوع من التنسيق بينها وبين العديد من الحكومات مثل الولايات المتحدة الأمريكية والهند مثلاً بدأت بإعطاء المعلومات المطلوبة بخصوص أفراد معينين لديهم حسابات في سويسرا، لأن سويسرا ارتأت أن عدم التعاون مع مثل هذه الدول سوف يؤثر على مصداقيتها بالنسبة إلى وجود الأموال الخارجية في البنوك السويسرية، وشكراً. 10

الرئيس:

شكراً، تفضل الأخ علي عبدالله العرادي.

العضو علي عبدالله العرادي:

شكراً سيدي الرئيس، بداية أعتذر، ففي التقرير السابق حاولت أن أطلب الكلمة وأعتقد أنه لوجود خطأ تقني لم أحصل على الكلمة، ولكنني أود بهذا الخصوص أن أتوجه بالشكر إلى الأخت دلال الزايد والأخت جميلة سلمان، حيث بينتا المقصود بالجدول المقترض. والآن نحن في بند آخر، بالنسبة إلى هذا البند وجه سعادة الأخ فؤاد الحاجي 20 سؤالاً فيما يتعلق بسرية الحسابات، وأود أن أذكر بأن هذه الاتفاقية تتعلق بشيء آخر، فهي تتعلق بالضرائب المفروضة على الدخل والمفروضة على رأس المال، بمعنى أن هذه الاتفاقية تهدف إلى ألا يكون هناك أي نوع من أنواع الازدواج الضريبي، بمعنى أنها تخفف الأعباء عن

المستثمرين أو المقيمين في مملكة البحرين، سواء كانوا شركات أو أفراداً أو من الذين يستثمرون كذلك أو يقيمون في الاتحاد السويسري، ذلك بالنسبة إلى الضرائب المفروضة على رأس المال وعلى الشركات، إذن هي ليست متعلقة بالحسابات. الأمر الآخر هو أن مملكة البحرين عضو فيما نسميه منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، هذه المنظمة 5 وضعت مجموعة من المعايير، هذه المعايير كذلك وافقت عليها مجموعة العشرين. هذه المعايير - وهنا اللبس - لها علاقة بما نطلق عليه المنتدى العالمي للشفافية. تبني المنتدى العالمي للشفافية مجموعة من المبادئ، أحد هذه المبادئ هو التعاون في موضوع المعلومات المتعلقة بالمسائل الضريبية، بمعنى أن المنتدى العالمي للشفافية تطرق إلى معيار مهم وهو ما يُطلق عليه 10 مكافحة تآكل الوعاء الضريبي أو تحويل الأرباح، بمعنى أنني عندما أستثمر فمن غير المعقول أن يتم فرض ضرائب عليّ من جهتين أو دولتين إذا كان الاستثمار واحداً؛ ولذلك أتت هذه الاتفاقية. بالعودة بشكل سريع إلى استفسار سعادة العضو الأخ فؤاد الحاجي، هذه الاتفاقية 15 ليست لها علاقة بالحسابات، بل إنها اتفاقية تضع إطاراً مشتركاً حتى لا يكون هناك فرض وازدواج ضريبي على الأفراد أو الشركات فيما يتعلق بالضرائب على الدخل أو الضرائب على رأس المال، وكذلك ضمان ألا يكون هناك تهرب ضريبي، هذا فقط هو موضوع الاتفاقية، وبالتأكيد أنها اتفاقية مهمة جداً. أعتقد كذلك أن الميزان التجاري بين مملكة البحرين والاتحاد السويسري ميزان مهم كما أشار سعادة الأخ أحمد 20 الحداد، والبحرين بموافقتها وبمباركتها لهذا القانون وتصديقها على هذه الاتفاقية تعزز التعاون الاقتصادي والتجاري مع الاتحاد السويسري، وشكراً.

الرئيس:

شكراً، فلنستمع لممثلي وزارة المالية والاقتصاد الوطني، تفضل الأخ نواف هاشم السادة مدير العلاقات الضريبية الخارجية بالجهاز الوطني للإيرادات.

5

مدير العلاقات الضريبية الخارجية

بالجهاز الوطني للإيرادات:

شكراً سيدي الرئيس، السلام عليكم، صباح الخير معالي الرئيس وأصحاب السعادة الأعضاء. أعرف بنفسي، نواف السادة مدير العلاقات الخارجية في الجهاز الوطني للإيرادات. بالنسبة إلى سؤال سعادة الأخ 10 فؤاد الحاجي بخصوص سرية المعلومات، أود أن أوضح أن البحرين والاتحاد السويسري عضوان في المنتدى العالمي للشفافية وتبادل المعلومات في المسائل الضريبية. ومن خلال هذا المنتدى يتم تقييم التشريعات والتطبيق العملي في جميع الدول الأعضاء ومن ضمنها سويسرا، وموضوع السرية والتكتم على المعلومات البنكية هو أحد أهم النقاط التي 15 ركز عليها المنتدى في التقييم، ومؤخراً تم رفع هذه السرية في سويسرا حتى تلتزم بمعايير الشفافية وتبادل المعلومات. وكما تفضل بعض أصحاب السعادة في مداخلاتهم الآن، سويسرا بدأت تعطي معلومات بنكية سرية بناء على تبنيتها المعايير الدولية في مجال الشفافية وتبادل المعلومات الضريبية مع مختلف الدول، ومنها الولايات المتحدة الأمريكية، وأيضاً عدد آخر 20 من الدول، وفقاً للاتفاقيات سواء الاتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف التي تربط سويسرا ببقية دول العالم، وشكراً.

الرئيس:

شكراً، هل هناك ملاحظات أخرى؟

(لا توجد ملاحظات)

5

الرئيس:

هل يوافق المجلس على مشروع القانون من حيث المبدأ؟

(أغلبية موافقة)

10

الرئيس:

إذن يُقر مشروع القانون من حيث المبدأ. ومنتقل إلى مناقشة
مواده مادة مادة، تفضلي الأخت مقرر اللجنة.

15

العضو نانسي دينا إيلي خضوري:

مسمى المشروع: توصي اللجنة بالموافقة على مسمى المشروع كما جاء
في مشروع القانون.

الرئيس:

20

هل هناك ملاحظات على مسمى المشروع؟

(لا توجد ملاحظات)

الرئيس:

هل يوافق المجلس على مسمى المشروع؟

(أغلبية موافقة)

5

الرئيس:

إذن يُقر مسمى المشروع. ومنتقل الآن إلى الديباجة، تفضلي
الأخت مقررة اللجنة.

10

العضو نانسي دينا إيلي خضوري:

الديباجة: توصي اللجنة بالموافقة على الديباجة كما جاءت من
الحكومة.

الرئيس:

هل هناك ملاحظات على الديباجة؟

15

(لا توجد ملاحظات)

الرئيس:

هل يوافق المجلس على الديباجة؟

20

(أغلبية موافقة)

الرئيس:

إذن تُقر الديباجة. ومنتقل الآن إلى المادة الأولى، تفضلي الأخت
مقررة اللجنة.

5

العضو نانسي دينا إيلي خضوري:

المادة الأولى: توصي اللجنة بالموافقة على هذه المادة كما جاءت من
الحكومة.

الرئيس:

10

هل هناك ملاحظات على هذه المادة؟

(لا توجد ملاحظات)

الرئيس:

15

هل يوافق المجلس على هذه المادة؟

(أغلبية موافقة)

الرئيس:

20

إذن تُقر هذه المادة. ومنتقل الآن إلى المادة التالية، تفضلي الأخت
مقررة اللجنة.

العضو نانسي دينا إيلي خضوري:

المادة الثانية: توصي اللجنة بالموافقة على هذه المادة كما جاءت من الحكومة.

5

الرئيس:

هل هناك ملاحظات على هذه المادة؟

(لا توجد ملاحظات)

10

الرئيس:

هل يوافق المجلس على هذه المادة؟

(أغلبية موافقة)

15

الرئيس:

إذن تُقر هذه المادة. وبهذا نكون قد انتهينا من مناقشة مواد مشروع القانون، فهل يوافق المجلس عليه في مجموعه؟

(أغلبية موافقة)

20

الرئيس:

سوف نأخذ الرأي النهائي على مشروع القانون في الجلسة القادمة.

وننتقل الآن إلى البند التالي من جدول الأعمال والخاص بمناقشة تقرير لجنة الشؤون التشريعية والقانونية بشأن قرار مجلس النواب حول قرار مجلس الشورى بخصوص مشروع قانون بتعديل المادة (18) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (48) لسنة 2010م (المعد في ضوء الاقتراح بقانون المقدم من مجلس النواب). وأطلب من الأخ 5 أحمد مهدي الحداد مقرر اللجنة التوجه إلى المنصة فليفضل.

العضو أحمد مهدي الحداد:

شكراً سيدي الرئيس، بدايةً أطلب تثبيت التقرير في المضبطة.

10

الرئيس:

هل يوافق المجلس على تثبيت التقرير في المضبطة؟

(أغلبية موافقة)

15

الرئيس:

إذن يتم تثبيت التقرير في المضبطة.

(انظر الملحق 5 / صفحة 143)

20

الرئيس:

تفضل الأخ مقرر اللجنة.

العضو أحمد مهدي الحداد:

- شكراً سيدي الرئيس، ناقشت اللجنة تقرير اللجنة السابقة بخصوص قرار مجلس النواب بشأن قرار مجلس الشورى بخصوص مشروع قانون بتعديل المادة (18) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (48) لسنة 2010م (المعد بناءً على الاقتراح بقانون المقدم من مجلس النواب)، موضوع الدراسة والبحث، الذي يتألف فضلاً عن الديباجة من مادتين، نصت المادة الأولى على استبدال البند (2) من المادة (18) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (48) لسنة 2010م، لإلزام الجهات الحكومية بالعمل على تمكين موظفيها من تلقي التدريب بما لا يقل عن ثلاثين ساعة سنوياً، في حين أن النص النافذ لم يُحدد عدداً لساعات التدريب تاركاً تحديدها للتعليمات التي تصدر عن ديوان الخدمة المدنية. وجاءت المادة الثانية تنفيذية. وقد سبق لمجلس الشورى الموقر نظر مشروع القانون في جلسته الرابعة من دور الانعقاد السنوي العادي الثاني من الفصل التشريعي الخامس، المنعقدة يوم الأحد الموافق 3 نوفمبر 2019م، وقرر عدم الموافقة على مشروع القانون من حيث المبدأ، اتفاقاً مع توصية اللجنة التي استندت إلى أسباب قانونية وواقعية محددة في تقريرها. فيما أصر مجلس النواب الموقر على قراره السابق بالموافقة على مشروع القانون، وذلك بجلسته السابعة والعشرين من دور الانعقاد الثاني من الفصل التشريعي الخامس، المنعقدة يوم الثلاثاء الموافق 14 إبريل 2020م. واطلعت اللجنة على قرار مجلس النواب المشار إليه، وتم تبادل وجهات النظر بين أعضاء اللجنة والمستشار القانوني لها، وانتهت إلى أن القرار الصادر عن مجلس النواب الموقر بالتمسك بقراره السابق بشأن مشروع القانون، لم يتناول أي جديد عما سبق إيراده بالقراءة الأولى لمشروع القانون، الأمر الذي ترى معه

اللجنة التمسك بتوصيتها السابقة برفض مشروع القانون من حيث المبدأ، استناداً إلى الأسباب ذاتها الواردة في تقريرها الأول، التي نتلخص فيما يلي: 1- لا يتفق مشروع القانون مع السياسة التشريعية في سن القوانين، التي تقتضي أن يتناول القانون الإطار العام الموضوعي مع ترك التفاصيل للقرارات الإدارية واللوائح التنفيذية والتعليمات، باعتبارها قابلة للتغيير 5 والتطور تبعاً للمستجدات. وقد تناولت المادة (18) من المرسوم بقانون رقم (48) لسنة 2010م بإصدار قانون الخدمة المدنية، حق الموظف في التدريب الوظيفي وكفالة الدولة لهذا الحق، وتركت تنظيم هذا الحق لللائحة التنفيذية، وفق ضوابط محددة تتضمن تحديد عدد ساعات التدريب بحسب الحاجة الفعلية للتدريب. 2- تحقق الهدف المرجو من مشروع القانون في ظل النص القائم، إذ إن ديوان الخدمة المدنية يقوم بصفة دورية بإصدار تعاميم وتعليمات استناداً إلى نص المادة (18) من قانون الخدمة المدنية والمادة (22) من اللائحة التنفيذية، وتتضمن تلك التعليمات كل ما يُستجد بشأن الوظيفة العامة ومنها بند التدريب، والمادة (22) من لائحته التنفيذية، وتتضمن تلك التعليمات كل ما يُستجد 15 بشأن الوظيفة العامة ومنها بند التدريب، فوضعت معايير للترشيح للبرامج التدريبية تعتمد أساساً على مبدأ التعلم، وألا يكون التدريب إلا ضمن خطة الاحتياجات التدريبية سواء للجهة أو للموظف، كما وضعت عدداً من الضوابط منها قابلية الموظف للتعلم واستعداده وإمكانية مساهمته في تدريب الآخرين، مع الأخذ في الاعتبار فرص التدريب التي أُتيحَت 20 للموظف سابقاً، وهذه الضوابط لها أثر مباشر على عدد ساعات التدريب ومن ثم يجب ألا تكون محددة بنص في القانون. الأمر الذي يؤكد ضرورة ترك تحديد عدد ساعات التدريب لديوان الخدمة المدنية لأن تنظيمها يجب أن يتسم بالمرونة اللازمة لتغييرها زيادةً أو نقصاناً تبعاً لحاجة

الوظيفة النوعية إلى التدريب. 3- إن نص القانون على تحديد حد أدنى لساعات التدريب مُقدر بثلاثين ساعة سنوياً، يؤدي إلى إلزام جميع الموظفين بأداء تلك الساعات التدريبية، وهذا إن كان يمثل تطبيقاً لمبدأ المساواة بين الموظفين إلا أنه يتعارض مع تفاوت اختصاصات وقدرات الموظفين، لأن الأفراد بصفة عامة يتفاوتون في القدرات 5 والإمكانات والاحتياجات والكفاءات والظروف الخاصة، لذلك فإن تحقيق العدل في هذا الشأن يكون على أساس الفوارق القائمة بينهم في القدرات والاحتياجات. 4- صعوبة تطبيق مشروع القانون بصفة مطلقة على من وصل إلى مراحل متقدمة في العمل ونال الخبرة الكافية مثل المديرين ومن في حكمهم، وكذلك بالنسبة إلى من نال الخبرة الكافية في 10 بعض المهن مثل الطب والهندسة، ولذلك فلا يجوز التعميم بموجب نص قانوني. 5- إن مبدأ التدريب يخضع بصفة عامة لطبيعة الوظيفة وحاجة الجهة إلى التدريب، ومن ثم فليس بحميد أن تتدخل السلطة التشريعية في مسائل تفصيلية تنظمها قرارات إدارية أو تعليمات ديوان الخدمة المدنية طبقاً لطبيعة تلك المسائل التفصيلية، وهو ما ينبئ عن أن مشروع 15 القانون قد لا يخدم جودة العمل. 6- هناك وظائف لا تحتاج إلى تدريب، ووجود مثل هذا النص يوجب على جهة الإدارة تدريب موظفين لا يحتاجون إليه، مما يترتب عليه زيادة في الإنفاق لمصروفات قد تكون جهة الإدارة في حاجة إلى إنفاقها في مكان أفضل لتحقيق عوائد وجودة أفضل. 7- إن القوانين المعمول بها في الدول المقارنة لم 20 تنص على تحديد مدة للتدريب، وتركت الأمر للوائح التنفيذية وللقرارات الإدارية، ومنها (دولة الكويت والإمارات العربية المتحدة وسلطنة عمان وجمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية). 8- إضافة إلى ما تقدم تؤكد اللجنة أن قرار مجلس النواب الموقر الوارد لمجلس الشورى

الموقر، لم يتضمن مناقشة الأسباب القانونية لقرار مجلس الشورى برفض مشروع القانون من حيث المبدأ، وإن كان عدد من السادة أعضاء مجلس النواب توافق مع قرار مجلس الشورى أثناء المناقشة العامة لمشروع القانون. ونظراً إلى سلامة النص القائم وتحقق المصلحة والعوائد من تطبيقه وتناسبه مع الوضع الراهن، فإن اللجنة تترك بتوصية اللجنة السابقة 5 بعدم الموافقة على مشروع القانون من حيث المبدأ، وشكراً.

الرئيس:

شكراً، هل هناك ملاحظات؟ تفضل الأخ صادق عيد آل رحمة.

10

العضو صادق عيد آل رحمة:

شكراً سيدي الرئيس، بداية أشكر اللجنة الموقرة على تقريرها، وما انتهت إليه من عدم الموافقة على هذا المقترح. ما أفهمه من خلال ممارستي للعمل التشريعي في المجلس الموقر هو أن القوانين تُصاغ لتكون لها صفة الثبات والاستدامة بقدر الإمكان، ومن دون التطرق إلى التفاصيل التنظيمية التي تُترك عادة للوائح الداخلية والقرارات الإدارية، وذلك لأن التفاصيل التنظيمية لها طبيعة متغيرة بمرور الوقت والظرف، ولا يمكن تطبيقها بشكل مُطلق في كل الأحوال، وإذا دعت الحاجة فإنه بالإمكان تعديل أو إلغاء هذه القرارات من خلال قرارات إدارية خلافاً للقوانين التي تكون لها إجراءات دستورية طويلة نسبياً لأنها في الأساس تم وضعها وصياغتها لتكون لها صفة الثبات والاستدامة، وهذا ما استقرت عليه مختلف التشريعات والقوانين. معالي الرئيس، هذا المشروع بقانون لو تم إقراره فسوف تكون له صفة التطبيق بالمطلق على جميع موظفي الجهاز

الإداري في الدولة، من دون مراعاة للمنصب أو الظرف أو الخبرة، وسوف يسبب إرباكاً شديداً لمختلف الموظفين الخاضعين لقانون الخدمة المدنية. هنا لا بد من الإشارة إلى أنه إذا كان هناك ظرف يستدعي التدريب على أمر ما، فالإمكان صدور بقرار إداري وليس أبلغ على ذلك مثلاً من أنه في ظل الظروف الحالية التي استدعت عقد مختلف 5 الاجتماعات الحكومية - وحتى اجتماعاتنا في المجلس - بالوسائل الإلكترونية، تم ذلك بقرار إداري، وتم تطبيقه فوراً وتمت عملية التدريب على الجلسات الافتراضية عن بُعد، ولم تكن هناك أي مشكلة في ذلك. هذا ما أردت إيضاحه، وأكرر شكري الجزيل للجنة الموقرة، وأتفق معها فيما انتهت إليه من عدم الموافقة على هذا المشروع، وشكراً. 10

الرئيس:

شكراً، تفضل الأخ فؤاد أحمد الحاجي.

العضو فؤاد أحمد الحاجي:

شكراً سيدي الرئيس، بدوري أضرم صوتي إلى صوت الأخ صادق آل رحمة. جاء تقرير اللجنة كافياً ووافياً وشفافاً، وبين كل النقاط السلبية لهذا المشروع بقانون. قدرات البشر تتفاوت، وتحديد التدريب بحد أدنى يبلغ 30 ساعة يزيل كل الفروق، ولم يراع قدرات الاستيعاب لدى الموظفين، وألزم القانون كل موظف - مهما كان مسماه الوظيفي - بأخذ 20 التدريب، وهذا سيسبب إرباكاً، فهناك وظائف لا تحتاج إلى تدريب، فكيف تُلزم هذا النوع من الأعمال بالتدريب، وتُكلف الإدارة مبالغ سوف تكون فقط عبئاً زائداً عليها. كما أن هناك بعض الإدارات تحتاج

إلى تدريب مكثف قد يكون أكثر من الثلاثين ساعة المحددة، وهذا الأمر يكون تحديده بحسب الإدارة وكيفية تقييمها لعملها، وهي التي تكون لديها المنهجية لوضع أسس لهذا التدريب، ولكن وضع الأمر في قانون ملزم فيه صعوبة، لأن تغيير القانون لا بد أن يأخذ دورته القانونية التي قد تستغرق سنوات، وهذا يعني أن القانون سوف يكون جامداً وفيه 5 إضرار بمصالح الموظفين والإداريين والمسؤولين عنهم، لكن عندما يكون الأمر مثلها كان في السابق، أعني أن يكون التحديد بقرارات إدارية - وهذا ما هو موجود في القانون النافذ - أو في اللوائح التنفيذية للقوانين، فذلك أسلم؛ ووضع الأمر في قانون جامد سوف يكون مُعيّناً أكثر مما هو نافع. نعم نطالب جميعاً بالمساواة، ولكن لا يمكن أن تضع كل 10 الوظائف - الوظائف الدنيا والمتوسطة والعليا - في الكفة نفسها، فهناك بعض الوظائف لا تحتاج من الأساس إلى تدريب. أنا مع تقرير اللجنة وأدعمه، وشكراً.

15 **الرئيس:**

شكراً، تفضلي الأخت دلال جاسم الزايد.

العضو دلال جاسم الزايد:

شكراً سيدي الرئيس، والشكر موصول إلى الإخوان أعضاء المجلس الذين توافقوا مع رأي اللجنة. تقريرنا أتى بشكل مفصل في كل الأمور 20 المتعلقة بمجال التدريب، ونحن نعتبر أن هذا المشروع مُقيّد لغايات وأهداف التدريب المنشودة في مجال عمل الهيئات والوزارات الحكومية. نحن نقدر نوايا الإخوان في مجلس النواب، ولكن في اجتماعنا مع الأخ

أحمد الزايد بالتحديد وتطرقه لمسألة القرارات الصادرة تنفيذاً لمسألة تدريب الموظفين كان هناك رفض للحاجات المتعلقة بوظائفهم، بحسب ما هو موجود في التقرير. لذلك في بعض الأمور نضع النص العام في القانون، ونترك تفصيلاته وإجراءاته - بتفويض تشريعي - للجهة المختصة حتى تعمل وفق آلياتها وتطور مسألة التدريب ومدى الحاجة إليه. ومثلها 5
تفضل الإخوان هناك وظائف بطبيعتها لا تحتاج إلى أي تدريب، وهناك وظائف أخرى طبيعتها تحتاج إلى التركيز على التدريب وتنوع مجالات التدريب كذلك. لذلك رفضنا هذا المشروع بقانون، لأننا ارتأينا أنه لن يحقق نتائج بقدر ما سيقيد جهة الإدارة عن أن تثير مسألة التدريب وتعطي للموظفين التدريب بحسب احتياجاتهم، ويكفي أننا نشهد اليوم 10
لدى كل الجهات وكذلك الهيئات الحكومية لجان معنية بالتدريب، وقد شهدنا في هذه الفترة أن التدريب عن بُعد كان له أثر في تكميل احتياجات الوزارات وتغطية عملية التدريب. لذلك جاء رفضنا لهذا التقييد المطلق - بحسب ما ارتأينا في المجلس ومن مناقشة الأعضاء في الجلسة السابقة عند إعلاننا الرأي الأول في هذا المشروع - متوائماً مع ما 15
انتهى إليه الأعضاء من مداخلات، وشكراً.

الرئيس:

شكراً، تفضل الأخ الدكتور منصور محمد سرحان.

20

العضو الدكتور منصور محمد سرحان:

شكراً سيدي الرئيس، لا يمكن الموافقة على مشروع القانون، لأن الموافقة عليه ليست في صالح المؤسسة ولا في صالح العاملين في المؤسسة،

وكما هو معلوم لا يُمكن لأي شخص أن يجبر الشعبان على الأكل، وهذا ما يهدف إليه مشروع القانون، فقد جاء في قرار اللجنة الموقرة أن هناك العديد من الموظفين - بمن فيهم المديرين - امتلكوا خبرة واسعة في مجال عملهم، وهؤلاء لا يحتاجون إلى دورات مكثفة أو دورات كثيرة، وإنما يحتاجون إلى دورات نوعية، والدورات النوعية قليلة جداً، بينما مشروع 5 القانون يطالبهم بأن يمضوا ما لا يقل عن 30 ساعة في التدريب، وفي هذا تفضيل لكم على الكيف، وماذا يعني ذلك؟! يعني هدر الأموال والوقت والجهد في آنٍ واحد. كما أن بقية الموظفين الآخرين الذين يتم إجبارهم على إدخال دورات لتكميل نصاب 30 ساعة سوف يصابون بالإحباط، وفي هذا انتكاسة كبيرة جداً لإنتاجيتهم وجودة عملهم. معالي 10 الرئيس، مشروع القانون الذي أمامنا يُطبق المثل الشعبي (بي يكحلها عماها)، وشكراً.

الرئيس:

15 شكراً، تفضل الأخ الدكتور أحمد سالم العريض.

العضو الدكتور أحمد سالم العريض:

شكراً سيدي الرئيس، أتفق مع الإخوة الذين وافقوا اللجنة، وكذلك أود أن أشكر الأخت دلال الزايد على توضيحاتها، وقد رفض هذا سابقاً. 20 التدريب في بعض المهن استمر سنيناً وليس ساعات أو أياماً أو شهوراً كما في المؤسسات العلاجية والمستشفيات، فلا يمكن تحديد هذه المدة، وكل يوم في هذه المؤسسات العلاجية تحصل الكثير من التطورات ويحتاج

الطبيب أو الجهاز التمريضي إلى مواكبة العصر في تقديم هذه التقنيات الجديدة، ويحتاج إلى التدريب المستمر طوال حياته بصفته طبيباً أو ممرضاً. فأنا أتفق تماماً مع كل من تكلم في هذا الموضوع من الإخوة الأعضاء، وأرجو أن يتفقوا معنا في رفض هذا التوجه، وشكراً.

5

الرئيس:

شكراً، تفضل الأخ جمال محمد فخرو.

العضو جمال محمد فخرو:

- 10 شكراً سيدي الرئيس، والشكر للزملاء في لجنة الشؤون التشريعية والقانونية على تقريرهم ولمن سبقني في الحديث عن الموضوع. ولكن اسمحوا لي، ربما لن أتفق معهم تماماً فيما ذهبوا إليه، وأنا أميل أكثر - كما ذكرت في النقاش السابق في الدور السابق - إلى الموافقة على هذا القانون وليس إلى رفضه، وكان بالإمكان تعديله إذا كان هناك مجال
- 15 للتعديل وليس رفضه من حيث المبدأ. سيدي الرئيس، سوف أتناول مجموعة من الأسباب التي ذكرها الإخوان في تقريرهم، وسوف أناقش بعضها إذا سمحت لي. البند الأول لأسباب الرفض يقول: "لا يتفق مشروع القانون مع السياسة التشريعية في سن القوانين"، أنا سوف أعطيم قانوناً واحداً للمقارنة، وهو قانون التعليم. قانون التعليم حددنا فيه
- 20 بأن سن الإلزام يبدأ من 6 سنوات وعدد سنوات التعلم الإلزامية - التي إذا لم يدخل أولياء الأمور طلابهم المدرسة يحاسبهم القانون - هي 9 سنوات. فيجب أن يتعلم الطالب إلزامياً بحسب نص القانون إلى سن 15، وحدد القانون السنوات الأساسية بـ 9 سنوات والثانوية بـ 3 سنوات، ثم أتى قانون الجامعات وهو قانون آخر، وحدد أيضاً ما هو

المقصود بالدبلوم والبيكالوريوس وكم عدد السنوات والفصول والساعات التي يجب أن يتعلم فيها الطالب لكي يحصل على البكالوريوس أو غيره. فلا نقول إن السياسة التشريعية في البحرين لا تحدد! القانون يحدد، ونترك الأمر للوزارة المعنية حتى يكون هناك ثبات. أعتقد أن التعليم والتدريب لا يختلفان، أبدأ بالتعليم ثم أنتقل إلى التدريب؛ وبالتالي عندما 5 أحدد عدد الساعات بـ 30 ساعة و40 ساعة و50 ساعة فإنني ألزم تلك الوزارة وذلك الجهاز بأن يدرّبوا الأشخاص. ألا نقول إن البحرين تستثمر في الإنسان؟ أليس التدريب استثماراً؟ كل ما سمعته الآن وقرأته في التقرير يعتبر التدريب مصروفًا، والكل يتكلم وحتى الإخوان في ديوان الخدمة المدنية يقولون إن التدريب مصروف، وهذه في الحقيقة فلسفة 10 خاطئة. التدريب استثمار، نحن نستثمر في الإنسان البحريني. لماذا نستثمر فيه؟ حتى يعطي أفضل ويبدع أكثر. الكم هو في توظيف عدد كبير من الموظفين لأداء أمور معينة لا تستحق هذا العدد، وليس الكم في عدد الساعات التي سوف يتدرب فيها الموظف. كلما دربت هذا الموظف ساعات أكثر كلما استفاد أكثر وكلما كانت الخدمة أفضل. 15 اليوم أحد الإخوان تطرق إلى موضوع التطور التكنولوجي، نعم اليوم التطور التكنولوجي يتطلب منا بذل ساعات تدريب أكثر مما تعودنا عليه في السابق. الإخوان قالوا لنترك الأمر لديوان الخدمة المدنية، الديوان أتى في 2015م وخفض عدد ساعات التدريب الإلزامية إلى 20 ساعة، لماذا؟! هذا معناه أنه عندما نترك الأمر للوزارة المعنية فإنها ستتجه إلى 20 التخفيض مبررة ذلك كونه يكلفنا أموالاً. هذه الفلسفة عندما أتركها للوزارة فإنها ترى أن الإنفاق على التدريب هو مصروف وليس استثماراً. نحن باعتبارنا سلطة تشريعية نريد أن نقول للجهة المعنية في الحكومة ككل أو الوزارة المعنية إن التدريب هو استثمار في الإنسان وليس مصروفًا.

وبالتالي أرجع وأقول إن هناك قوانين واضحة ومحددة حددت عدد السنوات للتعليم، فلماذا لا نحددها أيضاً للتدريب؟ يأتي بعد ذلك القول: إن نص القانون على تحديد حد أدنى للتدريب يؤدي إلى إلزام كافة الموظفين بأداء تلك الساعات التدريبية، وهذا إن كان يمثل تطبيقاً لمبدأ المساواة بين الموظفين فإنه يتعارض مع تفاوت اختصاصات وقدرات 5 الموظفين، نحن لا نتكلم عن المساواة، والإخوان نظروا إلى هذا القانون من ناحية حقوقية، وأنا أتكلم من ناحية تطويرية. أنا أقول إن كل موظف في موقع معين يحتاج إلى عدد ساعات من التدريب، ولا يقول أحد من الإخوان إن الأفراد بصفة عامة يتفاوتون في القدرات والإمكانات 10 والاحتياجات والكفاءات والظروف الخاصة؛ لذلك فإن تحقيق العدل في هذا الشأن يكون على أساس الفوارق بينهم، الموضوع ليس موضوع العدل، بل هذا الإنسان يحتاج إلى التطوير. هذا الإنسان أياً كان موقعه يحتاج إلى التدريب، والقول خلاف ذلك غير صحيح، فالموظف يحتاج إلى التدريب من أول يوم يدخل فيه إلى العمل إلى آخر يوم في العمل، 15 لماذا؟ لأن مسؤولياته والتزاماته تكبر، وظروف الحياة تتصعب ومتطلباته تتغير وإلى آخره. أرجع وأقول: لا، هناك وظائف ليس لها تدريب. الأخ الدكتور أحمد العريض تكلم وقال إن التدريب في القطاع الصحي سنوي ومستمر إلى ما لا نهاية، نعم، الشهادات الصحية لا تمنح التجديد للتراخيص الصحية، والدكتور أحمد العريض والدكتورة ابتسام الدلال يعرفان هذا الأمر. لا يمنح الأطباء ذلك ما لم يقضوا عدداً معيناً من 20 الساعات التدريبية سنوياً وهم على رأس عملهم. الآن كل دكتور اختصاصي أو دكتور عام أو إلى آخره عليه مسؤولية التدريب لعدد من الساعات، فلا نقول إنه عندما يصل الموظف إلى درجة مدير لا يحتاج إلى تدريب بل بالعكس، فن الإدارة يجب أن يتغير يوماً عن يوم وسنة

عن أخرى ويحتاج إلى تطوير عملية الإدارة اليومية لعمله، ولا يمكن أن ندير أعمالنا اليوم في القرن الواحد والعشرين بأفكار القرن العشرين؛ وبالتالي يجب أن أنقل الزملاء الموظفين إلى مكان آخر في أداء عملهم. معاليكم - سيدي الرئيس - في هذا المجلس كم بذلنا من جهد ووضعنا إمكانيات هذا المجلس لتدريب موظفينا؟ عدد الساعات التي تؤديها في 5 هذا المجلس لتدريب كل الموظفين أكثر من 30 ساعة. وأنت بنفسك - سيدي الرئيس - أبلغت الإخوان في الأمانة العامة بأن الحد الأدنى للتدريب هو 30 ساعة لكل موظف، ولم نستثن أي موظف كان بأي مستوى، التدريب من حق الأمين العام إلى أصغر موظف في المجلس، هل هذا هدر في أموالنا؟! على العكس، هذا يؤدي إلى تحسن في أعمالنا. 10 لذلك الآن نحن ندير هذا المجلس بعدد أقل مما كان عليه قبل سنتين أو ثلاث سنوات؛ لأن كفاءة الموظفين وقدراتهم صارت أفضل. نحن في العام الماضي عندما أحلنا 8 آلاف موظف إلى التقاعد في الحكومة، ولم نوظف بديلاً عنهم، ماذا فعلنا؟ وماذا يجب أن نفعل؟ يجب تدريب 15 الموظفين حتى يحلوا محل ساعات 8 آلاف موظف الذين استغنينا عن خدماتهم، وهذا لن يتم إلا من خلال التدريب أو التعليم المستمر. سيدي الرئيس، فليسمح لي الزملاء أن أختلف معهم في رأيهم، وهم لهم رأي الأغلبية، ولكنني أريد أن أقول إننا في البحرين إذا كنا نفكر جدياً في تحسين أداء العمل الحكومي فيجب على المجلس والإخوان في مجلس النواب أن يصروا على أن تلتزم الحكومة بعدد معين من الساعات وليس 20 ساعة كما هو محدد، عشرون ساعة هي عبارة عن تدريب يوميين ونصف أو 3 أيام في سنة كاملة من أيام العمل. هل يعقل أن أستكثر على الموظف أن أدربه أسبوعاً في السنة بدلاً من تدريبه مدة يومين ونصف؟! هل يعقل أن هذا الموظف لن يستفيد وتنعكس استفادته على

الخدمة العامة؟ وهل إذا دربتة أخسر وأعتبر ذلك هدراً للأموال؟! حتى ال (reception) الموظف الجالس على الهاتف، كم مرة نحن نتابع الشكاوى من المراجعين الذين يشتكون بأنهم اتصلوا في فلان ولم يحولوا إلى الجهة المعنية؟ الموظف الجالس على الهاتف لا يعرف فلان الفلاني، هذا يأتي كله من التدريب. هذا الموظف عندما ذهبت لمراجعته وجدته 5 لا يعرف كيف يتعامل مع الناس، هذا راجع للتدريب. ارجعوا إلى موقع الحكومة فيما يتعلق بالشكاوى، معظم الشكاوى ناتجة عن عدم الكفاءة، والكفاءة لا تأت فقط بالخبرة إنما بالتوجيه والتدريب. أعرف أن هذا القرار سوف يرفضه الإخوان في المجلس واللجنة، ولكنني أتمنى على الحكومة أن تعيد النظر في الساعات العشرين التي تعمل بها الآن 10 وتأتي المبادرة منها بزيادة عدد ساعات التدريب وتبلغ هذا المجلس والمجلس الآخر بأننا نعمل على تحسين أداء الحكومة من خلال التدريب، وشكراً.

15 **الرئيس:**

شكراً، تفضل سعادة السيد غانم بن فضل البوعينين وزير شؤون مجلسي الشورى والنواب.

وزير شؤون مجلسي الشورى والنواب:

20 شكراً سيدي الرئيس، وشكراً للأخوات والإخوة، والشكر بداية للجنة الشؤون التشريعية والقانونية وعلى رأسها الأخت دلال الزايد وباقي الإخوة والأخوات. معالي الرئيس، عند مقارنة قانون التعليم بموضوع التدريب الوارد في قانون الخدمة المدنية ربما يكون هناك عدم دقة، بمعنى

أن القانون الأعلى الذي نظم التعليم هو الدستور، ونصت المادة (7) منه على "أ. ترعى الدولة العلوم والآداب والفنون، وتشجع البحث العلمي، وتكفل الخدمات التعليمية والثقافية للمواطنين، ويكون التعليم إلزامياً ومجانياً في المراحل الأولى التي يعينها القانون وعلى النحو الذي يبين فيه. ويضع القانون الخطة اللازمة للقضاء على الأمية". إذن القانون الأعلى 5 بالنسبة إلى التعليم هو الدستور، وجاء قانون التعليم ليفصل في هذه المادة الدستورية. بالنسبة إلينا في موضوع الخدمة المدنية والتدريب تحديداً، موضوع التدريب جاء في القانون ثم جاءت اللوائح التنفيذية والقرارات الإدارية لتنظم هذه العملية، فأعتقد أن الترتيب التشريعي تراتب سليم لا خلل فيه، وقضية أن نقارن إلزامية التعليم وتحديد عدد ساعات التعلم 10 أو سنوات التعلم وخلاف ذلك، هذه قضية نص عليه نص مبدئي في الدستور ثم جاء القانون وفصل في هذا الموضوع، هذا الأمر الأول. الأمر الآخر، تفضل سعادة النائب الأول للرئيس وقال إن كل موظف يحتاج إلى عدد من ساعات التدريب، طبعاً كل موظف يحتاج، والقانون 15 الملزم للخدمة المدنية لم يتطرق إلى موضوع التدريب، ولكن كما بينا وبين الإخوان والأخوات، وقد بينا قوانين مقارنة عندما قارنا قانون دولة الكويت وقانون المملكة العربية السعودية وقانون سلطنة عمان وقانون جمهورية مصر العربية والتي نصت - كما قلت - على إلزامية التدريب، ثم جاءت اللوائح والقرارات ونظمت العدد والاشتراطات وغيرها من متطلبات التدريب. بالنسبة إلى رأي الديوان أو الحكومة بالتدريب 20 بخصوص هل هو مصروف أم استثمار؟ هو استثمار وضع مصروف أيضاً، وأعتقد أن الجميع يوافقني الرأي، فهو استثمار ولكنه في الوقت نفسه مصروف؛ إذن في حالة النص الإلزامي في القانون مهما تغيرت الظروف المالية أو الوضع المالي في البلد أو واجهنا ما نواجهه اليوم مثل

الجوائح التي قد تنعكس سلباً على قضية الإيرادات والمصروفات، فتكون إلزامية هنا، ويجب أن نراعي المصروف، ولكنه في الأصل استثمار مقرون بمصروف لازم. سوف أبين نقطتين ربما لم نتطرق إليهما اللجنة - مشكورة على الجهد الكبير الذي قامت به - في قضية أن تحديد من ينظر إلى تعديل هذه المادة بأنه إلزام للحكومة فهو مخطئ، فقد بين سعادة 5 الأخ الدكتور منصور سرحان - مشكوراً - بأنه ملزم للطرفين وليس لطرف واحد فقط، بمعنى أن الحكومة تهيئ لك 30 ساعة وأنت ملزم بالالتزام بهذه المدة في التدريب. فأعتقد أن القضية ملزمة - كما قلت - للجانبين وليس للحكومة فقط. الموضوع ليس تهرباً من قضية مصروف ولكنه إلزام قانوني بنص القانون، ملزم للطرفين الحكومة أو جهة العمل 10 والموظف لديها. كعنوان رئيسي للموضوع: ما هو التدريب؟ التدريب هو سد فجوة تدريبية، حيث إن المتدرب أو الموظف لديه فجوة تدريبية ما بين وضعه الحالي والوضع المأمول أن نصل إليه، وهذه الفجوة تتفاوت ما بين موظف وآخر، وربما يحتاج الموظف إلى 30 ساعة تدريبية أو أكثر، وموظف آخر يحتاج ربما إلى أقل من ذلك. إذن الموضوع ليس 15 تحديد نص جامد بالقانون، فالقضية ليست قضية مساواة، أو أنها ليست قضية عدالة أو مساواة، فعندما نقول لا عدالة فيها بمعنى أن هناك بعض الوظائف تتطلب أحياناً ساعات تدريب وتأهيل إلزامية مكلفة مالياً. بعض الوظائف تدريبها مختلف عن وظائف أخرى، فعندما نأتي مثلاً 20 لنوظف موظفاً - مع احترامي لجميع الوظائف ولكنها حقيقة - على الـ G وأوظف طبيباً أو مهندساً في جهة حكومية أو غيرها من الوظائف المكلفة التي ربما تكلف عشرات الآلاف من الدنانير، أو قد تصل ربما إلى مئات الآلاف من الدنانير، فهل هنا من العدالة أو من المساواة أن أدرب هذا 30 ساعة والآخر 30 ساعة بغض النظر عن كلفة الساعة في كل

الحالات؟! نعم أنا قلت إنه استثمار، ولكن يجب النظر إلى قضية
المصروف نظرة أساسية. إذن - كما قلت - هناك وظائف ربما تحتاج إلى
تأهيل إلزامي، فقد يواجهك أمر في الحكومة مثلاً بأن تبعث مبعثاً
للتدريب على أمر معين لصالح العمل ويكون مكلفاً مالياً، فهذا يحتم عليّ
أن أحول الميزانية، فبدل صرفها مثلاً على 10 أو 15 أو على 30 يمكنني 5
صرفها على شخصين، وعلى أكثر من ذلك، والبقية يكون تدريبهم على
حسب حاجتهم. المرونة واجبة في هذا الأمر، بل هي حتمية. فلو أتينا
إلى النص القائم سنجد أنه يقول "يتعين على الجهات الحكومية العمل على
تمكين موظفيها من تلقي التدريب كل في مجاله، ويصدر الديوان تعليمات
بتنظيم التدريب"، نحن لم نقل إن التدريب مصروف ولم نقل إنه ليس 10
استثماراً، بل أن يصدر الديوان كجهة مختصة في هذا النطاق تعليمات في
التدريب، فما هي الإضافة؟ الإضافة أضافها الإخوان وسط هذه المادة
وهي "بما لا يقل عن ثلاثين ساعة سنوياً" هذا الذي نحن غير متفقين
عليه، وربما تكون أقل وربما تكون أكثر، ويمكن أن تكون 20 ساعة كما
تفضل الأخ جمال فخرو، هذه هي عملية تنظيمية في قضية الميزانية والكل 15
يعلم ذلك، فعندما تسأل وزارة المالية ديوان الخدمة المدنية كم تريدون
للتدريب؟ هنا يجب أن يضعوا معايير وأسساً. عدد ساعات مضروب
بعدد موظفين يعطيني كلفة، وهذا المبلغ أرصده في بند التدريب في
الباب الأول وهو باب الأجور والرواتب. العملية تنظيمية بحتة - كما
قلت - ولو جئنا إلى القوانين المقارنة سنجد أقل شيء أن دول مجلس 20
التعاون قريبة منا، ولو جئنا إلى قضية إلزام النص فإن إلزامه بطرفين
وليس بطرف واحد، ولو جئنا وقلنا ما هو قسم التدريب؟ سنجد الفجوة
التدريبية التي تتفاوت بين موظف وآخر، فالموضوع فعلاً يحتاج إلى مرونة
ولا يحتاج إلى جمود في النص كما هو مقترح، وشكراً.

الرئيس:

شكراً، تفضلي الأخت دلال جاسم الزايد.

العضو دلال جاسم الزايد:

- 5 شكراً سيدي الرئيس، والشكر موصول أيضاً إلى سعادة الأخ غانم البوعينين على مداخلته. هناك الكثير من الأمور المشتركة التي كنت سأطرحها بالنسبة إلى مداخلة الأخ جمال نفرو. طبعاً هذا حقه في أن يأخذ أو لا يأخذ بتقرير اللجنة، ولكن هناك مغالطات جاءت في فهم التقرير. نحن لم نذكر نهائياً مسألة الهدر ولم نقل إن الموظفين لا يحتاجون إلى أي تدريب، فلو تمعنا في التقرير لوجدنا أننا وضعنا الأسس التي بنينا 10 عليها هذا التقرير والأسانيد. أيضاً كان لديه سؤال وهو هل من الممكن تعديله؟ لا، لا يمكن تعديله؛ لأنه لو تم الاطلاع على المبادئ والأسس العامة للمشروع لوجدنا أنها جاءت تتضمن مسألة وضع حد أدنى للتدريب، وتعزز التدريب الوظيفي بحيث لا يقل عن ثلاثين ساعة، فأمام 15 اللجنة خياران: إما الأخذ بتقييد التدريب وإما الأخذ برفض المشروع للأسباب التي بيناها. هل العبرة اليوم بالساعة أم بالحاجة؟ هذا هو نطاق عمل اللجنة. سوف أزيد على ما تفضل به بشأن التعليم: إن ضرب مسألة التعليم كمثل من الأمثال فهذا ينطبق عليه أنه لا قياس مع الفارق، فمسألة التعليم مختلفة نهائياً عن التدريب، لأنها أتت لتنظيم تنفيذ حكم نص دستوري، وكذلك جاءت لتبين كيف يتم تحديد هذه الإلزامية 20 والسن الواجب الأخذ فيها من وإلى، والأمور الأخرى التي تم التطرق إليها بشأن الشهادات، فهذا تنظيم أكاديمي، فمن الطبيعي أنه يتم التحديد. هل الدولة اليوم تولي التدريب أهمية أم لا؟ الدولة اليوم تولي أهمية

للتدريب، حيث تم إنشاء معهد الإدارة العامة (BIPA) منذ سنة 2006م، ويخضع موظفو الدولة للتدريب بأكثر من 30 ساعة، وكل دورة تدريبية الحد الأدنى لها هو 5 ساعات يومياً، فداًماً ما تتراوح مدة الدورات التدريبية ما بين يومين إلى ثلاثة أيام، وأنت نتكلم عن الدورة الواحدة التي تخضع إلى 15 ساعة تدريبية، عملياً قد يفوق عدد الساعات 5 التدريبية حتى المنصوص عليها. أيضاً أود أن أشير إلى الناحية الحقوقية في تقريرنا بأننا عندما تكلمنا عن المساواة، فنحن تكلمنا عن منظور التساوي في حصول الموظفين على التدريب والتطوير، وهي ليست حكراً على وظائف معينة، بل إن نوعية هذه الدورات تختلف باختلاف المناصب والمراكز ومن يخضع لها وكعدد ساعاتها. كما أشار إلى مسألة 10 وجود الشكاوى وما شابه فيما يتعلق بالموظفين، ففي البداية هذا ما ناقشناه في اللجنة، حيث إننا نحى ونثن موظفي الدولة وعلى الأخص في المكاتب الأمامية، فداًماً لديهم التطوير الذاتي بعيداً عن تطوير أداء جهة العمل ذاتها، والسمة الغالبة لموظفي الدولة في المكاتب الأمامية وخدمة الجمهور هي فعلاً تفانيهم، حيث إنني اليوم لا أستطيع أن أقول إن 15 التدريب هو الذي سيعطيهم هذه المكانة لأن طبيعة التعامل الحسنة والتطوير في الأداء لدى الموظف البحريني متأصلة بداية في نفسه. توجد حالات فردية مختلفة لبعض الموظفين وهذا أمر آخر، ولكننا اليوم لا يمكن أن نطلقها بشكل عام على الكافة، خاصة أننا لدينا برامج ووسائل للتواصل وغيرها، فاليوم لا توضع أي موضوع وأنت ترقب أن لديك 20 مشكلة مع أي من الجهات الإدارية ستجد التواصل مباشرة مع من تقدم بمثل هذه الأمور لمعالجتها وحلها؛ لذلك نحن لا ننظر اليوم إلى التدريب وكأنه منعدم في الوزارات والجهات الحكومية، بل إنه موجود، ربما خضع في وقت من الأوقات إلى تقليده نسبةً للموارد المالية التي كانت

متاحة في ذلك الوقت، ولكن يكفي اليوم أن معهد الإدارة العامة (BIPA) لم ينقطع عن توفير هذا التدريب لموظفي الحكومة تحديداً، ولذلك باسمي وباسم أعضاء اللجنة جاء تقريرنا بهذا المفهوم، ولم نتطرق نهائياً إلى مسألة أن التدريب هدر للوقت أو المال أو لا داعي له، بل على العكس، اتجهنا لعدم الأخذ بمبدأ هذا المشروع لأننا وجدنا أن 5 الآثار التي سنتج عنه ستكون سلبية ولن نخدم فعلاً العاملين في القطاع الحكومي من الموظفين، وشكراً.

الرئيس:

10 شكراً، تفضل الأخ جواد عبدالله عباس.

العضو جواد عبدالله عباس:

شكراً سيدي الرئيس، في الحقيقة تمت مناقشة هذا الاقتراح في لجنة الشؤون التشريعية والقانونية، وأنا كنت في البداية موافق على هذا الاقتراح، لأنني أعتقد أن التدريب يمنح الموظف الكفاءة والخبرة والعلم 15 وتحسين الأداء الوظيفي له، ولكن بعد الاجتماع مع ديوان الخدمة المدنية اتضحت لدي عدة أمور، من ضمن هذه الأمور مسألة التدريب والنص عليها بقانون، وأنا أعتقد بأخذ صفة الأصعب. كيف نأخذ بصفة الأصعب؟ كلنا يعلم أن الأمور إذا كانت أموراً إدارية أو تحت قرارات إدارية فستكون أفضل باعتبار أن الديوان أو الجهة المختصة هي أعلم 20 وأدرى بما يحتاج إليه الموظف من ساعات تدريبية. وحتى بالنسبة إلى نظام التدريب فهم أعلم، والجهة المختصة أعلم بما يحتاجه الموظف من أمور تدريبية تقنية إدارية بحتة. أنا أعتقد أنه يجب ألا تُفحم السلطة

التشريعية في النص على قضية التدريب، فهذه أمور إدارية بحتة، والأمور الإدارية متغيرة من حال إلى حال، ولا تبقى على حال معين. إذا فرضنا اليوم هذا الشيء بشكل إلزامي عن طريق القانون فأنا أعتقد أن هناك موظفين تدربوا بما فيه الكفاية، واستوعبوا طبيعة العمل في ساعات أقل بكثير من الساعات المفروضة عليهم، فالقانون سوف يلزم الموظف - رغم 5 أنه أدرك حيثيات الوظيفة الكاملة - بأن يتم الساعات المتبقية. إن الموظف إذا استوعب المستويات التقنية والإدارية كافة وأدرك المهارات الوظيفية ففي اعتقادي أنه شيء من اللهو؛ لذا أرى أنه لا داعي إلى النص عليه بقانون، فقضية الإلزام هنا بقانون في الأمور الإدارية والتدريب لساعات طويلة غير صحيحة. في رأيي أن إبقاء التدريب 10 الوظيفي تحت القرارات الإدارية أنسب؛ لأنه يعد من أدوات التطوير للأحسن في قدرات الموظف، والأمور الإدارية متغيرة. فكما هو معلوم أن الأمور الإدارية لا تبقى على حال معين أو على صفة معينة، حيث إن الأمور الإدارية عادة تتبع التطور والتحديث وهذا يحصل في جميع الإدارات والمؤسسات، أي أن الأفضل والأجدر أن تبقى تدار 15 بالقرارات الإدارية وعدم النص عليها بقانون لإتاحة الفرصة للتغيير السريع، لأنها إذا بقيت تحت القرارات الإدارية فسوف تكون فرصة للتغيير السريع، أما إذا بقي التدريب الوظيفي يدار إدارياً بالقانون فأعتقد أنه سيأخذ أمداً طويلاً؛ لأننا إذا احتجنا إلى التغيير أو التطوير فعلى أن نقدم اقتراحاً بقانون، والاقتراح بقانون سيأخذ أمداً طويلاً وهذا يعني 20 أنه سيُدرس ويناقش أيضاً في اللجنة، وسينظر من قبل السلطة التشريعية وسيؤخذ بمبرئياتها، وبالتالي ستصبح العملية طويلة جداً، في حين إذا بقيت العملية تدار كما تدار حالياً بالقرارات الإدارية فالأمر سيكون أسرع وأسهل في عملية التطوير والتغيير؛ لأن الاحتياجات الوظيفية

بحاجة إلى إدارة، وبحاجة إلى قرارات إدارية سريعة الصبور وسريعة التنفيذ. أعتقد أنه لا داعي أصلاً لكل هذا الصبر على موظف هو في الواقع أتقن العمل والوظيفة من بابها إلى محرابها، وشكراً.

5

الرئيس:

شكراً، تفضل الأخ عادل عبدالرحمن المعاودة.

العضو عادل عبدالرحمن المعاودة:

- شكراً سيدي الرئيس، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته. يجب أن يكون كل الكلام واضحاً، والاتفاق على أهمية التدريب، وأنه حق لجميع الموظفين من أدنى درجة إلى أعلى درجة وظيفية، هذا لا خلاف عليه البتة. يجب أن يُحمل كلام أي طرف من الأطراف على أساس أن التدريب ضروري جداً، وأعتقد أنه متاح ويحتاج - مثل سائر الأمور - إلى تطوير وزيادة بحسب الإمكان. لكن المقترح المائل بين أيدينا غير واقعي أبداً، بل أعتقد أننا لو لم نعلق عليه فعلى الأقل شخص مثل أخي الحبيب جمال نفرو سيكون أول المعلقين، وسيقول أين الميزانية لهذا القانون؟ وهذا سنأتي له لاحقاً. أعتقد أن وضع هذا الأمر في قالب قانوني لم يسبقنا إليه أحد، وأعتقد أننا لسنا من اكتشف هذا الأمر حتى نضع قانوناً يجمع الجميع على عدم إمكانية إنزاله بهذه الصورة، والدليل أنه حتى الموافق عليه - وليس لي أخي جمال نفرو أن أستدل به كونه الوحيد الموافق - قال إن بالإمكان تعديله، ولا يعدل إلا الشيء الناقص. إذن نحن أمام أمرين: الأول أنه قانون يجب تعديله، والأمر الثاني: أنه لا يمكن تعديله، فإذا كان لا يمكن تعديله وفي الوقت نفسه يجب تعديله فإذاً هو غير كافٍ لأن يمرر. إذا قال الموافق بتعديله في حين أننا لا

نستطيع تعديله فيما أن نقره وإما أن نرفضه، وبما أننا لا نستطيع تعديله إذن لن يمرر بهذه الصيغة. معلوم أن التدريب يتفاوت، فالشباب في بداية تخرجه سواء في مجال الهندسة أو المحاسبة أو القانون وفي كل التخصصات الأخرى، يحتاج إلى تدريب، ولا شك أنه يحتاج إلى المزيد من التدريب بعد كل اكتشاف جديد في مجال تخصصه، وأحياناً قد يحتاج الأمر إلى 5 تقديم غيره عليه، بحيث يشمل الجميع. الاقتراح يجب أن يكون أولاً عملياً، وقد أجمع كل من تكلم في هذا الاقتراح على أن تطبيقه غير عملي، وعندما نضعه في قانون فمعنى ذلك أن من يقوم بتدريب 3 موظفين من بين 300 موظف مدة 28 ساعة تدريبية لم يطبق القانون. القانون غير العملي يكون دائماً مدعاة للتحايل عند تطبيقه بأي صورة من الصور، وهذا يعني - كما 10 يقولون - أنه قانون جامد، وهنا قد يضطر أن يعمل أي شيء حتى يطبق هذا القانون. قياس التدريب على التعليم قياس باطل؛ بسبب أن القياس يقوم على أمر مهم، القياس يبني على العلة، فهو يدور حول العلة وجوداً وعدمًا، ولا شك أن التدريب مهم جداً، ولكن التعليم الأساسي يختلف أهميته، لذلك التعليم في كل الدول واجب حتى الثانوي، فلماذا لا يكون 15 التعليم الجامعي - بما فيه الماجستير والدكتوراه - واجباً؟ لماذا التعليم الجامعي غير واجب؟ لأن الحاجة هنا تختلف. معلوم أن في حياة الإنسان ضروريات وعندها حتى المحرمات تباح، وهناك حاجيات، وهناك تحسينات، فإين يقع التدريب؟ أحياناً يكون ضرورة، وأحياناً يكون حاجة، وأحياناً يكون تحسيناً وتطويراً، إذن لا يقاس التدريب على التعليم 20 مطلقاً، حتى لا يظن أنه بدونها تكون الأمور مشلولة. نحن نعيد ونؤكد - حتى لا يفهم من كلامنا تقليل أهمية التدريب - أن التدريب مهم جداً، وهو لا يقل أهمية عن التعليم لكنه يأتي بعده، وبحسب الإمكانية. ذكر سعادة الوزير أن ميزانية التدريب تقدر بـ 20 مليون دينار - كما فهمت

- وعدد الموظفين في القطاع العام فقط أكثر من 40 ألف موظف،
والسؤال الذي يمكن أن يسأل إذا وافقنا على هذا القانون: ما هي كلفة
ساعة التدريب؟ ليس لدي أرقام ولكن أعرف أن هذا الرقم بالمئات
ونحن نعرف عندما يُرسل الموظفون إلى التدريب أو عندما تستجلب
بعض الكفاءات ففي ذلك كلفة كبيرة، فعلى سبيل المثال: الطبيب 5
- ولدينا في المجلس أطباء خبراء - حتى يحصل على البورد فهذا يكلف
الدولة 100 ألف دينار للطبيب الواحد، ونحن نحتاج إلى هذا الطبيب،
ونحتاج أن يحصل على البورد، وأعتقد أن لهم أولوية أيضاً. إذا قسنا على
ذلك فهناك كلفة أقل بكثير - وهو مجرد تخمين بين 100 و200 - وقد
أخذت الأدنى، وهي 100 دينار لثلاثين ساعة لتدريب 40 ألف 10
موظف، وبالتالي نحتاج حينها إلى ميزانية تقدر بـ 120 مليون دينار، هذا
إذا كانت كلفة الساعة مائة دينار فقط، نحن نعلم أن هناك وظائف يدفع
فيها الشباب إلى أعمال يحتاجون فيها لأكثر من ثلاثين ساعة تدريب،
فقد يحتاج إلى 100 ساعة، وقد يحتاج إلى تفرغ مدة سنة أو سنتين أو
ثلاث سنوات، هذا سيكلف أكثر وله أولوية أيضاً، فأين الميزانية المتاحة 15
لهذا المقترح حتى نقره؟! لا بد أن يوضع متوسط حتى نوافق عليه، ثم
هناك آلية التطبيق التي يجب متابعتها لجميع الموظفين لحصر عدد الساعات.
أخيراً لا نريد أن نكرر ما ذكره سعادة الوزير من أن النظام يقر بأحقية
التدريب، ومتابعة المسؤولين في كل الوزارات للنظر في برنامج التدريب
لموظفيهم. هناك طلب لزيادة ساعات التدريب عما هي عليه في الواقع 20
لكن هذا سيكون بحسب القدرة، وبحسب الإمكانية، وبحسب الميزانية؛
لذلك أعتقد أنه لا يمكن أن يوافق على قانون بهذا الشكل وخاصة أنه لا
يمكن تعديله؛ فهو إما أن يوافق عليه وإما أن يرفض، وأعتقد أنه لا يمكن
أن يوافق عليه بهذه الصورة، والله تعالى أعلم، وشكراً.

الرئيس:

شكراً، تفضل سعادة السيد غانم بن فضل البوعينين وزير شؤون مجلسي الشورى والنواب.

5

وزير شؤون مجلسي الشورى والنواب:

شكراً سيدي الرئيس، بداية سأصحح خطأ ورد على لسان الأخ عادل المعاودة، حيث قال: إن ميزانية أو كلفة التدريب تقدر بـ 20 مليون دينار، في حين أنني لم أذكر رقماً مطلقاً لا 20 مليوناً ولا أكثر ولا أقل. وطالما أننا نتكلم عن جهود الحكومة في التدريب فأريد أن أبين أنه بالتوازي مع ما نص عليه قانون الخدمة المدنية في لائحته التنفيذية بالنسبة إلى ساعة التدريب، فقد بين جهود معهد الإدارة العامة للتدريب تحت اسم: البرنامج الوطني لتطوير القيادات الحكومية، وسأقرأ عليكم النص بحسب ما جاء في أحدث برنامج - وهو برنامج 2021م - أن لديهم 6 برامج تدريبية، تبدأ من تأسيس الموظف الذي مكث في الوظيفة أقل من سنة، وهذه البرامج التدريبية هي من مستلزمات الترقيات في بعض الوظائف. البرنامج الأول "تأسيس": وهو للموظفين المستجدين، ويشترط فيه أن يكون المرشح موظفاً مستجداً بخبرة لا تزيد على سنة في القطاع العام، وجميعها مختصة بالقطاع العام، وهو المخاطب أيضاً بالنص نفسه المراد تعديله. البرنامج الثاني "بناء": وهو للاختصاصيين والاختصاصيين الأوائل ومن في حكمهم؛ فهم يخضعون لبرنامج "بناء" بخبرة لا تقل عن سنة من العمل وفق ما تحدده السلطة المختصة في القطاع العام. البرنامج الثالث "تكوين": وهو لمشرفي الوحدات ورؤساء المجموعات، ومن في حكمهم، ويختص بالفئة الثالثة من فئات الموظفين في القطاع العام.

10

15

20

البرنامج الرابع "كوادر": وهو لرؤساء الأقسام ومن في حكمهم، الفئة المستهدفة من هذا البرنامج هم رؤساء المجموعات. البرنامج الخامس "قيادات": وهو للمديرين ومن في حكمهم. وفي برنامج 2021م أستجد برنامج "القيادة العليا" وبحسب التوجيهات حتى القيادة العليا والوكلاء والوكلاء المساعدون ومن في حكمهم سوف يخضعون للتدريب. هذا 5 - باختصار - البرنامج الوطني لمعهد الإدارة العامة لسنة 2021م الذي يخضع له موظفو القطاع الحكومي في التدريب. كل هذه الأمور تكون بميزانية التدريب بالتنسيق مع ديوان الخدمة المدنية وفق متطلبات معينة - كما قلت - لسد ثغرات أو فجوات تدريبية معينة يحتاج إليها الموظف دائماً أثناء عمله، وقد ذكر سعادة الأخ جمال نخرو أن الموظف عندما 10 يقول إنه لا يحتاج إلى التدريب، فمعنى ذلك أنه قد وصل إلى درجة الكمال. عندما كنا موظفين دائماً كان يقال لنا: لديك فجوة تدريبية، وعندما نسد هذه الفجوات التدريبية سوف تستجد فجوات أعلى منها؛ كوني وصلت إلى مرحلة يجب فيها أن أرتقي إلى مرحلة أعلى، إذن تظل هذه الفجوة معي منذ أن كنت موظفاً مستجداً لم يمكث في وظيفته سنة 15 واحدة إلى أن وصلت إلى منصب وكيل مساعد أو وكيل، فداًئماً هناك فجوات نحتاج إلى سدها من خلال برامج تدريبية هادفة. وكما قلت إن النص القائم نص وافٍ ومرن كما في باقي التشريعات، وبهذا بينت فقط برنامج معهد الإدارة خلال عام 2021م، وشكراً.

20

الرئيس:

شكراً، تفضل الأخ علي عبدالله العرادي.

العضو علي عبدالله العرادي:

- شكراً سيدي الرئيس، والشكر موصول إلى رئيس وأعضاء اللجنة. للتذكير فقط فإن هذا المشروع قدم في صورة مقترح في دور الانعقاد العادي الثالث من الفصل التشريعي الرابع، بمعنى أن هذا المقترح عندما ذهب وصيغ وأعيد إلينا في صورة مشروع قانون قد تم بحثه مع الجهات المعنية بحثاً دقيقاً جداً. أود فقط هنا أن أذكر موضوعاً مهماً وهو لماذا قدم هذا المشروع؟ قدم هذا المشروع بهدف تطوير الكوادر البشرية وتحسين أداء الموظفين وكفاياتهم، وبالتالي الهدف العام هو أن يقدم الموظف في الوظيفة التي يشغلها خدمة أفضل إلى الجمهور، هذا هو الهدف الأساسي من هذا المشروع. الآن أخذاً في الاعتبار تحقيق هذا الهدف الأساسي، السؤال المهم - أتصور أن هذا السؤال مهم - لماذا حددنا 30 ساعة؟ لماذا ليست 10 ساعات أو 20 ساعة أو 25 ساعة؟ أعتقد أن تحديد الساعات يعود بالأساس إلى السياسة التشريعية العامة والفلسفة وراء التشريع والتي تقتضي أن يتناول القانون الإطار الموضوعي العام ثم يترك تحديد الأمور الجزئية للقرارات الإدارية واللوائح التنفيذية لكي تُتناول وفق الوضع على أرض الواقع، بمعنى أن الواقع قد يفرض تطوراً أو تغييراً أو مستجدات، وأسهل مثال يمكن أن نقدمه في هذا المجال هو جائحة (كورونا)، فجائحة (كورونا) أوجدت نوعاً جديداً من التدريب الافتراضي عبر الاتصال المرئي عن طريق تقنية الفيديو، وأوجدت تدريباً له علاقة بموضوع (كورونا) وموضوع عقد الاجتماعات وموضوع اتخاذ القرارات وإلى غير ذلك، وهذا ليس فقط بالنسبة إلى الموظفين الخاضعين إلى ديوان الخدمة المدنية، بمعنى أن هذا الموضوع ليس مقتصرًا عليهم فقط، ولكنه شمل حتى العاملين في القطاع الخاص والعاملين في الهيئات المستقلة وغير ذلك، أي قدموا نوعاً آخر من التدريب ومن المؤكد أنه تجاوز 30 ساعة.

الآن المؤيدون لجانب أن يكون لدينا نص يحدد حداً أدنى لا أعتقد أن هدفهم لن يتحقق إذا ترك الحال كما هو عليه لديوان الخدمة المدنية لأسباب عديدة قد يكون ذكرها من سبقوني. ما أريد أن أصل إليه في هذه المداخلة هو أن الإطار العام للقانون هو أنه قانون ثابت لا يتغير إلا بعد فترة طويلة، ومثال على ذلك هو أن هذا المشروع قدم في صورة 5 مقترح في الدور الانعقاد الثالث من الفصل التشريعي الرابع، ونحن اليوم في دور الانعقاد الثالث من الفصل التشريعي الخامس ومازلنا نناقش مشروع القانون، فلنفترض أنه سيقدم إلينا مشروعاً في المستقبل يقضي أن يكون عدد الساعات 35 ساعة فإنه أيضاً سيمر بهذه الدورة، وهذا أمر غير عملي. الأمر الآخر الذي أعتقد كذلك أن من المهم الإشارة 10 إليه هو أن أهداف هذا القانون متحققة أصلاً، فالجهة المعنية - ديوان الخدمة المدنية - هي الأقدر على معرفة كيفية تطوير الموظفين وما هي الشريحة التي ستخضع لهذا التطوير؟ وما هي الشريحة التي ستحتاج إلى تطوير أو تدريب نوعي أو تدريب غير نوعي وغير ذلك؟ وكيف يتم استهدافها؟ والأهم من ذلك هو تخصيص الميزانية، بمعنى أن هناك فئات 15 مختلفة، وقد تحدث الأخ الدكتور أحمد العريض في البداية مداخلته عن الكوادر الصحية والعاملين في المجال الصحي والطبي وغير ذلك وأنهم يحتاجون إلى تدريب مختلف، هم يخضعون لديوان الخدمة المدنية ولكن يحتاجون إلى تدريب مختلف عن العاملين في القطاع التربوي وعن العاملين في قطاعات أخرى تحت إشراف الدولة وأجهزتها ووزاراتها في 20 السلطة التنفيذية، وبالتالي أتصور أنه من الخطأ أن نربط هذا التدريب ابتداءً بساعات وانتهاءً بأن ينص على ذلك في قانون، اللوائح هي الأقدر على وضع التفاصيل، والقرارات الإدارية هي الأفضل لوضع اللوائح التنفيذية، وهذه اللوائح التنفيذية تحقق الهدف من المشروع، أي أن

مشروع القانون متحقق أصلاً من دون أن نفرّد نصاً خاصاً لا يتوافق مع السياسة التشريعية ولا يتوافق مع فلسفة التشريع بأن نخصّص ساعات معينة، والأهم من ذلك من الذي يتدرب؟ وهل من المعقول أن نخصّص 30 ساعة لكل أو أن يكون لدينا حد أدنى؟ أعتقد أن ذلك غير مجدٍ بغض النظر عن تأثيره أو عدم تأثيره على الميزانية المرصودة للتدريب، ولكن الممارسة العملية أثبتت أن التدريب أداة مهمة وأن التدريب مفعّل وأن هناك جهات تقوم بالتدريب، مثل معهد الإدارة العامة أو غيره، وأن هذا التدريب قد يزيد في وجود جائحة أو وجود ظرف استثنائي وقد يكون نوعياً إذا توجهت البحرين باتجاه معين. إذن كل ذلك يفيد بأننا يجب أن نترك موضوع التدريب للائحة لأنها أكثر مرونة لا أن نضعه في التشريع. في النهاية من المؤكد أنني مع تقرير اللجنة، وأعتقد جازماً أن أهداف هذا المشروع متحققة من خلال اللائحة ومن الخطأ أن نص على ذلك في قانون؛ لأن القانون يتناول فقط الإطار العام، وشكراً.

15

الرئيس:

شكراً، تفضل الأخ فيصل راشد النعيمي.

العضو فيصل راشد النعيمي:

شكراً سيدي الرئيس، أشكر الأخت دلال الزايد رئيسة اللجنة، وأشكر أعضاء اللجنة، وأتفق مع التقرير ولكن لم أستطع أن أفهم، مثلاً: الوظائف التي يشغلها متخصصون مثل الطيارين والأطباء والمهندسين والعاملين في البنوك، هذه ليس لها سقف للتدريب، فالتدريب في هذه

الحالة مفتوح، وإذا كنا سنركز على التدريب فلنركز على الطاقم الإداري الذي هو روح المؤسسة، سواء كانت المؤسسة طبية أو بنكا أو غير ذلك، وأنا هنا لا أتفق مع موضوع تقليص التدريب بسبب الميزانية، فنجاح المؤسسات مرتبط بالطاقم الإداري، وكل شيء متجدد في الوقت الذي نعيشه سواء في الطيران أو الكادر الطبي أو الأمور الإدارية، والدليل على 5 ذلك أن الدول متجهة إلى تقليص الهياكل، فإذا تم تقليص الهياكل في القطاع الحكومي فيجب أن يكون هناك تدريب مكثف، والميزانية يحددها مدير الإدارة أو المسؤول عنها، وكل الدول الآن متجهة إلى تقليص الهياكل الحكومية، والاتجاه إلى القطاع الخاص، فإذا كان هناك اتجاه إلى ربط الميزانية بتقليص التدريب فأنا أقول إنه إذا كان الطاقم 10 الإداري في أي مؤسسة غير مؤهل وغير مدرب فمن المستحيل أن يحقق النجاح، وشكراً.

الرئيس:

15 شكراً، تفضل الأخ جمال محمد فخرو.

العضو جمال محمد فخرو:

شكراً سيدي الرئيس، والشكر الجزيل للزملاء والزميلات الذين سبقوني وعلقوا على مداخلتي. حقيقة أحببت أن أوضح بعض الأمور، أنا لم آت بأي شيء من خارج التقرير أثناء تعليقي. فيما يتعلق بأن التقرير 20 تضمن ما يفيد أن هناك بعض الأطراف لا تحتاج إلى تدريب، لم آت بذلك من عندي، فالبند رقم 6 يقول: "هناك وظائف لا تحتاج إلى تدريب، وإن وجود مثل هذا النص يوجب على جهة الإدارة تدريب

موظفين لا يحتاجون إليه، مما يترتب عليه زيادة في الإنفاق لمصروفات
قد تكون جهة الإدارة في حاجة إلى إنفاقها في مكان أفضل لتحقيق
عوائد أفضل"، هذه الصياغة تعطي مبرراً للجهة الإدارية بأن تقول إن
هذه الوظيفة لا تحتاج إلى هذا التدريب، ليكن كما هو عليه وأستخدم
5 أموال في مكان آخر، هذه الصياغة تقول للشخص صاحب القرار إن
لديك مرونة الآن، ومن ترى أنه يحتاج إلى تدريب قم بتدريبه، وبالتالي
أرجع وأقول إن تحديد عدد الساعات للجميع أمر مهم، وعندما تكلمت
عن تعديل القانون فرمما كان القانون يتكلم عن 30 ساعة للوظائف
الإدارية و10 ساعات لوظائف معينة كحد أدنى، ولكن أن أقول إنني
10 لا أحتاج إلى تحديد الساعات فهذا غير صحيح، ولن يكون تحديد عدد
الساعات عائقاً لعمل الإدارة، بل على العكس سوف يلزم الإدارة بأن
تأتي بتدريب للموظفين. بخصوص موضوع التعليم، أنا عندما أتيت بذكر
قانون التعليم فقد أتيت به لكي أرد على ما جاء في البند الأول من رد
الإخوان في اللجنة، "لا يتفق مشروع القانون مع السياسة التشريعية في
15 سن القوانين، التي تقتضي أن يتناول القانون الإطار العام الموضوعي مع
ترك التفاصيل للقرارات الإدارية واللوائح التنفيذية"، أتيت لأقول فقط
إن هناك قانوناً وأكثر من قانون حدد عدد السنوات، وبالتالي استخدام
هذا التبرير ليس في مكانه الصحيح، فهناك قوانين يتم فيها تحديد عدد
السنوات ومقدار المدد. بخصوص المساواة، أنا أيضاً لم أت بشيء من
عندي، فالبند 3 يقول: "إن نص القانون على تحديد حد أدنى لساعات
20 التدريب مقدر بثلاثين ساعة سنوياً يؤدي إلى إلزام كافة الموظفين بأداء
تلك الساعات التدريبية، وهذا إن كان يمثل تطبيقاً لمبدأ المساواة بين
الموظفين إلا أنه يتعارض مع تفاوت اختصاصات وقدرات الموظفين،
لأن الأفراد بصفة عامة يتفاوتون في القدرات والإمكانات

والاحتياجات والكفاءات والظروف الخاصة، لذلك فإن تحقيق العدل في هذا الشأن يكون على أساس الفوارق القائمة بينهم في القدرات والاحتياجات". أنا لا أتكلم عن العدل ولا أتكلم عن المساواة، بل أتكلم عن احتياجات، هذا الشخص يحتاج إلى أن يدرب لكي يؤدي عمله بصورة أفضل من السابق. نحن عندما نرقي الموظف من رتبة إلى رتبة 5 ومن درجة إلى درجة فإننا نكلفه بمسؤوليات أكبر، لا نرقيه بهدف إعطائه راتباً أعلى، نكلفه بمسؤولية أكبر، ومع كل رتبة وكل منصب وصف وظيفي يسند إليه مسؤولية أكبر، وهذه المسؤولية - كما ذكر سعادة الأخ الوزير قبل قليل - هي الفارق الذي يحتاج إلى تدريب الشخص بين فترة وأخرى، فطالما قمت بترقيته فإنه سيحتاج إلى تدريب حتى أوصله 10 إلى المستوى الذي أريده ويكون أفضل من غيره. بخصوص موضوع الميزانية، الميزانية توضع ضمن الأهداف، في بداية العام أقول إن لدي 40 ألف موظف وأحتاج إلى تدريبهم عدد ساعات معينة في العام، وكلفة ذلك هذا المبلغ المعين، كما أقول إن لدي هذه الوظائف ويجب أن أشغلها بموظفين، الوظائف وعدد الموظفين ضرب مقدار الراتب، هذا يحتاج إلى 15 ميزانية، ثم عندما أصرف 20 مليون دينار على بعض الرواتب والأجور فإن مبلغ 1.5 مليون دينار للتدريب أو أيًا كان الرقم يعتبر مبلغاً صغيراً. التدريب عادة في المؤسسات التي فعلاً تريد أن تطور من إمكانيات موظفيها يتراوح بين 1 و2% من إجمالي الرواتب، وكما قلت قبل قليل إنه عندما تدرب الموظف على أداء متميز فلا تحتاج أن تزيد عدد الموظفين؛ 20 لأنك جعلت هذا الشخص يؤدي عمل شخص ونصف من الأشخاص غير المتدربين، وبالتالي لن أزيد الميزانية بتوظيف أشخاص إضافيين بل سوف أقلل العدد، وأعطيت مثلاً بهذا المجلس، كما قرابة 158 أو 160 موظفاً واليوم العدد هو 145 موظفاً، بالكفاءة نفسها وربما بكفاءة

أفضل، قمنا بتدريبهم وتعبنا عليهم واستثمرنا فيهم وفي التكنولوجيا. لذلك
أعتقد أن الموضوع ليس موضوع أننا لا نريد أن يكون القانون جامداً،
نحن نريد أن نلزم، نعم، لأن الوزارة المعنية - بحسب رأي الإخوة
مقدمي الاقتراح وأتفق معهم - لم تعطِ التدريب الوافي، ونعتقد أن عند
5 إلزامها قانوناً بالرقم قد يكون ذلك أفضل لأدائها، أما برنامج (BIPA)
الذي ذكره الأخ الوزير فهذا مجرد برنامج واحد، وفي الحقيقة أنا معجب
تماماً بأداء الإخوان في (BIPA)، إمكانياتهم هائلة، وتدريباتهم ممتازة،
وأتمنى أن يُعمم هذا البرنامج على كل الموظفين في الحكومة للاستفادة
منه، ولكن هذا المركز لن يستطيع بمفرده أن يغطي 40 أو 45 ألف
10 موظف، لا بد من مراكز أخرى، وأعود للقول إن الأطباء لكي يحصلوا
على رخصهم لممارسة العمل يحتاجون إلى عدد معين من ساعات
التدريب، وإن المحاسبين القانونيين المسجلين في معاهد المحاسبة القانونية
يحتاجون سنوياً إلى عدد ساعات معين في مجالهم، والمهندسين كذلك،
وغيرهم، وبالتالي عندما أضع 30 ساعة حداً أدنى فإنني أعيّن المجتمع
15 على أن يُقدّم خدمات أفضل ولا أترك الأمر للإدارة المعنية التي قد
تتغير توجهاتها مثلاً لعدم وجود ميزانية أو لغيرها من الأسباب، أو لأنها
ترى أنها لا تحتاج إلى تدريب، وشكراً.

الرئيس:

20 شكراً، تفضل الأخ الدكتور عبدالعزيز حسن أبل.

العضو الدكتور عبدالعزيز حسن أبل:

شكراً سيدي الرئيس، وأسعد الله مساءك ومساء الإخوان بكل

خير وسرور. نحن بالفعل ناقش موضوعاً مهماً جداً بغض النظر عن
التوصية التي اتجهت إليها اللجنة الموقرة التي نشكرها على تقريرها وعلى التزامها
وتمسكها بقرار اللجنة السابقة. أنا أميل إلى الاتفاق مع التوجه الذي يشير
إليه سعادة الأخ جمال نفرو النائب الأول لرئيس المجلس، فالتوجه الذي
5 تحدث عنه لا ينظر إلى الوضع السابق، فنحن اليوم نتحدث عن كيف
نتعامل مع التدريب في هذا الظرف الراهن، ولست هنا أعني ظرف
(الكورونا)، وإنما أعني القرن الواحد والعشرين، العالم يتطور تطوراً
سريعاً جداً بسرعة ضوئية، وليست صوتية فقط. العالم اليوم يتحدث عن
كيف نحول كل الخدمات إلى خدمة رقمية (Digital)، ونلاحظ اليوم
10 - وربما يلاحظ كذلك بعض الإخوان - مثلها تفضل الأخ جمال نفرو
أننا إذا أرسلنا (إيميلاً) إلى إدارة حكومية فإن الرد علينا يكون بطيئاً،
وإذا اتصلنا فإن أحداً لن يرد علينا، والنقطة الرئيسية هنا أن رؤية البحرين
لعام 2030م تتحدث عن التنافسية، وصاحب السمو الملكي ولي العهد
رئيس الوزراء وضع هذه التنافسية في الخطة ليس على المستوى الإقليمي
15 وإنما على المستوى العالمي، والبحرين بتوجيهات سموه وقيادته فيما يتعلق
بأزمة كورونا تصرفت على مستوى عالمي، وتجاوزت المستوى الإقليمي،
لماذا؟ لأن صاحب السمو الملكي ولي العهد رئيس الوزراء خرج خارج
الصندوق، أي فكر خارج النهج التقليدي. أعتقد أن ما تفضل به الأخ
جمال نفرو هو الحديث عن هذا الموضوع فيما يتعلق بالتدريب، أي النظر
20 إلى أننا بحاجة إلى تدريب مختلف تماماً، ولا أتكلم هنا عن الساعات،
فالساعات قد تكون مختلفة، وإنما أتكلم عن نهج التدريب، أعني أين يتجه
نهج التدريب في الدوائر الحكومية وفي الإدارة الحكومية لكي تكون
هناك قدرة على التنافسية فيما يتعلق بالدول القريبة منا، فالمقارنة دائماً
تأتي بالدول المحيطة، ودائماً نقول القوانين المقارنة في دولة كذا ودولة كذا

وكذا، فلننظر إلى سرعة اتخاذ القرار في بعض المواقع الحكومية في إمارة مثل إمارة دبي، لماذا يشار إليها بالبنان؟ لأن هناك سرعة في اتخاذ القرار، ونحن عندنا ببطء في اتخاذ القرار في بعض المواضع وليس في كل المواضع، ونحن نعتز بأن البحرين صورتها وضاءة ومتقدمة جداً دائماً، ولكن في بعض الأمور نجد أن هناك بطئاً، لماذا؟ لأن الموظفين الذين 5 عندنا تدريبهم يجعلهم دائماً في إطار ما هو موجود في الصندوق وليس في إطار ما هو خارج الصندوق. أعتقد أن الأغلبية سوف تتجه إلى الموافقة على توصية اللجنة وليست هناك مشكلة في ذلك، لأننا ليس لدينا إلا خيار التمسك بقرار المجلس أو خيار الموافقة على قرار مجلس النواب، 10 وأعتقد أن الاتجاه واضح في هذا المجال، ولكن ما ندعو إليه اليوم - وأتفق ما الأخ جمال نخرو في هذا النهج - هو النظر إلى التدريب في هذا العصر نظرة مختلفة، وعدم النظر إليه فقط من خلال خفض النفقات مما يؤدي إلى خفض مستوى التدريب، وليس المستوى فقط وإنما أيضاً نوعية التدريب، الذي لا بد أن يكون في مستوى أهدافنا الاستراتيجية التي نصت عليها رؤية البحرين 2030م، وشكراً. 15

الرئيس:

شكراً، تفضل سعادة السيد غانم بن فضل البوعينين وزير شؤون مجلسي الشورى والنواب.

20

وزير شؤون مجلسي الشورى والنواب:

شكراً سيدي الرئيس، اعذرني على طلب الكلمة أكثر من مرة ولكن يجب أن نوضح للإخوة والأخوات الزملاء ما هو التدريب في الحكومة سواء عن طريق ديوان الخدمة المدنية أو عن طريق معهد

الإدارة العامة الذي هو مرتبط أساساً ارتباطاً وثيقاً وجوهرياً بترقي الموظف. دعوني أذكر لكم نبذة عن البرامج - وهي ليست برنامجاً واحداً كما ذكر الأخ جمال نخرو- التي ذكرتها قبل قليل، فقد بينت 6 برامج تُسمى البرنامج الوطني لتطوير القيادات الحكومية، وهناك أيضاً برامج تخصصية تتضمن 3 برامج مالية، وإذا أحببتم أن أذكر لكم التفاصيل فلدي الشهادة 5 الممنوحة والمتطلبات وخلاف ذلك، وهي موجهة للعاملين في الوظائف المالية الحكومية. معهد الإدارة العامة مفتوح للجميع، ولكن الحكومة ملزمة في نطاق معين بأن يلتحق موظفوها بهذه البرامج. برنامج (تأسيس) الذي يلتحق به من مكث في الوظيفة أقل من سنة هو متطلب أساسي للدخول في برنامج (بناء)، وهو البرنامج الذي يليه، وبرنامج (بناء) هو 10 متطلب أساسي لدخول برنامج (تكوين)، وهو البرنامج الذي يليه، وبرنامج (تكوين) هو متطلب أساسي للترقية إلى وظيفة رئيس قسم، بمعنى أن الموظف الحكومي - ومستقبله الوظيفي أمامه - عندما يُعين موظفاً إذا كان يصبو إلى أن يكون رئيس قسم خلال مدة معينة أو مدير أو خلاف ذلك فإن الناحية التدريبية للوصول إلى هذا الهدف واضحة جداً وعليه 15 أن يلتزم بها، وإذا التزم بها فإن البرنامج يكون مكفولاً من قبل معهد الإدارة العامة إذا لم تكن جهة العمل ملزمة بالناحية المالية لهذا الموظف. إذن عندما يصل الموظف إلى برنامج (تكوين) الذي هو متطلب أساسي للنقل إلى وظيفة رئيس قسم، يجب أن يدخل برنامج (كوادر)، ومن يحصل على برنامج (كوادر) له الأولوية في التعيين في وظيفة مدير إدارة 20 ومن في حكمه. ونرى أن السلسلة تصل إلى برنامج (قيادات) الموجه إلى مديري الإدارات، ولن يصل الموظف إلى هذه الوظيفة إلا بعد أن يكون قد اجتاز هذه الدورات بهذا التسلسل، إلا أن يكون قد جاء من جهة لديه الخبرة فيها - وهذا مثل التعليم الإلزامي - فإنه يذهب إلى مرحلة

متقدمة ولا نبدأ معه من الصفر. هذا بالنسبة إلى برنامج التدريب، وأنا
أؤكد أن البرنامج الوطني للتدريب هو تحقيق لرؤية البحرين 2030م كما
تفضل الأخ الدكتور عبدالعزيز أبل، هذا البرنامج جاء مُلزاماً لهذه الخطة
وفي حينها ووقتها. بين بعض الإخوان - مثل الأخ فيصل النعيمي الذي
تكلم عن الطيارين وخلاف ذلك - عن بعض البرامج، ونحن دائماً نتكلم
5 عن البرامج المدنية في القطاع الحكومي، ولكن البرامج أيضاً مفتوحة
للقطاع الخاص، وهناك جهات أخرى لديها برامجها الخاصة بها، وإذا
كانت في نطاق العمل الحكومي فهي مُلزَمة بالتنسيق مع ديوان الخدمة
المدنية من أجل هذه الدورات، سواء كانت للأطباء أو غيرهم. بينا أن
10 البرنامج الوطني لتطوير القيادات الحكومية هو برنامج واحد يحوي 6 برامج
فرعية، وهناك برامج تخصصية ضمن خطة 2021/2020م، وهناك 3
برامج مالية، وهناك برامج تدريبية أخرى بعدد لا أستطيع أن أحصيه،
وكل من يرغب في تطوير نفسه سيجد المجال مفتوحاً أمامه، والحكومة
لن تدخر جهداً - وجميع الجهات الحكومية - في تطوير موظفيها، وكما
تفضل الأخ جمال نخرو والأخ الدكتور عبدالعزيز أبل، هذا استثمار في
15 الموظفين وفي كفاءاتهم. وأريد أن أبين ما تحدث عنه الأخ جمال نخرو
حول تقليص الموظفين في مجلس الشورى، حيث إن الحكومة بعد تنفيذ
برنامج التقاعد الاختياري تقلص عدد موظفيها من 50 ألف موظف إلى
حوالي 40 ألف موظف، وهؤلاء الـ 40 ألف موظف يقومون بمهام الـ 50
20 ألف موظف نفسها، وأعتقد أننا شعرنا بقيمة التدريب الذي حصل عليه
هؤلاء ومكنهم من أن يقوموا بأداء الوظائف المختلفة، حتى المستجدة
بالنسبة إليهم. كما لاحظنا - الحمد لله - سير العمل في القطاع الحكومي
جيد، والجميع يسعى للارتقاء سواء على مستوى الفرد أو مستوى الجهة
الحكومية، الجميع يسعون لتطوير أنفسهم لأنهم يعلمون أنهم لن يستطيعوا

أن يطوروا مستقبلهم - وأعني مستقبلهم الوظيفي تحديداً - إلا من خلال التدريب، وشكراً.

الرئيس:

5 شكراً، تفضلي الأخت جميلة علي سلمان.

العضو جميلة علي سلمان:

شكراً سيدي الرئيس، بداية أتفق مع توصية اللجنة والسبب أن النص بصياغته الحالية غير مرن، وهناك صعوبة في تطبيقه بهذه الصيغة، ولكن في الوقت نفسه أتفق مع ما تفضل به الإخوان جمال نخرو 10 والدكتور عبدالعزيز أبل وفيصل النعيمي، وكل من ركز على أهمية التدريب. أعتقد أن الأخ جمال نخرو سلط الضوء على جزئية مهمة، وهي ألا نقول إن التدريب غير مهم، أو أن نقول إنه بسبب عدم القدرة على الصرف أو محدودية الميزانية فلن نعطي التدريب أهمية، أو بسبب أن الموظفين القدامى لا يحتاجون إلى تدريب لن ندرّب، هذا الكلام غير 15 صحيح، طالما أننا دربنا الموظف فهذا سوف يُقلل الإشكاليات في الوظيفة ويزيد الإنتاجية ويقلل الأخطاء، وبالتالي في المستقبل ومع الأيام سوف يقلل الكلفة، وربما يقلل كذلك احتياج الموظف إلى التدريب. هناك بعض الوظائف إذا لم يكن فيها تدريب مستمر - مثل الأطباء وبعض الوظائف الأخرى - فسوف تتأخر في هذا المجال، وخصوصاً أن الحياة 20 متسارعة مثلها تفضل الأخ الدكتور عبدالعزيز أبل، الحياة متسارعة وكل يوم تستجد أمور، ونحن في مجلس الشورى نعد أكبر مثال، فالأمانة العامة تقوم بدور كبير في تدريب الموظفين، ونحن نرى انعكاس ذلك

على جودة الأداء، وتطوير الأداء التشريعي، وبالتالي مسألة أن نركز فقط على الميزانية والمصروفات ونعطي انطباعاً بأن التدريب غير مهم هذا غير صحيح، وخصوصاً - مثلما تفضل سعادة وزير شؤون مجلسي الشورى والنواب - أن الحكومة تدرك هذا الأمر، وهناك برامج بينها لنا سعادة الوزير، وهي برامج كبيرة، وهناك جهود جبارة في موضوع التدريب، 5 وإيمان كبير بأهمية التدريب، وعليه وإن كان تطبيق النص غير مرن ولكن هذا لا ينفي مسألة أهمية النقاط والمبررات التي ذكرها زميلي الأخ جمال نخرو، وشكراً.

10 **الرئيس:**

شكراً، تفضل الأخ الدكتور محمد علي حسن علي.

العضو الدكتور محمد علي حسن علي:

شكراً سيدي الرئيس، مساء الخير، والشكر للزملاء في لجنة الشؤون التشريعية والقانونية على هذا التقرير. في الواقع أتفق مع كل من سبقني 15 في هذا المجال، أعني من تحدثوا عن أهمية التدريب، بمن فيهم الأخ العزيز جمال نخرو الذي ربما يبدو أنه اختلف مع الآخرين، ولكن في الواقع هو يتفق إجمالاً مع أهمية التدريب. أعتقد أن التدريب لا يختلف اثنان على أنه أمر مهم ومطلوب، بل إنه واجب وضروري، وهناك حاجة إلى استمراريته لكل الموظفين، كل الموظفين من صغارهم وكبارهم، كل 20 بحسب حاجته، مع تفاوت الحاجة في هذا المجال. أعتقد أن اللجنة الموقرة والمجلس - إن اتفق معها - من المؤيدين للتدريب بشكل مطلق في إطاره العام، وأعتقد كذلك أن مجلس الشورى لا يختلف مع مجلس النواب

الموكر على أهمية التدريب، والحاجة إلى قانون يُنظم هذا الأمر، المشكلة في الإطار أو قالب الذي وضع فيه هذا المشروع بقانون، حيث إنه عندما يضع سقفًا أدنى أو أعلى للتدريب فإنه بالتالي يغفل يد السلطة التنفيذية - أو يطلق يدها - في وضع إطار عام للتدريب بحسب الحاجات المطلوبة للموظفين. القانون الحالي كما ذكر بعض الإخوة أنه ربما يحتاج 5 إلى تعديل، وهذا أمر في الواقع لم يتح، لذلك رفضت اللجنة الموقرة هذا القانون بصيغته الحالية، وأعتقد أن اللجنة والمجلس لم يرفضوا التدريب وإنما رفضوا المشروع بشكله الحالي، وبالتالي أتفق مع رأي اللجنة الموقرة في رفض هذا المشروع بالصيغة المطروحة أمامنا، وشكرًا.

10

الرئيس:

شكرًا، تفضل الأخ نوار علي المحمود.

العضو نوار علي المحمود:

15 شكرًا سيدي الرئيس، والشكر موصول إلى الإخوان المتداخلين. موضوع التدريب لا خلاف عليه، ولا يختلف جميع الأعضاء المحترمين في أهميته وضرورة الاهتمام به. معالي الرئيس، في حال تم تحديد ساعات محددة للتدريب، ما الذي يضمن لنا أن يكون التدريب الملزم بعدد الساعات ذا جودة عالية ترفع مستوى الموظف وتجعله قادرًا على أداء مهام محددة بشكل أفضل؟ أعتقد - مع الأسف - أن تعديل المقترح 20 يركز على الكم وليس على النوع والجودة التي نحتاجها لتطوير الموظف. قد نأتي بمدرب محترف ذي كفاءة عالية لتقديم معلومات ومهارات حديثة ومتطورة في ساعات لا تتجاوز ربما 5 ساعات، وقد يكلف ذلك المدرب

المحترف أضعاف ما يكلفه غيره من المدربين العاديين. أي عندما نركز على عدد ساعات معينة من المؤكد سيكون فيه تأثير على نوعية التدريب. أرى أن تحديد حد أدنى من الساعات قد يشجع بعض الجهات - وليس كل الجهات - على تقديم الساعات المطلوبة الملزمة بمستوى ضعيف وغير فاعل أو أن يكون مردودها غير إيجابي على الموظف. من المؤكد أن تلك 5 الجهات سوف تحاسب على التقرير السنوي من قبل ديوان الرقابة المالية والإدارية بحيث لا تقل ساعات التدريب التي تقدمها عن 30 ساعة، وهذا سيؤثر على نوعية التدريب المقدم للمتدرب؛ لذلك أرى من غير الصحيح أن نلزم أنفسنا بتدريب الموظف ساعات محددة وإنما التركيز على جودة ونوعية التدريب، وشكراً. 10

الرئيس:

شكراً، تفضل الأخ عادل عبدالرحمن المعاودة.

العضو عادل عبدالرحمن المعاودة:

شكراً سيدي الرئيس، أولاً أحب أن أختصر الكلام فيما ذكره الأخ وسبقني الآن نوار محمود، الكلام كله عن تحديد الساعات وليس عن حق الموظف في التدريب، وليس هناك تعذر بميزانية أو غيره ولكن ما درج عليه النقاش في المشاريع أنه لا بد أن تكون ميزانيتنا واضحة وإلا فإن كلامنا مجرد كلام في الهواء بدون علم، بدون أسس. السؤال هو 20 هل نحن موافقون على تحديد الساعات لكل الموظفين أم لا؟ للأسف كلام الكثير ممن هم مع توصية اللجنة فيه تحوير أو عدم وضوح، وكلام الأخت جميلة سلمان كنا مع أهمية التدريب لكننا لسنا مع المشروع بهذه الصورة. فهل توافقون على هذا العدد من الساعات لكل الموظفين

- أم على أهمية التدريب؟ كلام الأخ العزيز الدكتور عبدالعزيز أبل يتوافق مع النهج ويتوافق مع توجه كلام الأخ جمال نفرو، أي توجه؟ الموافقة على التوصية؟ أعتقد أنك مع التوصية، أم أنك ضد التوصية؟ الأخ جمال نفرو واضح جداً أنه ضد التوصية في كلامه أم أنني مخطئ، ربما يقول إنه مع التوصية لكنه يريد أن يبين أهمية التدريب. أهمية التدريب لا خلاف 5 عليها، وهو حق لكل الموظفين بحسب حاجتهم. أيضاً لا نعيب القانون أنه يعطي المسؤول مرونة، مثلاً الموظف الحديث التوظيف يحتاج الآن إلى 50 ساعة، قد أقدمه على موظف أعطي دورتين أو ثلاث دورات سابقاً. هذه مرونة، فهل نعيب المرونة أحياناً ونطالب بها أحياناً أخرى؟
- بالعكس نحن نعطي مرونة بحسب حاجة القسم وحاجة الوظيفة وحاجة 10 الموظفين. فكلام الأخ الدكتور عبدالعزيز أبل أنه يوافق على النهج، ما معناه؟ هل معناه أنك ضد توصية اللجنة؟ وهل توصية اللجنة ضد حق الموظف في التدريب وأهمية التدريب أم أنها معه ولكن الرفض لهذا التحديد الذي ترى فيه صعوبة؟ أرجو أن يكون الكلام واضحاً. نحن نتكلم عن مشروع واضح حدد - كما قال الأخ نوار المحمود - المشكلة في تحديد 15 ساعات لا يمكن أن يقل عنها، كونه ليس عملياً. وأعتقد لو رجعنا أيضاً إلى كلام الدكتور محمد علي حسن فقد اختصره في كلمات قليلة نقف عندها فقط. الخلاف ليس على مبدأ التدريب ولكن على تحديد الساعات بهذه الصورة. هل نوافق على مشروع يحدد لنا عدد الساعات فقط بلا استثناء في وظيفة أو حاجة أو قدرة أو أي شيء أم نحن ضده؟ 20
- وشكراً.

الرئيس:

شكراً، تفضل الأخ صباح سالم الدوسري.

العضو صباح سالم الدوسري:

شكراً سيدي الرئيس، أسعد الله مساءكم بكل خير. أود بداية أن أشكر معاليكم والشكر موصول لرئيس وأعضاء لجنة الشؤون التشريعية والقانونية. سوف أبدأ من حيث انتهى إليه سعادة وزير شؤون مجلسي الشورى والنواب فقد كفى ووفى في تقديم المعلومات المطلوبة المتعلقة 5 بالتدريب في الحكومة. لا يخفى عليكم جميعاً أن ديوان الخدمة المدنية يقوم بعمل متميز ومهني في متابعة تدريب وتأهيل موظفي الوزارات، ويقوم بداية كل سنة بالتواصل مع المعنيين في الشؤون الإدارية والمالية في كل وزارات الدولة من أجل تزويدهم بقوائم الموظفين الذين يرغبون في 10 تدريبهم، وكذلك معهد الإدارة الذي يقدم برامج مهنية متميزة كما ذكر أصحاب السعادة، ويدخل على الخط كذلك ديوان سيدي سمو ولي العهد في تقديم برامج متقدمة جداً لتأهيل وتدريب المسؤولين بالدولة من أجل زيادة إنتاجيتهم وترقيتهم؛ لذلك أعتقد أنه من الأنسب أن تترك ساعات التدريب لديوان الخدمة المدنية فهو أقرب وأعلم باحتياجات الموظفين، 15 أما أن نحدددها سيكون عائقاً لهم وخاصة أن الكثير من الموظفين عندما تعرض عليهم برامج تدريبية - من خبرتي المتواضعة - بعد الدوام الرسمي ترفض، وتسبب لهم إشكالية؛ لأن كل برامج التدريب موقعة بالإلزام بدفع التكاليف، لذلك ديوان الخدمة المدنية هو الجهة المعنية والذي بإمكانه تقديم ما يصب في مصلحة موظفي الدولة. والأمر متروك لكم، 20 وشكراً.

الرئيس:

شكراً، تفضل الأخ بسام إسماعيل بنمحمد.

العضو بسام إسماعيل البن محمد:

شكراً سيدي الرئيس، أعتقد أن الكل تكلم اليوم بشكل إيجابي عن التدريب، والكل متفق على أهمية التدريب، وكذلك تقرير اللجنة جاء بشكل إيجابي عن أهمية التدريب، لكن المطلوب منا اليوم هل نعطي مرونة للجهة المعنية بأن تحدد الساعات أم أننا نضعها في قانون ملزم يفقد مرونته؟ بالتالي الجهة المعنية بتحديد الاختصاصات والجهات المعنية بالتدريب وعدد الساعات المناسبة وتحديثها بناء على التطورات التي تحصل بناء على الاحتياجات التي تتطور وتتقدم أو نردها بقانون. التوصية واضحة، وأتفق معها تماماً؛ لأنها تعطي الجهة المعنية وهي أدرى باختصاصات كل جهة واحتياجاتها، ولديها القدرة على المتابعة وتحديث وتطوير المادة نفسها عن طريق قرارات لاحقة إما بزيادة عدد الساعات أو تقليصها أو بتحديد الجهات التي تأخذ ساعات أكثر من غيرها أو الوظائف المعينة التي تحتاج تدريباً أكثر من غيرها، وبالتالي لا خلاف على مسألة التدريب. كذلك تقرير اللجنة وتوصيتها - لكي نزيل اللبس - ليست ضد تدريب الموظفين وإنما يبين من يحدد عدد ساعات التدريب، وهي الجهة المختصة وبالتالي فإن توصية اللجنة في محلها. ولا توجد مسألة تعديل مشروع القانون بتحديد عدد ساعات مثلاً كحد أدنى أو غيره؛ لأن الخلاف هو في إعطاء مرونة للجهة المعنية أو عدم إعطائها المرونة. فالموضوع واضح، وأنا شخصياً أتجه إلى الموافقة على توصية اللجنة، وشكراً.

20

الرئيس:

شكراً، تفضل الأخ الدكتور عبدالعزيز عبدالله العجمان.

العضو الدكتور عبدالعزيز عبدالله العجمان:

- شكراً سيدي الرئيس، وأشكر الإخوان في اللجنة على تقريرهم. أرجو أن تكون هناك مواءمة بين ما يطرحه الإخوان من أهمية التدريب وما جاء في تقرير اللجنة، فلو أن الإخوان في اللجنة مع الإخوان الذين تقدموا وسبقونا في الحث على التدريب وأهميته وعدد ساعاته، بحيث 5 يؤخذ برأي الإخوان الذين ذكروا أهمية التدريب وعدم تحديده بالساعات المذكورة في التقرير. المواءمة بين الرأيين أفضل بدلاً من الاستعجال في الموافقة على ما جاء في تقرير اللجنة، وإن كان تقرير اللجنة متكاملًا إلا أنه يحتاج إلى بعض الأمور كما ذكرها الأخ جمال فخرو والإخوة المتحدثين حول هذا الموضوع. التدريب مهم، ولذلك البحرين وكل الدول لديها 10 تجربة بسبب التواصل عن بُعد وخاصة في فترة (الكورونا)، مما شجع الناس على بذل ساعات طويلة من أجل التعلم على كيفية التعامل التقني وتقديم الخدمات للمواطنين. رأي اللجنة صائب ورأي الإخوان صائب أيضاً، فحبذا لو يوجد نوع من التنسيق بين الرأيين، ولا نستعجل في الموافقة أو الرفض على هذا المشروع. أرجو أن أكون قد وفقت في هذه 15 الملاحظة، وشكراً.

الرئيس:

- يا دكتور عبدالعزيز العجمان، ليس للجنة إلا أن تقبل بما ورد من مجلس النواب أو أنها ترفضه. إدخال تعديلات الآن غير وارد، فلذلك 20 تأجيل الموضوع لن يحله كما تفضلت.

العضو الدكتور عبدالعزيز عبدالله العجمان:

سيدي الرئيس، في هذه الحالة لا بد أن نوافق على رأي اللجنة حتى لا نحتاج إلى اجتماع المجلس الوطني من أجل إقراره؛ وذلك لأهمية هذا الموضوع، فإذا كان ذلك كذلك فما الذي يمكننا عمله؟

5

الرئيس:

هل سيكون قراركم هو الموافقة أم الرفض؟

العضو الدكتور عبدالعزيز عبدالله العجمان:

10 سوف نوافق عليه، ولن نعقد الأمور. فلنجعل الأمور طيبة لأن في ذلك مصلحة إدارية للموظفين، تعود بالفائدة على المواطن، وشكراً.

الرئيس:

شكراً، تفضل الأخ عبدالرحمن محمد جمشير.

15

العضو عبدالرحمن محمد جمشير:

شكراً سيدي الرئيس، أشكر اللجنة على تقريرها، كما أشكر جميع الإخوة والأخوات المتداخلين الذين أبدوا رأيهم في هذا الموضوع. أمامنا توصية اللجنة، وهي رفض ما جاء به مجلس النواب. الحكومة واللجنة متفقتان على عدم إلزامية التدريب، وعلى وضع حد أدنى للساعات في القانون، وترك القرارات الإدارية هي التي تحدد ذلك، وليس هناك

20

اختلاف على أهمية التدريب حسب ما ذكر سعادة الأخ غانم البوعينين وزير شؤون مجلسي الشورى والنواب حينما ذكر عدة برامج حكومية للتوظيف، والشيء الوحيد الذي أثار انتباهي في رد ديوان الخدمة المدنية هو أن هناك بعض الموظفين من كبار السن لا يحتاجون إلى تدريب، بالعكس، الجميع في الجهاز الحكومي يحتاج إلى التدريب، بدءًا بأعلى 5 مسؤول إلى أدنى مسؤول، والتدريب ضروري لرفع كفاءة الموظفين في الجهاز الحكومي. وتذكر أننا قدمنا في مجلس الشورى السابق عدة توصيات لتقليص الجهاز الحكومي وجعل التدريب ضرورة أساسية لرفع كفاءته حتى نقلل المصروفات المتكررة التي وصلت إلى 95% من الدخل.

التدريب في الأخير - كما ذكر الأخ جمال نخرو - سوف يعطي الجهاز 10 الحكومي قدرة على المنافسة في الأداء، وكذلك قدرة على تنفيذ المهمات الموكلة إليه. التدريب ضروري، وأعتقد أننا نحتاج في وقت آخر أو في قانون آخر إلى التركيز على أهمية التدريب وضرورة رفع أداء الجهاز الحكومي. في السعودية - حسب ما ذكر التقرير - يلزم صاحب العمل بتدريب العامل، وليس هناك فرض في القانون. علينا الآن مناقشة تقرير 15 اللجنة وتوصيتها ومن ثم الموافقة عليها، موافقتنا سوف توكل هذا القانون إلى المجلس الوطني ليتخذ فيه قراراً في حالة فض انعقاده. أعتقد أن موضوع التدريب مهم وعلينا أن نركز عليه في أي قانون أو مشاريع قوانين نقدمها مستقبلاً، ويجب أن نضع له أهمية. الكل مدرك أهمية التدريب، والحكومة قدمت عدة برامج حكومية، ولدنا مشروع سوق العمل الذي 20 تقدم به صاحب السمو ولي العهد، ورئيس مجلس الوزراء، ولدنا

(تمكين) التي تؤهل طالبي العمل من البحرينيين لإحلالهم مكان الأجنبي، وتأهيل البحريني ضروري لأخذ الوظائف الضرورية وتأديتها بأحسن أداء. موضوع التدريب مهم كما طرحه الأخ جمال نفرو، ولكن أمامنا توصية اللجنة والموافقة عليها كما جاءت، وشكراً.

5

الرئيس:

شكراً، تفضل الأخ جمعة محمد الكعبي.

العضو جمعة محمد الكعبي:

10 شكراً سيدي الرئيس، سأتكلم عن أهمية تدريب الموظفين، وهذه التجربة مررت بها شخصياً، عندما كنت في عملي السابق وأترأس 70 موظفاً تقريباً، كانت هناك دورات تدريبية للموظفين على مدار العام، وكان هناك موظفون ملتزمون بالتدريب، ولدينا موظفون عكس ذلك. الموظفون الذين التزموا بالتدريب هم من ساهموا في تطوير العمل وتوصيل المعلومة إلى غيرهم من الموظفين؛ لذا أنا أميل إلى تدريب الموظفين على 15 مدار السنة بهدف تطوير العمل. توجد فئتان من المتدربين: الفئة الأولى: يستمع إلى المعلومة ويمكن أن يوصلها إلى الآخرين، والفئة الثانية: قد يفهم المعلومة ولكن لا يمكن إيصالها لسبب ما. أنا أتفق مع كلام الأخ جمال نفرو بخصوص أهمية التدريب، وشكراً.

20

الرئيس:

شكراً، تفضل الأخ يوسف أحمد الغتم.

العضو يوسف أحمد الغتم:

شكراً سيدي الرئيس، أحببت أن أشارك في بيان أهمية التدريب، فالتدريب مهم جداً، ولا يمكن حصره أو ربطه بقانون أو بتحديد ساعات معينة. التدريب متغير ومتنوع ومتطور بحسب الحاجة وبحسب النوع والتخصص، وكذلك بحسب الظروف والمكان. أشكر اللجنة برئاسة الزميلة 5 الأخت دلال الزايد كما أشكر أعضاء اللجنة، وأتفق معها في رفض المشروع لأهمية التدريب أصلاً، في عدم ربطه بعدد ساعات أو بقانون معين، وشكراً.

الرئيس:

10

شكراً، تفضلي الأخت دلال جاسم الزايد.

العضو دلال جاسم الزايد:

شكراً سيدي الرئيس، والشكر موصول لجميع الإخوة والأخوات المتداخلين في مناقشة هذا المشروع. في الحقيقة أسعدنا أن غالبية الأعضاء 15 فهموا تقرير اللجنة والمقصود منه بالذات فيما يتعلق بمدخلة الأخ بسام البنمحمدم. نحن في هذا التقرير نذهب إلى مسألة ليست متعلقة بالتدريب بل بتحديد الساعات، حيث إن التدريب ليس مختلفاً عليه، والتدريب المقصود هو التدريب بهدف رفع مهارات وقدرات الموظفين وليس 20 التدريب المنصرف للرخص المعينة سواء المتعلقة بالطب والهندسة والمحاماة والطيران وغيرها، لأن هذه الساعات التدريبية مختلفة جداً،

فهي أساس الحصول على الرخصة، وهي شرط أساسي مانع لمزاولة أي مهنة بدون الحصول عليها. في النهاية نحن داعمون دائماً لكل ما من شأنه خدمة الموظفين في القطاع الحكومي، ولكن الفيصل في هذا أن يكون وفقاً لأحكام قانونية صحيحة، وأحكام قانونية قابلة للتنفيذ، وأحكام قانونية تعطي المرونة وليس تعطيلها عندما تحتاج إلى التعديل في أي منها بأن 5 أرجعها إلى دورة تشريعية حتى يتم الأخذ بها. التوجه الحديث في الإدارة الحكومية أن تفوض جهة الإدارة في الصلاحيات بحيث تحكم طريقها في التعليم والتدريب وغيرهما من الأمور التي ترفع وتبني القدرات، ويبقى على أعضاء السلطة التشريعية المراقبة من خلال الوسائل والأدوات الرقابية، فإن رأوا أن هناك تقصيراً في أي من هذه الجوانب فبالإمكان 10 استثمار مثل هذه الأدوات. ختاماً يظهر من مداخلات الغالبية العظمى من الإخوة الأعضاء أنهم متوافقون مع توصية اللجنة، فشكراً لهم على ذلك، وشكراً.

الرئيس:

15

شكراً، بهذا ينتهي هذا النقاش الثري والمفيد في موضوع مهم، وأعتقد أن الحصيلة النهائية هي أن الجميع متفق على أهمية التدريب. الفرق هنا هو هل يُحدد بحد أدنى من الساعات أو يُترك للجهات المعنية صلاحية تحديد هذه الساعات. أعتقد أن الحكومة الموقرة مهتمة بموضوع التدريب، وخاصة أننا في بلد يعتمد على الخدمات؛ وبالتالي جودة الخدمة وسرعتها 20 موضوع مهم وأساسي بالنسبة إلى البحرين وإلى الاقتصاد الوطني. ليس

أمامنا الآن إلا التصويت على توصية اللجنة، تفضل الأخ أحمد مهدي
الحداد مقرر اللجنة بقراءة التوصية.

العضو أحمد مهدي الحداد:

- 5 شكراً سيدي الرئيس، توصية اللجنة: في ضوء ما دار من مناقشات
وما أبدي من آراء أثناء دراسة مشروع القانون فإن اللجنة توصي بالتمسك
بتوصية اللجنة السابقة بالتمسك بقرار مجلس الشورى، المتخذ بجلسته العادية
الرابعة المنعقدة بتاريخ 3 نوفمبر 2019م من دور الانعقاد العادي الثاني
من الفصل التشريعي الخامس بعدم الموافقة من حيث المبدأ على مشروع
10 قانون بتعديل المادة (18) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم
بقانون رقم (48) لسنة 2010م، (المعد بناء على الاقتراح بقانون المقدم
من مجلس النواب)، والأمر معروض على المجلس الموقر لاتخاذ اللازم،
وشكراً.

15 الرئيس:

هل يوافق المجلس على توصية اللجنة بالتمسك بالقرار السابق بعدم
الموافقة من حيث المبدأ على مشروع القانون؟

(أغلبية موافقة)

20


الرئيس:


إذن يُقر ذلك. بعد هذا النقاش الطويل سوف أرفع الجلسة،
ونؤجل ما تبقى من بنود جدول الأعمال إلى الجلسة القادمة، فإلى اللقاء
إن شاء الله في الجلسة القادمة، شكراً لكم جميعاً، وأرفع الجلسة.

5

(رفعت الجلسة عند الساعة 1:00 ظهراً)

10


علي بن صالح الصالح
رئيس مجلس الشورى


المستشار أسامة أحمد العصفور
الأمين العام لمجلس الشورى