المؤشر السعري
5932.3
بتغير قدره
+9.23
0.16%

إتمام صفقة 18,040٪ من أسهم «العالمية للمدن العقارية»

أعلن سوق الكويت للأوراق المالية أنه قد تم الانتهاء من الإجراءات المقررة لبيع عدد 18 مليون سهم من أسهم الشركة العالمية للمدن العقارية أي ما يعادل 18,040٪ الى نوره علي ابراهيم الابراهيم بسعر 100 فلس للسهم الواحد وبقيمة اجمالية قدرها 1,8 مليون دينار وتم التوقيع على ذلك من الأطراف المعنية على ان تستكمل باقي اجراءات الدفع والتحويل من خلال الشركة الكويتية للمقاصة في موعد أقصاه الساعة 11 صباحا من صباح اليوم.

لعب دوراً بارزاً في أزمة ديون أوروبا السيادية

رئيس معهد التمويل الدولي ينضم لحكماء «الوطني»

انضم مؤخرا رئيس معهد التمويل الدولي(IIF) تشارلز دالارا إلى عضوية المجلس الاستشاري الدولي لبنك الكويت الوطني.

ويعد دالارا أحد ابرز المصرفيين على مستوى العالم، حيث تولى على مدى عقدين من الزمن رئاسة معهد التمويل الدولي (IIF) وهو أكبر تجمع للمؤسسات المالية في العالم والذي يتخذ من واشنطن مقرا له. وسطع نجم دالارا بقوة بعد ان لعب دورا بارزا لحل أزمة ديون أوروبا السيادية وقاد مفاوضات البنوك في اتفاق مبادلة الديون الخاصة اليونانية والتي عرفت بأكبر عملية إعادة هيكلة للديون السيادية في التاريخ.

تشارلز دالارا

وساهمت خبرته المصرفية السابقة وتجربته في اعادة الهيكلة من التعامل مع أزمة اليونان بفعالية والتفاوض بمرونة مع القادة وأصحاب القرار الأوروبيين. كما ارتبط اسم دالارا بحقبتي رئاسة جورج بوش الأب ورونالد ريغان حيث تولى عدة مناصب في وزارة الخزانة الاميركية خلال ثمانينات القرن الماضي اضافة الى عضويته في عدة مؤسسات عالمية وفي مقدمها صندوق النقد الدولي. وشغل سابقا منصب العضو المنتدب لجي بي مورغان وترأس ادارة الاستثمار والاعمال التابعة لمورغان في شرق أوروبا وأفريقيا والشرق الأوسط والهند.

وبانضمام دالارا مؤخرا الى المجلس الاستشاري الدولي للبنك الوطني سيساهم الى جانب نظرائه من المتخصصين والخبراء في مناقشة وطرح الاستراتيجيات المستقبلية لبنك الكويت الوطني بشكل عام ودعم وجوده ومبادراته على الساحة الدولية ودعم أسس الحوكمة والإدارة الرشيدة اضافة الى تعزيز شبكة العلاقات الدولية والسياسية والاستراتيجية له على المستويين الإقليمي والعالمي.

«نفط الكويت» تنفّذ الدراسات الهندسية لإنشاء خط أنابيب ضخم يصل لـ «المصفاة الجديدة»

كشف مصدر نفطي مسؤول في شركة نفط الكويت أن الشركة تعتزم إنشاء خط أنابيب ضخم يصل لموقع المصفاة الجديدة التي تعتزم شركة البترول الوطنية تنفيذها، مشيرا الى أن الشركة تقوم حاليا بإعداد الدراسات والمواصفات الخاصة للخط لاسيما ان الخط سوف يغذي المصفاة بـ 3 أنواع من النفوط المختلفة.

وأوضح المصدر أن خط الأنابيب سوف يبدأ من الخزانات من المنطقة الشمالية والجنوبية وسيتكون من 3 او 4 خطوط للتغذية وصولا الى موقع المصفاة، مبينا أن تصميم خط الأنابيب سيراعي نوعيات النفط الثقيل الذي ستتعامل معها المصفاة الجديدة.

وحول مواصفات خط الأنابيب قال المصدر إن الخط سيكون طوله 350 كيلومترا لتوريد 615 ألف برميل يوميا من النفط الخام بالإضافة الى 300 مليون قدم مكعبة من الغاز يوميا كوقود للمصفاة بالإضافة الى تركيب أجهزة متطورة للتحكم والقياس والضغط.

وأشار الى أن إنشاء خط الأنابيب يأتي متواكبا مع خطط شركة نفط الكويت لتعزيز إنتاجها من النفط الثقيل من حقل فارس السفلي، مشيرا الى أن مشروع تطوير النفط الثقيل سيستدعي حفر 900 بئر وإنتاج ما يقرب من 60 ألف برميل يومياً، ستشحن الى المصفاة. وأضاف ان شركة نفط الكويت تهدف من هذه المشاريع الى رفع القدرة الاستيعابية لشبكة خطوطها وهدف الشركة في المقام الأول هو الحفاظ باستمرار على الكفاءة التشغيلية لشبكة خطوط الشركة ومنشآتها النفطية.

وذكر أن الشركة تستعد لطرح مناقصات بناء وتشييد منشآت وخزانات وأنابيب ذات تقنية اللف بالبخار للنفط الثقيل بداية العام المقبل، مشيرا الى أن الشركة تقوم حاليا بإعداد المخططات الهندسية للمشروع تمهيدا لرفعها لمؤسسة البترول لاعتمادها وإقرار الميزانية المطلوبة.

● أحمد مغربي

عبر أرقام وهمية تبلغ العملاء بفوزهم بمبلغ 20 ألف دينار

قراصنة يستولون على أرصدة عملاء الدفع المسبق والآجل في شبكات الاتصالات المحلية

أبلغت مصادر في إحدى شركات الاتصالات المحلية «الأنباء» بأن عددا كبيرا من عملاء شبكات الاتصالات المحلية تلقوا اتصالات وهمية صباح امس من أرقام متغيرة من شبكات اتصالات موجودة في دول مجلس التعاون الخليجي تفيدهم بأنهم قد ربحوا مبلغاً وقدره 20 ألف دينار نظير أحد السحوبات التي جرت خلال الشهر الجاري بمناسبة نهاية العام وعلى الفائز ان يتصل بالرقم الذي تم إبلاغه بالجائزة لمعرفة تفاصيل التسليم ومكان ومواعيد التواصل مع مسؤولي الجائزة نظرا لأنها ستكون مصورة وسيتم نشرها على جميع الوسائل الإعلامية المسموعة والمكتوبة.

وأفادت المصادر التي رفضت الإفصاح عن هويتها بأن عددا كبيرا من العملاء قاموا بالاتصال على تلك الأرقام التي جاءت من شبكات اتصالات في السعودية ودبي وتم اقتناص رصيدهم بالكامل وذلك بالنسبة لعملاء الدفع المسبق اما عملاء الدفع بالأجل فتم اقتناص وسحب ما يزيد على 40 دينارا خلال مكالمة واحدة من كل عميل قام بالاتصال للاطلاع على تفاصيل الجائزة التي تم إبلاغه بها.

وأضافت ان عددا كبيرا من العملاء تقدم بشكاوى عديدة لمعرفة ما الذي حدث في رصيدهم فور الانتهاء من تلك المكالمة الوهمية التي قطع الاتصال بها بعد أكثر من 14 دقيقة دون سابق انذار، مبينة ان خدمات العملاء في شركات الاتصالات أبلغت عملاءها بأن تلك المكالمات وهمية الغرض منها سحب رصيد كبير من العميل سواء عملاء الدفع المسبق (كارت) والدفع بالأجل (الفاتورة) مما تسبب في خسائر كبيرة لعدد كبير من العملاء المستخدمين للشبكات المحلية.

وأوضحت ان تلك الشركات الوهمية حصلت على أرقام مشتركي الشبكات المحلية بالكويت عبر أحد البرامج المتطورة والحديثة التي تتيح لهم الحصول على كم كبير من أرقام العملاء في المنطقة وذلك على سبيل الدعاية كالرسائل التي يتم إرسالها للمواطنين والمقيمين لاطلاعهم على أمر مهم وعاجل وبالفعل تم استخدامها بشكل سيئ من قبل تلك الشركات الوهمية التي يصعب الرقابة عليها لتغيير أماكنها بشكل سريع وعدم تسجيلها في السجلات التجارية في دول مجلس التعاون الخليجي الأمر الذي يصعب على الجهات المختصة الحصول على معلومات دقيقة حولها لمحاسبتها.

وشدد المصدر على ضرورة عدم استجابة العملاء لأي رقم غير معلوم خاصة إذا كان رقما دوليا وذا أرقام متشابهة كونه أداة جديدة من أدوات القرصنة الالكترونية التي دخلت عالم الاتصالات منذ منتصف العام الماضي، لافتا إلى ان تلك القرصنة الجديدة في تطور متزايد وتحتاج الى إنشاء هيئة اتصالات خليجية موحدة بالتعاون مع شبكات الاتصالات في جميع دول مجلس التعاون الخليجي لكبحها ومواجهة ذلك الخطر الالكتروني الجديد.

● محمود فاروق

«الجمعية الاقتصادية» تقدم 8 أفكار لتفعيل النقاش حول حوكمة القطاع العام

قالت الجمعية الاقتصادية الكويتية انه وعلى الرغم من النقاشات المستمرة منذ فترة طويلة وغير المعلنة حول حلول محتملة لحوكمة القطاع العام، لايزال النقاش على المستوى العام حول هذه القضية محدودا، ولم يتم التفكير بجدية لإيجاد صيغة تجعل هذه الحلول مقبولة من قبل جميع الأطراف المعنية في الدولة وقابلة للتطبيق، ومع ذلك توجد بدائل أخرى ممكنة لإعادة طرح إصلاحات تؤدي إلى توسيع التأييد الشعبي لها.

وذكرت الجمعية في بيان لها بمناسبة افتتاح دور الانعقاد العادي الأول للفصل التشريعي الرابع عشر لمجلس الأمة، وبغض النظر عن اختلاف المواقف تجاه الانتخابات الأخيرة، انها ارتأت الدعوة إلى الإصلاح الإداري ورفع ممارسات حوكمة القطاع العام، حيث أصبح من البديهيات أن التجاذب بين مؤسسات الدولة لم يسعف جهود الكويت لأخذ موقع مرموق كمركز تجاري في المنطقة، وآخر إصلاحاتها الاقتصادية وبرنامج خصخصة القطاع العام، وقد أثر ذلك بشكل مباشر على الثقة بالأجهزة الحكومية ذاتها، والتي تدهورت كفاءتها وغابت عنها بوصلة الحوكمة، فأصبحت عبئا على قطاع الأعمال والمواطنين الكويتيين على حد سواء.

وأشارت الى أن أحد هذه البدائل هو طرح حزمة من الحلول تتضمن إجراء إصلاحات شاملة لقطاع التوظيف الحكومي مقابل تدابير أقل تأثيرا على نظام الرفاهية الاجتماعية. كما تتضمن حلولا أخرى على نطاق أصغر تشمل عزل القطاعات الجوهرية في القطاع الحكومي عن التجاذب بين مؤسسات الدولة، والسماح ببناء الطاقات والتنسيق فيما بين المراكز الإستراتيجية، مع عدم المساس بممارسات التوظيف ذات الطبيعة الحساسة في القطاع الحكومي، ونأمل أن تساهم الأفكار التالية في تفعيل النقاش العام حول حوكمة القطاع العام وتوسيع نطاقه ليشمل جميع الأطراف المعنية في الدولة.

1 الأهداف العامة لحوكمة القطاع العام

إن تفعيل الحوكمة في القطاع العام الكويتي أصبح ضرورة ملحة لتحقيق الأهداف العامة الكفيلة بتحسين أدائه، ليقدم خدمات جيدة لقطاعات الدولة الأخرى، ويدعم التنمية الاقتصادية بدلا من أن يكون عبئا على اقتصاد الدولة، وتشمل هذه الأهداف العامة التالية:

● إصلاح ودمج الرواتب والمميزات والتوصيفات الوظيفية على أسس ومعايير شفافة تعطي المجال لتخطيط الموارد البشرية على المدى الطويل.

● التوظيف بانتقائية، وإيجاد معايير فعالة لقياس الأداء الوظيفي لموظفي القطاع الحكومي على كل المستويات، بالتوافق مع الاحتياجات الإدارية بدلا من أي اعتبارات أخرى غير متعلقة بالكفاءة.

● الحفاظ على القدرات والموارد البشرية المتطورة في المؤسسات المهمة والإستراتيجية بمنأى عن التوظيف كامتياز اجتماعي ونظام التعيين القائم على اعتبارات غير الكفاءة.

● بناء نظام محاسبة ومساءلة وآلية تخطيط لتنسيق السياسات على مستوى المؤسسات الحكومية.

ومن المؤكد أن تحقيق هذه الأهداف العامة والمرجوة لحوكمة القطاع العام لا يحتاج فقط إلى حلول تكنوقراطية، بل إلى حلول تتعلق بالسياسات العامة، ويمكن تصور هذه الحلول على مستويات مختلفة، بعضها يشمل تحديد أوجه الأولويات في الحكومة، وبعضها الآخر يشمل القطاع العام بأكمله، وفي معظم الحالات، يجب أن يكون هناك توافق بين الأطراف المعنية في الدولة يضمن التوظيف حسب معايير الكفاءة من خلال فصل التوظيف في القطاع الحكومي عن مميزات المواطنة دون المساس بها.

2 صياغة سياسات فاعلة لحوكمة القطاع العام

لم تنجح أي من المحاولات السابقة لإصلاح جهاز الخدمة المدنية بسبب حالة التجاذب المستمر بين الأطراف المعنية، وأدى عدم وجود أهداف واضحة للسياسات إلى إضعاف القدرات الإدارية وتماسك الجهاز الحكومي، ومع مرور الوقت تضخم الهيكل الإداري للخدمة المدنية حتى وصل لحالة كبيرة من التعقيد، حيث تضاعف نظام الرواتب والبدلات بشكل عشوائي وخطر، وهو الأمر الذي جعلها صعبت الفهم حتى على الخبراء، حيث يوجد أكثر من 3,500 توصيف وظيفي مختلف، وما تفوق نسبته الـ 15٪ منها لوظائف قديمة وغير قائمة، و1,000 من هذه التواصيف لموظفين أفراد.

إن التعقيد غير المخطط لفهم نظام الخدمة المدنية يؤدي إلى إجراء تعديلات ارتجالية على الرواتب كردة فعل لمطالب مجموعات معينة، والتي بدورها تؤدي أيضا إلى احتجاجات أخرى وزيادات أخرى في الرواتب في جميع قطاعات الخدمة المدنية. كما أن الزيادات الأخيرة للرواتب وصلت لمرحلة أدت بالعاملين في القطاع الخاص الى محاولة العمل مرة أخرى في القطاع الحكومي في وظائف جديدة وغير ضرورية، حتى أن بعض المواطنين باتوا يتحدثون عن «هجرة» موظفي القطاع الخاص إلى القطاع الحكومي، واستهلكت الرواتب والبدلات معظم ميزانية الدولة وتضاعف إجمالي كلفتها مقارنة بعام 2005، وفي السنة المالية 2012/2011 كان أقل من 13٪ من إجمالي المصروفات الحكومية مخصص للمشاريع والمصروفات الرأسمالية، فيما تبلغ هذه النسبة أكثر من 30٪ في دول مجلس التعاون الخليجي المعروفة بارتفاع نسبة العمالة المحلية في القطاع الحكومي.

كما يضم القطاع العام الكويتي عددا من المؤسسات التي تتمتع بسمعة طيبة، مثل ديوان المحاسبة أو البنك المركزي، إلا أن هذه المؤسسات لا تنعم بالحماية التامة من الضغوط للتوظيف بشكل زائد عن احتياجاتها أو من تدخلات مؤسسات أخرى في الدولة، ويشير المراقبون إلى أن معايير الموارد البشرية في تدهور مستمر حتى في بعض المؤسسات ذات الأداء المتميز في القطاع الحكومي.

وعلى المستوى الاقتصاد الكلي، أدى تباعد وتخلخل السياسات في القطاع العام المتضخم إلى فشل في كيفية تنسيق السياسات بين القطاعات الحكومية المختلفة، ولم تنجح حتى الآن المحاولات لتأسيس هيكل تنسيقي أعلى ذي قدرة حقيقية للتخطيط الاقتصادي ومشابها لمجالس التخطيط واللجان الاقتصادية العليا في الدول الاقتصادية الناجحة في شرق آسيا.

3 بناء آلية للتنسيق المركزي

إن قياس الأداء العام سابق الذكر يتطلب بناء إمكانيات مركزية قادرة على المراقبة والتنسيق داخل القطاع الحكومي، وفي حين توجد هياكل تنسيقية مثل المجلس الأعلى للتخطيط والتنمية، إلا أن قدراتها التكنوقراطية والسياسية لقياس وتنسيق ومتابعة نشاطات القطاع الحكومي ضعيفة، ولقد نجح مصنعو دول شرق آسيا بفضل هيئات التخطيط المركزي رفيعة المستوى، والتي لديها صلاحيات إستراتيجية على الوزارات الرئيسية وحرية الحصول على المعلومات الخاصة بالمؤسسات، والأهم من ذلك تقوم هيئات التخطيط هذه بتوظيف أفضل الاقتصاديين والمخططين على مستوى الدولة، وهذا النوع من المؤسسات صغيرة الحجم والمزودة بكوادر مؤهلة ورفيعة المستوى وذات خبرات عميقة تتقاضى رواتب جيدة، هو المطلوب لتحقيق تنسيق فعال بين المؤسسات ولقياس الأداء العام.

4 رفع الكفاءة الإدارية في القطاع العام لجذب الاستثمارات الأجنبية

لقد حازت الكويت تصنيفا متواضعا بالنسبة للمعايير الدولية للكفاءة الإدارية والمساءلة، ويصنف البنك الدولي الكويت في أدنى قائمة الدول الخليجية بعد المملكة السعودية في معيار الكفاءة الحكومية، ويضعها في تصنيف أدنى من دول أخرى في نفس مستوى الناتج القومي للفرد، وكثيرا ما نسمع روايات وبخاصة من رجال الأعمال الكويتيين والأجانب عن النظام البيروقراطي في الكويت بأنه غير متجاوب ولا يمكن الاعتماد عليه، ولقد أثبتت الأدلة دوليا بأن الأنظمة البيروقراطية الضعيفة وغير المسؤولة تعوق النمو والتنوع. كما أن المؤشر الواضح على إخفاقات النظام البيروقراطي في الكويت هو تراجع الاستثمار الأجنبي في الكويت مقارنة مع الدول الخليجية المجاورة، فلقد جذبت الكويت ملياري دولار فقط من الاستثمار الأجنبي في فترة الطفرة ما بين عامي 2000 و2011، بينما نجحت دولة أقل ثراء وأصغر مساحة مثل البحرين في اجتذاب ما يقارب 11 مليار دولار من الاستثمار الأجنبي، واجتذبت دولة الإمارات العربية المتحدة 83 مليار دولار من الاستثمارات الأجنبية، ويعود تراجع الاستثمارات الأجنبية بشكل عام إلى عدم تحديث القوانين واللوائح لتتماشى مع المتغيرات العالمية، ويعود أيضا بجزء كبير إلى تراجع كفاءة وجودة الإدارة والذي قد يشكل عائقا في تشجيع الاستثمار الأجنبي.

5 تحسين النظام البيروقراطي لرفع مستوى الخدمات العامة

وليس المستثمرون وحدهم المتضررين من ضعف النظام البيروقراطي، ولكن أيضا عموم المجتمع الكويتي، حيث يعاني المواطنون الكويتيون من عدم كفاءة وتدني مستوى الخدمات الحكومية، وليس لديهم ملاذ حيال نقص شفافية القرارات الحكومية غير المدروسة والتي تؤثر على حياتهم اليومية، ومن المفارقة أن السبب الرئيسي لعدم كفاءة النظام البيروقراطي هو أن الدولة قررت أن تكون الوظائف ميزة اجتماعية باسم مصلحة المواطنة عن طريق توفير فرص عمل في القطاع الحكومي لمعظم المواطنين فور تسلم طلبات العمل منهم، أو بعد فترة انتظار قصيرة. كما أدى توزيع فرص العمل في المجال الحكومي كامتياز للمواطنين إلى تضخم قطاع الخدمة المدنية وتكدسه بالموظفين وأصبح التوظيف في القطاع الحكومي يجب أن يتمتع من يشغل أحد هذه المناصب بنفس الدرجة من بطالة مقنعة لا يمكن فرض نظم لقياس الأداء الوظيفي عليه، وتتم الترقيات فيه بشكل شبه تلقائي ومضمون. كما تفتقر المؤسسات الحكومية إلى الاستقلالية المطلوبة للتوظيف بشكل تنافسي وسليم، ولقد بلغ تعداد السكان من الكويتيين في عام 2011 أقل من 1,2 مليون كويتي منهم 300 ألف يعمل في القطاع الحكومي فيما يعمل 80 ألفا فقط منهم في القطاع الخاص، وهذه نسبة لا تضاهيها أي نسبة في أي دولة خارج نطاق دول مجلس التعاون الخليجي، وتدل على تكدس خطير للعمالة في القطاع الحكومي.

6 بناء خبرات ومهارات رفيعة المستوى في القطاع الحكومي

لتحسين أداء القطاع الحكومي في الكويت على نطاق أوسع، يمكن اتباع سياسة يتم من خلالها وضع مجموعة واضحة من المتطلبات وآليات التوظيف وقياس الأداء فيما يخص المناصب العليا في القطاع الحكومي، فلا توجد حاليا معايير واضحة لتعيين وكيل الوزارة مثلا، ولا يوجد تقييم مستقل للأداء، وفي بعض الحالات على مستوى مجلس الوزراء، يتم تبديل الإداريين بسرعة لا تمكنهم من بناء خبرات ومهارات وظيفية.

كما تميز معظم الدول المتقدمة بشكل واضح بين موظفي الخدمة المدنية ذوي المستوى العالي من الكفاءة والمسار الوظيفي المستقر، والذين يتم تقييم أدائهم عبر عدة آليات رسمية، وبين من يتم تعيينهم سياسيا في المناصب العليا في القطاع الحكومي على أساس معايير بناء على سياسية، إلا أن في الكويت هناك خلط بين هذين المنصبين مما يؤدي إلى تبديل متكرر للأشخاص المعينين وفي بعض الحالات تعيين أفراد لا يمتلكون الخبرة التقنية المطلوب لاعتلاء المنصب، أما بقية حكومات دول مجلس التعاون الخليجي مثل حكومتي أبوظبي أو دبي فتحظى بآليات رسمية لاختيار وتقييم وتدريب موظفي المناصب العليا ولمحاسبتهم في تلبية الأداء المطلوب، وفي بعض الأحيان تستعين تلك الحكومات بشركات التوظيف العالمية ومراكز التقييم توافقا مع ممارسات الإدارة الدولية.

إن وجود نظم الحوكمة للمناصب العليا في القطاع الحكومي يساعد في عدم تسييس المناصب والرفع من مكانتها الاجتماعية، ويجب أن يتم تعيين العاملين في المناصب العليا في القطاع الحكومي على المدى الطويل بانتقائية صارمة كما في الدول المتقدمة مثل المملكة المتحدة وسنغافورة. كما يجب أن يتمتع من يشغل أحد هذه المناصب بنفس الدرجة من الاستقلالية التي يتلقاها نظراؤه في الدول المتقدمة، وفي المرحلة الأولى يمكن تعميم نظم الاختيار الرسمي والمراقبة لتشمل عددا محددا من الوزارات غير المتعلقة بالأمن القومي، ويمكن على النحو الوارد أعلاه أن تكون هناك مقاومة من بعض الأطراف المعنية لهذه الإصلاحات ولكن بفضل غلبة المصلحة العامة في تحسين أداء القطاع الحكومي، فإنه من الصعب التخيل معارضة واسعة ومفتوحة لا يمكن التغلب عليها بالإرادة والمفاوضات الجادة.

7 عقد اتفاق بين الأطراف المعنية في الدولة لإصلاح قطاع الدولة ككل

من أكبر التحديات التي تواجه إصلاحات القطاع الحكومي رفع أداء الجهاز البيروقراطي في المستويات المتوسطة والمبتدئة، حيث ان تكدس العمالة التي وصل عددها إلى 300,000 كويتي في القطاع الحكومي مرتبط بشكل وثيق بعقد الدولة الاجتماعي، وسيكون من الصعب تقليل نسبة التوظيف وتحديد معايير الأداء الوظيفي وفرض العقوبات المتعلقة بالأداء من غير سياسات للتعويضات.

لذا يلزمنا الإبداع والابتكار في رسم سياسة للتعويضات يعود نفعها لجميع الأطراف المعنية بدون استثناء، وأحد هذه الخيارات يتمثل في خطة المنح النقدية للكويتيين البالغين خارج القطاع الحكومي في مقابل التوظيف الانتقائي والمخفض والمرتبط بالاحتياجات في القطاع الحكومي، وبإمكان الكويتيين غير المعينين من قبل الحكومة استخدام أموالهم لزيادة دخلهم في القطاع الخاص مع المنحة المالية والتي تلعب دورا شبيها لنظام دعم أجور العمالة الوطنية في القطاع الخاص، إلا أنها ستكون أكثر أمانا وفي منأى عن التلاعب والسلوك التكسبي من قبل البعض مثل الحاصل حاليا في نظام دعم أجور العمالة الوطنية، ومن الجدير بنظام المنح النقدية أن يكون أقل ضررا من نظام توزيع الوظائف في القطاع الحكومي، والذي يعتبر غير منصف ويؤدي للتبذير وضار لجودة الإدارة.

إن احتمالية تطبيق المنح النقدية أو «دخل المواطن» من شأنه أن يجعل تقليل التوظيف في الخدمة العامة أكثر قبولا لأفواج الداخلين الجدد في أسواق العمالة.

كما يمكن أن تقنع الكويتيين بالتخلي عن الوظيفة الحكومية، وبالتالي تقليل التوظيف الحكومي وإنعاش الإدارة في القطاع الحكومي، ومن شأن هذا النظام أن يجعل الاستغناء عن الموظفين ذوي الأداء المتدني أسهل، حيث ان صرفهم من القطاع الحكومي يجعلهم فورا مستحقين للمنحة المالية، ومتى ما تم تطبيق آلية العقوبات سيكون من السهل تطوير أدوات لتعزيز شفافية وفعالية الجهاز البيروقراطي مثل وضع «ميثاق الخدمة العامة» أو أمناء بيروقراطيين لتكريس الممارسات السليمة في القطاع الحكومي.

من الجدير بالذكر أنه قد تم تداول قانون المنح النقدية من قبل الحكومة الكويتية في بداية الثمانينيات من ضمن إصلاحات أخرى تمت مناقشتها من قبل الحكومة منذ سنوات عدة مثل تحسين التخطيط الاقتصادي المركزي، ويكمن التحدي في ربط مثل هذه الأفكار في حزمة قرارات تحظى بقبول جميع الأطراف المعنية، وفي خلق جو من القبول في المجتمع قائم على النقاش، وهو أمر قلما تم تجربته في الماضي بالرغم من جودة الأفكار المطروحة.

8 بناء جزر الكفاءة

يتمثل النهج الأقل طموحا للقيام بإصلاحات في الخدمة المدنية في حماية وتعميق ما يسمى «جزر الكفاءة» في القطاع العام حتى تقوم بأداء المهام الإستراتيجية المهمة، وهي الخطوة التي اتخذتها بعض دول مجلس التعاون الخليجي للتغلب على تكدس العمالة المحلية في القطاع العام والأداء المتواضع للقطاع الحكومي ككل، وقد نجحت هذه الدول في إقامة عدد من المؤسسات الحكومية التي توظف وتدفع رواتب تنافسية، ولديها مساحة أوسع من الاستقلالية الإدارية وتعمل بمستويات كفاءة عالية، وتشمل «جزر الكفاءة» هذه مؤسسات وشركات مثل أرامكو، هيئة الأسواق المالية السعودية، ومؤسسة النقد العربي السعودي في المملكة العربية السعودية، والمنطقة الحرة في جبل علي، والمركز المالي الدولي، وشركة دبي للألمونيوم في إمارة دبي في الإمارات العربية المتحدة، والبنك المركزي، وهيئة تنظيم الاتصالات في مملكة البحرين.

أما في الكويت، فحتى بعض الأجهزة الحكومية ذات الأداء الأفضل تتمتع باستقلالية محدودة، والمحاولات لإقامة مؤسسات مستقلة لم تنطلق بكفاءة بعد ومثال واضح على ذلك هيئة أسواق المال، وفي حين لا يتوجب على بعض المؤسسات الحكومية التوظيف عبر ديوان الخدمة المدنية، وتتمتع ببعض الاستقلال بالنسبة لتحديد الرواتب، إلا أنها في الواقع تتعرض لضغوط للقيام بالتوظيف لاعتبارات غير متعلقة بالكفاءة، وفي بعض الحالات لا تتخذ قراراتها الإدارية باستقلالية كما يفترض منها.

ينبغي على الكويت أن تجد طريقة للمحافظة على تماسك المؤسسات الحكومية الهامة ومحاسبتها في الوقت ذاته، ولقد ازدهرت المؤسسات الحكومية سابقة الذكر في بعض الدول الخليجية ليس فقط بسبب حصولها على بعض الاستقلالية، إنما أيضا بسبب وجود قرار من القيادة العليا لمنحها حرية التصرف، وعلى غرار هذه المؤسسات الخليجية، تحتاج دولة الكويت لقرار على مستوى القيادة العليا، ويمكن أن يصاحب هذا القرار اتفاق مع البرلمان للنأي بالتوظيف في المواقع الإستراتيجية الهامة في القطاع الحكومي عن الاعتبارات غير المتعلقة بالكفاءة، ولابد من إلزام المؤسسات الحكومية بمعايير واضحة مبنية على مؤشرات لقياس الأداء العام، وفي نفس الوقت إعطاؤها القدرة على التوظيف باستقلالية ومنحها حرية تحديد الرواتب وضوابط الترقيات، وفي حين يتم وضع السياسات الاقتصادية والقطاعية عن طريق مؤسسات الدولة المعنية، يجب ترك التنفيذ للمتخصصين في هذه المؤسسات، والذين يتحملون المسؤولية عن النتائج مع منحهم قدرا من الحرية لتنفيذ هذه الاستراتيجيات.

وحيث ان كفاءة أداء وفاعلية «جزر الكفاءة» والمؤسسات الحكومية المتميزة تصب في المصلحة العامة وتحد من التوظيف حسب اعتبارات غير متعلقة بالكفاءة ولو على نطاق ضيق بسبب صغر حجمها، يجدر بالأطراف المعنية في الدولة أن تتوصل إلى اتفاقات تهيئ لإنشاء مؤسسات حكومية بهذه المواصفات، ويمكن استخدام المؤسسات الحكومية المستقلة في دول مجلس التعاون الخليجي كمعيار لخلق وعي عام بهذه القضية، فعلى سبيل المثال يبدي معظم الكويتيين إعجابهم بأداء الخطوط الجوية القطرية وأرامكو السعودية ولكن القليل منهم يدركون الظروف المؤسساتية التي سمحت بوجود «جزر كفاءة» لتزدهر بها هذه المؤسسات الخليجية، والعوامل التي منعت ظهور مثل هذه المؤسسات في الكويت.

وفي الوقت الذي وصلت الكويت فيه إلى مرحلة حرجة بسبب غياب الحوكمة عن الأجهزة الحكومية، نرجو أن تعي الأطراف المعنية ضرورة بدء النقاش حول حوكمة القطاع العام في أقرب وقت، وأن تساهم الأفكار المقدمة في التحفيز على المشاركة في نقاش بناء وتفكير خلاق ليتم الخروج من هذا المأزق، ودفع عجلة التنمية الاقتصادية المستدامة في الدولة.