الأنباء
الاحد 19 مايو 2013

قدم له حزمة أسئلة عن القياديين في مؤسسة البترول والنقل بين الإدارات والإجراءات الوقائية

الدبوس : يسأل وزير النفط عن محطات الوقود وتطبيق قانون العمل

وجه النائب عصام الدبوس حزمة من الاسئلة البرلمانية الى وزير النفط هاني حسين جاء الاول كالتالي: ان طريق الوفرة يعاني من ضغط وكثافة بسبب عدم استيعابه للكم الهائل من السيارات والشاحنات التي ترتاده، حيث يمتد على نحو 40 كيلومترا ويفتقر الى العديد من الخدمات التي يحتاجها مرتادو هذا الطريق، حيث يعاني هذا الطريق الذي يعمل بحارتين فقط من كثافة السيارات والشاحنات إضافة الى الارتال العسكرية التي تستخدمه ما يشكل ضغطا على أرضية الطريق وازدحاما لمستخدميه. لذا يرجى إفادتي عن الآتي: لماذا لا تقوم شركة البترول الوطنية بإنشاء محطة للوقود على طريق الوفرة وتزود بكل الخدمات نظرا لأن هذا الطريق الحيوي يفتقر لمثل هذه المحطة؟

وهل لدى الوزارة دراسة أو خطة لعمل مثل هذه المحطة، إذا كانت الاجابة بنعم، يرجى تزويدي بنسخة من هذه الدراسة أو الخطة.

وفي السؤال الثاني قال الدبوس: يشكو العاملون الكويتيون في القطاع النفطي الخاص من عدم تطبيق قانون العمل في قطاع الأعمال النفطية رقم 28 لسنة 1969 على العاملين في القطاع النفطي الخاص.

وحيث ان وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل أكدت في مذكرة رأيها المؤرخة 17/3/2010 والمعتمدة من قبل وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ان القانون رقم 28 لسنة 1969 ينطبق على كل كويتي يعمل في القطاع النفطي الخاص.

لذا يرجى إفادتي بالآتي:

ما الاسباب في عدم تطبيق قانون العمل في قطاع الاعمال النفطية رقم 28 لسنة 1969 على الكويتيين العاملين في القطاع النفطي الخاص؟

وماذا عملت الوزارة في العديد من المخاطبات والشكاوى الخاصة في عدم تطبيق قانون العمل في قطاع الاعمال النفطية رقم 28 لسنة 1969؟

وما الاجراءات التي اتخذتها الوزارة ضد شركات القطاع النفطي الخاص في عدم تنفيذها قانون العمل في قطاع الاعمال النفطية رقم 28 لسنة 1969 على المذكورين أعلاه؟

وما سبب استمرار شكوى العاملين في القطاع النفطي من عدم تطبيق قانون العمل في قطاع الاعمال النفطية رقم 28 لسنة 1969 عليهم؟ وما سبب سكوت الوزارة عن تلك المخالفة الجسيمة في عدم تطبيق القانون المذكور الذي وافق عليه مجلس الامة وأصدره سمو الأمير وتم نشره في الجريدة الرسمية؟

وجاء في السؤال الثالث: يبذل العاملون في القطاع النفطي جهودا مضنية وجبارة في كل الشركات النفطية، الأمر الذي يتطلب من قيادات تلك الشركات تحفيزهم وتشجيعهم والعمل على تأهيلهم وتطوير قدراتهم بشكل منتظم ودائم وإرسالهم في دورات خارجية وداخلية ومهمات رسمية للاطلاع على آخر ما توصلت اليه التقنيات والعلوم النفطية في كل المجالات، ومن الامور الرئيسية في تحفيز العاملين بالقطاع النفطي اتباع الاساليب والطرق التي تشعر العاملين بالرضا الوظيفي تجاه كل القرارات الصادرة من القيادات النفطية على أن تستند تلك القرارات الى مبدأ الشفافية ومبدأ تكافؤ وإتاحة الفرص للجميع بدون استثناء وبدون محاباة طرف على طرف آخر.

وبناء عليه نأمل تزويدنا بأسماء جميع الموظفين الحاصلين على دورات خارجية أو داخلية أو مهمات رسمية في شركة البترول الوطنية - مصفاة ميناء عبدالله (قسم العمليات) خلال الفترة من 2005 الى 2012 مع مدة كل دورة واسم الدولة التي ذهب اليها كل منهم والمبلغ الذي تم صرفه لكل موظف.

وفي السؤال الرابع جاء: بعد الحصول على شهادة الجودة والتميز الاداري نتيجة لعمل مهني وإداري متميز خير دليل على مثابرة والتزام الجهة الحاصلة عليها، ويجب ترجمة هذه الشهادات في صورة حوافز للعاملين بتلك الجهات لنشر ثقافة الجودة والتميز في جميع الأوساط. لذا يرجى إفادتي بالآتي على أن تكون الاجابة مدعمة بالمستندات المؤيدة للاجابة على السؤال: الوحدات التنظيمية التابعة لوزارة النفط التي حصلت بالفعل على شهادات دولية للجودة أو للتميز بالاداء مثل (شهادات الايزو والاعتراف العالمي) مع توضيح الجهات والمؤسسات الدولية المانحة لتلك الشهادات، ومدة صلاحيتها، والحوافز التي تم تقديمها من جانبكم للجهات التابعة لكم والتي حصلت على شهادة التميز والجودة، وذلك منذ 2008 حتى تاريخ الرد على السؤال.

عصام الدبوس

يرجى إفادتي وتزويدي ببيان يوضح آلية القبول للمتقدمين من خلال الإعلان المركزي الصادر من مؤسسة البترول الكويتية والشركات التابعة لها مع بيان كيفية توزيع الدرجات على الاختبارات والمقابلة

ما سبب استمرار شكوى العاملين في القطاع النفطي من عدم تطبيق قانون العمل في قطاع الاعمال النفطية رقم 28 لسنة 1969 عليهم

وفي خامس الاسئلة قال الدبوس لحسين: يرجى افادتي وتزويدي بالآتي: بيان بجميع اللجان الدائمة والمؤقتة التي يشترك فيها قياديون بمؤسسة البترول الكويتية سواء كانت هذه اللجان داخل القطاع النفطي أو خارجه، وذلك منذ 1/1/2005 حتى تاريخ ورود هذا السؤال.

وما المعايير التي تم الاستناد اليها في اختيار هؤلاء القياديين لعضوية تلك اللجان؟

وما المكافآت التي حصل عليها كل منهم عن مشاركته في تلك اللجان منذ تعيينه فيها حتى تاريخ ورود هذا السؤال؟

وما مدى تأثير مشاركة هؤلاء القياديين في تلك اللجان على عملهم الاصلي في المؤسسة؟

وفي السؤال السادس جاء: يرجى موافاتي بالآتي: ما الاجراءات التي تمت في عملية نقل قسم تنظيم المبيعات التابع لإدارة تنظيم المبيعات في قطاع التسويق العالمي الى قطاع التدريب والتطوير الوظيفي في مؤسسة البترول الكويتية؟

ويرجى تزويدي بجميع القرارات والمراسلات والمكاتبات والأوراق الرسمية المتعلقة بعملية النقل والمتوافرة لدى القطاعات التالية: قطاع الشؤون الادارية، قطاع التسويق العالمي، قطاع التدريب والتطوير الوظيفي.

ويرجى تزويدي بصورة من قرار النقل والتعاميم الادارية المتعلقة بعملية النقل والتي وزعت على جميع قطاعات المؤسسة.

وجاء سابع الاسئلة كالتالي: كثر اللغط حول موضوع التجاوزات والمحسوبيات في إعلان التوظيف المركزي في مؤسسة البترول الكويتية والشركات التابعة لها.

لذا يرجى إفادتي وتزويدي بالآتي: بيان يوضح آلية القبول للمتقدمين من خلال الإعلان المركزي الصادر من مؤسسة البترول الكويتية والشركات التابعة لها مع بيان كيفية توزيع الدرجات على الاختبارات والمقابلة والمعدل في كل إعلان، ومدى صحة ان عددها 7 إعلانات توظيف مركزية.

وما اسم الجهة المسؤولة في مؤسسة البترول الكويتية التي تشرف على اختبارات اللغة الانجليزية والتخصص؟ مع تزويدي ببيان بالأسماء والمسميات الوظيفية لجميع المشرفين عليها ابتداء من العضو المنتدب لهذه الجهة وانتهاء برؤساء الفرق مع ذكر نبذة مختصرة عن طبيعة عمل كل منهم.

وهل سبق أن تم تشكيل لجنة للتحقيق في تجاوزات إدارية مرتبطة بالتلاعب في نتائج اختبارات القبول خلال السنوات الست الماضية؟ إذا كانت الإجابة بالإيجاب، ما نتيجة التحقيق؟ مع تزويدي بكشف بأسماء ومسميات الموظفين المدانين مع أسماء ومسميات أعضاء لجنة التحقيق، وتزويدي بصورة من قرار تشكيل اللجنة.

وهل استمر أحد من الموظفين المدانين من قبل لجنة التحقيق على نفس طبيعة عمله وهو الإشراف على الاختبارات بعد التحقيق؟

وهل تم ربط نتائج اختبارات اللغة الانجليزية واختبارات التخصص مباشرة مع دائرة تكنولوجيا المعلومات ودائرة الشؤون الادارية في مؤسسة البترول الكويتية

ام ان النتائج تتم معلقة فترة من الزمن فيما يسمى «بدائرة التقييم والقياس» لحين توثيقها في نظام الحاسب الآلي وارسالها الى الشؤون الادارية؟

وما الفترة اللازمة لدخول الدرجات من لحظة انتهاء الطالب من الاختبار وحتى وقت دخولها في النظام الآلي للشؤون الادارية؟ وهل يوجد تأخير في تسليم الدرجات؟ إذا كانت الإجابة بالايجاب فما أسباب التأخير؟ وهل تظهر للطالب نتيجة اختباره فور انتهائه؟

وفي حال وجود فترة بين انتهاء الطالب من الاختبار وتوثيق درجته، هل يسمح النظام بالعبث أو تغيير مجموع درجات اي طالب قبل توثيقها في النظام الآلي للشؤون الادارية؟ وما الضمانات التي تمنع هذا العبث ان وجد؟ وهل يوجد سجل الكتروني يراقب اي تعديل على اي درجة واسم من قام بهذا التعديل؟

ونمى الى علمي ان اسئلة الاختبارات لم يتم تحديثها من 10 سنوات مما يتيح توافرها لدى البعض نظرا لقدمها، فهل تم تجديد أو تحديث لاختبار اللغة الانجليزية؟

اذا كانت الاجابة بالايجاب فما آلية هذا التحديث؟ وما الجهة المزودة لمادة الاختبار؟

وما سبب الغاء امتحان القدرات في الاعلان الأخير؟ وهل هناك قصور اداري من قبل دائرة التقييم والقياس في تجديد العقد لاختبار القدرات مع الجهة المزودة؟

وما مجموع الدرجات التي تقع تحت اشراف مركز التدريب البترولي في كل اعلان من الاعلانات السبعة على حدة؟ وما سبب اشراف مركز التدريب البترولي على اختبارات التوظيف واستبعاد الشؤون الادارية عنها التي يفترض ان تكون هي جهة الاشراف على اجراءات التوظيف بما فيها الاختبارات؟ وما الحد الأدنى من الدرجة المطلوبة لاجتياز اختبار اللغة او التخصص او القدرات لحملة شهادات الدبلوم والشهادات الجامعية؟

وما سبب وجود «دائرة التقييم والقياس» تحت مظلة التطوير الوظيفي والتدريب بدلا من مكانها الاعتيادي في قطاع الشؤون الادارية؟

وبيان بأسماء أولاد القياديين في مؤسسة البترول الكويتية أو الشركات التابعة لها (نائب عضو منتدب أو عضو منتدب او رئيس تنفيذي) تم توظيفهم او تم ابتعاثهم للدراسة في الخارج من سنة 2007 وحتى تاريخ ورود هذا السؤال مع بيان درجات كل منهم في اختبار اللغة واختبار التخصص واختبار القدرات ومعدل تخرجهم الجامعي لمن تم توظيفهم من خلال الاعلان المركزي.

وما صحة المعلومة التي تفيد عن رسوب ابنة نائب رئيس مجلس ادارة الشركة الكويتية لنفط الخليج الحالي وهو ممن اشرفوا على التحقيق الاداري في عملية التلاعب في نتائج الاختبارات وكان ممن أدانوا مدير دائرة التقييم والقياس الحالي بهذا التلاعب؟ إذا كانت الاجابة بالايجاب فما الإجراءات التي تم اتخاذها تجاه هذا المدير؟ وهل هذا المدير المدان لايزال يشرف على الاختبارات؟

يرجى تزويدي ببيان باسم ابنة هذا القيادي وتخصصها ومعدل تخرجها مع ذكر اسم الجامعة التي تخرجت فيها وبيان درجاتها في اختبار اللغة والتخصص.

وما صحة المعلومة التي تؤكد حصول شقيقة رئيسة فريق عمل التنسيق والمتابعة في قطاع التدريب وتعمل في مركز التدريب البترولي (المسؤولة عن تسلم القرص المدمج الذي يحوي جميع الاسئلة والأجوبة لاختبار التخصص دون اي رقابة من الجهة المسؤولة عن التوظيف في المؤسسة) على علامة شبه نهائية في اختبار التخصص واللغة الانجليزية مع العلم ان معدل تخرجها من الجامعة (2,4) نقطة، مع تزويدي ببيانات ونتائج الاختبارات المذكورة.

وما صحة المعلومات التي تؤكد حصول ابن العضو المنتدب للتسويق العالمي على علامات شبه نهائية في اختبار التخصص واللغة الانجليزية على الرغم من معدل تخرجه 2,1 نقطة متجاوزا بهذا المستوى جميع المتفوقين من جامعة الكويت؟ مع تزويدي ببيانات ونتائج ابن القيادي المذكور.

واعتاد قطاع التسويق في المؤسسة على تعيين حملة الشهادة الهندسية، الا ان الاعلان الأخير تم تخفيض عدد هذه المقاعد الهندسية الى (واحد) في حين تمت المبالغة في عدد المقاعد لحملة تخصص «تسويق» في السابقة الأولى من نوعها، هل لهذا الاجراء اي علاقة بكون ابن العضو المنتدب للتسويق العالمي من حملة تخصص «التسويق» وتمت زيادة عدد المقاعد لضمان توظيفه وبسبب تردي معدل تخرجه؟

مع تزويدي بعدد المقاعد والتخصصات التي تم توظيفها في قطاع التسويق بناء على جميع الاعلانات المركزية السابقة ولكل اعلان على حدة، مع تزويدي بصورة من جميع تلك الاعلانات.

وبيان الوصف الوظيفي لوظيفة «مدرب» في مركز التدريب البترولي ونوع المؤهل الدراسي المطلوب، وهل اعتادت المؤسسة طلب تخصص (علوم - كلية التربية الأساسية) فقط لهذه الوظيفة؟ وما سبب اختيار هذا التخصص تحديدا دون غيره من التخصصات الموجودة في كلية التربية الأساسية كمؤهل دراسي لوظيفة «مدرب»؟ مع تزويدي بأسماء العاملين على وظيفة «مدرب» ونوع شهادتهم الدراسية وتخصصهم في مؤسسة البترول الكويتية.

وما صحة المعلومة التي تفيد بأن ابنة اعلامي معروف وهو رئيس فريق في دائرة التقييم والقياس حاصلة على تخصص «علوم» تم فصلها من كلية التربية الأساسية ثلاث مرات وانذارها بسبب انخفاض المعدل الجامعي حسبما هو مذكور في شهادتها الدراسية، الا انها حصلت على وظيفة «مدرب» في سنة 2010 وتم استبعادها او ترسيبها بسبب استنكار النقابة لمثل هذا التلاعب، وتمت إعادة طرح نفس التخصص لنفس الوظيفة في الاعلان الأخير وحصلت المذكورة على درجة عالية جدا في امتحان التخصص على الرغم من ضعف مستواها الدراسي في الجامعة ورسوبها في امتحان التخصص في الاعلان السابق؟ اذا كانت الاجابة بالايجاب يرجى تزويدي ببيانات المذكورة ونتائج اختباراتها في الاعلان السابق والحالي.

ونمى الى علمي أن المجلس الأعلى للبترول قرر بشكل من الأشكال إعادة الاختبارات للحالات المشبوهة بعد ان تم اثبات التلاعب من قبل مدير دائرة التقييم والقياس الحالي في نتائج الاختبارات من خلال اللجنة المشكلة للتحقيق بهذا الخصوص قبل (4) سنوات وحصل المتقدمون في هذه الاختبارات على الدرجة (صفر) بعد ان حصلوا على 90٪ عند التلاعب في نتائج الاختبارات السابقة، لذا هل تمت المعاملة بالمثل للحالات المذكورة في البنود (11 - 12 - 13 - 16) من هذا السؤال واعادة اختبارها من قبل لجنة محايدة لرفع الشبهات المثارة؟ وهل تم فعلا توظيف او استبعاد المذكورين في البنود سالفة الذكر دون النظر أو التحقيق في الشبهات التي تحوم حولهم؟

وبيان بعدد المستويات التي يحددها اختبار اللغة الانجليزية، ومسميات هذه المستويات مع ذكر الدرجة التي يبدأ بها كل مستوى، والدرجة المطلوبة للعاملين الراغبين في تعديل مسمياتهم الوظيفية بعد حصولهم على المؤهل الأعلى اثناء الخدمة لاجتياز اختبار اللغة الانجليزية واختبار التخصص؟ مع تزويدي بصورة من قرار المؤسسة بخصوص آلية تعديل الأوضاع الوظيفية بعد الحصول على مؤهل علمي أعلى، وهل من حصل على المؤهل الأعلى قبل تاريخ صدور هذا القرار ملزم بتقديم الاختبارات لتعديل مستواه ام ان هذا القرار ملزم فقط لمن حصل على المؤهل العلمي بعد تاريخ القرار؟ وهل يعتد باختبار التوفل (TOEFL) واختبار الايلز (IELTS) او يتم معادلته باختبار اللغة الانجليزية اذا تقدم به العامل؟ وهل يعفيه اختبار التوفل اذا كان صادرا من جهة داخل البلاد من تقديم اختبار اللغة الانجليزية في مركز التدريب البترولي؟

وتقوم وزارة التعليم العالي بتقييم واعتماد الشهادات الدراسية التي يتقدم بها الطلبة الكويتيون من مختلف الجامعات حول العالم ويشترط في توظيف اي متقدم كويتي ان تكون شهادته الدراسية معتمدة ومصدقة من التعليم العالي ان كانت صادرة من جامعة خارجية أو خاصة، لذا هل يتم التدقيق على الشهادات الدراسية للعاملين غير الكويتيين في حال تعيينهم في القطاع النفطي؟ وما اذا كانت معتمدة ومصدقة من جهه أكاديمية رسمية في بلادها وان شهادات غير الكويتيين ليست من جامعات وهمية او مزورة؟ مع تزويدي باسم الجهات الأكاديمية الرسمية التي يشترط القطاع النفطي وجود اعتمادها على الشهادات الدراسية لغير الكويتيين المراد توظيفهم من الهند والفلبين ان وجد.

وهل هناك اي تنسيق بين مؤسسة البترول الكويتية وشركاتها التابعة من جهة وبين وزارة التعليم العالي من جهة اخرى للتدقيق على الشهادات الدراسية للعاملين غير الكويتيين والتأكد من صحة الشهادة الدراسية قبل تعيينهم في القطاع النفطي؟

السؤال الثامن للدبوس جاء فيه: قام مجلس الأمة بالتعاون مع الجهات الحكومية خلال الفصول التشريعية السابقة بدراسة إجراءات وقواعد تخصيص بعض الخدمات التي تقوم بها بعض المرافق العامة تأكيدا على الآثار الايجابية لمشاركة القطاع الخاص في تقديم الخدمات للمواطنين وخاصة ذات الطابع التجاري.

وقد قامت إحدى المؤسسات التابعة للقطاع النفطي بتخصيص محطات البترول في ظل الدعم الحكومي للمشتقات النفطية وقد أسيء استغلال بعضها في تهريب الديزل ومشتقاته.

ولما كانت نتائج هذا التخصيص غير الواضح بالنسبة لآثارها الايجابية والسلبية ضمن التوجه إلى اتباع سياسة التخصيص لخدمات بعض المرافق ذات الطابع الاقتصادي والأثر المباشر لخدمات قطاع عريض من المواطنين.

لذا يرجى إفادتي بالآتي على أن تكون الإجابة مشفوعة بما يتطلبه البيان من الأوراق والمستندات ذات الصلة:

ما نتائج الجدوى الاقتصادية على ضوء الدراسات التي تمت من تخصيص محطات الوقود؟ يرجى تزويدي بتلك الدراسة والقرار المتخذ بشأنها.

وهل قامت الشركات التي تم التخصيص لها (السور والأولى) بالالتزام ببنود العقد المبرم بين الطرفين؟ إذا كانت الإجابة بالإيجاب، هل هناك إخلال من أي منهما في تلك العقود من الناحيتين المالية أو القانونية؟

وهل تضمن عقد التخصيص على حقوق العمالة الوطنية في هذه المحطات قبل التخصيص وما مصير أولئك العاملين الآن؟ مع تزويدي ببيان تفصيلي عن عدد العاملين الكويتيين بهذه المحطات قبل التخصيص وعددهم الحالي والإجراءات التي اتخذت لحفظ حقوق العاملين الكويتيين في هذا المشروع.

وما الإجراء القانوني الذي اتخذ من قبل وزارة النفط في شأن تحديد المسؤولية تجاه قضية تهريب الديزل إلى إحدى الدول؟

ويرجى تزويدي ببيان تفصيلي حول الكميات التي تم تهريبها حتى الآن، مع كشف بأسماء المشتبه بهم في تلك القضية المؤسفة، وما الإجراءات التي اتخذتها الوزارة لعدم تكرار تلك الواقعة؟

وفي السؤال التاسع جاء ما يلي: على الرغم من توافر الكثير من مقومات النجاح للشركة الكويتية للاستكشافات البترولية الخارجية والتي قلما تتوافر للشركات الأجنبية المماثلة والتي وصلت إلى مصاف الشركات العالمية، إلا أن الشركة الكويتية على الرغم من مرور حوالي ثلاثين سنة على إنشائها لم تباشر حتى تاريخه دور المشغل في المشروعات المشتركة مع الشركات العالمية، كما أن تأثيرها ما زال محدودا على الاقتصاد الكويتي. لذا يرجى إفادتي بالآتي:

ما مبررات عدم وصول الشركة بعد مرور ثلاثين سنة على إنشائها إلى مصاف الشركات العالمية؟ رغم توافر كل مقومات النجاح التالية:

إن الشركة تمثل دولة عربية إسلامية وهي محل تفضيل من الدول العربية والإسلامية في ظل عدم وجود شركات عربية تعمل في هذا المجال، فضلا عن أن سياسات بعض الدول تجاه الشركات الأميركية قد تمنح الشركة فرصة للفوز بمشاريع تلك الدول. وأن أغلب الشركات العالمية تحرص دائما على إقامة علاقة جيدة مع الشركة نظرا لأن دولة الكويت من الدول النفطية الرئيسة في العالم. وأن الدولة لا تفرض على الشركة الاستثمار في دول معينة دون غيرها، وأن المحك في اختيار الدول المراد الاستثمار فيها هو الجدوى والعائد الاقتصادي. وأن قدرة الشركة وملاءمتها المالية تمكنها من الصرف على المشاريع وأن أغلب الدول والشركات تفضل دائما التعاون مع الشركات التي تتميز بالقدرة على الصرف. وأن خبرة الشركة لا تقتصر على ثلاثين سنة منذ تأسيسها وذلك في ضوء قيام الشركة في سنوات نشاطها الأولى بشراء «شركة إنترناشيونال إنيرجي ميفلوب منت العالمية» والتي كانت تملك مشاريع عديدة.

وما استراتيجية الشركة في مجال حجم الإنتاج والمخزون من النفط والغاز؟

وكم يبلغ حجم الإنتاج الحالي للشركة من النفط والغاز الطبيعي في نهاية الثلاثين سنة موزعا بين إنتاج الشركة بمفردها وحصتها في الإنتاج المشترك مع الشركات العالمية؟ وكم يبلغ حجم المخزون من النفط والغاز الطبيعي المملوك للشركة في نهاية الثلاثين سنة؟

وما قيمة المشروعات التي نفذتها الشركة سواء بمفردها أو بالمشاركة مع الشركات العالمية خلال الثلاثين سنة؟ مع تزويدي بكشف يوضح تلك المشروعات على وجه الحصر، وما مبررات عدم دخول الشركة في مشاريع جديدة خلال فترات طويلة من نشاطها خاصة الفترة من 1992 وحتى يونيو 1998 رغم توافر التمويل اللازم؟ وكم يبلغ حجم الأرباح التي حققتها الشركة خلال سنوات نشاطها البالغ (200 مليون دينار كويتي)؟ مع تزويدي بكشف يوضح الأرباح والخسائر السنوية خلال فترة نشاط الشركة.

وهل استطاعت الشركة نقل التقنية والتكنولوجيا الحديثة من خلال احتكاكها المباشر والمستمر بالشركات العالمية من خلال العمل المشترك في حقول العالم للاستفادة منها في حقول دولة الكويت؟ يرجى تزويدي بتلك التقنيات إن وجدت، وهل استطاعت الشركة تنمية العلاقات مع الشركات العالمية للاستفادة منها بتنمية الكوادر الكويتية للوصول بها إلى مصاف المستويات العالمية؟

ويرجى تزويدي بعدد وأسماء الخبراء الكويتيين الذين تم تأهيلهم خلال سنوات نشاط الشركة ونوع خبرة كل منهم وأسماء الدول التي عملوا بها وفترة عمل كل منهم في كل دولة.

ولماذا لم تباشر الشركة حتى الآن ورغم مرور أكثر من ثلاثين سنة على تأسيسها نشاط المشغل في المشاريع المشتركة حتى يتم اكتساب الخبرة في مجال الإنتاج؟

وكم عدد العاملين في الشركة الآن موزعين بين عمال كويتيين وغير كويتيين، وعمالة في المركز الرئيسي وفي مواقع الإنتاج في الدول المختلفة وعمالة فنية وإدارية؟ وما برامج التدريب الدورية والمتخصصة التي تقوم بها الشركة لرفع كفاءة العاملين بها؟

وما قيمة الأعمال التي أتاحتها الشركة للشركات الكويتية التي تملك قدرة العمل خارج دولة الكويت؟ مع تزويدي بأسماء تلك الشركات وقيمة الأعمال التي قامت بتنفيذها.

وما إمكانات الشركة المتاحة حاليا وبعد مرور ثلاثين سنة على تأسيسها للمساهمة في تطوير حقول الشمال سواء في مرحلة الإعداد أو التنفيذ في ضوء الخبرة التي اكتسبتها في اتحادات مع الشركات العالمية في مجال التحاور والتفاوض وفي مجال تنفيذ المشاريع المشابهة؟

وجاء السؤال العاشر كما يلي: من المعلوم أنه بتاريخ 2006/12/4 صدر القانون رقم 47 لسنة 2006 بالموافقة على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد التي سبق أن وافقت عليها دولة الكويت في اجتماع الجمعية العامة للأمم المتحدة الذي حضرته الدول الأعضاء في هذه المنظمة المعقود بتاريخ 2003/10/31، ثم لما فتحت مهلة التوقيع على الاتفاقية في ميريدا بالمكسيك بادرت الكويت بالتوقيع في اليوم الأول من أيام المهلة الثلاثة وكان ذلك بتاريخ 2003/12/9 وقد نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية «الكويت اليوم» بتاريخ 2006/12/10.

وتجدر الإشارة إلى أنه بعد التصديق على الاتفاقية المنوه عنها بموجب القانون سالف الذكر أصبحت الأحكام الواردة فيها ضمن منظومة التشريعات الكويتية النافذة في البلاد، والفصل الثاني من القانون رقم 47 لسنة 2006 سالف الذكر جاء بعنوان «التدابير الوقائية».

وجاءت المادة 12 بعنوان «القطاع الخاص»، وينص البند «هـ» من هذه المادة على ما يأتي: «منع تضارب المصالح بفرض قيود حسب الاقتضاء، ولفترة زمنية معقولة على ممارسة الموظفين العموميين السابقين أنشطة مهنية أو على عمل الموظفين العموميين في القطاع الخاص بعد استقالتهم أو تقاعدهم عندما تكون لتلك الأنشطة أو ذلك العمل صلة مباشرة بالوظائف التي تولاها أولئك الموظفون العموميون أو أشرفوا عليها أثناء مدة خدمتهم».

وفي السياق المتصل ينص قانون حماية الأموال العامة رقم «1» لسنة 1993 في المادة 13 منه على ما يأتي: يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات كل موظف عام أو مستخدم أو عامل في إحدى الجهات المشار إليها في المادة الثانية أفشى أي معلومات عن الأعمال التي ينبغي أن تظل سرية بطبيعتها أو وفقا لتعليمات خاصة إذا كان من شأن الإفشاء بها الإضرار بمصلحة هذه الجهات «ومنها مؤسسة البترول الكويتية حسب نص المادة الثانية من ذات القانون» أو تحقيق مصلحة خاصة لأحد، ويستمر هذا الحظر لمدة خمس سنوات بعد انتهاء خدمة الموظف.

وقد سبق ترديد هذا الحكم في قانون الخدمة المدنية رقم 15 لسنة 1979 في المادة 26 منه.

لذا يرجى إفادتي عن الآتي: هل روعيت الأحكام السابقة بالنسبة للموظفين العموميين السابقين الذين مارسوا أنشطة مهنية أو أدوا عملا في القطاع الخاص بعد تركهم الوظيفة سواء بالاستقالة أو التقاعد، وكان لتلك الأنشطة المهنية أو لهذا العمل صلة مباشرة بالوظائف التي كانوا يتقلدونها أو كانوا يشرفون عليها أثناء خدمتهم، وسواء كان ذلك بشكل ظاهر أو مستتر؟ إذا كانت الإجابة بالإيجاب، فما مدى التعارض الذي نشأ من قيام هذه العلاقة ومدى تأثير ذلك على المصالح العليا للبلاد بصفة عامة وبمصالح القطاع النفطي بصفة خاصة؟

وما مدى صلة ذلك مع ما جاء في نص المادة 13 سالفة الذكر من قانون حماية الأموال العامة؟

وكشف باسم ووظيفة كل من وجد في حالة من الحالات التي أشارت إليها اتفاقية مكافحة الفساد في البند «هـ» من المادة 12 منها وذلك في الفترة من أول شهر يناير 2000 حتى تاريخ الرد على السؤال.

وكشف باسم ووظيفة كل مسؤول ممن أتاح ذلك من العاملين في القطاع النفطي الحاليين أو السابقين.

وما اسم الجهة أو الجهات النفطية التي تعامل معها الموظفون المستقيلون أو المتقاعدون؟

وكم مضى من الوقت على استقالة أو تقاعد كل منهم وبين تعاملهم مع تلك الجهات؟ وماذا كان يشكل هذا التعامل؟ وما مدته والمبالغ التي تحصل عليها كل منهم؟

وهل قام وزير النفط بتفعيل ما جاء في صدر البند «هـ» من المادة 12 المشار إليها في الاتفاقية؟ وإذا كانت بالإجابة بالإيجاب، يرجى تزويدي بما تم في هذا الشأن، وإذا كانت الإجابة بالنفي، فما الذي منع من تفعيل هذا الحكم منذ عام 2006 وحتى تاريخ الرد على السؤال؟

وصور من العقود التي تم ارتباط إحدى الجهات النفطية الحكومية مع أحد ممن عناهم البند «هـ» المنوه عنه سواء كان ذلك بصفة مباشرة مع شخصه تحت أي مسمى كان أو من خلال جهة القطاع الخاص التي التحق بالعمل لديها بعد الاستقالة أو التقاعد، وسواء كانت هذه الجهات في داخل البلاد أو خارجها مع بيان نشاط تلك الجهات.

وإذا كان هناك ميثاق شرف أو لوائح أو قرارات أو قيود أو نظم أو ما شابه ذلك لدى المؤسسة في هذا الخصوص لمنع تعارض المصالح فهل تمت مراعاتها والتقيد بها؟ وما الدليل على ذلك؟ فإذا كانت الإجابة بالنفي، فما أسباب ذلك؟

يرجى تزويدي بنسخة من هذه اللوائح في حال وجودها.

وفي السؤال الحادي عشر، طلب الدبوس تزويده بالتالي: بيان بتاريخ أول حادث انفجار وقع في منطقة الأحمدي، وأسباب ذلك الانفجار، والإصابات والأضرار المادية الناجمة عنه، وعدد المنازل المتضررة، وعدد حالات الوفاة (إن وجدت)، وهل يوجد تقرير للإدارة العامة للإطفاء على هذه الحوادث؟ إذا كانت الإجابة بالإيجاب، يرجى تزويدي بصورة من كافة تقارير الإطفاء بهذا الخصوص، وبيان بتاريخ الانفجارات التي حدثت بقطعة 1 في الأحمدي وأسبابها (كل على حدة)، وما المدة الزمنية بين الانفجار الأول في شمال الأحمدي والانفجارات التي حدثت في قطعة 1، وهل هناك إجراءات وقائية تم اتخاذها من قبلكم بعد الانفجار الأول؟