

الوكيل المساعد لقطاع مراقبي شؤون التوظيف في ديوان الخدمة المدنية أكد أن نسبة تصحيح المخالفات في الجهات الحكومية لا تتجاوز 2٪

الرميح لـ «الأنباء»: 4 آلاف مخالفة تم رصدها العام الماضي منها 816 تفويضاً بالاختصاص و500 رفع مستوى وظيفي و300 للوظائف الإشرافية

بدأنا تطبيق العمل بمراقبة شؤون التوظيف على 7 جهات حكومية بعدد 18 مراقباً فقط عام 2007

نقدهم حالياً بمراقبة 40 جهة حكومية وأكثر من 99 مراقباً لشؤونهم



المستشار احمد الرميح

واضحا في جهات معينة وهنا يكمن دورنا في اعداد دراسة وتحديد أسباب هذه الظاهرة التي يكون الخلل فيها بسبب مشكلة تشريعية ونقوم بمقابلة مسؤولي تلك الجهات لمعرفة ما المعيار الذي يرتكزون عليه في هذه المخالفة وقد تكون هذه الجهة غير متعاونة فنقوم برفع تقارير للمعينين لاحقة بعد صدور القرار بحيث تتم مراجعة كل ما صدر من الجهات الحكومية من قرارات، ونحن كقطاع رقابي لدينا رقابة مسبقة قبل صدور القرارات مثل شغل الوظائف الإشرافية والقرارات التي تصدر بالاستعانة والهيكل التنظيمية وقطاع مراقبي شؤون التوظيف يضع يده لمحاولة معالجة هذه الإشكاليات، ومن أهم المخالفات التي نلاحظها على مستوى الدولة هي عدم التزام الكثير من الجهات الحكومية بالقواعد والضوابط الخاصة بالمهام الرسمية، ونحث الجهات الحكومية على الالتزام بها حتى لا يتم احراج المعينين بها وتضطر لسلح بعض القرارات ونصحيتها مشكورة على ذلك، ولكن مراقب شؤون التوظيف موجود لديها ولو عرض عليه الأمر مسبقاً ما وقعت المخالفة واضطرت الجهات لسحب قراراتها.



(فريال حماد)

الرميح والشعيب خلال اللقاء

يتم ندبهم لمدة لا تقل عن سنة وبعد اثبات صلاحيتهم للعمل كمراقبين يتم نقلهم بشكل رسمي كموظفين في قطاع مراقبي شؤون التوظيف في ديوان الخدمة المدنية.

كيف يكون التعامل بين الجهات الحكومية ومراقبي شؤون التوظيف، وهل هناك مشاكل في هذا الصدد؟

● الشعبي: أحث الجهات الحكومية على التعاون مع مراقبي شؤون التوظيف لأننا جهة رقابية إيجابية ولا نريد رصد مخالفات ضد الجهات الحكومية وإنما نمد يد المساعدة لها للتطبيق الصحيح وفقاً للقانون، ولا انفي أن هناك مشاكل تعرض لها المراقبون في بعض الجهات الحكومية.

ما أنواع المخالفات التي يتم رصدها من قبل مراقبي شؤون التوظيف وهل هي

ادارية ام مالية؟
● الرميح: وفق معاييرنا في كيفية حساب عدد المخالفات الحكومية لدينا فقط في عام 2013 أكثر من 4 آلاف مخالفة، ونحسب المخالفات على أساس الحالة فلو وجدت مخالفة لقرار بدل يمنح لـ 100 موظف ان نحن نحسب 100 مخالفة تمت بقرار واحد لان كل موظف أخذ ما لا يستحق وعليه اعادته، وفسدنا في المراقبة اننا نعين ولا نضيق ونقول للجهات الحكومية هذا الخطا فقدر كونه حماية للمال العام وكل مسؤول محاسب من المستوى الأعلى ومن مجلس الوزراء وايضا محاسب من قانون حماية الاموال العامة، وعند العلم بوجود المخالفات نخاطب الجهة بشأن صرف خاطئ للمال العام ونعيدنا مرة اخرى على نفس الجهة مع بيان الحالات ويتم تكرار المخالفة وذلك يعني انهم انتقلوا من مخالفة أخذ القرار اجتهاداً الى أخذ القرار متعمداً وللأسف نجد ان نسبة تصحيح المخالفات في الجهات الحكومية لا تتجاوز 2٪ وذلك لفقدان ثقافة تصحيح الخطا ووجود ثقافة تبرير التجاوزات، وانا اعتقد ان هذه اشكالية تخص المجتمع ككل وليس معقولا ان نستمر بهذا التوجه خاصة ان لدينا 4 قرارات من مجلس الوزراء خاصة لحد الجهات على تصحيح الأخطاء والالتزام بالقوانين والتعاون مع مراقبي شؤون التوظيف

هل يوجد إقبال ملحوظ من المواطنين على وظيفة مراقبي شؤون التوظيف؟

● الشعبي: بصفتها وظيفة حيوية من الناحية المعنوية قبل المادية كونها تكسب المراقب خبرة كبيرة في مجال شؤون الوظيفة العامة وتكون لديه خبرة رقابية تتراكم مع السنوات، فهناك طلب ورغبة بشكل كبير عليها وأخر دفعة تم تعيينها خلال العام الماضي بعد تقديم 100 طلب وفقاً لاشتراطات معينة وتم انتقاء 24 مراقباً منهم فقط وتم تعيينهم بعد استبعاد من لم تتوافر فيه الشروط، ومن يتم اختيارهم

هل هناك جهات في طور الإعداد لوضعها تحت رقابة شؤون التوظيف بالديوان؟

● الرميح: طبقاً للقانون، فجميع الوزارات والهيئات الحكومية والجهات الملحقة مثل البلدية والهيئة العامة لشؤون الزراعة والثروة السمكية، والهيئة العامة

والتي بها أكثر من 80 ألف موظف وبسبب ندرة العنصر البشري لم نستطع تطبيق الرقابة على جامعة الكويت والهيئة العامة للاستثمار إلا منذ فترة بسيطة رغم انهما منشآت قديمة، وفي المقابل هناك جهات جديدة تنشأ مثل المجلس العام للجامعات وغيرها.

● الشعبي: مراقبة شؤون التوظيف مطبقة على جميع الهيئات الحكومية ولكن واقعياً هناك إنشاء لجهات حديثة أو تغيير قطاعات التي هيئات كما حصل في وزارة التجارة بتغيير قطاع الاستثمار الأجنبي الى هيئة قطاع في وزارة يندرج تحت هيكل تنظيمي الى هيئة ذات هيكل جديد وبالتالي يحتاج تخصيص مراقبين خاصين له لمراجعة القرارات وكل ما يصدر عن هذه الجهة الحكومية، وبالنسبة لوزارة التربية كما ذكرنا عدد موظفيها يزيد على 80 ألف موظف وبها 5 مراقبين لشؤون التوظيف، وقد تم إخضاع المناطق التعليمية التابعة لها للرقابة وسيجري هذا الإجراء على وزارة الصحة وما يتبعها وهي كذلك من الوزارات الكبيرة في عدد موظفيها.

هل هناك جهات في طور الإعداد لوضعها تحت رقابة شؤون التوظيف بالديوان؟

● الرميح: نعم مازالت هناك جهات لم يطبق عليها نظامنا الرقابي، لعدة أسباب منها قلة العنصر البشري لدينا خاصة ان هناك بعض الوزارات التي لا يكفيها مراقب واحد او اثنان بل نحتاج الى عدد كبير من المراقبين ومنها على سبيل المثال وزارة التربية

قلة العنصر البشري المؤهل هي السبب في عدم مراقبة جميع الجهات والمؤسسات الحكومية

كيف كانت بداياتكم في تطبيق المراقبة على الجهات والمؤسسات الحكومية؟

● الرميح: بدأنا من لا شيء ووضعنا تساولات اهمها ما القانون الذي يفترض ان نعمل تحت غطاءه؟ وكيف ستكون آلية العمل؟ وما المواصفات التي يجب ان تتوافر في المراقبين؟ ومن أين سنأتي بهم؟ وهل سيكونون من الخريجين او من ذوي الخبرات خاصة؟ ان طبيعة عملنا تحتاج من هم متمكنون من مختلف النواحي، وكيف ستكون طبيعة عملنا مع الجهات الحكومية والنظرة العامة السائدة حول فكرة وجود مراقب تعني وجود سيف

مصلحت على الرقاب وهذا مفهوم خطأ لذلك علمنا اننا سنعانى من تقبل الرقابة بشكل عام، وبعد وضع كل هذه التساؤلات بدأنا بتحديد الجهات والشروط الواجب توافرها في مراقبين، وبدأنا باختيار مستويات متخصصة من الخبرة لا تقل عن 10 سنوات وتم إخضاعهم لبرنامج تدريبي مخصص على الميزانية العامة للدولة

وتحديداً الباب الأول والخاص بالأجور والرواتب ووضعنا نسبا عالية لاجتياز هذه الدورة وكانت نسبة اللياقة الأولى في خارطة الطريق، وكانت البداية بعد قليل من موظفي ديوان الخدمة المدنية ثم فتحنا المجال لجميع موظفي الدولة الراغبين في الالتحاق بالعمل في وظيفة مراقب شؤون توظيف خاصة الذين تتوافر لديهم الشروط المحددة وتم تطبيق العمل على 7 جهات حكومية في البداية بعدد 18 مراقباً فقط

خلال عام 2007، حتى وصلنا اليوم لتطبيق المراقبة على 40 جهة حكومية بحدود أكثر من 39 مراقب شؤون توظيف.

● الشعبي: مراقبة شؤون التوظيف وظيفة حساسة حيوية تبت في مشروعية قرارات تصدر من الإدارة العليا في كل جهة حكومية، لذلك لا يتم انتقاء مراقبي شؤون التوظيف فقط نسبة الى المؤهلات العلمية بل يخضعون لمقابلة شخصية يتم من خلالها انتقاء أفضل العناصر بعد اجتيازهم اختبارات وفقاً لعدد معين من الدرجات والتي تم تحديدها بموجب تعميم صادر عن الديوان وبعد ذلك يتم تقييمه ويخضع لتدريب مستمر في جميع مراحل عمله بقطاع مراقبي شؤون التوظيف ولدينا ادارة تقوم بإعداد برنامج تدريبي مستمر على مدى العام وتحدد موضوعات التدريب ونوعيتها.

40 جهة حكومية فقط تراقبونها، هذا يعني ان هناك جهات لم تطبق عليها الرقابة، فلماذا؟

● الرميح: نعم مازالت هناك جهات لم يطبق عليها نظامنا الرقابي، لعدة أسباب منها قلة العنصر البشري لدينا خاصة ان هناك بعض الوزارات التي لا يكفيها مراقب واحد او اثنان بل نحتاج الى عدد كبير من المراقبين ومنها على سبيل المثال وزارة التربية

كيف كانت بداياتكم في تطبيق المراقبة على الجهات والمؤسسات الحكومية؟

● الرميح: بدأنا من لا شيء ووضعنا تساولات اهمها ما القانون الذي يفترض ان نعمل تحت غطاءه؟ وكيف ستكون آلية العمل؟ وما المواصفات التي يجب ان تتوافر في المراقبين؟ ومن أين سنأتي بهم؟ وهل سيكونون من الخريجين او من ذوي الخبرات خاصة؟ ان طبيعة عملنا تحتاج من هم متمكنون من مختلف النواحي، وكيف ستكون طبيعة عملنا مع الجهات الحكومية والنظرة العامة السائدة حول فكرة وجود مراقب تعني وجود سيف

مصلحت على الرقاب وهذا مفهوم خطأ لذلك علمنا اننا سنعانى من تقبل الرقابة بشكل عام، وبعد وضع كل هذه التساؤلات بدأنا بتحديد الجهات والشروط الواجب توافرها في مراقبين، وبدأنا باختيار مستويات متخصصة من الخبرة لا تقل عن 10 سنوات وتم إخضاعهم لبرنامج تدريبي مخصص على الميزانية العامة للدولة

وتحديداً الباب الأول والخاص بالأجور والرواتب ووضعنا نسبا عالية لاجتياز هذه الدورة وكانت نسبة اللياقة الأولى في خارطة الطريق، وكانت البداية بعد قليل من موظفي ديوان الخدمة المدنية ثم فتحنا المجال لجميع موظفي الدولة الراغبين في الالتحاق بالعمل في وظيفة مراقب شؤون توظيف خاصة الذين تتوافر لديهم الشروط المحددة وتم تطبيق العمل على 7 جهات حكومية في البداية بعدد 18 مراقباً فقط

خلال عام 2007، حتى وصلنا اليوم لتطبيق المراقبة على 40 جهة حكومية بحدود أكثر من 39 مراقب شؤون توظيف.

● الشعبي: مراقبة شؤون التوظيف وظيفة حساسة حيوية تبت في مشروعية قرارات تصدر من الإدارة العليا في كل جهة حكومية، لذلك لا يتم انتقاء مراقبي شؤون التوظيف فقط نسبة الى المؤهلات العلمية بل يخضعون لمقابلة شخصية يتم من خلالها انتقاء أفضل العناصر بعد اجتيازهم اختبارات وفقاً لعدد معين من الدرجات والتي تم تحديدها بموجب تعميم صادر عن الديوان وبعد ذلك يتم تقييمه ويخضع لتدريب مستمر في جميع مراحل عمله بقطاع مراقبي شؤون التوظيف ولدينا ادارة تقوم بإعداد برنامج تدريبي مستمر على مدى العام وتحدد موضوعات التدريب ونوعيتها.

أجرى اللقاء: عادل الشنان

أكد الوكيل المساعد لقطاع مراقبي شؤون التوظيف في ديوان الخدمة المدنية المستشار احمد الرميح ومدير إدارة مراقبي شؤون التوظيف في الديوان عبدالعزيز الشعبان غالبية الموظفين في وزارات ومؤسسات الدولة يفتقدون ثقافة تصحيح الخطا ويبررون الأخطاء بحجج واهية، مشيرين الى انه تم رصد أكثر من 4000 مخالفة خلال العام الماضي، منها 816 مخالفة تفويض بالاختصاص و500 مخالفة رفع مستوى وظيفي و300 مخالفة للوظائف الإشرافية و180 مخالفة لأنظمة المهام الرسمية.

وأضاف الرميح والشعيب في لقاء خاص مع «الأنباء» ان مراقبة شؤون التوظيف في ديوان الخدمة المدنية تراقب 40 جهة حكومية بأكثر من 39 مراقباً في الوقت الحالي، كما تقدم أكثر من 100 مواطن بطلب لوظيفة مراقب شؤون توظيف خلال عام 2013 تم اختيار 24 منهم بعد استيفائهم الشروط والإجراءات المطلوبة، وشددوا على أهمية عدم استغلال الوظيفة المدنية في التجاذبات والاستقطابات السياسية والبعد عن التنفيع والشللية.

وحثا الجهات الحكومية على التعاون مع مراقبي شؤون التوظيف لوقف هدر المال العام، حتى لا تقع تحت طائلة العقوبات خاصة بعد ان أصبحت الرقابة حالياً سابقة ولا حقة، وفيما يلي تفاصيل اللقاء:

المجتمع بحاجة إلى خلق ثقافة مكافحة ومحاربة الفساد

المسؤول الذي يريد الإصلاح هو من يراقب الإدارة أو الوحدة التابعة له

يجب علينا النأي بالوظيفة العامة عن الأغراض السياسية والتنفييع والشللية

ضرورة تكثيف الجهود من محاضرات توعوية ولقاءات قانونية لخلق ثقافة قانونية شاملة



عبد العزيز الشعيب

مدير إدارة مراقبي شؤون التوظيف في ديوان الخدمة المدنية
شدد على ضرورة تدريب وتأهيل المراقبين بصفة مستمرة

الشعيب لـ «الأنباء»: قمنا بتعيين 24 مراقباً لشؤون التوظيف من أصل 100 تقدموا بطلبات خلال 2013 وأدعو الجهات الحكومية للتعاون معنا

مراقبة شؤون التوظيف وظيفة حساسة تبت
في مشروعية القرارات التي تصدرها الإدارة العليا في كل جهة حكومية

رصدنا مخالفات لعدد واحد فقط من أصل 100 ألف ديوان التوظيف

الا ان هناك جهات للأسف تعمل على حجب الكثير من القرارات عن المراقبين خاصة المتعلقة منها بالمهام الرسمية نجدهم يمتنعون عن عرضها علينا ونكتشف في وقت لاحق أنها ليست مهام رسمية بل هي دورات فقط كلفت الدولة والمال العام الكثير لان مخصصات الدورات اقل من مخصصات المهام الرسمية ونقوم بدورنا بالمراقبة اللاحقة ويتم رسدها كمخالفة وعليه اعادتها كي تسترد الدولة الفروق للمال العام وقد تصل آلاف الدنانير ولا يخفى على الجميع ان الدولة متجهة الى الحد من الاسراف والترشيد، ومكافحة ذلك نحتاج الى تكاتف الجميع.

● الشعيب: في هذا الصدد نحث الجهات الحكومية على الالتزام بما ورد بقرارات مجلس الوزراء ونحن اليوم ان لم نحاسب فلن نصح، وكثير من قرارات مجلس الوزراء حثت الجهات الحكومية على الالتزام بتصحيح ما يرصده مراقبو شؤون التوظيف، وعلينا ان نتنقل من الوضع القائم على اعطاء المبررات الى مسألة الحساب والتواب، وقد اصدر مجلس الوزراء قرارا رقم 1047 في هذا الشأن، وأشار في آخر فقره منه الى محاسبة المتسبب في اصدار وتكرار المخالفة وهذا مبدأ لتصحيح الخطأ لكن للأسف الوصف الادق ان الغلبة للجهات الحكومية غير متعاونة.

ذلك الكثير من المشاكل مثل الهياكل التنظيمية فإن لم يكن معتمدا رسميا لا يصل لمرحلة البطلان فقط بل لمرحلة الانعدام، وفي احدى الجهات الحكومية رصدنا مخالفة لعدد واحد فقط تصل لـ 800 الف دينار تقريبا، اذن لو فكرنا بالرقم الذي نحن حصره من قبل قطاع مراقبي شؤون التوظيف منذ بدء العمل حتى الآن يفوق عشرات الملايين.

هل لديكم الصلاحية بإجالة بعض المخالفين الى النيابة؟
● الرميح: دورنا ينتهي عند رصد مخالفات الجهات الحكومية وعمل تقرير مفصل لها ونقوم برفعه الى رئيس ديوان الخدمة المدنية والذي يقوم برفعها الى مجلس الوزراء لمناقشتها، ولا نخفيكم علما اننا نقوم بوضع توصيات لبعض التقارير وقد صدر بناء على توصياتنا 4 قرارات من مجلس الوزراء كما نص احد قرارات مجلس الوزراء على تشكيل لجان من قطاعنا مع الجهات الحكومية المخالفة لوضع مخارج لبعض المخالفات وتصحيحها بما يضمن المحافظة على المال العام واسترداد ما صرف بالخطأ وايضا قرارات تنص على محاسبة المتسبب بالمخالفات وخصوصا من يكررها بعد تنبيهه من قبلنا على المخالفات، ورغم

ذلك ايضا نحن بحاجة لخلق ثقافة مكافحة الفساد مع وجود لجنة لمكافحته والتي تم تشكيلها من قبل مجلس الوزراء والاتفاقية الدولية لمكافحة الفساد التي الرمتنا كدولة بمبادئ معينة ومحددة لمكافحة الفساد.

● الشعيب: عند تشكيل لجان مشتركة مع كل الجهات الحكومية هل تكون لرصد المخالفات فقط ام لنضع ايادينا ونعاون بالابتعاد عن المخالفات من مختلف جوانبها لنظف بعدة نقاط منها: تطبيق المفهوم الصحيح لأنه من الممكن ان يكون لدى جهة ما مفهوم غير صحيح عن مخالفة معينة، كما اننا لا نهتم بوضع عدد من المخالفات انما نهتم بعدد ورقاتنا ليست بوليبيسية، فنحن نرفض ان نقوم بجمع المخالفات ورفعها في آخر العام بتقرير دون نقاش تماما لكننا نتلاني حتى لفظ كلمة مخالفة ونكتفي بكلمة ملاحظة والتي من الممكن تصحيحها، وايضا نحن نبحث عن مبادر تعاون من قبل الجهات الحكومية مع مراقبي شؤون التوظيف وعلينا ان ننظر للخطط الاستراتيجية اين ستكون بعد 5 اعوام.

كيف يتم توزيع ادوار الرقابة بين قطاعكم والأجهزة الحكومية؟
● الرميح: الدور الاساسي

يقع على الجهة الحكومية ذاتها والمسؤول الذي يريد الإصلاح هو من يراقب الإدارة او الوحدة التابعة له، واذا انتشرت لدينا ثقافة الإصلاح وتم تعميم مفهوم ان كل شخص قادر على مكافحة الفساد من موقع عمله فلن نحتاج الى عدد كبير من الأجهزة الرقابية وسيتم تحقيق العدالة، ويجب ايضا علينا ان ننشأ بالوظيفة العامة عن الاستخدام السياسي وهذه مشكلتنا حسب الدستور هي خدمة وطنية ولا يجوز استخدامها لاعتبارات سياسية وشراء ولايات ومنح امتيازات تبعا للشلية، وللأسف الشديد هذه ظاهرة موجودة لدينا، والوظيفة العامة أصبحت تستغل لتنعكس سلبيات على تطوير الجهاز الإداري الذي ننشأ تحسين أدائه وفقا لتطلعات صاحب السمو الامير الشيخ صباح الاحمد الذي أكد في معظم خطابه على تطوير الجهاز الاداري ومكافحة التجاوزات الادارية ومحاربة الفساد ونحن محتاجون لوقفة نحاسب فيها انفسنا، ونؤكد اننا نريد الحفاظ على هذا الوطن ونحقق العدالة الاجتماعية بين الجميع وحتى لا يشعر احد المواطنين بالغبين او ان حقه قد سلب بسبب هذا النوع من الممارسات فنحن زائلون والكويت باقية.

عدد موظفي وزارة التربية يزيد على 80 ألف موظف وبها 5 مراقبين لشؤون التوظيف
أي مخالفة لأي قرار إداري لابد أن تتبعها مخالفة مالية

ما خططكم المستقبلية بشأن الرقابة وعدم الوقوع بالمخالفات؟
● الرميح: لو تساءلنا لماذا ترتكب الأخطاء او المخالفات فهل لجهل بالقوانين واللوائح، ام هل هناك ضعف بالخبرات القانونية في الجهات، ام بسبب غموض قوانين الخدمة المدنية؟ اذن لزاما علينا تكثيف الجهود في هذا الاتجاه وتنظيم محاضرات توعوية وتدريبية ولقاءات تثقيفية لتقوية المخبرات القانونية وغرس ثقافة مكافحة الفساد وإبعاد الوظيفة عن التجاذبات السياسية وايضا التوسع في الرقابة من عدة نواحي وجوانب.

● الشعيب: من الخطط التي نعمل عليها مستقبلا التوسع في الرقابة المسبقة وتطبيق نظام الرقابة الآلية على النظم المتكاملة لأنها مفتاح رصد المخالفات ذات الأثر المادي وتطبيق افضل وسائل ونظم الرقابة مع تبادل الخبرات مع الأجهزة الرقابية داخل الكويت وخارجها.

هناك توجه لربط خليجي بين مجالس ودواوين الخدمة المدنية بتوصيات من الامانة العامة لمجلس التعاون لمكافحة الانحرافات المالية والإدارية اين وصلت في هذا الصدد؟
● الرميح: لقاءات عدة تمت وليست وليدة لحظة معينة انما مخطط لها بشكل خاص من قبل الامانة العامة لمجلس التعاون الخليجي فيما يتعلق بكل وزارات ودواوين دول مجلس التعاون الخليجي ويجتمعون بشكل سنوي وهذا العام ستستضيف الكويت الاجتماع ولدنيا لجنة وزراء دواوين ومجالس الخدمة المدنية وتندرج منها لجنة مصغرة لسوكلاء دواوين ومجالس الخدمة المدنية وتعرض على هاتين اللجنتين كل المسائل المتعلقة بالخدمة المدنية ذات الارتباط الجماعي لمجلس التعاون الخليجي ومن هنا تخرج القرارات التنفيذية ويتم رفعها للقادة وهي ايضا متعلقة بما يتعلق بمكافحة التجاوزات الادارية والمالية والفساد الإداري، ومؤخرا وباقتراح من الكويت تم في اكتوبر الماضي عقد ندوة لمكافحة التجاوزات الادارية في الأجهزة الحكومية في اطار الامانة العامة لمجلس التعاون الخليجي وتهدف للتنسيق فيما بين القطاعات التي تمارس الدور الرقابي لمعالجة الثغرات والانحرافات وتم وضع آلية التنسيق بين هذه الأجهزة.

أين وصلت في هذا الصدد؟
● الرميح: لم نكتف بمجرد الاجتماعات وعرض التجارب بل خرجنا بمجموعة من التوصيات منها التأكيد على التنسيق وخلق نظام استرشادي والتعاون مع الدول العربية بهذا الصدد وكان من ضمن التوصيات تشكيل لجنة مشتركة لتابعة تنفيذ هذه التوصيات وتبادل المعلومات وقاعدة البيانات وتبنيها ورفعها للجنة الوزارية في امانة مجلس التعاون الخليجي.

أين وصلت في هذا الصدد؟
● الرميح: لم نكتف بمجرد الاجتماعات وعرض التجارب بل خرجنا بمجموعة من التوصيات منها التأكيد على التنسيق وخلق نظام استرشادي والتعاون مع الدول العربية بهذا الصدد وكان من ضمن التوصيات تشكيل لجنة مشتركة لتابعة تنفيذ هذه التوصيات وتبادل المعلومات وقاعدة البيانات وتبنيها ورفعها للجنة الوزارية في امانة مجلس التعاون الخليجي.

أين وصلت في هذا الصدد؟
● الرميح: لم نكتف بمجرد الاجتماعات وعرض التجارب بل خرجنا بمجموعة من التوصيات منها التأكيد على التنسيق وخلق نظام استرشادي والتعاون مع الدول العربية بهذا الصدد وكان من ضمن التوصيات تشكيل لجنة مشتركة لتابعة تنفيذ هذه التوصيات وتبادل المعلومات وقاعدة البيانات وتبنيها ورفعها للجنة الوزارية في امانة مجلس التعاون الخليجي.

عدم النزاهة الكثير من الجهات بالقواعد والضوابط الخاصة بالمهام الرسمية أهم المخالفات التي نلاحظها على مستوى الدولة

لا نهتم بعدد المخالفات المرصودة ونركز الاهتمام على المخالفات التي تم تصحيحها من قبل هيئات ووزارات الدولة

نعمل على التوسع في الرقابة السابقة واللاحقة وتطبيق نظام الرقابة الآلية على النظم المتكاملة مستقبلاً

عرض الموضوعات على مراقب شؤون التوظيف يجنب الجهات والمؤسسات الوقوع في الخطأ

إنشاء جهات أو مؤسسات حكومية جديدة يتطلب زيادة عدد مراقبي شؤون التوظيف

تسهيل على موظفي الدولة في جميع الوزارات والهيئات والمؤسسات الحكومية، أطلق قطاع مراقبي شؤون التوظيف خدمة إلكترونية من خلال شبكة الإنترنت على موقع التواصل الاجتماعي (تويتر) حتى يتسنى لجميع الموظفين التوجه بالاستشارة بشكل مباشر للمعنيين بمراقبة شؤون التوظيف وأخذ المفاد الصحيح والسليم للاستفسارات التي تدور في أذهانهم بشكل بسيط وسريع وآمن الا ان هناك سوء فهم لدى البعض للاختصاصات المعني بها القطاع فتكون هناك أسئلة حول آلية التوظيف في وزارة ما أو الاستفسار عن طلب توظيف محدد وهذا من اختصاص قطاعات اخرى في ديوان الخدمة المدنية.

بدايات مراقبة شؤون التوظيف

صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 10 لسنة 2002 متضمنا إنشاء إدارة بديوان الخدمة المدنية تختص بتنفيذ نظام تعيين مراقبي شؤون التوظيف مع بيان تبعيتهم وإجراءات توفير العناصر البشرية اللازمة. بعد تأهيلهم وتدريبهم وتحديد اختصاصاتهم. وقد رؤي لنجاح النظام اختيار العناصر ذات الكفاءة والخبرة العالية القادرة على ممارسة عملها بأسلوب يكفل تحقيق أهداف هذا النظام. ولما كان صلب عمل المراقبين يكمن

في ضمان سلامة تطبيق أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية والقرارات الصادرة تنفيذيا لهما، كان من الطبيعي أن يكونوا على دراية تامة وكاملة بهذه المصادر، وكذا المصادر القانونية الأخرى ذات الصلة، الأمر الذي أدى إلى وجوب العمل على إعداد برنامج تدريبي لهؤلاء المراقبين شتمل على دراسة هذه المصادر بالإضافة إلى المواد الأخرى التي تؤهلهم لتولي وظيفتهم، ولهذا تم إعداد دراسة تتضمن شرحا مبسطا وواضحا لقانون ونظام الخدمة



مبنى ديوان الخدمة المدنية