



# قانون حماية المنافسة اختصار لنهج الإصلاحات المالية

■ عدم انساق بعض أحكام قانون حماية المنافسة الذي أقره مجلس الأمة مؤخراً مع التوجهات الإصلاحية التي تتبناها الدولة



بقلم: بدر مشاري الجماد  
نائب رئيس جهاز المراقبين الماليين بالوكالة (سابقاً)  
baderalhammad.com

والصناعة، ما أضحي معه بان تلك الوظيفة لا تعتبر من ضمن الوظائف القيادية المحدد اشتراطاتها في أحكام المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1979 بشأن نظام

الخدمة المدنية. نظرا لاشتراط القانون بان لا تقل خبرة المدير التنفيذي عن 10 سنوات، فان سنوات الخبرة المطلوبة تلك تعادل الخبرة المطلوبة

لصالح الذكور إلى 42,9٪. ويبلغ معدل الأجر الشهري للذكور غير الكويتيين 293 ديناراً (290 ديناراً في نهاية الربع الأول من عام 2020)، أي نحو 37,8٪ من مستوى زملائهم في القطاع الحكومي، ويبلغ معدل الأجر الشهري للإناث غير الكويتيات في القطاع الخاص 396 ديناراً كويتيياً (393 ديناراً في نهاية الربع الأول من عام 2020)، وهو أعلى من معدل أجر الذكور غير الكويتيين في القطاع الخاص بنحو 40,9٪، ولكنه أدنى من معدل زميلاتهم في القطاع الحكومي بنحو 41,5٪. وفي حال دمج القطاعين الحكومي والخاص، يبلغ معدل الأجر الشهري للكويتيين الذكور نحو 1765 ديناراً (1758 ديناراً في نهاية الربع الأول من عام 2020)، وللإناث الكويتيات نحو 1235 ديناراً (1232 ديناراً في نهاية الربع الأول من عام 2020)، ويتسع الفارق

القانون السابق لجهاز حماية المنافسة فقد منح القانون الجهاز سلطة إقرار الهيكل التنظيمي للجهاز وإصداره بقرار من الوزير، كما منحه سلطة إصدار اللوائح المالية والإدارية المتعلقة بشؤون الموظفين دون التقيد بأحكام قانون ونظام الخدمة المدنية، وكذلك منح القانون الوزير للجهاز، وتلك السلطات هي أصلاً سلطات مقررة لمجلس الخدمة المدنية وفقاً للمرسوم بقانون 15 لسنة 1979 بشأن نظام الخدمة المدنية استناداً إلى المادة 155 من الدستور.

من جانب آخر، يتبين أن القانون قد تم إجازته وإقراره في وجهة نظري دون مراجعة موضوعية وفنية، وقد تجلى ذلك في الملاحظات التي وردت به، ومنها: وردت ضمن اختصاصات جهاز المنافسة موضوعات غير مرتبطة بمستهدفات إنشاء جهاز متخصص، وإنما مرتبطة باختصاصات جهات تنفيذية داخل الجهاز أو مسؤولية المكلفين بصفة وظيفية كرئيس مجلس إدارة الجهاز أو المدير التنفيذي، وعلى سبيل المثال اختصاص اعداد تقرير سنوي عن أنشطة الجهاز وخطته المستقبلية للعرض على المجلس، واعداد مشروع الميزانية السنوية والحساب الختامي للجهاز.

صنف القانون جهاز حماية المنافسة ضمن ميزانية الوزارات والإدارات الحكومية وللجهاز مجلس إدارة، ويتولى رئيس الجهاز تمثيلاً أمام القضاء وغير، وفي ذات الوقت للجهاز مدير تنفيذي متفرغ، كما يحق لرئيس الجهاز أن يفوض المدير التنفيذي في بعض اختصاصاته، ومن غير

ارتكزت وثيقة الإصلاح المالي والاقتصادي التي تبنتها الدولة على عدة ركائز، وتهدف تلك الركائز إلى معالجة عدد من المسائل الجوهرية منها الحد من الاعتماد الكلي على مصدر وحيد للدخل والتمثيل بمميزات النفط، وكذلك تبني بعض البرامج التي من شأنها تنوع مصادر الدخل ووقف الهدر المالي بما يحقق التوازن الاقتصادي، الأمر الذي يتطلب معه تطبيق إصلاحات هيكلية وتشريعية ومؤسسية.

فمن جانب المصروفات، تضمنت الإصلاحات وقف إنشاء أجهزة حكومية أو هيئات عامة جديدة، وكذلك وقف التوسع في الهياكل التنظيمية، بالإضافة إلى إلغاء عضوية الأعضاء المتفرغين بعد انتهاء مدتهم الحالية في المؤسسات والهيئات العامة.

إلا أن مجلس الأمة قد أقر مؤخراً القانون رقم 72 لسنة 2020 في شأن حماية المنافسة، والذي نشر بجريدة كويت اليوم بتاريخ الأول من نوفمبر 2020، بما لا يتسق بعض أحكامه مع التوجهات الإصلاحية التي تتبناها الدولة على النحو الذي أشرنا اليها.

فبعد أن كان الجهاز ملحقاً بوزير التجارة والصناعة وفقاً للقانون رقم 10 لسنة 2007 المعدل بالقانون رقم 2 لسنة 2012، وترد الاعتمادات اللازمة للجهاز المشار إليه ضمن اعتمادات الباب الخامس بميزانية وزارة التجارة والصناعة، أصبح للجهاز وفقاً للقانون الجديد ميزانية مستقلة تدرج تحت قسم خاص بالميزانية العامة للدولة، كما استمر العمل بأسلوب الأعضاء المتفرغين في مجلس إدارة الجهاز، وفي تعديل لفت على

■ العبرة ليست في عدد التشريعات التي تصدر بقدر موضوعية أحكامها وجودة مضمونها وانساقها مع البرامج الإصلاحية

ذلك من خلال موارد الجهاز الموضحة بالمادة المذكورة، بحيث يخصص للجهاز تمويل من الميزانية العامة للدولة بالإضافة إلى ما يحصله الجهاز من إيرادات الذاتية، باعتبار الإيرادات الذاتية لا تتورد للخزنة العامة للدولة، وإنما يتم الاحتفاظ بها لدى الهيئة أو المؤسسة العامة، ويتم تمويل الفرق بين الإيرادات والمصروفات من الميزانية العامة للدولة.

أشارت المذكرة الإيضاحية للقانون بأن المادة 22 تناولت اختصاصات المدير التنفيذي، وإجازت له بأن يفوض أيًا من نوابه في بعض اختصاصاته، في حين أن النص الواردة في المادة 22 من القانون لم تتناول أية إشارة إلى وجود نواب للمدير التنفيذي للجهاز.

أشارت المذكرة الإيضاحية للقانون إلى أن المادة 23 تناولت أن يكون لرئيس الجهاز اختصاصات المخولة لوزير المالية فيما يتعلق باستخدام الاعتمادات المقررة بميزانية الجهاز وتنظيم أعماله وشؤون موظفيه، في حين أن النص السارد في المادة 23 من القانون لم تشر إلى تلك العبارة لا من قريب ولا من بعيد، هذا بعد الأخذ بعين الاعتبار مشكلة تعريف رئيس الجهاز والتي تمت الإشارة إليه سابقاً.

في رأيي وقع المشرع في خطأ تشريعي جسيم فيما يتعلق بتحديد نوع ميزانية الجهاز، ففي المادة 23 من القانون حددت بان الجهاز وحدة إدارية (قسم خاص) ضمن ميزانية الوزارات والإدارات الحكومية، في حين اعتبرت المادة 24 من القانون بان الجهاز وحدة إدارية في سياق الهيئات والمؤسسات الحكومية والتي تتول من ميزانية الوزارات والإدارات الحكومية، وتبين

لشغل وظيفة مدير إدارة ومن في حكمة وفقاً لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 25 لسنة 2006 بشأن شروط شغل الوظائف الإشرافية، وما يعزز ذلك الرأي هو أن اداة تعيين المدير التنفيذي قرار وزاري وليس مرسوماً اميرياً، وبالتالي سينعكس ذلك بالتبعية على الهيكل التنظيمي للجهاز والمزعم اصداًره، بحيث لا تزيد مستويات الوحدات الإدارية بالجهاز عن مستوى إدارة، هذا كما تشير إلى أن أحكام القانون اشترطت أن مجال خبرة المدير التنفيذي في مجال العلوم الاقتصادية أو القانونية، أما المذكرة الإيضاحية نصت على أن مجال الخبرة تكون في العلوم الاقتصادية والقانونية معاً، وقد اشترطت المذكرة الإيضاحية بان تكون الأولية لذوي الخبرة في مجال المنافسة، في حين لم يرد هذا الشرط ضمن حكم المادة المعنية بالقانون وغيرها من

العبارة. لم يتبين مغزى النص بالقانون بان المدير التنفيذي يقرر له مكافأة وليس راتباً كما هو متعارف عليه، حيث إن المكافآت تقرر عادة أما لأعضاء مجلس الإدارة أو للمستعاب بهم. نص القانون على ان المدير التنفيذي مسؤولاً أمام مجلس الإدارة عن تنفيذ قرارات المجلس، وبذات الوقت نص القانون أيضاً على اختصاصات رئيس المجلس والتي منها ومتابعة تنفيذ قرارات المجلس، مما أضحي معه عدم وضوح هذا الاختصاص، ما أصبح مسؤولية هذا الاختصاص مشاعة بين صفتين اداريتين بالجهاز.

لم يتبين أيضاً مغزى ان يحدد بقرار الوزير بشأن إنشاء مجلس تاديب مكافأة أعضاء اللجنة، حيث تمت الإشارة أيضاً إلى تحديد بدلاتهم، وهذا امر مستغرب حيث لا توجد ممارسة سابقة بان تحدد بدلات بالإضافة إلى المكافآت لأعضاء اللجان (ملاحظة تم النص بالقانون إلى إقرار مكافأة وبدلات لأعضاء اللجنة في حين ان القانون نص على إنشاء مجلس لجنة).

في رأيي وقع المشرع في خطأ تشريعي جسيم فيما يتعلق بتحديد نوع ميزانية الجهاز، ففي المادة 23 من القانون حددت بان الجهاز وحدة إدارية (قسم خاص) ضمن ميزانية الوزارات والإدارات الحكومية، في حين اعتبرت المادة 24 من القانون بان الجهاز وحدة إدارية في سياق الهيئات والمؤسسات الحكومية والتي تتول من ميزانية الوزارات والإدارات الحكومية، وتبين



جهاز حماية المنافسة  
COMPETITION PROTECTION AGENCY

## تقرير الشال

خلال الربع الثاني.. وضعف انتاجية القطاع الحكومي بسبب بيئة العمل المزدهمة وضعف المستوى التعليمي وانتشار الشهادات المضروبة

# 1459 ديناراً متوسط راتب الكويتي.. و310 دنائير للوافد

كشفت تقرير «الشال» الاقتصادي أن حجم عدد العمالة في الكويت كما في نهاية الربع الثاني من 2020 بلغ نحو 2,119 مليون عامل من غير احتساب عدد العمالة المنزلية (2,146 مليون عامل في نهاية الربع الأول من 2020). وعند إضافة العمالة المنزلية وما في حكمها (القطاع العائلي) البالغة نحو 680 ألف عامل، يصبح المجموع نحو 2,799 مليون عامل (2,846 مليون عامل في نهاية الربع الأول من 2020)، وتبلغ نسبة من إجمالي العمالة في الكويت كما في نهاية الربع الثاني من عام 2020 (25,1٪ من إجمالي العمالة في نهاية الربع الأول من 2020)، وفقاً لآخر الإحصاءات الصادرة عن الإدارة المركزية للإحصاء.



## ثلث العمالة الوافدة.. «منزلية»



أوضح تقرير «الشال» أن نحو ثلث إجمالي العمالة الوافدة في الكويت عمالة منزلية، وبلغ عددها كما في نهاية الربع الثاني من 2020 وفق جداول الإدارة المركزية للإحصاء نحو 680 ألف عامل (724 ألف عامل في نهاية الربع الأول من 2020)، وموزعة مناصفة تقريباً ما بين الذكور البالغ عددهم نحو 329 ألف عامل، والإناث البالغ عددهم نحو 351 ألف عاملة.

عدد العمالة الإجمالي من الجنسية الهندية نحو 883 ألف عامل (911 ألف عامل في نهاية الربع الأول من 2020)، أي ما نسبته 31,6٪ من جملة العمالة شاملاً العمالة الكويتية، ونحو 36,8٪ من جملة العمالة الوافدة أي تحتل الصدارة في الحالتين، تليها في الترتيب الثاني العمالة من الجنسية المصرية، وإجمالي عمالة بنحو 516 ألف عامل (522 ألف عامل في نهاية الربع الأول من 2020)، ونسبة 18,4٪ من إجمالي العمالة ونحو 21,5٪ من إجمالي العمالة الوافدة. يليهما في الترتيب الثالث العمالة الكويتية بنحو 396 ألف عامل (397 ألف عامل في نهاية الربع الأول من 2020) ونسبة 14,2٪ من إجمالي العمالة، وقد ترتفع تلك النسبة إذا كانت أرقامها في الجدول تشمل العسكريين.

وفقاً للتقرير، تصدر عمالة الذكور القادمون من الهند بنحو 225 ألف عامل في نهاية الربع الأول من 2020، بينما تصدر الفلبين عمالة الإناث بنحو 147 ألف عاملة (154 ألف عاملة في نهاية الربع الأول من 2020)، وتتصدر الهند أرقام العمالة المنزلية من الجنسين بنسبة 47,6٪ من إجمالي العمالة المنزلية، تليها الفلبين بنسبة 21,7٪ من الإجمالي. ويشكل عام، تستحوذ 4 جنسيات هي الهند، الفلبين، بنغلاديش وسريلانكا على نحو 93,8٪ من إجمالي عدد العمالة المنزلية من أصل 10 جنسيات، بينما تحتل الجنسيات الست الأخرى أعلاها 2,7٪ وأدناها 0,3٪، ولا تدخل العمالة الباكستانية ضمن تلك الفئة في قائمة الدول العشر بسبب القيود المفروضة عليها. بينما ضمن الدول العشر المصدرة للعمالة المنزلية 4 دول أفريقية، تصدرها أثيوبيا بنسبة 2,7٪ من جملة تلك العمالة، ثم ساحل العاج وبنين ومدغشقر بنسبة 0,4٪ و0,3٪، و0,3٪ على التوالي.

أي أنها عمالة موزعة إلى نحو 81,5٪ عمالة حكومية و18,5٪ عمالة قطاع خاص. وتبلغ نسبة الكويتيين العاملين في القطاع الحكومي من حملة الشهادات الجامعية نحو 42,6٪، إضافة إلى نحو 4,4٪ من حملة الشهادات ما فوق الجامعية، ونحو 14,7٪ من يحملون شهادات فوق الثانوية ودون الجامعية، ونحو 21,6٪ لحملة الشهادات الثانوية أو ما يعادلها، أي نحو 83,4٪ من موظفي القطاع الحكومي من حملة الشهادات ما بين الثانوية وحتى الدكتوراه، ورغم ذلك، ظلت إنتاجية القطاع الحكومي ضعيفة، إما بسبب بيئة العمل المزدهمة وغير المنظمة، أو بسبب ضعف المستوى التعليمي، أو بسبب الانفصال ما بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، أو حتى بسبب انتشار شهادته المضروبة.

الحسنين في القطاع الحكومي نحو 1520 ديناراً (1517 ديناراً في نهاية الربع الأول من 2020)، ويبلغ نفس المعدل لغير الكويتيين نحو 711 ديناراً (712 ديناراً في نهاية الربع الأول من 2020)، بفارق بين المعدلين بنحو 113,8٪ لصالح الكويتيين. وحسب التقرير، فإن معدل الأجر الشهري للكويتيين في القطاع الخاص بلغ نحو 1472 ديناراً (1464 ديناراً في نهاية الربع الأول من 2020)، أي أدنى بنحو 20,3٪ من معدل أجر الذكور في القطاع الحكومي، ويبلغ ذلك المعدل للإناث الكويتيات في القطاع الخاص نحو 922 ديناراً (914 ديناراً في نهاية الربع الأول من 2020)، أي أدنى بنحو 28,8٪ من معدل زميلاتهم في القطاع الحكومي، ولا شك أن مخصصات دعم العمالة المواطنة تؤدي إلى ردم تلك الفروق. ويبلغ معدل

الكويتيين في القطاع الخاص نحو 281 ديناراً (278 ديناراً في نهاية الربع الأول من 2020)، أي نحو 37,8٪ من مستوى زملائهم في القطاع الحكومي، ويبلغ معدل الأجر الشهري للإناث غير الكويتيات في القطاع الخاص نحو 396 ديناراً كويتيياً (393 ديناراً في نهاية الربع الأول من عام 2020)، وهو أعلى من معدل أجر الذكور غير الكويتيين في القطاع الخاص بنحو 40,9٪، ولكنه أدنى من معدل زميلاتهم في القطاع الحكومي بنحو 41,5٪. وفي حال دمج القطاعين الحكومي والخاص، يبلغ معدل الأجر الشهري للكويتيين الذكور نحو 1765 ديناراً (1758 ديناراً في نهاية الربع الأول من عام 2020)، وللإناث الكويتيات نحو 1235 ديناراً (1232 ديناراً في نهاية الربع الأول من عام 2020)، ويتسع الفارق