جمعيـــة الشفافيـــة الكويتيـــة
Kuwait Transparency Society

# مبادرات الإصلاح والفساد في قطاع الأمن

**من إعداد: صلاح محمد الغزالي**

## تمهيد

أجهزة الأمن في مختلف دول العالم وضعت لهدف واحد، هو حفظ الأمن العام بالدولة تحقيقا لأمن المجتمع أفرادا وجماعات من أي مخاطر قد يتسبب بها الخارجون على القانون ممن يقومون بارتكاب الجرائم بمختلف أنواعها، كما أن الأجهزة الأمنية منوط بها ضمان تنفيذ القوانين وعدم الخروج عليها.

من هنا تأتي أهمية إصلاح القطاع الأمني، باعتباره الجهة المعنية بضمان عدم خروج الأفراد والمؤسسات على القانون، كما أن فساد هذا القطاع الهام يلغي هيبة القانون ويضيع الحق الأمني للمجتمع، أما إذا استخدم جهاز الأمن لغير أغراضه فان في ذلك هدم لأركان المجتمع.

ومن الملاحظات الهامة على الفساد في القطاع الأمني في مختلف دول العالم أنها لا تتشابه من حيث النوع أو الكم أو الفاعل أو المستفيد، بل هي تتعدد بتنوع الأنظمة السياسية الحاكمة، ففساد القطاع الأمني في الدول الديمقراطية يختلف عنه بالدول الدكتاتورية، كما أنه بالدول المستقرة يختلف عنه بالدول المضطربة، وفي الدول المستقلة يختلف عنه في الدول غير المستقلة التي تقع تحت الظلم والقهر.

أما في حالة دولة الكويت، فهي إمارة دستورية ديمقراطية، تتمتع بنظام ديمقراطي إلى حد كبير، لديها صحافة حرة، والقضاء مستقل، وتخلوا من الجرائم السياسية كالاغتيالات ولا توجد فيها أي اعتقالات سياسية ولا سجناء رأي.. أما الجريمة المنظمة – العصابات – فهي تقتصر على حالات تهريب المخدرات حيث تنجح أجهزة الأمن إلى حد بعيد في ضبطها.

ولأن القطاع الأمني بمفهومه الواسع يشمل أكثر من جهاز داخل الدولة، مثل وزارة الداخلية والحرس الوطني الكويتي وجهاز الأمن القومي، وحيث أن الحرس والجهاز أقرب إلى أعمال واختصاصات وزارة الدفاع والتي تضم الجيش الكويتي.. فإن هذه الورقة العلمية تتناول أعمال وزارة الداخلية الكويتية فقط .

## مجالات الفساد في القطاع الأمني:

يعتبر جهاز وزارة الداخلية الكويتية من أكبر الأجهزة في الدولة، ويضم قرابة (30000) ثلاثين ألف من الموظفين المدنيين ورجال الشرطة ممن يشتغلون في العديد من الإدارات.. وبطبيعة الحال، فإن الوزارة تضم عدداً من الإدارات العامة التي تختص كل منها في مجال من مجالات الأمن العام، كما تضم كل إدارة عامة مجموعة من الإدارات المتخصصة.

وبسبب تنوع أعمال الوزارة وعلاقتها اللصيقة بيوميات كل فرد من أفراد المجتمع المقيم على أرض الكويت، فان احتمالات وقوع الأخطاء أمر طبيعي ومتوقع ومقبول في حدود معينة، إذا كان عن حسن نية وبسبب كثرة الأعمال، أما أن تكون هناك أخطاء ترقى إلى الخطيئة المتعمدة والتقصير والإهمال والتسيب فهو ما يجب أن تعمل أجهزة الوزارة خصوصا وأجهزة الحكومة عموما على منعها وحل مخلفاتها وتعويض المتضررين منها ومحاسبة المتسببين فيها.

إن التصدي للفساد في القطاع الأمني هو مسئولية القائمين عليه بدء من وزير الداخلية ومرورا بوكيل الوزارة والوكلاء المساعدين والقيادات الأمنية، وانتهاء بالعاملين في الوزارة من العسكريين والمدنيين.. ولكن حين يقصِر هؤلاء في إصلاح القطاع الأمني والحد من انتشار الفساد فيه، فلابد لأطراف أخرى أن تقوم بالضغط على المؤسسة الأمنية بهدف تحقيق الإصلاح المنشود، بدء من مجلس الأمة بحكم اختصاصاته الرقابية، ومرورا بالسلطة الرابعة وهي الصحافة التي تكشف الفساد وتفضح الفاسدين، وانتهاء بالمنظمات الأهلية في المجتمع المدني التي تمارس الرقابة المدنية وتقدم الدراسات والحلول المقترحة لتطوير القطاع الأمني.

# أولا – دور منظمات المجتمع المدني

## (جمعية الشفافية الكويتية)

وفقا للمعلومات المتوفرة لدينا، فان دور المنظمات الأهلية في إصلاح القطاع الأمني محدود، حيث أقتصر بعضها على المساهمة في تقديم حلول مقترحة للمشكلات المرورية، وأخرى لتوفير حقوق عمالية للموظفين المدنيين بالوزارة.. لذا سيكون الحديث عن دور جمعية الشفافية الكويتية – كإحدى منظمات المجتمع المدني – في دعم جهود الإصلاح في القطاع الأمني.

### 1) مؤشر مدركات الإصلاح في الجهات العامة : [1]

قامت جمعية الشفافية الكويتية بإصدار "مؤشر مدركات الإصلاح في الجهات العامة" الذي صدر في الشهر الثاني فبراير 2008م وسيستمر صدور المؤشر سنويا لتوفير مقارنة بمستويات الجهات العامة تحسنا أو تراجعا، وقد شمل المؤشر في سنته الأولى 28 جهة عامة كان من بينها وزارة الداخلية.. والمؤشر يبين الإصلاح كما يراه العاملون في الوزارة وكما يراه مراجعي الوزارة.

وفيما يلي الأسئلة التي تم طرحها على عينة عشوائية من الموظفين في وزارة الداخلية، ونتائج الإجابة عليها:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
| غير موافق تماما | غير موافق | محايد | موافق | موافق تماما |

| الموظفـــون | الداخلية (من 5)[2] | معدل الجهات العامة |
|---|---|---|
| **الشفافيـــة** | **3.0** | **3.2** |
| 1) أهداف جهة عملك واضحة لدى الموظفين. | 4.0 | **4.0** |
| 2) يوجد دليل توثيقي بإجراءات العمل | 2.9 | **3.4** |
| 3) يتم العمل بدليل إجراءات العمل وتطويره عند اللزوم | 2.8 | **3.3** |
| 4) يتم تعريف الموظف بحقوقه وواجباته | 3.1 | **3.4** |
| 5) توجد قنوات اتصال فاعلة لتوصيل آراء الموظفين للإدارة العليا | 2.8 | **2.9** |

[1] انظر كتيب: مؤشر مدركات الإصلاح في الجهات العامة، إصدار جمعية الشفافية الكويتية، فبراير 2008م، ومتوفر نسخة منه على موقع الجمعية www.transparency-kuwait.org

[2] هذه الأرقام التفصيلية غير منشورة في كتيب الجمعية ولا في الموقع الالكتروني، يمكن طلبها – أو أي وزارة أخرى – من سكرتارية الجمعية مباشرة.

| | | |
|---|---|---|
| 6) إطلاع الموظفين بأي مشاريع جديدة تحدث تغييرا في العمل | 2.8 | **3.0** |
| 7) يسهل الاتصال بالمسئولين لنقل آراء الموظفين (اقتراحات أو شكاوى). | 3.0 | **3.4** |
| 8) يتم تنظيم لقاءات مفتوحة بين الإدارة العليا والموظفين. | 2.2 | **2.5** |
| 9) يتعامل المسئولين مع الموظفين بشفافية | 3.1 | **3.3** |
| **النزاهـــة** | **2.9** | **3.1** |
| 10) يستغل بعض الموظفين المال العام لمصالحهم الشخصية | 2.9 | **2.6** |
| 11) يوجد بعض الموظفين متورطين في الفساد المالي | 2.8 | **2.6** |
| 12) تمنع جهة عملك موظفيها من قبول الهدايا ذات الصلة بانجاز المصالح | 3.1 | **3.1** |
| 13) يوجد بعض الموظفين متورطين فى الفساد الإداري | 3.4 | **3.1** |
| 14) تشعر بنزاهة الموظفين من عدم قبول الرشوة في جهة عملك | 3.5 | **3.9** |
| 15) تقوم جهة عملك بتنظيم برامج تدريبية تعزز قيم وأخلاقيات العمل | 2.5 | **3.2** |
| 16) تهتم جهة عملك بإعداد القياديين عند توليهم مناصب قد تكون عرضة للفساد | 2.5 | **3.0** |
| 17) يوجد لدى جهة عملك دليل معايير لأخلاقيات المهنة. | 2.1 | **2.7** |
| 18) تطبق جهة عملك معايير أخلاقيات المهنة أو المعايير السلوكية. | 2.6 | **3.0** |
| 19) تشجع جهة عملك موظفيها الإبلاغ عن حالات الفساد | 3.3 | **3.4** |
| 20) تطلب جهة عملك من موظفيها الإفصاح عن أي مصالح خاصة تتعارض مع مصلحة العمل. | 3.0 | **3.1** |
| **الالتزام بقوانين العمل** | **3.2** | **3.5** |
| 21) تلتزم جهة عملك بجميع القوانين واللوائح المنظمة | 3.3 | **3.6** |
| 22) تلتزم جهة عملك بالقوانين المنظمة للتعيينات أو الترقيات أو العلاوات | 3.0 | **3.3** |
| 23) يوجد لدى جهة عملك نظام فعال للرقابة والتدقيق الداخلي | 3.2 | **3.6** |
| 24) تلتزم جهة عملك بالاستخدام الصحيح للأموال العامة | 3.2 | **3.4** |
| 25) تقوم جهة عملك بتحصيل إيراداتها المقررة على الوجه الأكمل. | 3.3 | **3.5** |
| 26) يتم اتخاذ الإجراءات اللازمة بحق المخالفين للوائح والأنظمة الإدارية أوالمالية أوالفنية | 3.7 | **3.7** |
| 27) تلتزم جهة عملك بتطبيق معايير وضوابط لاختيار الموظفين في المناصب الإشرافية. | 3.0 | **3.2** |
| 28) تهتم جهة عملك بالنظر في شكاوى الموظفين وحلها | 3.1 | **3.2** |
| 29) تهتم جهة عملك بالنظر في شكاوى المراجعين وحلها | 3.3 | **3.6** |
| 30) تلتزم جهة عملك بالقوانين واللوائح المتعلقة بالحقوق العمالية | 3.3 | **3.4** |

| | | |
|---|---|---|
| **الفعاليـــة** | **3.1** | **3.4** |
| 31) توجد إستراتيجية وخطة تشغيلية في إطار برنامج عمل الحكومة. | 2.8 | **3.2** |
| 32) تلتزم جهة عملك بتنفيذ إستراتيجيتها. | 2.6 | **3.1** |
| 33) تلتزم جهة عملك بعدم استحداث هياكل جديدة أو تعديل هيكلها إلا بما يتناسب وحاجة العمل. | 3.1 | **3.4** |
| 34) لا يوجد تداخل في المهام والاختصاصات بين الإدارات المختلفة بجهة عملك. | 2.9 | **3.2** |
| 35) تقوم جهة عملك بتبسيط الإجراءات للخدمات المقدمة للجمهور | 3.5 | **3.7** |
| 36) تعمل جهة عملك على تحديد الفترة الزمنية المتعلقة بالإنجاز | 3.0 | **3.4** |
| 37) تقوم جهة عملك بقياس نسبة الانجاز في الخطة السنوية. | 3.2 | **3.6** |
| 38) يوجد لدى جهة عملك نظام واضح في التفويض للصلاحيات | 3.3 | **3.6** |
| 39) توفر جهة عملك للموظفين تدريبا مهنيا مناسبا لتطوير قدراتهم | 3.3 | **3.4** |
| 40) يوجد لدى جهة عملك كفاءة في الإشراف على أداء الموظفين | 3.2 | **3.4** |
| 41) لدى جهة عملك القدرة على إحداث وإدارة التغيير بكفاءة عالية. | 3.2 | **3.3** |
| **العدالـــة** | **3.0** | **3.1** |
| 42) تلتزم جهة عملك بالعدالة والمساواة بين الموظفين | 2.8 | **2.9** |
| 43) تطبق جهة عملك مبدأ الثواب والعقاب بين الموظفين. | 3.0 | **3.1** |
| 44) لا يشعر الموظفين بالظلم من قبل المسئولين | 2.8 | **2.9** |
| 45) يوجد لدى جهة عملك معايير وضوابط لاختيار الموظفين في المناصب الإشرافية. | 3.1 | **3.2** |
| 46) يتم توزيع العبء الوظيفي بين العاملين بعدالة | 2.8 | **2.9** |
| 47) لا يتم التمييز بين الموظفين على أساس الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين. | 3.3 | **3.3** |
| 48) يتم تطبيق جميع القرارات الإدارية على كل العاملين بلا تمييز | 3.0 | **3.2** |
| **التنافســية** | **2.9** | **3.0** |
| 49) يوجد لدى جهة عملك قيادة فاعلة | 3.5 | **3.6** |
| 50) تهتم جهة عملك بإشراك الموظفين فى اتخاذ القرارات أو حل المشكلات | 2.7 | **2.9** |
| 51) أنت راض عن معاشك الشهري نظير عملك | 2.7 | **2.6** |
| 52) يوجد لدى جهة عملك نظام تقييم فعال لأداء الموظفين | 2.9 | **3.1** |
| 53) يوجد نظام أجور يجذب ويحافظ على العناصر المتميزة. | 2.3 | **2.5** |

| | | |
|---|---|---|
| 54) تشجع جهة عملك المبادئ الحديثة والأفكار الإبداعية لتطوير العمل | 2.7 | **3.0** |
| 55) لدى القيادة في جهة عملك رغبة لإحداث التغيير الإيجابي المطلوب | 3.0 | **3.3** |
| 56) بيئة العمل في جهة عملك مشجعة ومحفزة لعمل الموظفين | 2.7 | **3.0** |
| 57) لديك رضا عام عن جهة عملك التي تعمل بها | 3.1 | **3.2** |
| **المجمـــوع** | **3.0** | **3.2** |

وفيما يلي الأسئلة التي تم طرحها على عينة عشوائية من المراجعين للحصول على الخدمة من وزارة الداخلية، ونتائج الإجابة عليها:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
| غير موافق تماما | غير موافق | محايد | موافق | موافق تماما |

| المراجعـــون | الداخلية | معدل الجهات العامة |
|---|---|---|
| **الشفافيـــة** | **3.3** | **3.3** |
| 1) يوجد في الجهة التي تراجعها شفافية ووضوح لمتطلبات الحصول على الخدمة | 3.7 | **3.8** |
| 2) في هذه الجهة يتم تقديم الخدمة آليا مما يختصر الوقت على المراجع | 3.4 | **3.3** |
| 3) في هذه الجهة موقع الكتروني يوفر متطلبات الخدمة | 2.8 | **3.1** |
| 4) تقوم هذه الجهة بالإعلان عن أي تغيرات في تقديم الخدمة و في الوقت المناسب. | 3.3 | **3.1** |
| 5) في هذه الجهة يتم توفير كافة المعلومات اللازمة للجمهور. | 3.5 | **3.5** |
| 6) يمكنك الوصول إلى المسئولين في هذه الجهة للإبلاغ عن أي ممارسات غير قانونية. | 3.4 | **3.3** |
| **النزاهـــة** | **3.4** | **3.5** |
| 7) لا يوجد موظفين في هذه الجهة متورطين في الفساد الإداري | 2.7 | **2.9** |
| 8) يتم الحصول على الخدمة دون أن تضطر لتقديم مقابل مادي أو خدمي. | 4.0 | **4.0** |
| 9) لا يوجد موظفين في هذه الجهة متورطين في الفساد المالي | 3.4 | **3.5** |

| | | |
|---|---|---|
| **الالتزام بقوانين العمل** | **3.4** | **3.3** |
| 10) تحترم هذه الجهة القوانين والنظم | 3.8 | **3.8** |
| 11) يسهل على المراجع إنجاز المعاملة دون واسطة | 3.5 | **3.2** |
| 12) تهتم هذه الجهة بالنظر في شكاوى المراجعين وحلها | 3.2 | **3.1** |
| 13) تقوم هذه الجهة بمحاسبة موظفيها الذين يتسببون بالأخطاء الإدارية أو المالية أو الفنية. | 3.1 | **3.0** |
| **الفعاليـــة** | **3.7** | **3.6** |
| 14) يوجد في هذه الجهة مكان لائق لاستقبال المراجعين | 3.5 | **3.5** |
| 15) تهتم هذه الجهة بتبسيط إجراءات تقديم الخدمة لتسهيل حصول المراجع عليها. | 3.4 | **3.3** |
| 16) الموظفون في هده الجهة على دراية كاملة بعملهم في تقديم الخدمة | 3.5 | **3.5** |
| 17) تحرص هذه الجهة على تحصيل الرسوم المستحقة على المراجعين دون تأخير | 4.3 | **4.3** |
| 18) هناك درجة عالية من التعاون والتفاهم بين وحدات العمل في هذه الجهة. | 3.6 | **3.5** |
| **العدالـــة** | **3.1** | **3.2** |
| 19) يشعر المراجع بالعدالة والمساواة لإتمام الخدمة | 3.2 | **3.2** |
| 20) لا يتم التمييز في تقديم الخدمة بين المراجعين بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين. | 3.1 | **3.2** |
| 21) أنت راض بشكل عام عن مستوى الخدمة التي تتلقاها من هذه الجهة | 3.5 | **3.4** |
| **التنافســية** | **3.6** | **3.5** |
| 22) يحصل المراجع على خدمة ذات جودة عالية. | 3.4 | **3.3** |
| 23) لدى المراجع درجة عالية من الثقة بالخدمة التي يحصل عليها. | 3.6 | **3.5** |
| 24) توفر هذه الجهة للمراجعين مركز خدمات مساندة لتيسير عملية الحصول على الخدمة | 3.9 | **3.4** |
| 25) معاملة الموظفين للمراجعين لائقة | 3.7 | **3.8** |
| **المجمـــوع** | **3.5** | **3.4** |

علما بأن النتائج النهائية لوزارة الداخلية (ضمن 28 جهة حكومية تم تقييمها وصدرت نتائجها) كانت على النحو التالي:

| المعيار | الترتيب | الشريحة | الترتيب |
|---|---|---|---|
| الشفافية | 25 | الموظفون | 25 |
| النزاهة | 23 | المراجعون | 14 |
| المساءلة واحترام القانون | 18 | المجموع العام | 19 |
| الفاعلية | 20 | | |
| العدالة | 18 | | |
| التنافسية | 16 | | |

وفي نهاية أعمال المؤشر، تم وضع نتائج 28 جهة عامة في دراسة مقارنة واحدة، وقد تم الإعلان عن نتائج المؤشر في مختلف وسائل الإعلام، كما تم تكريم الجهات الثلاث الأفضل في المؤشر، وتم تعميم النتائج على كافة الجهات العامة وعلى مجلس الوزراء ومجلس الأمة.. بهدف حثهم للمزيد من التحسن في السنة التالية.

إن القراءة الفاحصة لنتائج الإجابات على الأسئلة الموجهة إلى الموظفين والمراجعين تكشف لنا مجموعة من النقاط الهامة التي يمكن الخروج بها بمجموعة من التوصيات والإرشادات لتقليل الفساد وزيادة الإصلاح في القطاع الأمني.

وجدير بالذكر، أن أهم الإدارات التي يجب الاهتمام بها في وزارة الداخلية للحد من مظاهر الفساد وتحسين الخدمة العامة ومنع سوء استخدام السلطة العامة لتحقيق أغراض خاصة، هي:

- **الإدارة العامة للرقابة والتفتيش:** [3]

وتختص بالرقابة على الانضباط العام والمحافظة على سمعة الشرطة، وتلقي شكاوي الجمهور وإحالتها للجهات المختصة، وتراقب آليات وأجهزة ومعدات وممتلكات الوزارة من حيث النظافة واستعمالها في الأغراض المخصصة لها .. ويتبع الإدارة العامة إدارة خاصة لكل محافظة.. والإدارة هي الذراع الداخلي المختص بمحاربة الفساد ، ورغم ذلك فان الوزارة تحتاج إلى عمل مكثف لتحقيق أهداف تلك الإدارة.. لذلك نوصي بنقل تبعية الإدارة إلى وزير الداخلية وليس وكيل الوزارة، كما يجب إعداد تقرير ربع سنوي بنتائج أعمالها وترفع نسخة منه إلى كل من الوزير ومجلس الأمة، كما نوصي بإشراك غير الموظفين – من المجتمع المدني – بالنظر في هذه التقارير وتقديم توصياتها ومشورتها إلى الوزير.

- **الإدارة العامة للأدلة الجنائية:**

هي من أهم الإدارات في الوزارة لسبب مباشرة القضايا المحالة إليها من جهات التحقيق كالنيابة العامة أو إدارة التحقيقات أو المحاكم على اختلاف درجاتها ويكون لما تصدره الإدارة من

[3] للاطلاع على اختصاصات الإدارات في وزارة الداخلية الكويتية، يمكن الرجوع إلى موقع الوزارة على الانترنت : www.moi.gov.kw

تقارير في هذا الشأن الدور الفعال في مسار التحقيق وذلك بانتهاء ما تصدر من أحكام في هذه القضايا.. ومن هنا يتضح أن أي انحراف في أعمال هذه الإدارة يشكل خطرا كبيرا.. وإدارة الطب الشرعي تحديدا أثير عليها كلام كثير – معظمه موثق – خاصة في الحالات التي تكون فيها أجهزة أمنية أخرى تابعة لوزارة الداخلية هي المتهمة – كأمن الدولة – مما يحدث معه تعارض في المصالح بين إدارتين تابعتين لنفس الوزارة أحدهما متهمة – بالتعذيب مثلا – والأخرى تصدر عنها نتائج الفحص لإثبات وجود التعذيب من عدمه.. لذلك نوصي بنقل إدارة الطب الشرعي إلى جهة حكومية أخرى غير وزارة الداخلية.

- **الإدارة العامة للإمداد والتموين:**

وهي من الإدارات الهامة في وزارة الداخلية المعرضة للفساد المالي، حيث يتبعها إدارة المخازن، إدارة التجهيزات الأمنية، إدارة هندسة الاتصالات، إدارة الآليات.. وكلها إدارات معنية بصرف ميزانية الوزارة الكبيرة التي تديرها الإدارة العامة للشئون المالية.. لذا يجب على الوزير الاهتمام بمنع أي تغلغل محتمل للفساد إلى هذه الإدارة، مع اختيار الأكثر كفاءة ونزاهة ليتولى مهامها.

- **إدارات عامة عرضة للرشوة:**

هناك مجموعة من الإدارات العامة التي تقدم وتدير مجموعة من الخدمات الأمنية والشرطية عرضة لتقديم الرشوة، خاصة مع زيادة الحديث بين العامة والخاصة حولها ومن خلال دراسات مؤشر مدركات الإصلاح وغيرها، ومن هذه الإدارات التي يجب على المسئولين بالداخلية تحصينها من الفساد بسرعة:

- الإدارة العامة للمؤسسات الإصلاحية.
- الإدارة العامة لتنفيذ الأحكام.
- الإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر.
- الإدارة العامة للمرور.
- الإدارة العامة للهجرة.
- اللجنة التنفيذية لشئون المقيمين بصورة غير قانونية.

- **إدارات عامة عرضة لاستخدام المنصب العام لتحقيق أغراض شخصية:**

كما أن هناك مجموعة من الإدارات العامة في وزارة الداخلية عرضة لأن يستخدم فيها المسئول سلطاته لتحقيق أغراض شخصية له أو لأحد أقاربه وجماعته – الواسطة – مما تضيع معه حقوق الدولة وحقوق الآخرين، ومن تلك الإدارات:

- أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية.
- الإدارة العامة للشئون الإدارية.
- الإدارة العامة للتحقيقات.
- اللجنة التنفيذية لشئون المقيمين بصورة غير قانونية.

- **إدارات عامة عرضة للفساد السياسي:**

ومن الإدارات العامة التي هي عرضة للفساد السياسي:

- **الإدارة العامة لأمن الدولة:** يثار حول هذه الإدارة الكثير من الشبهات بين فترة وأخرى، فقد تناول مجلس الأمة والصحافة الكويتية وصفحات الانترنت موضوع التعذيب لعدد من حالات التحقيق، كما تحدث مدير سابق لتلك الإدارة – وهو من الأسرة الحاكمة – عن قيام الإدارة باستخدام المال العام لأغراض سياسية تتعلق بنواب في البرلمان من خلال رشوة بعضهم لاتخاذ مواقف سياسية – اتهامه للحكومة بدفع 7 ملايين دينار لتمرير قانون حقوق المرأة السياسية [4] – أو لإنجاح بعض بالانتخابات، كذلك أثير مؤخرا – سبتمبر 2008م – من قبل نواب في مجلس الأمة وصحافة محلية موضوع الرشوة التي يتلقاها أحد كبار الضباط بالإدارة مقابل رفع أسماء من على جهاز كمبيوتر الوزارة ممنوعة من دخول البلاد، وكذلك رفع أسماء من على جهاز كمبيوتر الوزارة ممنوع مغادرتها البلاد لأسباب أمنية وتحقيقات وأحكام قضائية صادرة.
- **الإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر:** حيث شاهدنا وسمعنا اللغط السياسي الكبير في مجلس الأمة حول ملف التجنيس الذي أدى إلى طريق مسدود بين السلطتين التشريعية والتنفيذية في مايو 2008م.

لذا يجب على وزارة الداخلية وضع نظام صارم يكشف أي عمليات فساد، وأن تنهج الوزارة الشفافية الكاملة في كشف الفساد ومحاسبة الفاسدين، وإلا فإن الوزارة تغامر بسمعة الجهاز الأمني بكامله مؤسسة وقيادة وأفراد، كما يجب عليها تنظيم حملة توعية إعلامية داخلية للموظفين للابتعاد عن أي حالات فساد مالي وإداري وسياسي، مع دعوة المجتمع من المراجعين وغيرهم للإبلاغ عن أي حالات فساد من عاملين في القطاع الأمني يتعرضون لها وطمأنة الشاكين والمبلغين بعدم تعرضهم لأي ظلم في حال قيامهم بالإبلاغ عن الفساد.. ولا يخفي ضرورة الفحص والتدقيق في كل الشكاوي الواردة تجنبا للكيدية منها.

4 في لقاء تلفزيوني تم مع الشيخ مشعل الجراح الصباح بتاريخ 12 سبتمبر 2005 في برنامج المجلس لقناة الحرة، وقد أصدر بيان نفي واعتذار نشرته جريدة القبس في 19 فبراير 2006.

## 2) منتدى الكويت للشفافية الثاني 2008م : [5]

ورغبة من جمعية الشفافية الكويتية في دعم جهود الإصلاح في القطاع الأمني، فقد عقدت جلسة خاصة حول إصلاح الخدمات الأمنية ضمن منتداها السنوي الذي يقام تحت رعاية حضرة صاحب السمو أمير الكويت، وقد شارك في جلسة الحوار كل من: العميد د.حسين علي العبدالسلام مدير عام الإدارة العامة لمركز البحوث الجنائية والشرطية بوزارة الداخلية إلى جانب رئيس لجنة الشئون الداخلية والدفاع في مجلس الأمة النائب علي فهد الراشد والكاتب الصحفي سعود السمكة والسيد ثيودور جون مسئول رئيسي للأبحاث في ترينيتي انالیتیکا – لجنة التفاوض الحكومية الدولية Theodore John Swystun, CMC, Principal Research Officer, Trinity Analytica, Inc فيما ترأس الجلسة رئيس تحرير جريدة القبس اليومية وليد عبداللطيف النصف.

**ولكي تحقيق الجلسة أهدافها، فقد أصدرت الجمعية في نهاية المنتدى مجموعة من التوصيات، فكان نصيب إصلاح القطاع الأمني التوصيات التالية:**

**إصلاح الخدمة العامة**

**لتعزيز الشفافية والنزاهة بالدولة التي من شأنها أن تساهم في إصلاح الخدمة العامة، فإن المنتدى يوصي بما يلي:**

**1) استراتيجيات وأدوات لدعم الشفافية:**
- تنفيذ مشروع الحكومة الالكترونية للتخلص من الواسطة والتي تنتج من البيروقراطية المفرطة.
- التأكيد على الشفافية في التعيينات والترقيات ونظم الأجور.
- الالتزام بشفافية اللوائح والإجراءات والعمل على تطبيقها.

**2) استراتيجيات وأدوات لدعم النزاهة:**
- سن قوانين لمنع تعارض المصالح في الوظيفة العامة.
- وضع مدونات لقواعد السلوك وأخلاقيات المهنة.
- تحفيز العاملين على مختلف المستويات للعمل وفقا لأخلاقيات المهنة وتدريبهم عليها.

**3) استراتيجيات وأدوات لدعم المسائلة واحترام القانون:**
- تقوية نظم الرقابة الداخلية واتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان المسائلة من خلال عمليات التدقيق الداخلي على الإدارات.
- تنظيم وتقنين الصلاحيات التقديرية (والاستثناءات) للمسئولين، بما يضمن مراقبة القرارات الناتجة عن تلك الصلاحيات لمنع أي تعارض للمصالح.
- تشديد العقوبات لمرتكبي الفساد في أحكام القانون المدني والجنائي.

**4) استراتيجيات وأدوات لدعم العدالة:**
- وضع معايير وضوابط وشروط لاختيار الموظفين في المناصب الإشرافية.

[5] انظر كتاب المنتدى (إصلاح الخدمة العامة) أغسطس 2008م، وهو متوفر لدى مقر جمعية الشفافية الكويتية، ومنشور في موقع الجمعية على الانترنت www.transparency-kuwait.org

- اعتماد الترقية بناء على الأهلية والجدارة وليس على أساس الأسبقية أو القبلية أو العائلة أو الطائفة أو الانتماء السياسي.
- العدالة في تطبيق القانون على الجميع.
- منع التوظيف السياسي للوظيفة العامة والناتج من تدخلات ونواب البرلمان والمسئولين بالدولة.

**إصلاح الخدمات الأمنية ::**

**يعتمد الإصلاح ومحاربة الفساد في الأجهزة الأمنية على القائد بدرجة كبيرة، باعتبار أن الأجهزة الأمنية تعتمد في نظامها على الولاء والالتزام بقرارات وتوجيهات القيادة العليا، ولديها ثقافة شديدة تتعلق بالطاعة للمسئولين.. والأمثلة على ذلك كثيرة في انضباط أو تخاذل المؤسسات الأمنية اعتمادا على قائدها.**

**ورغم ذلك، فان هناك مجموعة من الأمور التي من شأنها أن تحول إرادة القائد المصلح في الأجهزة الأمنية إلى عمل مؤسسي صالح يحقق أفضل النتائج المرجوة من الأجهزة الأمنية، ومن ذلك:**

**5) إجراءات منع الفساد في الأجهزة الأمنية:**

- تقديم كشف ذمة مالية من قبل كافة الموظفين القياديين المعينين بمرسوم أميري والضباط في المواقع الأمنية المعرضة للرشوة، من يوم تعيينهم، وفي كل مرة يتم نقلهم إلى قطاع أمني آخر داخل الوزارة.
- تناوب الموظفين بصفة دورية على مراكز العمل الأخرى لتعطيل تشكيل"خلايا" الفساد داخل الإدارات والخدمات.
- توفير ضمانات لحماية المبلغين عن الفساد Whistle Blower Protection
- إعادة صياغة معايير وإجراءات العمل الداخلي لإزالة الغموض الإجرائي والصلاحية التقديرية لدى الموظفين التنفيذيين، فكلما زاد مستوى حرية التصرف لديهم زادت إمكانية إساءة استخدام تلك السلطة التقديرية والتنفيذية.
- مطاردة الفساد والتعقب من خلال المحاكمة الجنائية، والإجراءات التأديبية والتقاعد الإلزامي المبكر.
- تشديد العقوبات على المتجاوزين من الموظفين بالوزارة مع شفافيتها للجمهور من خلال نشر إدانات المتورطين بالفساد من رجال الأمن.
- توفير معاهد تدريبية لتقديم الدورات المتخصصة لتنمية مهارات رجال الأمن، لتحقيق التواصل مع الطالب بعد التخرج من الأكاديمية العسكرية، وتزويده بكل ما هو جديد ومتطور في علم وفن الإدارة والتعامل مع الجمهور وبما يتناسب مع واقع عمله اليومي، مع تقييمه بشكل مستمر.

**6) سلامة الإجراءات الشرطية وتنفيذها بعدالة ومساواة:**

- منح صلاحيات واسعة لإدارة الرقابة والتفتيش في الوزارة لضبط المخالفات والتجاوزات التي يقوم بها المسئولين والموظفين بالوزارة.
- وضع خط ساخن للموظفين والجمهور لتلقي الشكاوى حول أي تجاوزات من أي مسئول أو موظف بالوزارة يستخدم سلطاته لتحقيق أغراض شخصية.

- إشراك ممثلين عن المجتمع المدني في نظر الشكاوى التي تتلقاها الوزارة.
- التواصل مع وسائل الإعلام في الكشف عن أي تجاوزات وتوضيح الإجراءات التي اتخذتها الوزارة.
- عدم التهاون في تطبيق القوانين واللوائح المرورية، وتفعيل القانون بتنفيذ بنوده على مخالفي قواعد المرور بدون تفرقة بين أحد.
- تزويد دوريات الشرطة بكاميرات تسجيل لتصوير إجراءات التعامل مع المواطن.

**7) استيعاب الخدمات الأمنية للتوسع السكاني والعمراني:**

- ضرورة الإسراع في توفير مراكز الشرطة – المخافر – لتقديم خدمات شرطية في جميع المناطق السكنية.
- أهمية توفير الأعداد اللازمة من الموظفين المدنيين والعسكريين في كل مخفر على مدار الساعة.
- توفير التدريب اللازم للعاملين في تلك المخافر للتعامل مع مختلف شرائح المجتمع الكويتي وغير الكويتي.
- أهمية توفير التكنولوجيا في المخافر لتقديم الخدمات الأمنية المطلوبة.
- الاهتمام بغرف الحجز "النظارة" وغرف الانتظار بحد أدنى من النظافة والتأثيث.

**8) التكنولوجيا والخدمة الأمنية:**

- ضرورة الإسراع في إدخال النظم التكنولوجية في إدارة أعمال وزارة الداخلية.
- يجب تطوير موقع الوزارة على شبكة الانترنت لتقديم المزيد من الخدمات مع زيادة الشفافية في الأخبار وتوفير كافة المتطلبات اللازمة لكافة الخدمات.
- أهمية ربط المخافر إلكترونيا مع كافة الإدارات في وزارة الداخلية.

**9) الأمن ومفهوم الخدمة العامة:**

- ضرورة تطوير مهارات مقدمي الخدمات الأمنية من خلال المزيد من التدريب والرقابة على الأداء.
- ضرورة زيادة مراكز الخدمة العامة التابعة لوزارة الداخلية في المناطق السكنية وزيادة عدد الخدمات التي يتم تقديمها.
- أهمية تحسين الخدمة الهاتفية 777 من خلال سرعة الرد على المكالمات، وكفاءة العاملين في الخدمة.
- تغيير بيئة المخافر في الكويت، لتتناسب وتقديم الخدمة لكافة فئات المجتمع، مع إدخال الموظفات من النساء، لتبديد الخوف لديهن من دخول المخافر.

**10) الطرق الآمنة وحل مشاكل ازدحام الطرق:**

- وضع آليات إعلامية خاصة لإبلاغ السائقين عن الحوادث المرورية لحظة وقوعها لتغيير مسارات الطريق.. كاللوحات الإرشادية الالكترونية بجانب الطريق مربوطة مركزيا، ومحطة FM خاصة بالمرور في أوقات الطوارئ.
- دراسة زيادة الحارات في الطريق الواحد المزدحم أخذا من الطريق المحاذي له في الاتجاه الآخر عند نقاط معينة، كأن يكون الطريق في الأوضاع الطبيعية 4 حارات ذهابا ومثلها 4 حارات عودة وفي حال الزحمة يكون أحدها خمس حارات والآخر ثلاث حارات.
- التنظيم المناسب لأماكن انتظار السيارات والعمل على زيادة أماكنها وتحسين كفاءتها.

- إقامة المراكز التجارية ومراكز العمل خارج العاصمة.
- الإسراع في تنفيذ مشروع مترو الأنفاق وإطلاق مشاريع النقل الجماعي.
- تحديد حارة – يسار الطريق – مخصصة للسيارات التي تنقل أكثر من راكب في الطرق المزدحمة (Carpools).

**11) دور المواطن في تحسين الخدمة الأمنية.**

- دعوة المواطنين والمقيمين بشكل مستمر للإبلاغ عن الجرائم، فذلك يساعد على كشف تلك الجرائم ويسهل القبض على مرتكبيها ومعاقبهم.
- حث الأسرة على ممارسة دورها في المحافظة على أفراد الأسرة كي لا يتعرضوا للانحراف.

**12) دور الإعلام في تطوير الخدمات الأمنية:**

- تنمية الثقة بين الأجهزة الأمنية ووسائل الإعلام من خلال المعلومات التي تقدمها.
- أن تكون المعلومات صادقة ومؤسسة على الحقائق الثابتة، ومن واقع البيانات الرسمية والسجلات، وأن تكون بياناتها واضحة ومحددة وليست غامضة ومبهمة.
- أن توفر السبل والوسائل التي تمكن وسائل الإعلام من الاتصال الفوري المباشر بالأجهزة الأمنية في كل الأوقات والمناسبات.
- أن تلتزم الأجهزة الأمنية الجدية في التعامل مع كافة وسائل الإعلام ومندوبيها، وأن تقوم بالرد على استفسارات المعلقين والمحررين المراسلين أولا بأول.

**13) إدارة الشرطة البيئية.**

- ضرورة إنشاء "شرطة بيئية" ، تقوم بالتنسيق مع وزارة الداخلية، بهدف المساهمة في مكافحة التلوث البيئي، بالقضاء على أسبابه وتقليل آثاره الضارة.
- تطوير التشريعات الخاصة بالحماية البيئية، ووضع نظام عقوبات رادع لكل من يتجاوز على البيئة من الجهات والشركات الحكومية ومن الشركات والمصانع والمؤسسات في القطاع الخاص ومن الأفراد.
- الالتزام بالشفافية في الإعلان عن كل الظواهر البيئية السلبية للجمهور.

## 3) المفوضية العليا لشفافية الانتخابات: [6]

نظرا لعدم وجود جهة عامة مختصة بتنظيم الانتخابات العامة في دولة الكويت، فان وزارة الداخلية تقوم بتنظيم وإدارة إجراءات انتخابات مجلس الأمة والمجلس البلدي تحت إشراف القضاء.

وبناء عليه، فان دور وزارة الداخلية يبدأ منذ تحديد موعد الانتخابات العامة قبل شهرين، وينتهي مع إعلان النتائج النهائية والانتهاء من الطعون الانتخابية، ولما كانت هناك مجموعة من التجاوزات للقوانين والنظم الانتخابية التي تحدث قبل وأثناء الانتخابات، فان جمعية الشفافية الكويتية تقوم بأعمال الرقابة الأهلية على دور الوزارة في تنظيم الانتخابات لجهة خلوها من كافة أشكال

[6] انظر كتيب المفوضية العليا لشفافية الانتخابات (التقرير الختامي بشأن مراقبة انتخابات مجلس الأمة 2008م) سبتمبر 2008م، أو موقع الجمعية على الانترنت www.transparency-kuwait.org

الفساد الانتخابي كظاهرة شراء الأصوات – المحدودة – والجدية في منع أي خرق للقوانين الانتخابية كالانتخابات الفرعية العصبية التي تجرى على نطاق واسع.

وقد قامت جمعية الشفافية الكويتية بتشكيل تحالف مدني واسع للإصلاح والشفافية من العديد من جمعيات النفع العام والنقابات العمالية قام بدور مراقبة انتخابات مجلس الأمة في العام 2006م، كما قامت الجمعية في انتخابات مجلس الأمة للعام 2008م بتشكيل "المفوضية العليا لشفافية الانتخابات" لرصد الفساد الانتخابي بشكل يومي فأصدرت تقريرا أسبوعيا حول كافة أشكال الفساد الانتخابي الذي تقع فيه وزارة الداخلية والأجهزة الحكومية الأخرى المعنية بتنظيم الانتخابات مثل بلدية الكويت ووزارة الإعلام وغيرهما.

هذا وقد أصدرت الجمعية تقريرا ختاميا حول أعمالها في مراقبة الانتخابات في 160 صفحة، وطبعته وقامت بتوزيعه على المسئولين في الدولة وأعضاء البرلمان ومنظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام، أشتمل التقرير على أهم ملاحظاتها في رصد الانتخابات ، ومجموعة من التوصيات التي من شأنها تطوير العملية الانتخابية في دولة الكويت.

بشكل عام.. فغن دور منظمات المجتمع المدني في دعم الإصلاح في القطاع الأمني يعتمد بدرجة كبيرة على مدة قبول وزارة الداخلية لهذا الدور لخدمة أهداف الوزارة الهامة والخطيرة والحساسة، إلا أنه من الواضح أن وزارة الداخلية الكويتية غير مؤمنة بدور المنظمات الأهلية ولم تبد أي رغبة للتعاون بأي شكل من الأشكال، ولعل ذلك يعود إلى عقلية "الشك البوليسية" بالأطراف الأخرى رغم أنها ترفع شعار "الشرطة في خدمة الشعب".

## ثانيا – دور البرلمان في الرقابة على الأجهزة الأمنية

وفقا لنصوص الدستور الكويتي، لعضو مجلس الأمة السلطة الكاملة في الرقابة على أداء الحكومة، ومنها وزارة الداخلية، من خلال استخدام كافة أدوات الرقابة كالاقتراح برغبة أو القرار برغبة، وتوجيه السؤال البرلماني، وتقديم الاستجواب للوزير وصولا إلى طرح الثقة بالوزير واستقالته، وتقديم طلبات المناقشة أو التحقيق.

وقد شهد مجلس الأمة العديد من حالات تقديم الاستجواب وصولا إلى طرح الثقة بالوزير واستقالته، كما تم التلويح باستجواب أكثر من وزير للداخلية إلا أن تلك الرغبات بالاستجواب لم تقدم، لما يعرف بالكويت بأن وزارة الداخلية من وزارات السيادة وعادة ما يتولى حقيبتها أحد أبناء الأسرة الحاكمة، ولكن رغم ذلك فإن التلويح باستجواب الوزير غالبا ما يؤدي إلى حلول مناسبة يقوم بها الوزير.

ومن الأمثلة الأخيرة لممارسة عضو مجلس الأمة لدوره الرقابي على وزير الداخلية هو الموقف من تجنيس الوافدين والبدون ممن يجب أن تنطبق عليهم مجموعة من الاشتراطات، حيث يخضع هذا الملف إلى التجاذب بين النواب في البرلمان والوزير المختص بشكل دائم.

كما أن هناك عدة لجان دائمة ومؤقتة في مجلس الأمة تتعامل مع القطاع الأمني بالدولة ومنها:

- **لجنة الشؤون الداخلية والدفاع:**

رغم أن اللائحة الداخلية لمجلس الأمة لم تحدد اختصاصات اللجان الدائمة ولا المؤقتة، إلا أنه جرى العرف على أن يدخل في اختصاص لجنة الشؤون الداخلية والدفاع الموضوعات المتعلقة بوزارتي الداخلية والدفاع والرئاسة العامة للحرس الوطني، وبشكل عام، فإن اللجان لا تقوم بدور الإصلاح ومنع الفساد في الوزارات وإنما تقوم بالدور التشريعي كمناقشة مشاريع القوانين المعروضة على جدول أعمال مجلس الأمة والمحالة إليها من المجلس لإبداء الرأي فيها، ويحدث في حالات نادرة مناقشة بعض المواضيع المحددة التي تخص الفساد، لذلك فإن دور مجلس الأمة في إصلاح القطاع الأمني دور متواضع وبسيط لا يرقى لما هو مأمول منه ، ويغلب على العلاقة بين أعضاء اللجنة ووزارة الداخلية – في أكثر من فصل تشريعي – تخليص معاملات البرلمانيين لدى الوزارة من ملفات التجنيس وغيرها، وفي ذلك تكريس لتعارض المصالح بشكل سافر.. بل وصل الأمر أن يشارك في عضوية تلك اللجنة أشخاص متهمون من قبل الوزارة بارتكاب جرائم انتخابية وتمت إحالتهم إلى النيابة العامة!

إن مثل هذه اللجنة في العديد من البرلمانات حول العالم تقوم بدور كبير في إصلاح القطاع الأمني والرقابة على أدائه والاستماع إلى المسئولين فيه وتقديم التصورات والحلول التي تطور أدائه وتحسن خدماته وتضفي عليه من الثقة الشعبية الشيء الكثير، ولكن أيا من ذلك غير معمول به في مجلس الأمة الكويتي.

- **لجنة الدفاع عن حقوق الإنسان:**

تختص اللجنة بدراسة التشريعات المعمول بها في الكويت والعمل على تنقيتها من أية شبهة تمس الحقوق المدنية أو السياسية واقتراح تعديلها بما يكفل الضمانات الفعالة لحقوق الإنسان ، والتأكد من كفالة الحدود الدنيا لمعاملة المتهمين والمسجونين واحترام كرامتهم الإنسانية ، ومراقبة أعمال الأجهزة الحكومية للتأكد من مدى التزامها بحقوق الإنسان وتلقي الشكاوي والملاحظات حول الممارسات المرتبطة بحقوق الإنسان والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها ومتابعتها مع الأجهزة الرسمية المعنية .. وتعتبر هذه اللجنة من اللجان النشطة والفاعلة بمجلس الأمة وتؤدي عملا ايجابيا، وقد يكون السبب في ذلك هو ارتباط أعماله بمجموعة من العلاقات الدولية ويؤثر أدائها بشكل كبير على سمعة الكويت الخارجية لذا تلقى الدعم والمساندة من الحكومة، كما أن إشراك منظمات الأهلية في أعمال اللجنة هو من أسباب نجاح اللجنة بشكل كبير.

- **لجنة معالجة أوضاع غير محددي الجنسية ( البدون ) :**

وهي من اللجان المؤقتة التي يحق للمجلس تأليفها حسب حاجة العمل، ويدخل في اختصاصها مشروعات القوانين والاقتراحات بقوانين والاقتراحات برغبات بشأن أوضاع غير محددي الجنسية سواء الاجتماعية أو المعيشية أو الإنسانية ، ورغم أهمية عمل هذه اللجنة التي ينعكس على شريحة كبيرة بالمجتمع من شأن العبث بملفها أن يؤدي إلى انعكاسات أمنية كبيرة ويخل بكرامة شريحة واسعة من الأفراد.. إلا أن حجم الانجاز متواضع بسبب عدم التعاون والتفاهم مع الجانب الحكومي وعرقلة كل طرف للآخر.. كما أن الملف يعتريه الكثير من أوجه الفساد في البرلمان وفي الحكومة،

حيث قامت حركة مدنية واسعة دعما لأعمال هذه اللجنة، قابله تحرك مدني واسع بسبب التخبط في إدارة الملف.. والى الآن لا يوجد طرف محايد يدير هذا الملف بحكمة بعيدا عن المزايدات السياسية والتكسب الانتخابي.. وفق ضوابط شفافية وتطبيق نزيه وعدالة بحدها الأدنى.

بشكل عام.. فإن دور مجلس الأمة في إصلاح القطاع الأمني دور بسيط ومتواضع، فعلى الرغم من حجم المسئولية الكبيرة والخطيرة على وزارة الداخلية، وبرغم حجم الفساد المستشري في أجهزة تلك الوزارة، إلا أن أداء المجلس في إصلاح القطاع الأمني أداء متواضع، مع بعض الحالات الفردية الاستثنائية لعدد قليل من أعضاء مجلس الأمة، وهي حالات تتم بمبادرات فردية، يقابلها – غالبا – عدم تعاون من بقية أعضاء مجلس الأمة، فلا يستطيع النائب – وحده – تحقيق ما يصبو إليه من إصلاح.

## ثالثا – دور الصحافة المحلية في مراقبة الأجهزة الأمنية

لقد احتلت الكويت عام في أكثر من عام وآخرها علام 2007م المرتبة الأولى في حرية الصحافة في العالم العربي، حسب تقرير «حرية الصحافة في العالم» الصادر عن منظمة «فريدم هاوس» في واشنطن، التي اعتبرت حينئذ أن الصحافيين الكويتيين هم من بين أكثر الصحافيين حرية وقدرة على التعبير في المنطقة، فكانت الكويت الأقل انتهاكا للحريات الصحفية في استبيانات تكونت من 32 معيارا مستقى من المعايير الدولية المعترف بها، كالقتل، الاعتقال، الخطف، التعذيب، المحاكمة، التهديد، الفصل، المنع من مزاولة المهنة، المنع من حضور الفعاليات العامة، حجب المعلومات، الاستدعاء من قبل الأجهزة الأمنية، والنقل التعسفي.

**لا شك في أن مستوى الشفافية في المعلومات الأمنية المتوفرة في الكويت هي بين الأفضل في المنطقة، فإذا قارنا بدول أخرى محيطة نرى أن مستوى التعتيم الإعلامي على القضايا الأمنية في الكويت هو في حدود دنيا فيما نرى دولا "تعمد أحيانا" إلى طمس تلك القضايا، وإذا تناولتها فهي لا تقول كامل الحقيقة.**

**ونجد في صحفنا وإعلامنا بشكل شبه يومي نشرات شبه كاملة عن الأحداث المتفرقة، حتى أن بعض الصحف تفرد لها أبواباً خاصة تلقي الضوء عليها لأنها تهم الناس الذي يقبلون على متابعتها بالتفاصيل المملة والحساسة أحياناً.**

وليد عبد اللطيف النصف

رئيس تحرير جريدة القبس

كما أن في الكويت العديد من الصحف اليومية التي وصلت خمسة عشر صحيفة يومية باللغة العربية ومثل نصفها باللغة الانجليزية فضلا عن مئات المجلات الأسبوعية والشهرية والفصلية.. علما بأن الصحف المحلية تخصص أكثر من صفحة تتعلق بالقضايا الأمنية، وتنشر كثير منها دراسات وإحصائيات تتعلق بالأمن، فيما تقوم العديد من الصحف بالكشف عن فساد رجال الشرطة

وتجاوزاتهم بتفصيل دقيق مما يشكل معه ضغطا إعلاميا على وزارة الداخلية التي تضطر لاتخاذ إجراءات تتعلق بمعالجة تلك المواضيع.

كما تحسن الوزارة التعامل مع وسائل الإعلام بقدر كبير من الشفافية.. وعلى سبيل المثال، فأثناء فترة التحضير لانتخابات مجلس الأمة 2008م التي امتدت لشهرين، استمرت الصحافة وبشكل يومي تكتب عن الفساد الانتخابي والذي يطال في أجزاء كثيرة منه تقصير وزارة الداخلية في منع هذا الفساد الانتخابي الذي يقوم به العديد من المرشحين والناخبين والجماعات السياسية والاجتماعية،

وقد مارست الصحافة الكويتية دور بارز ومؤثر في الضغط على الحكومة ووزارة الداخلية لمنع الفساد الانتخابي.. كما كانت الصحافة تغطي كافة أنشطة منظمات المجتمع المدني ضد الفساد الانتخابي لجمعية الشفافية الكويتية ولغيرها من منظمات ظهر عدد منها في وقت الانتخابات.

ولعل من أفضل الأمثلة القريبة على دور الصحافة المحلية في مواجهة الفساد في القطاع الأمني تلك الدراسة التي نشرتها جريدة القبس اليومية وهي من الجرائد الواسعة الانتشار وذات تأثير كبير في أصحاب القرار – نشرت دراسة على مدى أربعة أيام، وفي أكثر من صفحة كاملة في اليوم الواحد ، بعنوان "تجاوزات رجال الأمن خطر يتنقل في دورية" فكان من العناوين الكبيرة التي نشرته الجريدة:

- فتيات يروين لحظات التحرش البوليسية، رجال الأمن تعدوا الخطوط الحمراء!
- تناوبوا على هتك عرض طفل لكن التحقيق وجد طريقا مسدودا.
- مظاهر تجاوز القانون من قبل رجل الأمن.
- نساء يخشين دخول المخافر :المكان مرعب
- 38 واقعة نشرتها الصحف المحلية خلال 4 أشهر ، تجاوزات حماة الأمن "تخرع"
- في استبيان شمل 300 مواطن ومواطنة من مختلف المحافظات : 30% رجل الأمن لا يلتزم بالقانون أحياناً
- الضباط الجدد هم الأكثر مخالفة للقانون
- ملازم يضرب مراهقاً لنيل إعجاب "البنات!"
- ومع المحققين روايات "عجب العجاب"
- يحدث في الكويت يا وزير الداخلية : شرطيا الدورية أعجبتهما سيارتي وعندما رفضت البيع سجلوا إهانة موظف!
- مسؤول أمن أكاديمي يكشف الخلل لـ لقبس: المناهج الأمنية بحاجة إلى تطوير
- وافدة سورية تروي مأساتها
- الصحافي الحلقة الأضعف أمام رجل الأمن : ضرب الإعلاميين واعتقالهم إلى متى؟!
- وزير الداخلية: "سأشلع" نجوم الضباط بيدي إذا تجاوزوا .. لكن لدينا تفاصيل لا نستطيع كشفها

## ختاما

إن القطاع الأمني – في أي بلد – من أهم وأكثر القطاعات الحكومية التي تتواصل مع أفراد المجتمع ومؤسساته بشكل شبه يومي، وبسبب هذه الأهمية، فلا يجب أن تنفرد الحكومة بإدارته، وان كان يقع عليها العبء الأكبر، بل يجب على الأجهزة الأمنية التواصل مع المجتمع واستحداث وابتكار أكثر من وسيلة للتعاون مع أكثر من شريحة من أفراد المجتمع ومؤسساته الأهلية.

إن تفرد الأجهزة الرسمية بالهموم الأمنية لا يكفي لتحقيق الأمن، لذلك نوصي الأجهزة الأمنية بسرعة إيجاد آليات للتعاون والتواصل مع المجتمع المدني.