

الجمهورية اللبنانية
مجلس النواب

اقتراح قانون يرمي الى تعديل البند ١ من المادة ٦٨ من نظام الموظفين

المادة الأولى: " يعدل نص البند ١ من المادة ٦٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) بحيث يصبح على الشكل التالي: يحال حكماً على التقاعد أو يصرف من الخدمة كل موظف أكمل السادسة والستين من عمره".

المادة الثانية: يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

بيروت، في ١٩/٦/٥٩

فوزي زكريا
رئيس

الاسباب الموجبة

لما كان القطاع العام، ونتيجة وقف التوظيف منذ العام ٢٠١٩ والتسرب الوظيفي الحاصل بسبب الازمات الاقتصادية والنقدية والاجتماعية، اصبح يعاني من شغور حاد بلغت نسبته في الإدارات العامة ٧٤,٦٢%، الامر الذي أدى الى انخفاض في عدد الموارد البشرية دون إمكانية ملء المراكز الشاغرة في حينه، مما أثر سلباً على حسن سير المرافق العامة وتعطيل العمل فيها وتأخر اداء الخدمات للمواطنين.

ولما كانت ائاحة إمكانية التوظيف بعد تقديم مجلس الخدمة المدنية المسح الوظيفي تنفيذاً لمندرجات المادة ٨٠ من القانون رقم ١٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ (قانون الموازنة العامة والموازنات الملحقة) والموافقات الصادرة عن مجلس الوزراء لاجراء مباريات للتعيين والتعاقد في عدد من الإدارات العامة والمؤسسات العامة، من شأنه رفد الإدارة بعناصر شابة وكفوءة لملء الشغور في الملاك الإداري العام وذلك بعد النجاح في المباريات التي سيتم تنظيمها واجراؤها من قبل مجلس الخدمة المدنية في ضوء تحديد الوظائف التي تستدعي الحاجة والضرورة الى ملئها من قبل الإدارات المعنية، مع ما يتطلبه ذلك من إجراءات.

ولما كان لا بد من تحقيق توازن بين التوظيف وبالتالي إدخال موارد بشرية شابة مؤهلة الى الإدارة العامة من جهة وبين الحفاظ على الموظفين الحاليين لفترة أطول من جهة ثانية، وذلك تأميناً لاستمرارية المرفق العام نتيجة الشغور الحاد وفق ما سبق بيانه، وتمكيناً لهم من نقل معارفهم وخبراتهم الإدارية والفنية اللازمة الى الموظفين الجدد عند تعيينهم، والتي لا بد منها لمساعدتهم على أداء الاعمال المناطة بهم بالطريقة الصحيحة وبما يحقق اهداف الإدارة بالكفاءة والفعالية المطلوبة.

ولما كان الاستنزاف الذي حصل في أعداد الموظفين وفي الكفاءات في معظم إدارات الدولة نتيجة وقف التوظيف المستمر منذ ما يقارب السبع سنوات ونتيجة انتهاء خدمة عدد كبير من الموظفين والمتعاقدين والأجراء خلال السنوات الماضية، إما بسبب بلوغهم السن القانونية أو بسبب انتهاء الخدمة المبكر نتيجة الأزمة الاقتصادية والمعيشية، يستوجب الحفاظ على الكفاءات الحالية والحد من خسارة المزيد منها، والحفاظ على قوام الادارة.

ولما كان الموظف بعد بلوغه السن القانونية عند الرابعة والستين، بالإضافة الى ما تقدم، يتقاضى معاشاً تقاعدياً يبلغ ٨٥% من راتبه الأساسي كحد اقصى، وبالتالي فإن استمراره بالعمل بعد هذه السن لغاية ٦٦ سنة وفق ما هو مقترح، يجعله في الواقع يتقاضى راتبه كاملاً (أي المعاش التقاعدي في حال تقاعد على ٦٤ + ١٥ % منه بحد أقصى)، مع أدائه الضرائب المفروضة عليه والمحسومات المقطوعة من راتبه والتي لا تترتب على المتقاعد، بحيث لا يترتب أعباء جديدة على الخزينة العامة.

ولما كان رفع سن التقاعد الحكمي لجميع الموظفين في الملاك الإداري العام لن يحول دون إدخال موارد بشرية جديدة الى الإدارة ورफدها بطاقات شبابية وكفاءات تواكب العصر اذ ان الفجوة الحاصلة في أعداد الموظفين كبيرة وتحتاج الى سنوات لاستدراكها وسيؤدي رفع سن التقاعد الى تأمين انتقال الخبرات والكفاءات بشكل سلس وطبيعي بين الموظفين القدامى والموظفين الجدد حال إطلاق عملية التوظيف من جديد في القطاع العام والتي يجب ان تتم بشكل تدريجي وعلى دفعات خلال سنوات عديدة، هذا فضلاً عن ان التوجه العالمي في الدول المتقدمة هو لرفع سن التقاعد، سيما وان تمديد سن التقاعد الى ٦٦ بدلاً من ٦٤ لن يكلف الخزينة العامة اعباء اضافية بل سترتب عليه استمرار دفع المحسومات التقاعدية وضريبة الدخل على الرواتب والأجور وفق ما سبق بيانه اعلاه.

لكل هذه الأسباب ،

نتقدم باقتراح القانون المرفق المتعلق برفع السن القانونية لانتهاة خدمة موظفي الملاك الإداري العام حكماً، آمليين من المجلس الكريم إقراره.



بيروت، في