

إقتراح قانون معجل مكرر
يرمى إلى تحديد آلية التعيين في الفئة الأولى
في الإدارات العامة وفي المراكز العليا في المؤسسات العامة

مادة وحيدة:

الفقرة الأولى:

خلافًا لأي نصّ عام أو خاص، يحدد هذا القانون آلية في التعيين في المراكز الشاغرة أو التي تشغر في الفئة الأولى في الإدارات العامة وذلك إلى حين صدور نظام جديد للموظفين في القطاع العام، وفي المراكز العليا في المؤسسات العامة من رؤساء مجلس الإدارة والمديرين العاملين والمديرين الذين يتولون إدارة المؤسسة العامة.

الفقرة الثانية:

خلافًا لأي نص آخر، تملأ المركز الشاغرة في الفئة الأولى في الملاك الإداري العام وفقًا للآلية التالي:

أ. قبل شغور أي وظيفة من الفئة الأولى في الملاك الإداري العام بشهرين على الأقل أو عند شغورها لأي سبب طارئ، يرسل الوزير المختص فورًا كتابًا بذلك إلى مجلس الخدمة المدنية ومكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية.

ب. يُحدّد الوزير مواصفات التعيين للوظائف الشاغرة في الفئة الأولى، ويضع مجلس الخدمة المدنية شروط هذا التعيين بالتنسيق مع الوزير المختص ومكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية.

ج. يضع مجلس الخدمة المدنية لوائح بموظفي الفئة الثانية المؤهلين قانونًا للتعين في الفئة الأولى وفقًا لأنظمتها على أن تراعى فيهم مواصفات التعيين وشروطها المشار إليها في الفقرة السابقة. تُبلّغ هذه اللوائح إلى الوزير المختص ضمن مهلة أسبوعين من تاريخ ورود كتاب الشغور من أجل تحديد موعد لإجراء المقابلات الشفهية على أن يعود لمجلس الخدمة المدنية إبلاغ الموظفين المؤهلين بموعدها.

د. تُجرى المقابلات الشفهية في الموعد المحدد في مجلس الخدمة المدنية من قبل الوزير المختص ورئيس مجلس الخدمة المدنية ووزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية أو ممثل عنهما من داخل الإدارة. ترفع اللجنة إلى الوزير المختص في مهلة أسبوع من تاريخ إنتهاء المقابلات الشفهية المُجرأة، لائحة بالأسماء المقبولة، نتيجة ما تقدّم. يرفع بدوره الوزير كامل اللائحة مع إقتراحه إلى مجلس الوزراء الذي يطلع عليها ويختار إسمًا منها من أجل التعيين في الوظيفة الشاغرة.

ماجرأده أبو الملح
عبدالله

عبدالله
عبدالله

عبدالله
عبدالله

عبدالله
عبدالله

هـ. تعطى الأولوية في ملء هذه الوظائف من بين موظفي الفئة الثانية من داخل الملاك الإداري العام. على أنه في حال لم يجر تسمية أي من المرشحين المؤهلين الثلاثة من داخل الملاك وفقاً للآلية المبينة في المادة الأولى من هذا القانون، تطبق في التعيين لهذه الوظيفة الآلية المبينة أدناه والمعمول بها بالنسبة للتعيين في المراكز العليا في المؤسسات العامة، وذلك في حدود نسبة الثلث المنصوص عليها في الفقرة ٢ من نظام الموظفين.

الفقرة الثالثة:

خلافًا لأي نص آخر، تملأ المراكز العليا في المؤسسات العامة من رؤساء مجالس الإدارة والمديرين العاميين والمديرين الذين يتولون إدارة المؤسسة العامة، كذلك اعضاء مجالس ادارات المؤسسات العامة والهيئات الناظمة والمجالس العليا الادارية والمجلس الاعلى للخصخصة والهيئات واللجان التابعة للدولة، والمواقع التي تُمثل الدولة في الشركات والمؤسسات المملوكة كلياً أم جزئياً من قبلها، والمؤسسات المختلطة والمرافق واللجان المؤقتة لإدارة المرافق العامة وشركات الخليوي وأوجيرو وسواها من المؤسسات المشابهة أو المرتبطة أو المتلازمة، وفقاً للآلية التالية:

أ. في تحديد مواصفات التعيين الخاصة بالمركز الشاغر:

— قبل شغور أي مركز في المؤسسات العامة بشهرين على الأقل أو شغوره لأي سبب طارئ، يُرسل الوزير المختص (وزير الوصاية) فوراً كتاباً بذلك إلى مجلس الخدمة المدنية ومكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية.

— تُحدد مواصفات التعيين للوظائف الشاغرة في المؤسسات العامة، من قبل وزير الوصاية المختص، ويضع مجلس الخدمة المدنية ومكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية بالتنسيق مع الوزير المختص الشروط الواجب توافرها بالمرشح، على أن تُراعى شروط التوظيف العامة والشروط الخاصة المنصوص عليها في أنظمة المؤسسة العامة المعنية، وتبلغ من الوزير المختص من أجل الموافقة عليها.

— تنشر مواصفات التعيين وشروطها من قبل الوزير المختص، في ثلاث صحف محلية وعلى الموقع الإلكتروني لوزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية وللوزارة المعنية، كما يعلن عنها لصحفاً على باب الوزارة المختصة ومجلس الخدمة المدنية ووزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية وذلك على مرحلتين متتاليتين على أن يتضمن النشر مهلة تقديم طلبات الترشيح.

ب. في طلبات الترشيح وفوزها:

7
 ماجور أدري أبو اللح
 وزير عام
 عمار مالك
 ماجور أدري أبو اللح
 وزير عام
 عمار مالك
 ماجور أدري أبو اللح
 وزير عام
 عمار مالك

– تقدّم طلبات الترشيح من قبل مَنْ تتوافر فيه مواصفات التعيين وشروطها سواء من داخل الملاك الإداري العام أو خارجه، ضمن المهلة المحددة وذلك عبر إستمارة إلكترونية موحدة موجودة على الموقع الإلكتروني الخاص بوزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية على ألا تقبل طلبات الترشيح المقدّمة باليد أو خلافاً لذلك أو لأي جهة رسمية أخرى. يحق للمرشح تقديم ترشيحه بالإستمارة الإلكترونية إلى أكثر من مركز شاغر في المؤسسات العامة.

– تتم عملية فرز أولية لطلبات الترشيح من قبل البرنامج الإلكتروني بصورة آلية من أجل تحديد الطلبات المقبولة وذلك وفقاً لمواصفات التعيين وشروطها المحددة. تصدر بنتيجتها جداول بيانية بطلبات المرشحين المقبولة دون أن تتضمن أسماء المرشحين المقبولين والمعلومات الشخصية، على أن يتولّى مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية التدقيق فيها بصورة يدوية.

– يعد مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية تقريراً بعملية الفرز الأولية، يتضمّن اللوائح الرقمية لطلبات الترشيح المقبولة، ولوائح إسمية لطلبات الترشيح غير المقبولة مع تبيان أسباب عدم قبولها، ويتم إيداعه مجلس الخدمة المدنية والوزير المختص أو وزير الوصاية بحسب الأحوال.

– تقوم لجنة مؤلفة من ممثل عن الوزير المختص وممثل عن رئيس مجلس الخدمة المدنية وممثل عن وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية بعملية فرز ثانية للطلبات المقبولة وفقاً لمعايير الإختصاص والكفاءة والمؤهلات والشهادات وسنوات الخبرة وتنوّعها، واللغات الأجنبية وغيرها... تضع بنتيجتها علامات وفقاً لمعدل عام يتمّ التوافق عليه ويُصار على أساسه إلى وضع لائحة بأسماء المرشحين المقبولة لطلبات ترشيحهم مع تبيان أسباب عدم قبول الطلبات الأخرى، على أن تعد اللجنة تقريراً بنتائج عملها تودعه الوزير المختص ورئيس مجلس الخدمة المدنية ومكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية.

– تبقى أسماء المرشحين المقبولين غير مُعلنة حتى إجراء المقابلات الشفهية على أن يتم فقط تزويد الأسماء إلى مجلس الخدمة المدنية عند تحديد موعد هذه المقابلات الذي يتولّى إبلاغ المرشحين المقبولين بموعد المقابلات الشفهية.

ج. في المقابلات الشفهية:

– تجرى المقابلات الشفهية مع المرشحين المقبولة طلباتهم من قبل الوزير المختص ورئيس مجلس الخدمة المدنية ووزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية أو ممثل عن كل منهما من داخل الإدارة، وذلك في إجتماع يحدد لهذه الغاية على أن تجري المقابلات في مجلس الخدمة المدنية.

ماهر آدمي أبو اللح

وليد قاسم

محمد عيسى

عمار والم

- تتبني اللجنة لائحة تضم أسماء المرشحين المقبولين يتم رفعها إلى الوزير المختص (وزير الوصاية) في مهلة اسبوع من تاريخ إنتهاء المقابلات الشفهية المُجرأة، الذي يرفعها بدوره مع إقتراحه إلى رئيس مجلس الوزراء لعرضها على مجلس الوزراء الذي عليه أن يعين واحدًا منهم في المركز الشاغر.

الفقرة الرابعة:

على مجلس الخدمة المدنية ومكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية تحديد مواصفات التعيين في المركز الشاغر وشروطها ونشرها ضمن مهلة شهر من تاريخ إبلاغ كتاب الوزير المختص بالشغور. تقدم طلبات الترشيح وفقًا للأصول ضمن مهلة أسبوعين من تاريخ نشر أول إعلان في الصحف المحلية، على أن توضع لائحة بأسماء المرشحين المقبولة طلبات ترشيحهم وتجري عمليات الفرز والمقابلات الشفهية وترفع أسماء المؤهلين إلى مجلس الوزراء في مهلة أقصاها شهر من إقفال باب الترشيح.

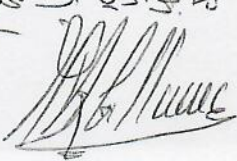
يُستثنى من تطبيق الآلية المذكورة في هذا القانون ملء وظائف الفئة الأولى الشاغرة في المديرية العامة لرئاسة الجمهورية، المديرية العامة لرئاسة مجلس الوزراء ورؤساء هيئات الرقابة.


الفقرة الخامسة:

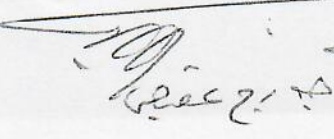
على مجلس الوزراء أن يطبق الآلية المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، في تعيين رؤساء مجالس الإدارة والمديرين العامين والمديرين ومن هم في المراكز القيادية مهما كانت تسميتها، الذين يتولون إدارة مؤسسات تدير مرفقًا عامًا من أشخاص القانون العام، وله أن يطبق نفس الآلية على تعيين نفس الموظفين الذين يديرون مرفقًا من أشخاص القانون الخاص.


الفقرة السادسة:

يُعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

ماجد الدين أبو اللخ


محمد تاج الدين


يحيى عفيفي


عمار والك


الأسباب الموجبة مع اعتبارها بمثابة مذكرة عجلة

إن التجربة اللبنانية بموضوع التعيينات على مدى السنوات المتعاقبة لا يمكن وصفها بأنها تجربة ناجحة ومُشجّعة، لجهة تطبيق معايير الكفاءة والإختصاص ولجهة ممارسة هؤلاء لوظائفهم من حيث استقلاليتهم، كل هذه الأسباب جعلت جميع الأطراف السياسية تعمل على إيجاد آلية متكاملة للتعيين في الفئات العليا والمراكز القيادية في المؤسسات العامة والتي أعدت ومن ثم أقرت في مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٠/٤/١٢ يعد التوافق عليها وبمشاركة الأفرقاء السياسيين كافة على تصور معين كانت قد وضعتها لجنة وزارية كلّفت لهذه الغاية.

إنّ الآلية المذكورة قد جرى تطبيقها في مجلس الوزراء بالنسبة لبعض التعيينات (في أكثر من ٤٠ وظيفة ومركز) ومنها على سبيل المثال (مدير عام الصناعة ومدير عام العمل ومدير عام إدارة المناقصات ورئيس مجلس إدارة المصلحة الوطنية لنهر الليطاني ورؤساء مجالس الإدارة للمؤسسات العامة الإستثمارية للمياه، وغيرها من الوظائف القيادية) وبالتالي ليس هناك من مبرر من أجل إستبعادها في التعيينات المنوي إجراؤها لاحقاً وكان من المفترض إعادة تقييم الآلية اليوم من أجل تحسينها وتطويرها من خلال مشروع أو إقتراح قانون عوض التفكير في العودة إلى الوراء وإجراء التعيينات وفقاً للمُحاصصة والمحسوبيات.

لذلك فقد جرى إعداد إقتراح القانون الحاضر الذي يُكرّس آلية في التعيينات في وظائف الفئة الأولى في الملاك الإداري العام في المراكز العليا في المؤسسات العامة (رؤساء مجالس الإدارة والمديرون العاملون والمديرون الذين يتولون الإدارة) تأخذ بعين الإعتبار الآلية السابقة التي جرى إقرارها في مجلس الوزراء بعد إعادة تقييمها وسدّ الثغرات التي واجهت تطبيقاتها، وهي تقوم على معايير الإختصاص والكفاءة والعلم على إعطاء الأفضلية لموظفي الفئة الثانية في الملاك الإداري العام بالنسبة لملاء شواغر الفئة الأولى في الإدارات العامة، وعلى فتح باب الترشيح لجميع المؤهلين من داخل وخارج الملاك في المراكز الشاغرة بالنسبة للمؤسسات العامة في وظائفها القيادية وذلك بعد تحديد المواصفات وشروط التعيين بصورة موضوعية وشفافة وبعد إجراء مقابلات شفوية توضع بنتيجتها لائحة بالأسماء المقبولة، يعود لمجلس الوزراء أمر إختيار وتعيين واحدًا منهم.

مع العلم أن إقرار هذا القانون لا يتعارض من إمكانية -لا بل ضرورة- إصدار نظام جديد ومتكامل للموظفين في لبنان، حيث أن النظام المعمول به حالياً، الذي يعود إلى العام ١٩٥٩، وإن كان يُعتبر في حينه سبّاقاً في مجال الوظيفة العامة في لبنان إلا أنه في الوقت الراهن أصبح قاصراً عن مواكبة التطور الهائل في مفهوم الوظيفة العامة وأنظمة الموظفين والنظرة العامة إلى الإدارة الحديثة.

ماهر الدين الجبال
M. H. J. B.

وهي قائمة
M. H. J. B.

عمار والكف
M. H. J. B.

إن روحية إقتراح القانون الذي جرى إعداده يقوم على المعايير التالية:

- إختيار المرشحين بصورة شفافة وواضحة وذات مصداقية وفقاً لمواصفات وشروط التعيين التي توجبها النصوص.
- مراعاة القدرة العلمية في الإختيار بناءً على تقييم موضوعي وشفاف يأخذ بعين الإعتبار عناصر الأفضلية والكفاءة.
- إفساح المجال وإعطاء الفرصة لجميع اللبنانيين بالتقدم إلى الوظائف القيادية العليا في القطاع العام.
- الحفاظ على سرية أسماء المرشحين من خلال إخفاء أسماء المرشحين والمعلومات الشخصية المتعلقة بهم خلال جميع مراحل التصنيف الأولي والمراجعة والتقييم، وذلك تعزيزاً لمبدأ الشفافية.
- إعتداد عدة مراحل تقييم للمرشحين إبتداءً من عملية الفرز الأولي حتى المرحلة النهائية والتي تتضمن المقابلات الشفهية.
- إجراء التعيينات بمشاركة الجهات الرقابية المختصة - مجلس الخدمة المدنية.

لكل هذه الأسباب نتقدم بالإقتراح الحاضر أملين مناقشته وإقراره في أول جلسة.
مع اعتبار هذه الاسباب الموجبة بمثابة مذكرة عجلة .

بكلّ إحترام

ماجد أدري
ماجد أدري

وليد قاسم
وليد قاسم

عماد مالح
عماد مالح