مرسوم رقم ٣٠١٣

إحالة مشروع قانون معجّل إلى مجلس النواب يرمي إلى تعديل بعض الأحكام التي ترعى تحديد سن التعيين من خارج الملاك في وظائف الفئة الأولى في الإدارات العامة وفي مراكز المديرين العامين والمديرين في المؤسسات العامة والمصالح المستقلة والصناديق والمجالس والهيئات

إنّ رئيس الجمهورية

بناءً على الدستور

بناءً على المرسوم الإشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/١/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين)،

بناءً على المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣ وتعديلاته (النظام العام للمؤسسات العامة)،

بناءً على القانون رقم ١٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ (الموازنة العامة والموازنات الملحقة للعام ٢٠١٩) وتعديلاته لا سيّما المادة /٩٠/ منه،

بناءً على اقتراح رئيس مجلس الوزراء

وبعد موافقة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠٢٦/٤/٣٠،

يرسم ما يأتي:

المادة الأولى: أحيل إلى مجلس النواب مشروع القانون المعجّل المرفق الرامي إلى تعديل بعض الأحكام التي ترعى تحديد سن التعيين من خارج الملاك في وظائف الفئة الأولى في الإدارات العامة وفي مراكز المديرين العامين والمديرين في المؤسسات العامة والمصالح المستقلة والصناديق والمجالس والهيئات.

المادة الثانية: إن رئيس مجلس الوزراء مكلف تنفيذ أحكام هذا المرسوم.

صدر عن رئيس الجمهورية
رئيس مجلس الوزراء
الامضاء: نواف سلام

بعبدا في ٧ أيار ٢٠٢٦
الامضاء: جوزاف عون

وزير المالية
الامضاء : ياسين جابر

رئيس مجلس الوزراء
الامضاء : نواف سلام

الجمهورية اللبنانية
رئاسة الجمهورية

صورة طبق الأصل
مدير عام رئاسة الجمهورية
انطوان شقير

مشروع قانون معجّل

تعديل بعض الأحكام التي ترعى تحديد سن التعيين من خارج الملاك
في وظائف الفئة الأولى في الإدارات العامة وفي مراكز المديرين العامين والمديرين
في المؤسسات العامة والمصالح المستقلة والصناديق والمجالس والهيئات

المادة الاولى: – خلافاً لأي نص آخر عام أو خاص، يُشترط في المرشح للتعيين من خارج الملاك في وظيفة من وظائف الفئة الأولى في الملاك الإداري العام، أن يكون قد أتمّ الخامسة والثلاثين من عمره وأن لا يتدنى الفرق بين سنه والسن القانوني لإنهاء الخدمة حكماً عن عشر سنوات بتاريخ صدور مرسوم تعيينه، وذلك بالإضافة إلى استيفائه سائر شروط التوظيف العامة، وتُصفى حقوق الموظف المعني عند انتهاء خدمته وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة.

– تُطبق الأحكام أعلاه عند تعيين المديرين العامين والمديرين الذين يتولون رئاسة السلطة التنفيذية في المؤسسات العامة والمصالح المستقلة والصناديق والمجالس والهيئات، من خارج الملاك.

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

الأسباب الموجبـــة

لما كانت وظائف الفئة الأولى في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والمصالح المستقلة والصناديق والمجالس والهيئات تعتبر مواقع قيادية، يتولى شاغلها الإشراف على تنفيذ السياسات العامة للحكومة وإدارة المرافق العامة بما يضمن حسن سير العمل الإداري وتحقيق المصلحة العامة،

ولما كان التعيين في الوظائف المشار إليها أعلاه، من خارج الملاك، يهدف أساساً إلى تمكين الدولة من الاستفادة من ذوي الخبرات والكفاءات المتخصصة الذين اكتسبوا مهاراتهم ومعارفهم في القطاع الخاص أو في المنظمات الدولية أو غير الحكوميّة في مجالات الإدارة الحديثة والتخطيط الإستراتيجي والحوكمة،

ولما كان البند ١- ج من المادة الرابعة من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين) يشترط في كل طالب وظيفة عامّة في إحدى الفئات الثالثة والثانية والأولى، ألا يقلّ الفرق بين سنّه وسن التقاعد، عن المدة الدنيا لاستحقاق المعاش التقاعدي، كما أن المادة ٩٠ من القانون رقم ١٤٤ بتاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ (الموازنة العامة والموازنات الملحقة لعام ٢٠١٩) حددت عدد سنوات الخدمة الفعلية التي تتيح الحق بالإستفادة من المعاش التقاعدي بالنسبة للسلك الإداري بخمسةٍ وعشرين عاماً للموظفين الذين باشروا عملهم اعتباراً ٢٠١٩/٨/١، الأمر الذي اصبح معه الحد الأقصى للسن المشترط توافره لدى المرشح للتعيين في وظائف الفئة الأولى في الإدارات العامة، التاسعة والثلاثين،

ولما كانت أنظمة المستخدمين الخاصة في معظم المؤسسات العامة والمصالح المستقلة والصناديق والمجالس والهيئات تتضمن تحديداً للحد الأقصى لسن المديرين العامين والمديرين الذين يتولون السلطة التنفيذية فيها، على انه أربعة وأربعون عاماً،

ولما كان وضع حد أقصى لتولي الوظائف القيادية لدى أشخاص القانون العام، يحدّ من قدرة الدولة على استقطاب موارد بشريّة من ذوي الكفاءة والخبرة ومن أصحاب القدرات والكفايات القياديّة المتمرّسة في القطاع الخاص (لا سيما الشركات الكبرى فيه) أو في المنظمات الدولية أو غير الحكوميّة، إذ إن هذه الخبرات غالباً ما تتوافر في مراحل متقدّمة نسبياً من المسار المهني أو الوظيفي،

ولما كانت متطلبات تحديث الإدارة العامة وتعزيز فعالية وانتاجية القطاع العام، في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة، تقتضي توسيع قاعدة الاختيار للتعيين في وظائف الفئة الأولى في الإدارات العامة وفي المراكز العليا في المؤسسات العامّة والمصالح المستقلة والصناديق والمجالس والهيئات، بما يتيح الاستفادة من الخبرات القيادية المتخصصة القادرة على قيادة عمليات الإصلاح الإداري، وتطوير السياسات العامة، وتعزيز كفاءة الأداء الإداري والخدماتي، ومواكبة التحوّل الرقمي في القطاع العام،

ولما كانت طبيعة وظائف الفئة الأولى تستوجب مستوى متقدم من الخبرة العمليّة والقدرات والكفايات القيادية لدى شاغلها، الأمر الذي يبرّر تحديد حد أدنى للسن ينسجم مع طبيعة هذه الوظائف القيادية، دون أن يشكّل ذلك مساساً بمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، باعتبار أن هذا الشرط يرتبط بمتطلبات الوظيفة وطبيعتها ولا يشكل تمييزاً غير مبرّر بين المواطنين المؤهلين لتولّي مثل هذه الوظائف،

ولما كان من الضروري في الوقت عينه ضمان حد أدنى من الاستقرار الوظيفي للقيادات الإداريّة المعيّنة من خارج الملاك، بما يتيح لها ويمكّنها من ممارسة مهامها وتحقيق الأهداف المطلوبة ضمن إطار زمني كافٍ قبل بلوغ السن المحدد قانوناً لانتهاء الخدمة حكماً،

ولما كان التعديل المقترح يؤدي، من جهة، الى توسيع قاعدة الاختيار واستقطاب الخبرات القيادية المتقدمة التي من شأنها المساهمة في قيادة مسارات الإصلاح الإداري، وتطوير الأداء المؤسسي، ومواكبة التحول الرقمي ومتطلبات الحوكمة الحديثة، ويُحقّق، من جهة ثانية، توازناً بين ضرورة توسيع قاعدة الاختيار والحفاظ على حد أدنى من الاستقرار الوظيفي للقيادات الإدارية، وضمان انسجام شرط السن مع الطبيعة القيادية للوظائف والمراكز المذكورة،

لذلك جرى اعداد مشروع القانون المعجل المرفق إرامي إلى تعديل بعض الأحكام التي ترعى تحديد سن التعيين من خارج الملاك في وظائف الفئة الأولى في الإدارات العامة وفي مراكز المديرين العامين والمديرين في المؤسسات العامّة والمصالح المستقلة والصناديق والمجالس والهيئات الذين يتولون رئاسة السلطة التنفيذية فيها، بما يوسّع قاعدة الاختيار أمام أشخاص القانون العام ويعزز قدرتها على استقطاب الكفاءات القيادية، ويضمن الحفاظ على الضوابط الأساسية التي تكفل حسن سير المرفق العام.