

الملف

رضوان عقيل

رئيسة مجلس الخدمة المدنية: عدم توازن الإعتمادات إنعكس سلباً على إنتاجية الموظفين

توقفت مباريات التوظيف والتعاقد في مجلس الخدمة المدنية بعد صدور القانون رقم 2019/144 على الرغم من وجود مواقع شاغرة في الوزارات. فالتوظيف والتعاقد العشوائي يخالفان القوانين والانظمة النافذة، كما يتعارضان مع مبدأ الكفاية والجدارة في تولى الوظيفة العامة



رئيسة مجلس الخدمة المدنية نسرين مشموشي.

نسبة الثلث. لجهة اجراء المباريات، اوقف القانون رقم 2019/144 التوظيف والتعاقد الجديد في القطاع العام باشكالهما كافة الى حين اجراء مسح وظيفي شامل لادارات الدولة ومؤسساتها. وقد اودعنا رئاسة الحكومة في ايلول عام 2020 نتيجة اولية للمسح لاسيما اعداد المتعاقدين والعاملين بأي صفة كانت. علما انه لا بد، وقبل العودة الى التوظيف، من وضع هيكلية حديثة ورشيقة، وتحديد الحاجات المستقبلية الى الموارد البشرية تبعاً لتطور مهمات القطاع العام وتنوعها بما يتطلبه من الغاء وظائف ومهام واستحداث اخرى.

■ هل هذا يعني ان عملية التعاقد كانت محصورة بالوزير، وهل يراعى فيها التوازن الطائفي؟

□ قبل عام 2008 كان يعود الى الوزير التعاقد على مهام تتطلب معارف وخبرات معينة، وكان يراعى التوازن الطائفي سندا لقرار صادر عن مجلس الوزراء. لكن بعد صدور القانون رقم 2008/23، فان التعاقد للقيام بمهام في اي وزارة يستوجب اجراء مباراة وفقا للاصول. كذلك بعد صدور قانون الموازنة لعام 2004 اصبح الاستخدام والتعاقد في المؤسسات العامة يستوجبان مباراة، بحيث لا يراعى التوازن الطائفي بل تعتمد ترتيبية النجاح في المباراة. اشارة الى ان التعاقد يكون لمدة سنة يجدد بناء على تقييم اداء المتعاقد، ويظهر الواقع ان التجديد يحصل تلقائياً لغاية بلوغه السن القانونية او تركه العمل بارادته او فسخ التعاقد لاسباب مسلكية.

■ قبيل الانتخابات النيابية الاخيرة حصل تعاقد عشوائي في اكثر من وزارة وادارة؟ □ اللجوء الى التعيين والاستخدام والتعاقد من دون اعتماد المباراة وفق ما تقدم، يجعل اشغال الوظائف والمهام بالتعاقد او شراء الخدمات او بموجب فاتورة مخالفا للقانون ومتجاوزا حد السلطة، ومخالفا ايضا لمبدأ دستوري يوجب المساواة في تولى الوظيفة العامة. ◀

الجهود الاستثنائية المبذولة في بعض الاحيان، من دون ان تغفل عن تفعيل اليات المساءلة والمحاسبة لاسيما ابان الازمات.

لا يمكن مراعاة التوازن الطائفي في مباريات التوظيف

■ لماذا توقفت مباريات التوظيف في السنوات الاخيرة في المجلس؟

□ مجلس الخدمة هو الادارة المركزية للموارد البشرية، تشمل صلاحياته الشؤون الوظيفية لموظفي الادارات العامة ومستخدمي المؤسسات العامة وموظفي البلديات الخاضعة لصلاحيته كما المتعاقدين والاجراء فيها، من تاريخ مباشرة الموظف العمل الى حين تركه الخدمة خلال مساره الوظيفي الى اية اي فئة انتمى (من حاجب الى مدير عام). ان اعتماد المباراة عبر المجلس كشرط للتعيين او للتعاقد او للاستخدام في الوظيفة العامة هو قاعدة راسخة، مستقرة وثابتة، عمد المشتري الى تكريسها في احكام نظام الموظفين وقانون انشاء المجلس، والى التمسك بها وتعميمها على وظائف جميع اشخاص القانون العام ولم تعد تقتصر على وظائف الملاك الاداري العام. فقانون الموازنة العامة لعام 2004 اخضع في المادة 54

□ لا شك في ان جودة الخدمات التي يقدمها القطاع العام تتوقف على حسن استثمار الموارد البشرية ورفع مستوى مهاراتها في ظل الازمات. من هنا اهمية التركيز على احداث تغييرات اساسية ايجابية وجوهريّة في اداء القطاع العام وموظفيه عبر تطوير النظم التي ترعى المهمات والمسؤوليات، وابتكار حلول عملية ابان الازمات كبداية من الاليات المعتمدة خلال الاوقات العادية تتيح للحكمة ترشيد استغلال الموارد المتاحة واتخاذ قرارات سريعة واستثنائية محكمة الدرس. ان مجلس الخدمة هو كسائر الادارات العامة التي تعاني في الوقت الحالي من ضعف في الامكانيات البشرية والمادية واللوجستية والمالية، لاسيما بعد الانفجار الذي حصل في مرفأ بيروت والاضرار التي لحقت بالادارة. على سبيل المثال، لا يزال نغالي في المجلس من الاضرار المادية التي اصابت المكاتب والقاعات وتجهيزات المعلوماتية، اضافة الى ما ينتج راهنا من ازمة توفير المازوت لجهة توقف انظمة وبرامج المعلوماتية تبعاً لانقطاع التيار الكهربائي والاعطال المستمرة على التجهيزات، وعدم القدرة على استبدالها او تصليحها بسبب عدم تناسب التكاليف مع الاعتمادات المرصودة لهذه الغاية.

■ بعد مرور سنة على التفجير ماذا نقولين؟ □ التحديات والظروف المعقدة التي نواجهها تملي علينا البحث في الاطر والاليات الكفيلة تحديث ادارات الدولة ومؤسساتها وتطوير قدرات العاملين فيها بما يمكنها من اداء مهامها على نحو مستدام، لاسيما لجهة تحقيق بنى تحتية واعتماد ما يلزم من برامج تستجيب لمتطلبات العمل من بعد مع مراعاة مقتضيات السرية والامان، وحصول المواطنين في الوقت عينه على خدماتهم من بعد، بعد ارساء مقومات الحكومة الالكترونية وفق معايير الشفافية ومكافحة الفساد. هذه الامور تتطلب إعادة هيكلة القطاع العام على نحو يضمن المرونة في الاداء وتوفير استجابة سريعة وفاعلة في اي ظروف استثنائية، بالاضافة الى تطوير قدرات الموارد البشرية لمواجهة الازمات والعمل في ظلها مع توفير مقتضيات السلامة العامة الجسدية والنفسية في ظل مخاطر حقيقية، بما يتناسب مع

يعمل مجلس الخدمة المدنية بكل طاقاته من اجل الحفاظ على سيرورة العمل والانتاجية قدر الامكان في ظل الازمات الاقتصادية والاجتماعية والنقدية التي يشهدها لبنان، وانعكاسها على تسيير المرافق العامة، وتأمين الخدمات للمواطنين، والحد من الاحباط الذي يعيشه الموظفون الى اي سلك انتموا. وفي سبيل تعزيز الانتماء الوظيفي لاعادة بناء ثقة المواطن بالقطاع العام، عرضت رئيسة مجلس الخدمة المدنية نسرين مشموشي في دراسة رفعتها الى رئيس حكومة تصريف الاعمال حسان دياب، في 29 حزيران الفائت، تناولت فيها مجموعة اقتراحات من شأنها تأمين تقديمت وحوافز قد تخفف جزئياً من العبء الاقتصادي والاجتماعي عن موظف القطاع العام، وتساهم في إعادة انتظام العمل وحسن سيره، لاسيما لجهة افادته من البطاقة التمويلية وخفض كلفة الانتقال من مركز العمل واليه، في ظل غياب منظومة متكاملة لتأمين خدمات النقل العام وتعزيز التقديمت الصحية والاجتماعية.

■ عدم توافر التمويل في المؤسسات، ما هو انعكاسه على الانتاجية؟

□ ان وضع الخزينة العامة وشح الموارد انعكاساً سلباً على الاداء في الادارة العامة وتوفير افضل خدمة للمواطن، لاسيما على الصعيد اللوجستي. وقد تفاقمت المشكلة بعد ازمة المحروقات وتردي الاوضاع الاقتصادية وتأثر

توقف مباريات التوظيف والتعاقد في مجلس الخدمة المدنية بعد صدور القانون رقم 2019/144 على الرغم من وجود مواقع شاغرة في الوزارات. فالتوظيف والتعاقد العشوائي يخالفان القوانين والانظمة النافذة، كما يتعارضان مع مبدأ الكفاية والجدارة في تولى الوظيفة العامة

تضيء مشموشي لـ"الامن العام" على واقع الوزارات التي وجدت نفسها مضطرة الى التعامل مع تبعات فيروس كورونا، الذي فاقت جسامته كل التوقعات من حيث تحولاته وسرعة انتشاره وعدم القدرة على التنبؤ بمضاعفاته، في ظروف قاسية املتتها ازمات اقتصادية ومالية خطيرة وانهايار حاد في قيمة العملة الوطنية.

■ كيف تصفين واقع مجلس الخدمة المدنية في ظل كل هذه الاوضاع الصعبة، وكيف تسير اعمال الوزارات؟

صار فيك تدفع بالبطاقة المصرفية بكل مراكز الأمن العام

الآن أصبح بإمكانك تسديد مدفوعاتك في مراكز الأمن العام كافة بواسطة بطاقتك المصرفية الصادرة عن أي مصرف في لبنان والعالم، أكانت فيزا أو ماستركارد. وتهدف هذه الخدمة الجديدة والمميزة الناتجة عن تعاون ما بين بنك لبنان والمهجر والمديرية العامة للأمن العام إلى تحصين الأمن وتطوير الإدارة.



بنك لبنان
والمهجر
راحة البال

الشاذ من الاخذ في الاعتبار وجوب تطبيق القوانين والانظمة، ومراعاة الواقع الانساني والاجتماعي للاشخاص المعنيين. يمكن ان تلجأ الحكومة الى حلول، منها مثلا اجراء مباراة محصورة بالذين يمكن الاستفادة من معارفهم وخبراتهم وتتوافر فيهم الشروط العامة والخاصة للتوظيف، والتي كان يتم اللجوء اليها سابقا، على الرغم من ان موقف مجلس الخدمة المدنية مستقر على اعتبار المباراة المحصورة تخالف مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة، وان الامر يستوجب استصدار قانون. عندها تجرى مباراة على اساس قواعد الكفاية والاستحقاق والجدارة، ويتم التعيين والتعاقد مع الناجحين وفق الحاجة المطلوبة، على ان يتم مسبقا تحديد حاجات الادارات والمؤسسات العامة الى وظائف ومهام. يبقى الاهم، هو عدم تكريس مخالفة القوانين باللجوء الى مثل هذا التوظيف مستقبلا. علما ان الملاك الاداري يضم نحو 27 الف وظيفة تقريبا، المشغول منها نحو 8 الاف يقتضي الغاء عدد منها.

■ اعد مجلس الخدمة دراسة رفعها الى مجلس الوزراء، ما القصد منها؟
□ بادر من خلالها الى طرح اقتراحات لتخفيف الاعباء الاقتصادية والاجتماعية عن العاملين في القطاع العام في ظل الظروف الراهنة. تأتي هذه المبادرة في اطار دور المجلس في تحسين واقع الوظيفة العامة واوزاع موظفي القطاع العام، وايجاد بيئة عمل سليمة، ورفع انتاجية القطاع العام لتقديم خدمة افضل للمواطن. ومن جهة اخرى، تمكين الموظف من الاستمرار في تلبية حاجاته وحاجات اسرته بما يضمن له معيشة لائقة، فكان لا بد من افادته بتسهيلات وتقديمات عينية كمتنيمات للراتب او التعويض الشهري او الاجر، تشكل حافزا للاستمرار بالعمل بكلفة مقبولة لا تحمل الخزينة اعباء طائلة، لاسيما وان تعذر زيادة الرواتب والاجور راهنا ينعكس اجحافا على القطاع العام بمختلف مكوناته، من ادارات عامة ومؤسسات عامة وهيئات وبلديات.

□ يس هذا التوظيف هيبة الدولة، ويعطل دور المرجع المعني بالتوظيف، ويضعف ثقة المواطن بالدولة وبوجوب احترام الكتلة التشريعية، ويحبط الكوادر الكفية، ويرتب اعباء مالية على الخزينة العامة، اذ يؤدي الى ادخال اشخاص الى القطاع العام من دون التحقق من الاهلية والكفاية والجدارة لتولي المهام عبر المباراة.

■ ما هو مصير الذي وظفوا عشوائيا؟
□ احيل الملف على ديوان المحاسبة الذي اعد تقريرا في هذا الشأن واودعه لجنة المال والموازنة في مجلس النواب.

■ هل ثمة قدرة لتصحيح وضع هؤلاء واخضاعهم للمباريات؟
□ لا بد عند البحث عن حل لهذا الواقع

مجلس الخدمة غير مسؤول عن التوظيف العشوائي

■ الا توجد سلطة للمجلس لوقف هذا التعاقد؟
□ يتم التعاقد النظامي وفق الية تبدأ مع طلب الوزير من المجلس التعاقد على مهام محددة، ويحال الطلب على ادارة الابحاث والتوجيه للتحقق من الحاجة. في حال توافرها، يطلب من الجهة المعنية عرض الموضوع على مجلس الوزراء للموافقة على التعاقد وفق الاعداد والمهام الموافق عليها من المجلس ليصار بعدها الى اجراء المباراة. ان التعاقد والاستخدام خارج الاطر القانوني، كمقدمي الخدمات وعمال واجراء بالفاتورة وغيرها من مسميات، يشكلان توظيفا مقنعا يخالف الاصول القانونية الواجبة المراعاة، لان العمل او تقديم خدمة لقاء بدل يقتضي ان يكون موقتا وغير قابل للتجديد او التمديد ولا يتسم بالديمومة والاستمرار للقيام بمهمة محددة وترعى اصوله القوانين النافذة، منها قانون المحاسبة العمومية. وقد صدرت عن المدعي العام لدى ديوان المحاسبة اراء في هذا الشأن. ان حالات شراء الخدمات والتعاقد هذه، لدى اي من اشخاص القانون العام، لا تبلغ الى المجلس.

■ ما هو الانعكاس السلبي للتوظيف العشوائي على الادارات؟



مجلس الخدمة هو الادارة المركزية للموارد البشرية.