



الجمهورية اللبنانية
مجلس النواب
المديرية العامة للدراسات والمعلومات
مصلحة الأبحاث والدراسات

مجلس الخدمة المدنية في لبنان^١

أولاً: المقدمة

في ١٢ حزيران عام ١٩٥٩ أصدرت الحكومة المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ أنشأت فيه مجلساً للخدمة المدنية، بالإستناد إلى التفويض البرلماني المعطى لها بموجب القانون الصادر بتاريخ ١٢/١٢/١٩٥٨.

وقد تكوّن المجلس المنشأ بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٤ من هيئة تتألف من رئيس وعضوين هما رئيس إدارة الموظفين ورئيس إدارة الإعداد والتدريب، ومن إدارتين هما: إدارة الموظفين، وإدارة الإعداد والتدريب التي أنشئ في المعهد الوطني للإدارة والإنماء. وتكونت إدارة الموظفين من مصلحتين: مصلحة المراقبة والدراسات ومصلحة المباريات والملفات الشخصية. وتكونت إدارة الإعداد والتدريب بدورها من مصلحة الإعداد والتدريب، وأمانة سر المعهد الوطني للإدارة والإنماء.

والى جانب ذلك أنشئت المصلحة الإدارية المشتركة وارتبطت مباشرة برئيس المجلس.

ثانيا: صلاحيات المجلس

تحددت صلاحيات مجلس الخدمة المدنية على شكلين: شامل ومحدد.

أ - الصلاحية الشاملة

وقد تحددت في نطاقين:

١- نطاق ما يمكن تسميته "بشؤون الموظفين" حيث أنيط بالمجلس جميع ما تحدده له القوانين والأنظمة فيما يتعلق بتعيين الموظفين وترقيتهم وتعويضاتهم ونقلهم، وتأديبهم و صرفهم من الخدمة، وسائر شؤونهم الذاتية.

٢- نطاق ما يمكن تسميته "برفع مستوى الموظفين المسلكي وبالتحديد إعداد الموظفين للوظيفة وتدريبهم أثناء الخدمة".

ولعل شمول الصلاحيات المعطاة لمجلس الخدمة المدنية على الشكل المبين أعلاه هو الذي حدا ببعض علماء الإدارة العامة لأن يقول عنه بأنه "المؤسسة الأساسية في حقل الوظيفة العامة" وينقل آخرون ما رأته فيه الهيئة المركزية للإصلاح الإداري من أنه "السبيل الوحيد إلى تحسين الأوضاع"

ب - الصلاحيات المحددة

وهي على أنواع متعددة:

١ - في الحقل التنظيمي أنيطت بالمجلس مهام تعلقت بتنظيم الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات وتحديد ملاكاتها بما في ذلك من إعطاء المبادرة له في تقديم الاقتراحات المتعلقة بهذه المواضيع مباشرة إلى مجلس الوزراء.

وفي شرح لهذه المهمة يمكن تلخيصها بأنها توكل إلى مجلس الخدمة المدنية شأنين مزدوجين:

الشأن الأول: يتجلى في إبداء الرأي في تنظيم الإدارات العامة أي في المهام والصلاحيات المنوي إسنادها إلى الوحدات الموجودة في الإدارات العامة، وكذلك في تحديد ملاكاتها العددية. ويقود هذا الشأن المجلس إلى إبداء الرأي في تحديد شروط التعيين للوظائف المحدثة في هذه الملاكات وإلى الرواتب التي تحدد لها.

الشأن الثاني: يتبلور في المبادرة باقتراح ما يلزم إلى مجلس الوزراء مباشرة حول المواضيع المدرجة أعلاه، ويمكن فهم هذا الشأن الثاني من ضمن ما يسمى بإعادة "تنظيم الدوائر" هذا الموضوع الذي أعاره نظام الموظفين الأهمية التي يستحق بموجب المادة ٧٢ منه وأعطى لمجلس الخدمة المدنية دوراً أساسياً فيه.

٢ - وفي حقل شؤون الموظفين الذاتية أعطي المجلس صلاحيات تتعلق بتعيين الموظفين، ولا يقصد بالتعيين مجرد التحقق من توفر شروط التعيين بل قد يتعدى إلى ذلك كونه الجهة التي تتولى إجراء المباريات التي تؤهل لاختيار الموظفين على أساس الجدارة والاستحقاق.

وأعطى المجلس أيضاً صلاحية الإهتمام بالترقية والترفيغ وذلك من خلال مسكه للملفات الشخصية وإيلائه أمر تنظيمها وحفظ خلاصات عنها وإعطائه حق إبراز لائحة الترقية المنصوص عنها في المادة ٣٣ من نظام الموظفين وإقرار جدول الترفيع المنصوص عنه في المادة ٣٤ من النظام المذكور، مع ما يقتضيه وضع اللائحة والجدول المذكورين من وضع علامات للموظفين المعنيين بهما والأسباب الموجبة والمبررة للترقية والترفيغ.

ثالثاً: تعديل عام ٢٠٠٠

بموجب القانون رقم ٢٢٢ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠، تم إدخال تعديل بنيوي على تركيبة المجلس، وكان الهدف الرئيسي من وراء هذا التعديل، فصل المعهد الوطني للإدارة والإنماء وإنشاء معهد متخصص يُدار وفقاً للأنظمة التي تخضع لها المرافق العامة المتخصصة، ويتمتع بالاستقلال المالي والإداري ويخضع لوصاية مجلس الخدمة المدنية ولقانون إنشائه وأنظمته، وأبرز ما تضمنه القانون المذكور هو إلغاء إدارة الإعداد والتدريب في مجلس الخدمة المدنية، وإلحاق إدارة الأبحاث والتوجيه بالمجلس، إضافة إلى تعديل تشكيلة هيئة المجلس بحيث أصبحت مؤلفة من:

- رئيس مجلس الخدمة المدنية (رئيساً)
- رئيس إدارة الموظفين (عضواً)
- رئيس إدارة الأبحاث والتوجيه (عضواً)

وبتاريخ ٢٧/٢/٢٠٠٢ صدر المرسوم رقم ٧٤٨٦ الذي تضمن تحديد دقائق تطبيق أحكام القانون رقم ٢٢٢/٢٠٠٠، لجهة تعديل مرسوم تنظيم مجلس الخدمة المدنية رقم ٨٣٣٧ تاريخ ٣٠/١٢/١٩٦١.

رابعاً: في الأردن

ويسمى ديوان الخدمة المدنية، أما أهدافه فهي:

• الأهداف الوطنية:

- ١- تحسين نوعية حياة المواطن الأردني وتحسين المستويات المعيشية وتعزيز الرفاه والأمان الاجتماعيين.
- ٢- تعزيز مبدأى العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص.

• الأهداف القطاعية

- ١- تطوير أداء الجهاز الحكومي وتعزيز الرقابة والمساءلة وقياس الأداء.
- ٢- تطوير الموارد البشرية في القطاع العام وإعداد القيادات المتميزة.
- ٣- تكريس ثقافة التميز.
- ٤- استكمال شبكة خدمات الحكومة الإلكترونية.
- ٥- ترسيخ النهج التشاركي ما بين مؤسسات القطاع الحكومي والقطاع الخاص على المستويين المحلي والإقليمي.

• الأهداف المؤسسية

- ١- تعزيز قدرات موظفي وحدات الموارد البشرية في أجهزة الخدمة المدنية، وتقديم الدعم والإسناد الفني لها.
- ٢- تطوير معايير لتقييم أداء موظفي جهاز الخدمة المدنية من خلال وضع مؤشرات أداء لوظائف الخدمة المدنية الفعلية النمطية.
- ٣- النهوض بواقع القوى البشرية في الخدمة المدنية.
- ٤- ترسيخ الإبداع والتميز والمبادرة والابتكار في الخدمة المدنية.
- ٥- توظيف واستثمار تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية لضمان تقديم كافة الخدمات وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية، وتقديم الدعم والإسناد الفني للدوائر في هذا المجال.
- ٦- تعزيز النهج التشاركي ما بين الدوائر الحكومية ذات الصلة في إدارة شؤون الوظيفة العامة والخدمة المدنية وتطويرها على المستويين المحلي والإقليمي للنهوض بالدور المجتمعي لديوان الخدمة المدنية.
- ٧- تطوير بيئة عمل ديوان الخدمة المدنية التنظيمية والبشرية لتعزيز قدرات موظفي ديوان الخدمة المدنية.

خامساً: في مصر

يسمى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، ويهدف إلى إصلاح نظم الإدارة الحكومية، وتحقيق أهداف الإصلاح الإداري، وتطوير مستوى الخدمة المدنية، ورفع كفاية الأداء بمختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة، وتحقيق العدالة بين العاملين، والتأكد من مدى تنفيذ الأجهزة الحكومية لمسؤولياتها.

ويقوم الجهاز باتخاذ ما يلزم من إجراءات لمباشرة الاختصاصات الواردة، تحديداً بالمواد أرقام ٧،٦،٥ من القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ بإنشاء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة. ويقوم الجهاز أيضاً:

١- باقتراح القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة وإبداء الرأي في المشروعات المتعلقة بشؤونهم قبل إقرارها، بما في ذلك الإشراف على تنفيذ تلك القوانين والقرارات واللوائح الخاصة وإصدار التعليمات الفنية والنشرات المنظمة للتنفيذ.

٢- بتطوير نظم شؤون الخدمة المدنية لتحقيق وحدة المعاملة، مع تقديم المعاونة الفنية اللازمة لإدارات شؤون العاملين عند ممارسة أعمالها، وإجراء التفتيش الفني على أعمال تلك الإدارات، وإرسال تقارير بنتائج التفتيش إلى رؤساء هذه الجهات.

٣- بدراسة وتحديد احتياجات مختلف الوحدات الإدارية من العاملين في مختلف المهن والتخصصات، بناء على اقتراح الجهات المختصة، ووضع نظم اختيار وتوزيع العاملين لشغل الوظائف على أساس الصلاحية وتكافؤ الفرص، والالتزام بالقواعد المقررة للتعيين في الوظائف العامة تحقيقاً للعدالة والشفافية.

٤- باقتراح سياسة المرتبات والعلاوات والبدلات والمكافآت والتعويضات وبرامج الرعاية الصحية والاجتماعية، ووضع النظم الخاصة بتنفيذ نظام ترتيب الوظائف وتقييمها وتسجيل أوصافها ونشرها وحفظها في سجلات.

٥- بدراسة ومراجعة مشروعات موازنات الأجور فيما يتعلق بإعتمادات العاملين، وأعداد الوظائف ومستوياتها، وتحديد درجاتها، واعتمادها في ضوء احتياجات الجهات المختصة وإحالتها إلى وزارة المالية.

٦- برسم سياسة وخطط تدريب العاملين تدريباً إدارياً في مجالات التنظيم والإدارة، ورفع مستوى كفاءتهم، والإشراف على أعمال مراكز تدريب العاملين، ومعاونة وحدات تدريب العاملين والتفتيش الفني على أعمالها، مع تنظيم الدورات التدريبية العامة والاشتراك في وضع برامج البعثات للعاملين في مجالات التنظيم والإدارة.

- ٧- بالاحتفاظ بالسجلات والبيانات الخاصة بالعمالين في المستويات القيادية، ووضع نظام للإحصاءات الوظيفية، وتطوير نظم المعلومات الإدارية، وتسجيل البيانات الخاصة بالعمالين بالجهاز الإداري للدولة.
- ٨- بالمشاركة في تعبئة المجهود الحربي على مستوى الوحدات الإدارية المختلفة كماً ونوعاً، والتخطيط لتعبئتها وقت الطوارئ.
- ٩- برسم سياسة الإصلاح الإداري، ووضع خطط وبرامج التنفيذ بما يحقق الارتقاء بمستوى الكفاءة القيادية والإدارية وللنهوض بمستوى كفاءة الأداء بوجه عام.
- ١٠- بمراجعة مشروعات إنشاء الأجهزة الجديدة، وكذلك الهياكل التنظيمية، ودراسة مقترحات إعادة التنظيم أو تعديل اختصاصات أجهزة قائمه قبل اعتمادها من السلطة المختصة، وإبداء الرأي في اللوائح المتعلقة بسير وتنظيم العمل، مع إبداء الرأي الفني وتقديم المعاونة في عمليات التنظيم وتبسيط الإجراءات، وتطوير مستوى أداء الخدمات الحكومية، وتحسين نظم وأساليب ووسائل العمل.
- ١١- بوضع النظم الخاصة بالتفتيش وتقييم الأداء والمتابعة للتأكد من سلامة وكفاءة أداء العمالين.
- ١٢- بحق الاتصال المباشر بالجهات المختلفة على جميع مستوياتها، وطلب البيانات والإحصاءات اللازمة لمباشرة اختصاصاته، كما أن له حق الاتصال بالهيئات العلمية المحلية والدولية التي تزاوّل نشاطا مماثلا للإفادة من تجاربها وخبراتها بعد موافقة السلطة المختصة.

• قطاع الخدمة المدنية

- ويأتي ضمن الجهاز المركزي قطاع يسمى قطاع الخدمة المدنية يهدف الى تخطيط ورسم السياسات في مجالات شؤون التوظيف المختلفة، وتطوير نظم الخدمة المدنية، واصدار المبادئ المستقرة تحقيقاً للعدالة ولوحدة المعاملة الوظيفية، والتيسير على العمالين وتبصيرهم بحقوقهم وواجباتهم، ورفع الظلم عنهم وذلك عن طريق:
- اقتراح القوانين واللوائح الخاصة بالعمالين وإبداء الرأي في المشروعات المتعلقة بشؤونهم قبل اقرارها.
 - تطوير نظم شؤون الخدمة المدنية لتحقيق وحدة المعاملة بين المتعاملين.
 - وضع النظم الخاصة بالتفتيش حسب التوجيهات الصادرة للتأكد من سلامة وكفاءة أداء العمالين.
 - دراسة شكاوى المواطنين في مختلف مجالات شؤون الخدمة الوظيفية.

سادسا: في فرنسا

يسمى المجلس الأعلى للخدمة العامة ويتألف من ثلاث مجالس:

- المجلس الأعلى للخدمة المدنية الحكومية (CSFPE)
- المجلس الأعلى للخدمات العامة الإقليمية (CSFPT)
- المجلس الأعلى لخدمة المستشفيات العامة (CSFPH)

• نطاق عمل هذه المجالس

يعد كل مجلس من هذه المجالس هيئة استشارية في جميع المسائل المتعلقة بتنظيم الخدمة المدنية كل حسب اختصاصه.

وعلى هذا النحو، يجب التشاور مع المجلس بشأن جميع مشاريع القوانين والمراسيم وتعديلاتها فيما يتعلق بالموظفين (خصوصا تعديل الوضع القانوني للموظف).

إذا كان مشروع القانون يتعلق بمسائل تخص مجلسين على الأقل من المجالس الثلاث، فيتم درسه من قبل المجلس المشترك للخدمة العامة، الذي تم إنشاؤه بموجب قانون ٥ تموز ٢٠١٠.

يصدر المجلس مقترحات واستشارات غير ملزمة الإدارة، وبالإضافة الى المسائل القانونية. يجب أن يقدم المجلس استشارات في المسائل الإدارية وفي مجال الموارد البشرية.

يتم تعيين رؤساء المجالس من قبل وزير الوصاية لكل منهم.

اعداد: خالد فرج

مصادر:

- مجلس الخدمة المدنية اللبناني www.csb.gov.lb
- ديوان الخدمة المدنية الأردني www.csb.gov.jo
- المجلس الأعلى للخدمة العامة في فرنسا www.fonction-publique.gouv.fr
- الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة المصري <http://www.caoa.gov.eg>