

الجمهورية اللبنانية

مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

وزير دولة لشؤون التنمية الادارية

التاريخ: ٢٠٠١/٦/٧

المرجع: ٣٢٧/ص/٢٠٠١

دولة رئيس مجلس الوزراء المحترم

الموضوع: إنشاء وزارة للتنمية الإدارية.

المرجع: قرار مجلس الوزراء رقم ٤٢ تاريخ ٢٣/١٠/٢٠٠٠ (الفقرة ٢).

إشارة إلى الموضوع والمرجع أعلاه،

وتنفيذاً لمضمون القرار الصادر عن مجلس الوزراء المشار اليه في المرجع، والقاضي بتكليف وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية بإعداد دراسة حول مهام وهيكلية مكتبه والجدوى من إنشاء وزارة لشؤون التنمية الإدارية.

نبدي ما يلي:

١- مهام وهيكلية المكتب الحالي لشؤون التنمية الإدارية.

أ. في المهام:

عملاً بأحكام القرار رقم ١ تاريخ ٢٠/٦/١٩٩٤، وبهدف دفع عملية الإصلاح الإداري قدماً، شكّل مجلس الوزراء لجنة برئاسة وزير الدولة لشؤون الإصلاح الإداري وعضوية كل من وزير الدولة للشؤون المالية ورئيس مجلس الخدمة المدنية ورئيس التفيتش المركزي مهمتها:

- إعداد سلسلة جديدة للرواتب تُدمج في صلبها التعويضات القابلة للدمج.
- دراسة مهام وهيكليات الإدارات والمؤسسات العامة وإعادة تنظيمها.
- وضع نظام لتوصيف وتصنيف الوظائف.
- وضع نظام لتقييم الأداء.



R.A.K.L.C.M.S. - 116-OMSAR

والحافاً بهذا القرار، تم التوقيع على المشروعين المعقودين في أيار ١٩٩٤ (LEB/٩٢/٠١٣) و كانون الأول من العام ١٩٩٤ (LEB/٩٣/٠٠٧) بين الحكومة اللبنانية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP . حيث قضى الأول بإنشاء وحدة التعاون الفني (TCU) وقضى الثاني بإنشاء وحدة التطوير الإداري (IDU) في مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية.

وقد باشر مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية، بدءاً من عام ١٩٩٤ ولغاية عام ١٩٩٨ على تنفيذ مشروعين توصيف وتصنيف الوظائف و إعادة النظر في هيكليات الإدارات العامة والمؤسسات العامة عملاً بأحكام قرار مجلس الوزراء أعلاه. كما تم إطلاق مشروع إعادة تأهيل الجهاز الإداري National Administrative Rehabilitation Programme (NARP)، الممول من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والحكومة الفرنسية، بالتعاون مع خبرات استشارية لبنانية وعالمية لدراسة الحاجات الملحة لست أجهزة رقابية وإدارات مركزية، وخمس وعشرين وزارة، وثلاث عشرة مؤسسة عامة.

وقد تمّ دعم وتفعيل مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية من خلال إبرام المجلس النيابي لاتفاقية قرض مع البنك الدولي للإنشاء والتعمير بقيمة ٢٠ مليون دولار أميركي، وذلك بموجب القانون رقم ٤٨٤ تاريخ ١٢/٨/١٩٩٥، وهو يهدف إلى مساعدة لبنان على إعادة تأهيل جهازه الإداري من خلال برنامج الإصلاح الإداري الذي تتولاه وحدتي التطوير الإداري والتعاون الفني في مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية.

كما جرى لاحقاً التوقيع على قروض وهبات مقدمة من عدة جهات مانحة لدعم مشاريع الإصلاح الإداري (الصندوق العربي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، البنك الدولي، الوكالة الكندية للتنمية الإدارية (CIDA)، الاتحاد الأوروبي، الخ).

وعلى إثر انتهاء مدة المشروع (LEB/٩٣/٠٠٧) في العام ١٩٩٨، قام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP بالتعاون مع مكتب وزير الدولة لشؤون الإصلاح الإداري بإعداد مشروع جديد هو (LEB/٩٨/٠٠٢) تمّ توقيعه في أيلول ١٩٩٩. يشكل هذا المشروع الإطار العام لعمل مكتب الوزير بشقيه التطويري المؤسسي والتقني، حيث يتمحور حول تطبيق استراتيجيا شاملة للإصلاح الإداري بما يحقق مقاربة متكاملة للتنمية الإدارية في لبنان.



ب. في الهيكلية:

يتألف مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية من ثلاث وحدات هي:

◀ وحدة التطوير الإداري (IDU):

تتولى وحدة التطوير الإداري النشاطات التالية:

- إعداد وصياغة استراتيجيا طويلة الأمد تتناول تطوير وتحديث الإدارة العامة، ووضع الخطط والبرامج والدراسات والأبحاث التي تحقق وضعها موضع التنفيذ.
- المساعدة في مراجعة مهام وهيكليات الإدارات العامة والمؤسسات العامة وتنظيماتها الإدارية بما يتلاءم مع متطلبات التنمية وسياسات الدولة.
- تعزيز توجه الإدارات العامة نحو خدمة المواطن والعمل على تبسيط وإعادة هندسة الإجراءات المعتمدة لتسريع إنجاز المعاملات، وتقديم كافة الخدمات والمعلومات والإيضاحات من خلال مكاتب الإستقبال.
- المساعدة على رفع درجة الوعي لأهمية تطبيق خطط تطوير الأداء في الإدارة العامة.
- التعاون مع الإدارات العامة والمؤسسات العامة في صياغة النصوص القانونية والتنظيمية العائدة لها.
- المساعدة على تعميم المعلومات والأبحاث والتجارب الناجحة في حقل الإدارة العامة من خلال النشرات والندوات وورش العمل



◀ وحدة التعاون الفني (TCU):

تتولى وحدة التعاون الفني النشاطات التالية:

- تسهيل تنفيذ إستراتيجيات التنمية الإدارية عبر تحديد حاجات كل إدارة ومؤسسة عامة في مجال المعلوماتية والتقنيات الحديثة وتنفيذ هذه المشاريع بالتعاون مع وحدة التطوير الإداري.
- إدارة القروض والهبات بالتعاون مع مجلس الإنماء والإعمار وتنسيق التعاون التقني مع الجهات المانحة.
- تأمين خدمات إستشارية للإدارات والمؤسسات العامة، لا سيما في مجال التدريب في الأمور العائدة لإدارة وتنمية الموارد البشرية، تكنولوجيا المعلومات، أنظمة الرقابة المالية، إجراءات التوريد.

◀ الوحدة الإدارية:

تتولى الوحدة الإدارية الأعمال القلمية والإدارية والمالية بالإضافة الى أعمال الصيانة وشؤون اللوازم والقرطاسية.

٢- ميررات وجدوى إنشاء وزارة التنمية الإدارية:

يقوم مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية المنشأ في إطار القانون رقم ٤٨٤ تاريخ ١٩٩٥/١٢/٨ الذي أجاز إبرام اتفاقية قرض مع البنك الدولي للإنشاء والتعمير لتمويل برنامج إعادة التأهيل الإداري، بتنفيذ المهام التي حُدِّت له بموجب القانون المذكور والتي تهدف أساساً الى إعادة تأهيل الجهاز الإداري وإعداد استراتيجيا طويلة المدى لتحديث وتطوير الإدارة العامة، بالإضافة الى المهام التي تم تحديدها بموجب قرارات مجلس الوزراء المتعاقبة، والتي أشرنا اليها في الفقرة السابقة.



أما أهم المعوقات التي اعترضت مسيرة مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإداري، فتتمثل بافتقاده للإطار المؤسسي القانوني، كسائر الوزارات المحدثّة والمزودة بمهام وصلاحيات واضحة وهيكلية خاصة بها، يتيح لها التعاطي مع الجهات المعنية خاصة أجهزة الرقابة المركزية وسائر إدارات ومؤسسات القطاع العام على أسس واضحة ومستقرة، مما ولد أحياناً بعض الإنعكاسات والتجاذبات انعكست سلباً على عملية تنمية وتطوير الإدارة، في وقت يبدو فيه واضحاً أن هذه العملية بما تمثله من عمق واتساع تتجاوز امكانيات وصلاحيات الأجهزة الرقابية المركزية في الدولة، التي لا تملك التقدرات الكافية للتعاطي مع ملف إصلاح الإدارة وتطويرها، مع العلم أن هذه الأجهزة التي تم إحداثها عام ١٩٥٩، كان من المفترض أن تقود عملية الإصلاح الإداري، إلا أنه حالت دونها ودون تحقيق هذه المهمة مشكلات عديدة قد يكون أهمها طغيان العمل اليومي ذات الطابع الإجرائي على إهتمامات هذه الأخيرة، مما صرفها بشكل ملحوظ عن إيلاء الجهد الكافي لرصد التطورات والمتغيرات والتجارب الناجحة بهدف تحديث التشريعات ومهام وهيكلية الإدارة العامة، والتخطيط لإدارة الموارد البشرية، ووضع السياسات الملائمة والأنظمة العائدة للوظيفة العامة، وإدخال تقنيات المعلوماتية والإنصالات (I.C.T)، وتطوير أساليب وتقنيات العمل، وغير ذلك من الأمور.

وكافة هذه الأسباب مجتمعة تدفع باتجاه إحداث وزارة للتنمية الإدارية تتولى أيضاً وبشكل أساسي تنسيق عمل ونشاطات الأجهزة الرقابية المعنية بعمليات التغيير والتحديث.

وليس صدفة أن تتخذ دولاً عديدة قراراً بإحداث وزارة للإصلاح (أو التنمية) الإدارية، ذلك أنها أدركت أهمية الدور التوجيهي والتنسيقي الذي يمكن أن تقوم به، كقناة اتصال بين السلطة السياسية من جهة ومجموعة من الأجهزة الرقابية المركزية المعنية أيضاً بشكل من الأشكال بعملية تطوير وتحديث الإدارة العامة.

هذا مع العلم أن المعطيات والأسباب التي تستوجب إحداث وزارة للتنمية الإدارية في لبنان، لا تقل بأهميتها عن تلك التي حدثت بدول عديدة صناعية ونامية على حد سواء، الى استحداث مثل هذه الوزارة. بل يمكن الجزم أن مبررات إحداث وزارة للتنمية الإدارية في لبنان، تفوق بأهميتها وإلحاحها ما هو موجود في دول أخرى، لأسباب عديدة منها المشكلات ومواقع الخلل المزمنة والمعروفة التي تعانيها الإدارة العامة في لبنان، مما يتطلب إحداث وزارة للتنمية الإدارية تلقى



٥

على عاتقها مسؤولية قيادة عملية التطوير والتحديث، وتوحيد وتنسيق وتوجيه كافة الجهود والموارد المتاحة لدى أجهزة الرقابة المعنية.

وتحقيقاً لهذه الغاية تم إعداد مشروع القانون المرفق الذي يتضمن في ما يتضمن العناوين الرئيسية التالية:

- إحداث وزارة للتنمية الإدارية تتولى المشاركة في تهيئة وصياغة التوجهات والسياسات الحكومية الرامية الى تنمية وتطوير وإصلاح الإدارة العامة وإعداد الخطط والبرامج والدراسات والأبحاث لترجمة السياسات والتوجهات التي تقرها الحكومة.
- نقل إدارة الأبحاث والتوجيه من مجلس الخدمة الى وزارة التنمية الإدارية وتحويل تسميتها الى "المديرية العامة للتنمية الإدارية"، وذلك تلافياً لتركيز كافة الصلاحيات العائدة للوظيفة العامة إضافة الى الشؤون المتعلقة بالتنظيم وأساليب العمل ضمن جهاز واحد، قد ينوء بحمل كافة هذه المهام والمسؤوليات، في وقت يلاحظ فيه أن الأكثرية الساحقة من أجهزة الخدمة المدنية في العالم تحصر صلاحيات هذه الأجهزة تحديداً بالشؤون المتعلقة بأنظمة الوظيفة العامة وشؤون الموظفين دون غيرها.
- إعادة تنظيم هيكلية مجلس الخدمة المدنية، بحيث يصبح مؤلفاً من إدارتين هما: إدارة الموظفين وإدارة المباريات والملفات الشخصية، بدلاً من: إدارة الموظفين وإدارة الأبحاث والتوجيه، التي تم نقلها بموجب مشروع القانون المشار اليه الى وزارة التنمية الإدارية.
- إنشاء هيئة استشارية هي "الهيئة الوطنية للتنمية والإصلاح الإداري"، مهمتها تقديم المشورة في القضايا والشؤون العائدة للمواضيع المتعلقة بالتنمية وتحديث وإصلاح الإدارة العامة بحيث تشكل إطار مؤسسي تتفاعل فيه الآراء والأفكار التي تساعد على بلورة رؤية موحدة للأسس والمبادئ التي يفترض أن تقوم عليها الإدارة الحديثة والتي تخدم توجهات الدولة في مختلف القطاعات.

▪ تعديل المرسوم الإستراعي رقم ٥٩/١١١ (تنظيم الإدارات العامة) بحيث يتاح إمكانية إحداث المديریات والمصالح بمرسوم تنظيمي توخياً للسرعة والمرونة في تعديل الهيكلیات وتطويرها بما يتناسب والمبادئ الحديثة في الإدارة وبما تفرضه تقنيات المعلومات والإتصالات من تحديث مستمر، ومع التطور الذي قد يطرأ على مهام ومسؤوليات الإدارات العامة.

لكل ما تقدم تمّ وضع مشروع القانون بما يضمن إحداث وزارة للتنمية الإدارية تتولى قيادة عملية تطوير وتحديث الإدارة العامة وإصلاحها، وتعديل المرسوم الإستراعي رقم ٥٩/١١١ (تنظيم الإدارات العامة).

للتفضل بالإطلاع واتخاذ ما ترونه مناسباً.

وزير دولة لشؤون التنمية الإدارية



فؤاد السعيد

مشروع قانون

إنشاء وزارة التنمية الإدارية

وتعديل بعض الأحكام الواردة

في القانون رقم ٩٧ تاريخ ١٨/٤/١٩٩٩ (تعديل تنظيم مجلس الخدمة المدنية)

والقانون رقم ٢٢٢ الصادر في ٢٩/٥/٢٠٠٠ (إنشاء مؤسسة عامة بإسم "معهد الإدارة العامة")

والمرسوم الإشتراعي رقم ٥٩/١١١ (تنظيم الإدارات العامة)

الفصل الأول

إنشاء وزارة التنمية الإدارية

وتعديل بعض الأحكام الواردة في القانون رقم ٩٧/٩٩ والقانون رقم ٢٢٢/٢٠٠٠

المادة الأولى: تحدث وزارة تسمى "وزارة التنمية الإدارية".

المادة ٢: تتولى وزارة التنمية الإدارية:

١. المشاركة في إعداد وصياغة التوجهات والسياسات الحكومية الرامية إلى تنمية الإدارة العامة وإصلاحها وتطويرها، ووضع الخطط والمشاريع والبرامج والدراسات والأبحاث التي تحقق وضع هذه السياسات والتوجهات موضع التطبيق، ومتابعة تنفيذها، في إطار استراتيجية شاملة للنهوض بالإدارة العامة تراعي متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والقيام بتعبئة الموارد البشرية والتقنية والمالية اللازمة.
٢. التنسيق مع الأجهزة الرقابية المركزية، والإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات، بهدف تأمين توافق وتكامل مهامها وأنشطتها مع استراتيجيات وخطط وبرامج تنمية الإدارة العامة وتطويرها.

٣. العمل على تحديد وتصميم الهيكل التنظيمي العام للإدارة العامة، ومراجعة مهام ومسؤوليات الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات، وتنظيماتها الإدارية، وعددها بما يتلاءم مع هذه المهام والمسؤوليات، ودرس إمكانات الدمج ونقل الصلاحيات والمهام في ما بين الإدارات العامة والمؤسسات العامة بهدف تصويب المهام والمسؤوليات.

٤. مراجعة تقنيات وطرق وأساليب العمل في الإدارة العامة، لترشيد الإنفاق وحسن استعمال الطاقات، وتلافي الإزدواجية وتضارب الصلاحيات، لتأمين درجة عالية من الأداء والإنجاز، في ضوء التوجهات والسياسات الحكومية، وتطور مهام ومسؤوليات الإدارات العامة والمؤسسات العامة، والسهر على اعتماد مبدأ التكيف التنظيمي المستمر.

٥. تعزيز توجه الإدارة العامة نحو خدمة المواطن والاستجابة لاحتياجاته المتنوعة، والعمل على تبسيط وإعادة هندسة الإجراءات المعتمدة لتسريع إنجاز المعاملات، وفتح المجال أمام المواطنين لتقديم طلباتهم ومعاملاتهم عبر البريد أو الوسائل الإلكترونية أو غيرها من الطرق الحديثة المعتمدة، وتقديم الخدمات والمعلومات والايضاحات للمواطن بسرعة ووضوح وإتقان.

٦. تصميم إطار عام لاستراتيجيات وسياسات إدارة الموارد البشرية وتنميتها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية في المجالات العائدة للوظيفة العامة، بهدف ضمان تطبيق المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص، وصيانة قيم الإدارة العامة القائمة على الاحتراف وعدم الانحياز، واعتماد مبادئ الجدارة والنزاهة والمساءلة.

٧. وضع خطط لتطوير الأداء في الإدارة العامة، تكفل تزويدها بأليات وأدوات عمل لقياس أدائها في إطار اعتماد مبدأ الإنجازات القابلة للقياس سعياً لتحسين نوعية ومستوى الفعالية والكفاءة والإنتاجية.

٨. إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل مكثف، وتقديم الدعم التقني والمشورة الفنية للإدارات والمؤسسات العامة والبلديات في المجالات المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لا سيما منها ما يتعلق بالبنى التحتية لشبكات المعلوماتية، والتزوّد بالبرامج الجاهزة وتطبيقات النظم، وإعداد دفاتر الشروط والمواصفات الفنية العائدة لها.

٩. معاونة الإدارات العامة والمؤسسات العامة في صياغة النصوص القانونية والتنظيمية العائدة لها.

١٠. نشر وتعميم المعلومات والأبحاث والتجارب الناجحة المحلية والعالمية في حقل التطوير والإصلاح الإداريين.

المادة ٣: تنقل إدارة الأبحاث والتوجيه المحدثه في مجلس الخدمة المدنية بموجب القانون رقم ٢٢٢ تاريخ ٢٩ أيار سنة ٢٠٠٠ (إنشاء مؤسسة عامة بإسم "معهد الإدارة العامة") وتلحق بوزارة التنمية الإدارية.

تستمر الإدارة المذكورة بممارسة مهامها وصلاحياتها لحين صدور المراسيم التنظيمية الخاصة بالوزارة ويستعاض عن عبارتي "إدارة الأبحاث والتوجيه" و"رئيس إدارة الأبحاث والتوجيه" أينما وردتا في القوانين والأنظمة النافذة، بعبارتي "المديرية العامة للتنمية الإدارية" و"مدير عام التنمية الإدارية".

المادة ٤: تتألف وزارة التنمية الإدارية، من المديرية العامة للتنمية الإدارية.

تتكوّن المديرية العامة للتنمية الإدارية من الوحدات التالية:

- مديرية التطوير الإداري وأساليب العمل.
- مديرية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- مصلحة الديوان.

المادة ٥: تتولى مديرية التطوير الإداري وأساليب العمل:

- وضع استراتيجيا شاملة للنهوض بالإدارة العامة بكافة عناصرها ومرتكزاتها.
- إعداد الدراسات والأبحاث التي تساعد على بلورة التوجهات والسياسات في حقل تنمية وتطوير الإدارة العامة والموارد البشرية فيها، وإعداد مشاريع الخطط والبرامج الآيلة الى تنفيذها بالتعاون والتنسيق مع الأجهزة المعنية.

- تطوير ومراجعة مهام وهيكليات الإدارات والمؤسسات العامة ودرس مسائل الدمج وإزالة التثابك والازدواجية.
- درس تحديث وتطوير اساليب وتقنيات العمل وتبسيط الإجراءات لتأمين أفضل الخدمات للمواطن.

المادة ٦: تتولى مديرية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

- إعداد التوجهات الاستراتيجية والسياسات والمقترحات ومشاريع النصوص القانونية والتنظيمية في شتى مشاريع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- تقديم المشورة والدعم التقني لأجهزة القطاع العام في المجالات العائدة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

المادة ٧: تتولى مصلحة الديوان المهام والصلاحيات التي تنبسطها بها القوانين والأنظمة المرعية الإجراء.

المادة ٨: تحدد وظائف الفئتين الأولى والثانية وبعض وظائف الفئة الثالثة في وزارة التنمية الإدارية وفقاً للجدول رقم ١ الملحق، كما تحدد شروط التعيين الخاصة في هذه الوظائف وفقاً للجدول رقم ٢ الملحق.

المادة ٩: تحدث لدى وزارة التنمية الإدارية، وبرئاسة وزير التنمية الإدارية، هيئة استشارية تدعى "الهيئة الوطنية للتنمية والإصلاح الإداري" مهمتها تقديم المشورة في القضايا والشؤون العائدة للمواضيع المتصلة بالتنمية وتحديث وإصلاح الإدارة العامة، وإبداء الرأي بالدراسات ومشاريع النصوص القانونية والتنظيمية ذات العلاقة.

يحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح وزير التنمية الإدارية طريقة تأليف الهيئة ومهامها ونظام عملها.

المادة ١٠: تنشأ في مجلس الخدمة المدنية "إدارة المباريات والملفات الشخصية" ويستعاض عن عبارة "مديرية المباريات" أينما وردت في القوانين والأنظمة النافذة بعبارة "إدارة المباريات والملفات الشخصية".

المادة ١١: الغي نص المادة التاسعة من القانون رقم ٢٢٢ تاريخ ٢٩ أيار ٢٠٠٠، واستعيض عنه بالنص التالي:

تعديل هيئة مجلس الخدمة المدنية، وتصبح على الشكل التالي:

- رئيس مجلس الخدمة المدنية (رئيساً)
- رئيس إدارة الموظفين (عضواً)
- رئيس إدارة المباريات والملفات الشخصية (عضواً)

المادة ١٢: الغي نص المادة الثالثة من القانون رقم ٩٧ تاريخ ١٨ حزيران ١٩٩٩، واستعيض عنه بالنص التالي:

تتألف إدارة الموظفين من:

- مصلحة المراقبة
- مصلحة الدراسات
- مصلحة توصيف وتصنيف الوظائف

يستعاض عن عبارة "مديرية المراقبة والدراسات" أينما وردت في القوانين والأنظمة النافذة بعبارة "مصلحة المراقبة" و"مصلحة الدراسات".

المادة ١٣: تتألف إدارة المباريات والملفات الشخصية من:

- مصلحة المباريات
- مصلحة الملفات الشخصية

المادة ١٤: تحل وزارة التنمية الإدارية محل مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية اينما ورد نص يتعلق به في القوانين والمراسيم واتفاقيات القروض والمراسيم.

تستمر وزارة التنمية الإدارية بالاستعانة بفريق الخبراء والعاملين المتعاقدين مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لمتابعة المشاريع المنفذة والجاري درسها، وإدارة المشاريع الممولة من قروض وهبات خارجية.

المادة ١٥: تقدّم وزارة التنمية الإدارية دراساتها ومقترحاتها إلى الإدارة أو المؤسسة العامة المختصة أو البلدية المعنية للعمل بموجبها. وللجهات المعنية أن تبدي رأيها وملاحظاتها على الدراسات والمقترحات في مهلة شهر واحد من ابلاغها. فإن لم تفعل أو تتقدّم بملاحظاتها، يرفع وزير التنمية الإدارية الأمر إلى مجلس الوزراء لاتخاذ التدابير المناسبة.

المادة ١٦: يصنّف الموظفون العاملون في إدارة الأبحاث والتوجيه في وزارة التنمية الإدارية، في حال توفرت لديهم شروط التعيين المماثلة لشروط التعيين في الوظائف الملحوظة في ملاك الوزارة، بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً لاقتراح وزير التنمية الإدارية.

يجري توزيع موظفي إدارة الأبحاث والتوجيه، الذين لم يتم تصنيفهم على مختلف الإدارات العامة ويعينون في وظائف بذات الفئة التي كانوا فيها وفقاً للأصول المحددة في القوانين والأنظمة المرعية الإجراء.

المادة ١٧: يمكن ملء بعض الوظائف في ملاك وزارة التنمية الإدارية التي تستدعي مؤهلات فنية مميزة ونادرة بالتعاقد، وذلك بعد موافقة مجلس الوزراء.

يتم تحديد هذه الوظائف بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح وزير التنمية الإدارية.

يجوز إعطاء المتعاقد تعويضاً شهرياً يفوق راتب الدرجة الدنيا في سلسلة رواتب الوظائف المماثلة المحددة في الملاك الدائم.

الفصل الثاني

تعديل بعض أحكام المرسوم الإشتراعي ٥٩/١١١

المادة ١٨: تعدل الفقرة ٢ من المادة الثانية من المرسوم الإشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ على الشكل التالي:

"تحدث المديریات العامة وتعدل وتلغى بقانون. وتحدث وتعُدّل وتلغى المديریات والمصالح والدوائر والأقسام، وتحدد مهامها وشروط التعيين الخاصة بوظائفها بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على إقتراح الوزير المختص، وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية، وتحقيق إدارة الأبحاث والتوجيه.

المادة ١٩: تعدل المادة ٣ من المرسوم الإشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢، على الشكل التالي:

"تحدد وظائف الفئة الأولى في ملاكات الإدارات العامة، وتعُدّل وتلغى بقانون خاص. وتحدد ملاكات المديریات والمصالح والدوائر والأقسام وتعُدّل وتلغى بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على إقتراح الوزير وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية وتحقيق إدارة الأبحاث والتوجيه.

الفصل الثالث

أحكام مختلفة

المادة ٢٠: تحدد دقائق تطبيق أحكام الفصل الأول من هذا القانون بمرسوم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير التنمية الإدارية، خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون، ويحدد فيه تنظيم الوزارة ومهام وحداتها الإدارية وملاكها، وشروط تعيين الوظائف المستحدثة فيها.

المادة ٢١: تلغى جميع النصوص المخالفة لأحكام هذا القانون أو الغير المتفقة مع مضمونه

المادة ٢٢: يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

بعيدا في _____

صدر عن رئيس الجمهورية
رئيس مجلس الوزراء

رئيس مجلس الوزراء

جدول رقم ١

وظائف الفئات الأولى والثانية والثالثة في وزارة التنمية الإدارية

العدد	الفئة	الوظيفة
١	الأولى	مدير عام التنمية الإدارية
١	الثانية	رئيس مصلحة الديوان
٢		
		مديرية التطوير المؤسسي وأساليب العمل
١	الثانية	مدير التطوير المؤسسية وأساليب العمل
٢٥	الثانية أو الثالثة	محلل نظم رئيسي أو محلل نظم
٢٦		
		مديرية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
١	الثانية	- مدير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
٢	الثانية	- خبير معلوماتي في السياسات والتخطيط والإدارة
٥	الثانية أو الثالثة	- اختصاصي رئيسي أو اختصاصي في مشاريع تكنولوجيا المعلومات أو الاتصالات (مدير مشروع)
٥	الثانية أو الثالثة	- اختصاصي رئيسي أو اختصاصي في إدارة الشبكات وخدماتها
٥	الثانية أو الثالثة	- اختصاصي رئيس أو اختصاصي في إدارة البيانات وقواعدها
٣	الثانية	- اختصاصي في أمن المعلومات والنظم والشبكات
٢	الثانية	- اختصاصي في خدمات الإنترنت
٦	الثانية أو الثالثة	- محلل نظم معلوماتي رئيسي أو محلل نظم معلوماتي
٦	الثانية أو الثالثة	- مبرمج نظم رئيسي أو مبرمج نظم
١٠	الثانية أو الثالثة	- اختصاصي دعم فني رئيسي أو اختصاصي دعم فني
٤٥		
٧٣		المجموع:

جدول رقم ٢

شروط تعيين خاصة لوظائف الفئة الثانية والثالثة في وزارة التنمية الإدارية

الوظيفة	شروط التعيين
مدير التطوير المؤسسي وأساليب العمل	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ماجستير في الإدارة العامة أو إدارة الأعمال. ▪ مجموع ٤ سنوات من العمل أو الخبرة أو الأبحاث في مجالات التطوير المؤسسي أو أساليب العمل وتبسيط الإجراءات والقضايا المماثلة. ▪ إتقان اللغة العربية ولغة أجنبية أخرى على الأقل (انكليزي أو فرنسي) ومعرفة متقدمة في استخدام الكمبيوتر. <p>أو</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ بالاختيار من بين محلي النظم الرئيسيين من الدرجة الثانية على الأقل الذين مارسوا عمل محلل نظم رئيسي في وزارة التنمية الإدارية خمس سنوات على الأقل. <p>أو</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ من خريجي معهد الإدارة العامة الدرجة الخاصة العليا لوظائف الفئة الثانية (إعداد) - الحائزين على ماجستير في الإدارة العامة أو إدارة الأعمال.
محلل نظم رئيسي	<ul style="list-style-type: none"> ▪ يعين محلي النظم الرئيسيين بالإختيار من بين محلي النظم من الدرجة الثالثة على الأقل الذين مارسوا عمل محلل نظم في وزارة التنمية الإدارية ست سنوات على الأقل. <p>أو</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ من خريجي معهد الإدارة العامة - الدرجة الخاصة العليا لوظائف الفئة الثانية (إعداد) الحائزين على ماجستير في الإدارة العامة أو إدارة الأعمال.

الوظيفة	شروط التعيين
محلل نظم	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ماجستير في الإدارة العامة أو إدارة الأعمال. ▪ مجموع سنتين على الأقل من العمل أو الخبرة أو الأبحاث في مجالات اختصاص الوظيفة. ▪ إتقان اللغة العربية ولغة أجنبية أخرى على الأقل (انكليزي أو فرنسي) ومعرفة متقدمة في استخدام الكمبيوتر. <p>أو</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ من خريجي معهد الإدارة العامة - الدرجة العليا لوظائف الفئة الثالثة (إعداد) - الحائزين على إجازة في الإدارة العامة أو إدارة الأعمال.
مدير تقنيات المعلومات والاتصالات	<ul style="list-style-type: none"> ▪ دكتوراه في علوم الكمبيوتر أو هندسة الكمبيوتر. ▪ مجموع ٤ سنوات من العمل أو الخبرة أو الأبحاث في مجالات اختصاص الوظيفة. <p>أو</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ماجستير في علوم الكمبيوتر أو هندسة الكمبيوتر. ▪ مجموع ٨ سنوات من العمل أو الخبرة أو الأبحاث في مجالات اختصاص الوظيفة.
خبير معلوماتي في السياسات والتخطيط والإدارة	<ul style="list-style-type: none"> ▪ دكتوراه في علوم الكمبيوتر أو هندسة الكمبيوتر. ▪ مجموع ٤ سنوات من العمل أو الخبرة أو الأبحاث في مجالات اختصاص الوظيفة. <p>أو</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ماجستير في علوم الكمبيوتر أو هندسة الكمبيوتر. ▪ مجموع ٨ سنوات من العمل أو الخبرة أو الأبحاث في مجالات اختصاص الوظيفة.

شروط التعيين	الوظيفة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ماجستير في علوم الكمبيوتر أو هندسة الكمبيوتر . ▪ مجموع ٣ سنوات من العمل أو الخبرة أو الأبحاث في مجالات اختصاص الوظيفة. <p style="text-align: center;">أو</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ بالتعيين من بين شاغلي هذه الوظائف من الفئة الثالثة، الدرجة الرابعة على الأقل، الذين مارسوا العمل في وظائفهم في وزارة التنمية الإدارية ٤ سنوات على الأقل. 	<ul style="list-style-type: none"> - اختصاصي رئيسي في مشاريع تكنولوجيا المعلومات أو الإتصالات (مدير مشروع) - اختصاصي رئيسي في إدارة الشبكات وخدماتها - اختصاصي رئيسي في إدارة البيانات وقواعدها - محلل نظم معلوماتي رئيسي - مبرمج نظم رئيسي - اختصاصي دعم فني رئيسي
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ماجستير في علوم الكمبيوتر أو هندسة الكمبيوتر ▪ مجموع ٣ سنوات من العمل أو الخبرة أو الأبحاث في مجالات اختصاص الوظيفة. 	<ul style="list-style-type: none"> - اختصاصي في إدارة النظم وتطبيقاتها - إختصاصي في أمن المعلومات والنظم والشبكات - اختصاصي في خدمات الإنترنت
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إجازة في علوم الكمبيوتر أو هندسة الكمبيوتر . ▪ مجموع سنتين من العمل أو الخبرة أو الأبحاث في مجالات اختصاص الوظيفة. 	<ul style="list-style-type: none"> - اختصاصي في مشاريع تكنولوجيا المعلومات أو الإتصالات (مدير مشروع) - اختصاصي في إدارة الشبكات وخدماتها - اختصاصي في إدارة البيانات وقواعدها - محلل نظم معلوماتي - مبرمج نظم - اختصاصي دعم فني

الأسباب الموجب

يلاحظ أن معظم المشاريع الإصلاحية المحدودة التي جرى ويجري تنفيذها تتسم بالإنقائية وتفقر بشكل عام إلى الترابط والشمولية، مثل مشروعات إصلاح أنظمة الخدمة المدنية وإعادة النظر بالهيكل التنظيمية وتبسيط الإجراءات، والمكثنة وتحديث النظم والإجراءات، إذ أن هذه المشاريع تبقى محدودة التأثير وغير مترابطة من حيث التكامل والتواصل الضروريان لتحقيق نقلة نوعية على مستوى الإدارة العامة ككل، مما يطرح بالتالي ضرورة إنطلاق عملية الإصلاح الإداري من وجود رؤية شاملة ومتكاملة العناصر، وأن توضع لها خطة استراتيجية للإصلاح والتطوير الإداري.

وبديهي أن إصلاحاً بهذا العمق وعلى هذا الإتساع يتجاوز إمكانات وصلاحيات الأجهزة المركزية في الدولة، لا سيما وأنها لا تملك القدرات الكافية للتعاطي مع ملف إصلاح الإدارة وتطويرها. وكافة هذه الأسباب مجتمعة تدفع باتجاه إحداث وزارة للتنمية الإدارية تتولى أيضاً وبشكل أساسي تنسيق عمل ونشاطات الأجهزة الرقابية المعنية بعمليات التغيير والتحديث.

وليس صدفة أن تجتمع دول عديدة، ومنها دول صناعية متقدمة قطعت شوطاً كبيراً في بناء صروح اقتصادية متينة، وإدارة عامة ذات أداء جيد، حول أهمية إحداث وزارة للإصلاح (أو التنمية) الإدارية، ذلك أنها أدركت أهمية الدور التوجيهي والتنسيقي الذي يمكن أن تقوم به، كقناة اتصال بين السلطة السياسية من جهة ومجموعة الأجهزة الرقابية المركزية الموجودة، التي أصبحت تعمل، وفي أغلب الأحيان، دون تنسيق كاف في ما بينها، لا سيما لجهة إعطاء الأولوية للعمل اليومي على حساب خطط التنمية الإدارية والتطوير.

أن المعطيات والأسباب التي تستوجب إحداث وزارة للتنمية الإدارية في لبنان، لا تقل بأهميتها عن تلك التي حدثت بدول عديدة صناعية ونامية على حد سواء، الى استحداث مثل هذه الوزارة. بل يمكن الجزم أن مبررات إحداث وزارة للتنمية الإدارية في لبنان، تفوق بأهميتها وإلحاحها ما هو موجود في دول أخرى، لأسباب عديدة منها المشكلات ومواقع الخلل المزمنة والمعروفة التي تعانيها الإدارة العامة في لبنان، مما يتطلب إحداث وزارة للتنمية الإدارية تلقى على عاتقها مسؤولية قيادة عملية التطوير والتحديث، وتوحيد وتنسيق وتوجيه كافة الجهود والموارد المتاحة لدى أجهزة الرقابة المعنية.

ومن الأسباب التي تدفع الى اعتماد هذا التوجه موقع وزير التنمية الإدارية في السلطة السياسية الذي يتيح له، الإطلاع على توجهات الحكومة بهذا الشأن ومناقشتها، وتأمين أقتية إتصال فعالة مع الأجهزة المعنية بالإصلاح الإداري وحفزها على ترجمة هذه التوجهات الى خطط ومشاريع وبرامج، وتوزيع الأدوار بينها تأميناً لتكاملها ودفعها في جهد مشترك بناءً لتحقيق الأهداف المرسومة.

وتحقيقاً لهذه الغاية تم إعداد مشروع القانون المرفق الذي يتضمن إحداث وزارة للتنمية الإدارية تتولى المشاركة في تهيئة وصياغة التوجهات والسياسات الحكومية الرامية الى تنمية وتطوير وإصلاح الإدارة العامة وإعداد الخطط والبرامج والدراسات والإبحاث لترجمة السياسات والتوجهات التي تقرها الحكومة، في إطار استراتيجيا شاملة للنهوض بالجهاز الإداري تراعي متطلبات التنمية الإقتصادية والإجتماعية. كذلك تنسيق ومتابعة جهود الأجهزة الرقابية المركزية لتأمين تلامها مع خطط وبرامج تنمية وتطوير الإدارة العامة، ومراجعة الهيكل التنظيمي العام للإدارة العامة ومهام وتنظيمات الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات، والسعي الى تعزيز توجه الإدارة العامة نحو خدمة المواطن والاستجابة لاحتياجاته المتنوعة، وإنجاز معاملته بسرعة واتقان وبأقل كلفة، والمساهمة في إعداد سياسات تنمية وإدارة الموارد البشرية ضمن منظور مستقبلي يضمن استقطاب أفضل العناصر البشرية، ويحدد الاحتياجات الى الوظائف المستقبلية في مختلف الحقول والإختصاصات ومجالات التدريب، وإعداد الأنظمة الملائمة لتحفيزهم وتقويتهم، وكذلك إدخال تقنيات المعلومات والإتصالات (I.C.T) بشكل مكثف في الإدارة العامة.

هذا ويلحظ مشروع القانون نقل إدارة الأبحاث والتوجيه من مجلس الخدمة الى وزارة التنمية الإدارية وتحويل تسميتها الى "المديرية العامة للتنمية الإدارية"، وذلك تلافياً لتركيز كافة الصلاحيات العائدة للوظيفة العامة إضافة الى الشؤون المتعلقة بالتنظيم وأساليب العمل ضمن جهاز واحد، قد ينوء بحمل كافة هذه المهام والمسؤوليات، في وقت يلاحظ فيه أن الأكثرية الساحقة من أجهزة الخدمة المدنية في العالم تحصر صلاحيات هذه الأجهزة تحديداً بالشؤون المتعلقة بأنظمة الوظيفة العامة وشؤون الموظفين دون غيرها. مع التأكيد هنا أنه سبق لمجمع بعيدا المنعقد عام ١٩٧٢ والذي خصص لدرس السبل الكفيلة بإصلاح وتطوير الإدارة أن أتخذ توصية تتعلق بمجلس الخدمة المدنية تنص على: "تعديل قوانين مجلس الخدمة المدنية وأنظمتها وتركيزها على أمور شؤون الموظفين وحدها".

وفي موازاة نقل إدارة الأبحاث والتوجيه الى وزارة التنمية الإدارية، جرى إعادة تنظيم مجلس الخدمة المدنية بإحداث إدارة المباريات والملفات الشخصية الى جانب إدارة الموظفين، وتأليف هيئة مجلس الخدمة المدنية من هاتين الإدارتين برئاسة رئيس مجلس الخدمة المدنية.

وقد جرى لحظ هيكلية لوزارة التنمية الإدارية، تضمن قيامها بمهامها ومسؤولياتها مؤلفة من ثلاثة مصالحي هي:

▪ مصلحة التطوير الإداري وأساليب العمل.

▪ مصلحة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

▪ مصلحة الديوان.

هذا ويلحظ مشروع القانون إنشاء هيئة استشارية هي "الهيئة الوطنية للتنمية والإصلاح الإداري"، مهمتها تقديم المشورة في القضايا والشؤون العائدة للمواضيع المتعلقة بالتنمية وتحديث وإصلاح الإدارة العامة بحيث تشكل إطار مؤسسي تتفاعل فيه الآراء والأفكار التي تساعد على بلورة رؤية موحدة للأسس والمبادئ التي يفترض أن تقوم عليها الإدارة الحديثة والتي تخدم توجهات الدولة في مختلف القطاعات.

كما تضمن مشروع القانون أحكاماً ترمي الى تعديل المرسوم الإشتراعي رقم ٥٩/١١١ (تنظيم الإدارات العامة) حيث أن الضرورة تقضي بتطويره بما يتناسب والمستجدات في مجال الإدارة العامة والمبادئ الحديثة التي تطرحها وما تفرضه تقنيات المعلومات والاتصالات من تحديث مستمر وتكيف دائم للهيكليات الإدارية مع الوقائع المشار إليها.

وقد نصّ المرسوم الإشتراعي رقم ٥٩/١١١ على تأليف جهاز الدولة المركزي (الوزارات) وقد عدلت المادة الأولى منه بقانون دمج الوزارات رقم ٢٤٧ تاريخ ٧ آب ٢٠٠٠.

وعملاً بأحكام المادتين: المادة الثانية الفقرة ٢ والمادة الثالثة من المرسوم الإشتراعي رقم ٥٩/١١١، فإن الإدارات العامة ملزمة، عند إدخال أي تعديل على هيكليتها التنظيمية سواء أكان ذلك بصورة شاملة أم بصورة جزئية أن تعمد إلى إعداد مشروع قانون يتناول إحداث المديرية والمصالح، أما تحديد الدوائر والأقسام وتحديد مهامها فيتم بموجب مرسوم تنظيمي.

وحيث انه ينتج عن هذا الوضع أن أي تعديل في مهام المديريات، والمصالح أو إحدات مديريات أو مصالح جديدة يستلزم إعداد مشروع قانون تعديلي، مما يفقد الإدارة بعضاً من مرونتها وقدرتها على التكيف بسرعة مع الحاجات والمستجدات التي تطرأ.

ويلاحظ أن العديد من الدول عند إنشائها للوزارات تكتفي في قانون إنشاء الوزارة بوضع الخطوط العريضة للأهداف والمهام، وتترك للمراسيم التنظيمية أمر تحديد هيكلتها توكياً للسرعة والمرونة، ولعدم إغراق اللجان النيابية، والمجلس النيابي في مناقشات حول تنظيم البيئات الإدارية علماً أنها توضع من قبل الإدارات المعنية، وتخضع لدراسة وتدقيق معتمدين من قبل أجهزة مختصة في مجالات التنظيم الإداري وإعداد الهيكلية.

وحيث أن إحدات وتنظيم المؤسسات العامة، الكبيرة منها أو الصغيرة يتم بمرسوم تنظيمي يخضع لرقابة أجهزة الرقابة ومجلس شوري الدولة.

وحيث إنه يقنضي تعديل المادتين الثانية والثالثة من المرسوم الإشتراعي رقم ٥٩/١١١، وفقاً للأسباب المبينة أعلاه، ولما جاء في مشروع القانون المرفق.

لكل هذه الأسباب،

نودع المجلس النيابي الكريم مشروع القانون المرفق، للتفضل بدرسه وإقراره.

الجمهورية اللبنانية

مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات التخطيط