

واقع عمال وموظفو البلديات في لبنان

الترهل وذوبان الإيرادات يمنعان
البلديات من تطبيق القوانين
والتعامل مع الحاجات المحلية



المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين



المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين

يتوجه فريق العمل في المرصد بالشكر الى جميع
البلديات والعمال والموظفين
ورؤساء البلديات وكل من قدم جهدا من الناشطين
في المجتمعات المحلية الذين ساعدوا في إنجاز
هذا المسح.

إشراف
د. أحمد الديراني
المدير التنفيذي للمرصد

باحث أساسي
خضر نجدي
منسق وحدة الرصد

تمثل هذه الدراسة آراء المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، ولا تعكس
بالضرورة آراء أو سياسيات الجهة المانحة أو أي من شركائه.



Euro-Mediterranean Foundation of Support to **Human Rights** Defenders
المؤسسة الأوروبي-متوسطية لدعم المدافعين عن **حقوق الإنسان**
Fondation euro-méditerranéenne de soutien aux défenseurs des **droits de l'Homme**

ملخص البحث

يتضمن المسح الاجتماعي المركز حول واقع عمال وموظفي البلديات في لبنان شرحاً لأبرز المشكلات التي يواجهها الموظفون والعمال في كافة البلديات خصوصاً بلديات المدن ومراكز الأقضية حيث الحاجة ماسة إلى العنصر البشري، إضافة إلى الثغرات الكبيرة التي تبرز من إشكالية عدم التوفيق بين القانون والتطبيق وتعدد الجهات الرقابية التي تعيق العملية التنموية المحلية برمتها، وتحرم البلديات من حرية وضع الخطط المستقلة، واستغلال مواردها المالية كي تستطيع الحفاظ على الكوادر البشرية الكفوءة والمجربة بدل السماح لها بترك وظيفتها بسبب الضعف الكبير في الإمكانيات المادية.

ويشير التقرير إلى أن عمال وموظفي البلديات يعيشون اوضاعاً في غاية السوء بفعل الأزمة المالية والاقتصادية التي انعكست على كافة موارد البلدية وبالتالي أصبحت عاجزة عن جمع مواردها ولم يبقَ لها سوى حصصها السنوية من عائدات الصندوق البلدي المستقل الذي بدوره تأثر بانخفاض الرسوم والضرائب بفعل عاملين اثنين، الأول: تدهور العائدات بسبب تدهور سعر صرف العملة، والثاني: فقدان حصته من الضرائب والرسوم بشكل شبه كامل بفعل الإضرابات المستمرة وانحلال مؤسسات الدولة، الذي نفذتها رابطة الموظفين في الإدارة العامة والمستمر منذ أكثر من عام ونصف حتى اعداد هذا التقرير. يضاف إلى هذه المعوقات في تعزيز صناديق البلديات، تخلف المواطنين عن سداد المتوجبات عليهم من الرسوم البلدية لعدم استطاعتهم ذلك بعد أن فقدوا ودائعهم في المصارف، كما فقدوا قدراتهم الشرائية مع تدني قيمة رواتبهم.

يتواجد في لبنان حتى إعداد هذا التقرير 1018 بلدية تخضع لأحكام قانون البلديات الحالي الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم 118 تاريخ 3 / 6 / 1977 وتعديلاته، التي لم تراعي إعطاء البلديات هامش أوسع للتعامل مع مشاريعها وخططها، لمصلحة السلطة المركزية في يد الوزارات والمحافظين والقائمين، وعليه لا يمكن تحقيق قفزات نوعية في أداء تلك البلديات إلا من خلال تعديل قوانين التنظيم الإداري وتعزيز اللامركزية الإدارية المطروحة باستمرار من دون تنفيذها، والتي من شأنها تعزيز مالية البلديات من خلال انتظام دفعات الصندوق البلدي المستقل، وزيادة نسبة الجباية وتخصيص مبالغ محددة ضمن الموازنات العامة.

وبالرغم من اعتبار قانون البلديات في لبنان متقدماً لجهة إعطاء البلديات مجالات كبيرة للتحرك، إلا أنه لم يجعلها قادرة على إيجاد مساعدات تعين العمال في هذه الضائقة الاقتصادية، لذا يعتبر عمال البلديات الأكثر تأثراً بمفاعيل الأزمة من غيرهم من العمال في القطاعين العام والخاص، على الرغم من أن البلديات تخضع لأنظمة متعددة تحددها كل بلدية على حدى في عملية اختيار موظفيها وعمالها وتحديد سلسلة الرتب والرواتب والأجور بما يتوافق مع سلاسل الرواتب المعمول بها في القطاع العام، كون نظام موظفي البلديات مشتق من نظام الموظفين في القطاع العام، إلا أن هذا الترابط لم يمنع من وجود ثغرات ضد مصلحة العمال والموظفين تتمثل بالاستنسابية في تطبيق القانون، وتعدد أشكال التوظيف وتدخل العصبية العائلية والكيديات السياسية في معاقبة الموظفين والعاملين أو حتى صرفهم من العمل.

وكان القوانين وتناقضها مع عملية التطبيق وتفرد رئيس البلدية بالقضايا المتعلقة بالتوظيف لا تكفي لإعاقة الأداء البلدي، لتأتي الانقسامات الضمنية غير المعلنة في أحيان كثيرة لتزيد من قتامة المشهد بسبب هيمنة الأحزاب الطائفية على المجالس البلدية، الأمر الذي يسمح لكل حزب أو طائفة أو عائلة التدخل في خصوصيات المجلس البلدي لإدخال مفاهيم وعادات لا علاقة لها بمفهوم الإنماء والتطور المحلي. رغم محدودية الأنشطة والمهام التي تقوم بها البلديات حيث اقتصرَت مهامها على الأنشطة التقليدية المتشابهة في كافة المناطق، زراعة أشجار - إنشاء جدران - تعبيد طرق...

وقد تحولت معظم البلديات إلى مقرات للقوى الحزبية الطائفية والعائلية التي تستخدم نفوذها للتنفيعات والتوظيف من جهة، وتخفيف ضغط الرقابة المركزية من جهة ثانية، وذلك لضمان ولاء العائلات والمنتفعين، بغض النظر عن مشاكل المواطنين وحاجاتهم لا سيما في ظل الأزمة الاقتصادية المالية التربوية الخائقة وتحديداً في بلدات ومدن الأطراف.

وقد جعلت الأزمة المالية والاقتصادية معظم بلديات لبنان غير قادرة على القيام بأبسط المهام، لا سيما رفع النفايات من الشوارع، أو صيانة الإنارة وشبكة المياه بسبب ضعف القدرات المالية والبشرية، حتّى أصبحت تلك البلديات أمام ظاهرة الاستقالات الرئاسية، كما حصل في بيروت وصيدا والميناء والكثير من البلدات والمدن الكبيرة، ترافقت معها موجة تسرب كبيرة للموظفين والعاملين إلى الخارج أو مهن أخرى بعد أن أصبحت المداخل لا تكفي لتغطية كلفة الذهاب إلى العمل، وان العديد من العمال والموظفين لم يستفيدوا من زيادات المساعدات على المداخل كما حصل لدى موظفي القطاع العام، لأنهم غير معتبرين عاملين في ملاك الدولة ولا معتبرين عاملين في القطاع الخاص .

ان مشكلة الموارد البشرية داخل البلديات ارتبطت بشكل فعلي بعدم تحديث الملاك البلدي والاستمرار بالاستعانة بموظفين تحت مسميات عدة (متعاقد _ مستعان به _ اجير _ ...)، وضعف التأهيل والتدريب، فشهدت البلديات نقصاً حاداً في الوظائف حيث تعد نسبة هذا النقص 62% توزعت على التوالي: طرابلس 65% زحلة 67% صيدا 66% أما في بعلبك كان عدد الموظفين قبل الأزمة 54 موظفاً بقي منهم 15 فقط، ولدى البلدية شرطي واحد في الملاك، فيطرح السؤال عن كيفية أخذ قرارات تنفيذية بشرطي واحد. وقد شهدت معظم البلديات تسرباً كبيراً للعمال والموظفين للتفتيش عن فرص أفضل أو القيام بعمل اضافي يتطلب دوامات طويلة خلال الليل، ما ينعكس شللاً اضافياً في الأداء البلدي. يضاف إلى ما تقدم التضارب الصارخ بين المفاهيم التي تقوم عليها آليات المحاسبة ومبدأ الانتخابات اذ يعيش المواطنون حيث لا ينتخبون وينتخبون حيث لا يعيشون، فتأتي المجالس البلدية وفق معيار القرابة والانتماء العائلي والحزبي الطائفي، فتذهب موجات الناخبين لارضاء الأقارب والمرجعيات الحزبية والعائلية لانتخاب من يريد هؤلاء في البلدات والمدن، كون الناخبون ليسوا على دراية بكفاءات المرشحين ولا يعرفونهم في احيان كثيرة، والعكس صحيح حيث يطلب من الناخبين المحليين انتخاب مجلس بلدي لا يسكن بمعظمه في البلدة بل في المدينة القريبة او في العاصمة على الأسس العائلية نفسها. وقد أسهمت في تكريس هذا الواقع موجات النزوح الكثيف بفعل الحروب الأهلية عام 1975 والإسرائيلية في أعوام متكررة بدءاً من 78 حتّى 2006، إضافة إلى غياب سياسة إنمائية متوازنة جعلت التركيب الديمغرافي مختلاً لصالح السكن داخل المدن الكبيرة وضواحيها وعلى امتداد الخط الساحلي من الشمال إلى الجنوب إذ قدرت الدراسات الإحصائية نسبة القاطنين على طول هذا الشريط بـ 80% من سكان لبنان. وبالتالي يضعف اهتمام المواطنين بآليات العمل البلدي الذين ساهموا في انتخاب هيئاتها التنفيذية.

المنهجية المعتمدة في الدراسة:

ارتكزت هذه الدراسة المعمقة في منهجيتها على البحث المكتبي والميداني من خلال المسح الاجتماعي السريع لتجديد المعطيات والمعلومات المتعلقة بواقع عمال البلديات وموظفيها التي تأثرت بشكل لافت أكثر من القطاعات الأخرى، بالانهيار المالي والاقتصادي التي يعيشها السكان منذ ثلاث سنوات، كما استخدمت في هذه الدراسة تقنية المقابلات المركزة مع عدد من رؤساء ومدراء الموظفين في العديد من البلديات بهدف التعرف أكثر إلى ظروف العمل والتأثيرات المباشرة على أداء البلديات لجهة الكادر البشري مما ساعد على وضع أسئلة الاستبيان الرقمي التي تمحورت حول مجمل الواقع الوظيفي والاقتصادي والاجتماعي للعمال والموظفين في البلديات المستهدفة.

لقد بلغ حجم العينة 618 موظف/موظفة وعامل/عاملة بكافة مسمياتهم الوظيفية المتعددة في البلديات (ملاك - متعاقد - أجير - مياوم - مستعان به). توزعت بالتساوي على بلديات الأقضية وبلديات أحجام متوسطة وبلديات صغيرة، إضافة إلى بلديات طرابلس - المنية - سن الفيل، وفي كافة المحافظات الجنوب - الشمال - جبل لبنان والبقاع - بعلبك الهرمل وعكار.

وقد اعتمدت الدراسة في جمع المعطيات على استمارة تم إرسالها إلكترونياً استمر تنفيذها حوال أربعة أسابيع أسهمت في استخراج النتائج وفق جداول ورسوم بيانية ساهمت بشكل كبير في توضيح الواقع المزري الذي يعمل فيه عمال وموظفي البلديات الذين يضطرون للعمل في فترات الراحة في أعمال أخرى للتأمين أبسط مقومات العيش.

نتائج المسح

غياب التوصيف الموحد في التوظيف البلدي

جدول توزيع أعداد العمال والموظفين في عدد من بلديات لبنان قبل وبعد الأزمة المالية:

اسم البلدية	قبل الأزمة	بعد الأزمة	عدد النساء	نسبة التسرب
صور	170	128	8	24.7%
النبطية	70	52	10	25.7%
كفررمان	22	16	4	27.2%
جب جنين	34	29	4	14.7%
راشيا	36	30	5	16.6%
بعلبك	210	180	10	14.28%
الميناء	196	178	30	9.3%
حلبا	50	8	صفر	48%
سير الضنية	26	14	3	46%
زغرتا	100	58	13	42%
سن الفيل	325	187	20	42.1%

يظهر الجدول أنَّ نسبة تسرب العمال والموظفين في بلديات لبنان تتراوح بين 10% و48% وتتركز النسبة الأكبر في بلديات مراكز الأقضية والبلديات الكبيرة حيث سجلت أعلى نسبة في بلدية حلبا 48% تليها بلدية سير الضنية 46% وبلديتي سن الفيل وزغرتا 42% ويعود الفرق في تسرب العمل بين بلديات المدن والقرى المتوسطة أو الصغيرة إلى عاملين اثنين، نسبة التوظيف المتدنية في مدن وبلدات الأطراف، وتوفر امكانية التفتيش عن فرص عمل اضافية في المدن والعاصمة.

جدول توزيع العمال بحسب عقود العمل

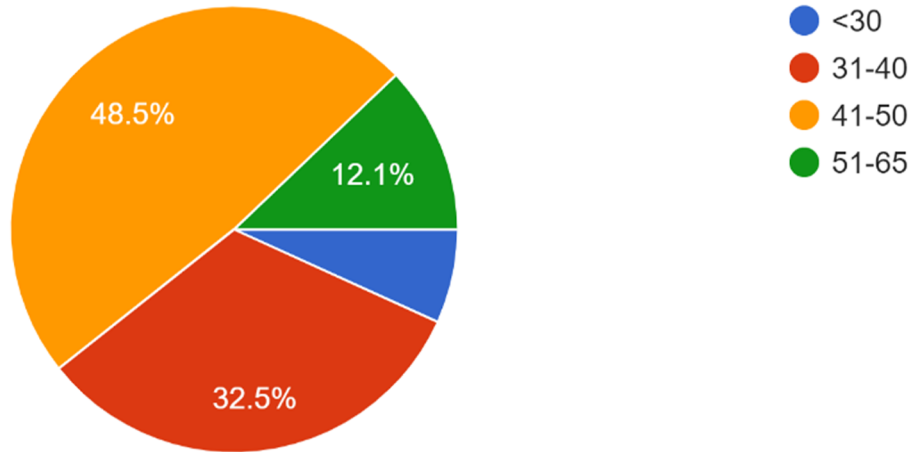
(للعمال والموظفين المشمولين في المسح البالغ عددهم 618)

عقد العمل	العدد	النسبة
ملاك	270	43.7%
متعاقد	126	20.4%
أجير دائم	55	8.9%
مياوم	156	25%
معين	12	2%

لا يوجد توصيف وظيفي موحد في البلديات، فتم اعتماد أشكال مختلفة في التعاقد والتسميات الوظيفية، جعل العمال غير متساويين في الرتب والعطاءات، ما اعتبره العمال والوظفون زيادة في ظلمهم بعد ان ظلمهم القانون الذي حرّمهم من الزيادات والحوافز، خصوصا في ظل الأزمة المالية القائمة. وحتى موظفو الملاك ظل اختيارهم بعيدا عن معايير مجلس الخدمة المدنية، وترك للمجالس البلدية حرية اختيار العمال والموظفين والمعينين والمتعاقدين والمياومين والأجراء، على أساس القرابة والمحسوبية ما سهل عمليات التحاصص في تنفيذ المشاريع على حساب المواصفات المطلوبة. وأشارت الدراسة إلى ان نسبة الموظفين في الملاك بلغت 43.7% وهي الأعلى بين الذين شملهم المسح وليس بالضرورة ان يكونوا كذلك على أرض الواقع اذ بيت المقابلات مع رؤساء البلديات ان موظفي الملاك هم النسبة الأقل بين العمال والموظفي، يليهم المياومون 25% ثم المتعاقدون 20.4% واخيرا الأجراء الدائمون 8.9%.

جدول توزيع عمر العمال/العاملات

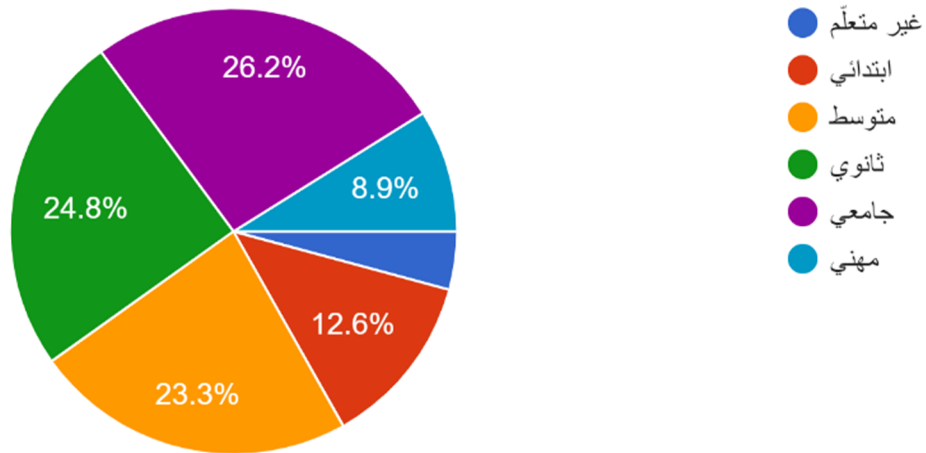
العمر	العدد	النسبة %
أصغر من 30	42	6.9%
31-40	201	32.5%
50-41	290	48.5%
51-65	75	12.1%



يلاحظ ان النسبة الأكبر من العمال والموظفين تتراوح اعمارهم بين 41 و50 سنة حيث بلغت نسبتهم 48.5%، ويعود ارتفاع هذه النسبة الى ان هؤلاء يعتبرون من ضمن ملاك البلدية، لذلك يستمرون في العمل داخل البلدية في هذه الأوضاع المالية الصعبة للاستفادة من تعويضات نهاية الخدمة والخدمات الصحية. وينسحب هذا الاعتبار على الفئة العمرية 31-40 سنة حيث بلغت نسبتهم ممن شملهم المسح 32.5%، تليهم الفئة العمرية بين 61-65 سنة 12% وهي نسبة قليلة نسبياً، ويبرره المسؤولون في البلديات الى ان معظمهم يترك العمل في البلدية والعمل في مكان آخر كي يستطيع تأمين ابسط متطلبات الحياة. اما بالنسبة للفئة العمرية الأصغر من 30 سنة لا تتعدى ال 7% ويرجع ذلك الى عدم رغبة الشباب العمل في البلديات في ظل التدني الكبير في المداخل.

نتائج المسح

المستوى التعليمي	العدد	النسبة المئوية
غير متعلم	26	4.2%
ابتدائي	78	12.6%
متوسط	144	23.3%
ثانوي	153	24.8%
مهني	55	8.9%
جامعي	161	26.2%

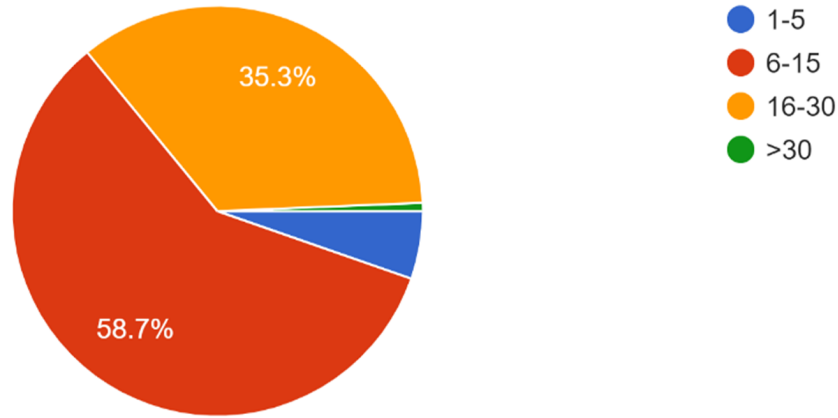


ان ارتفاع مستوى التعليم في اوساط العمال والموظفين داخل البلديات يأتي في سياق طبيعي ارتباطا بطبيعة الأعمال التي تقوم بها تلك البلديات، وهم المستمرون في العمل رغم الضائقة الاقتصادية، ويبرر رؤوساء البلديات هذا الأمر باستطاعة هؤلاء القيام بأعمال موازية ضمن اختصاصاتهم الجامعية والمهنية، الا ان ذلك كان في الوقت عينه سببا في ترك عدد لا بأس به من العمال كليا عملهم في البلدية والتفتيش على فرص اخرى دخلها افضل، وسجلت النسب على الجامعي 26.2% والثانوي 24.8%. اما فيما يتعلق بالمستويين المتوسط 23.3% والابتدائي 12.6% يقومون ببعض الأعمال الادارية غير المعقدة لاسيما في بلدات الأطراف. تبقى الإشارة الى تدني نسبة الأميين 4.2% الذين يقومون ببعض اعمال الخدمة اليومية ومعظمهم من فئة العمال الاجراء.

نتائج المسح

جدول توزيع العمال على عدد سنوات خدمتهم في البلدية

سنوات الخدمة	العدد	النسبة
5-1	33	5.3%
15-6	363	58.7%
30-16	218	35.3%
أكبر من 30	5	0.7%

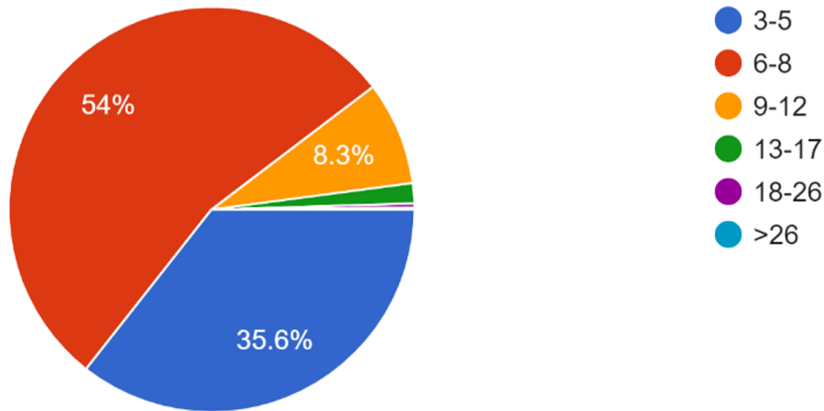


لقد انعكست الأزمة المالية والاقتصادية سلباً على أداء عمل البلديات لاسيما ادخال عناصر جديدة في توظيفات البلدية بسبب انحسار المهام التي تنفذها البلدية في نطاق عملها، وبعد أن تقلصت الموارد المالية التي تعتمد على حصتها من الصندوق البلدي المستقل بشكل أساسي، يضاف إليها ضعف إمكانيات المواطنين الذين بدأوا يتخلفون عن دفع الرسوم البلدية المتواضعة أساساً حيث لم تكن تجبي البلديات أكثر من 35% بأفضل الحالات ويمكن تفسير تدني الفئتين العمريتين بين سنة وخمس سنوات 5.3% وأكثر من 30 سنة 0.7% في الجدول السابق الى عاملين اثنين، توقف التوظيف قبل خمس سنوات بالنسبة للفئة الأولى بسبب الأوضاع الاقتصادية المالية التي منعت البلديات من ذلك بسبب تراجع عائدات البلديات بشكل كبير. اما بالنسبة للفئة الثانية يعود السبب الى ترك الكثير من العمال لغياب الضمانات الصحية وتعويض نهاية الخدمة كون العاملين بمعظمهم ليسوا من الملاك البلدي، ولا ينتسبون للضمان الاجتماعي وبالتالي لا يستفيدون من نظام تعويض نهاية الخدمة.

نتائج المسح

عمال وموظفو البلديات الأقل دخلاً بين موظفي الدولة اللبنانية جدول توزيع الدخل الشهري بالليرة اللبنانية

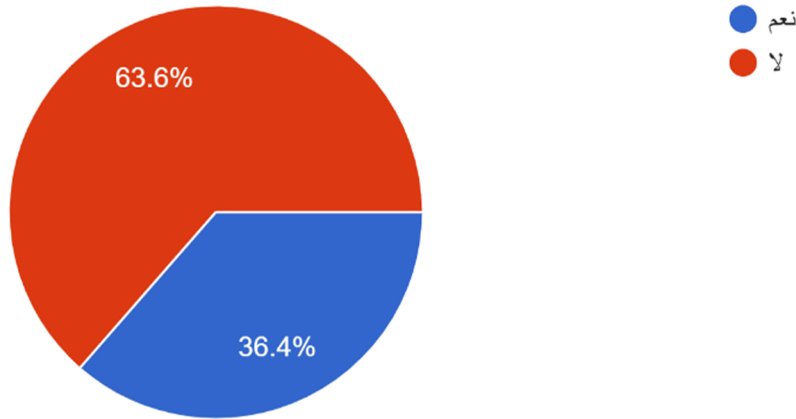
الدخل بملايين الليرات	العدد	النسبة
5-3	220	35.6%
8-6	334	54%
12-9	52	8.3%
13 - 12	9	1.05%
18- 26	3	0.5%
أكثر من 26	صفر	صفر%



يظهر الجدول أن عمال وموظفي البلديات بمعظمهم لم تصل مداخيلهم الى 9 ملايين وهو الحد الأدنى الذي حدد بعد الزيادات في القطاعين العام والخاص، ولم يعد مستغرباً تناقص أعداد العمال والموظفين بكافة المسميات داخل البلديات حسب المؤشرات التي خلصت إليها هذه الدراسة، إذ يتقاضى حوالي 90% منهم مداخيل شهرية تتراوح بين 3 ملايين و8 ملايين ليرة، أي ما يوازي 40 و 80 دولار كما يبين جدول توزيع قيمة الدخل، في حين تتراوح مداخيل النسبة الباقية ما يساوي مئة ومئتي دولار لا تكفي لتغطية فواتير الكهرباء والنقل فقط. ويتحدث العمال والموظفون عن استمرار تدني أجورهم وعدم رفعها بعد رفع الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص الى 9 مليون ليرة، ودفع زيادات على الراتب للقطاع العام، وذلك لأنهم يعملون تحت مسميات غير محسوبة على القطاعين.

جدول توزيع العمال والموظفين بحسب قيامهم بأعمال أخرى

القيام بأعمال أخرى	العدد	النسبة
نعم	225	36.4%
كلا	393	63.6%



يظهر الجدول التالي أعلاه أن 36% من العمال والموظفين يقومون بأعمال أخرى كي يستطيعوا تأمين الحد الأدنى من مستلزمات حياتهم، هذه الأعمال كما صرح الموظفون تتركز في أعمال الصيانة وأعمال التطبيقات ديلفري والنقل، أمّا 63% لا يقومون بأعمال أخرى إنما يعتمدون على بعض المساعدات وأموال الأقارب في الخارج، ومعظمهم أصبح غير قادر على الذهاب إلى العمل بشكل يومي، بسبب هذه المعطيات اعتمدوا الدوام ليوم او يومين فقط فيتناوبون فيما بينهم على الدوام يومين او يوم في الأسبوع.

الأزمة الاقتصادية والمالية تدفع عمال البلديات لادراك أهمية النقابات الفاعلة في الدفاع عن حقوقهم .

جدول توزيع العمال والموظفين بحسب أسباب عدم الانتساب إلى نقابة

السبب	العدد	النسبة
لم نكن بوارد تأسيس نقابة	374	94.2%
لم يسمح لنا بذلك	36	5.8%

لقد اعتبر الكثير من العمال والموظفين ان غياب اداة مطلوبة ونقابية لهم زادت من حدة الأزمة التي يمرون فيها اذ كان يمكن لوجود مثل هذه الأداة ان تساعد في تسليط الضوء على مشكلتهم، كما يمكن ان توحد جهود كافة العمال والموظفين والقيام بتحركات موحدة وضاغطة لتغيير طريقة التعامل معهم وتمنع الاستفراد بهم. واكدت اجابات العمال والموظفين على غياب اي اداة نقابية او مطلوبة فاعلة، حيث اعلن 94.2% منهم انهم لم يكونوا بوارد تأسيس نقابة، لا في البلدية التي يعملون بها ولا مع بلديات المحافظة. علما انه يوجد اتحاد عمال لبلديات لبنان وهو عضو في الاتحاد العمالي العام، انما الغالبية العظمى من العمال الذين شملهم المسح لا يعلمون بوجود مثل هذا الاتحاد الذي أسس بهدف زيادة اعداد النقابات والاتحادات للسيطرة على الاتحاد العمالي العام وضرب الحركة النقابية وهذا ما حصل، وقد تأكد ذلك عندما لم يقيم الاتحاد المذكور باثبات حضوره في ظل الأزمة التي يمر بها العمال، وربما يعود ذلك الى هيمنة القوى العائلية والحزبية على المجالس البلدية ما يزيد الضغط اكثر لعدم تشكل حالة اعتراض وتشكيل اداة نقابية مستقلة عن نفوذها واهدافها. في حين صرح 4.8% بأنه لم يسمح لهم بتأسيس نقابة من الجهات الحزبية والطائفية الممسكة بالبلديات والوزارات المعنية باعطاء التراخيص لذلك.

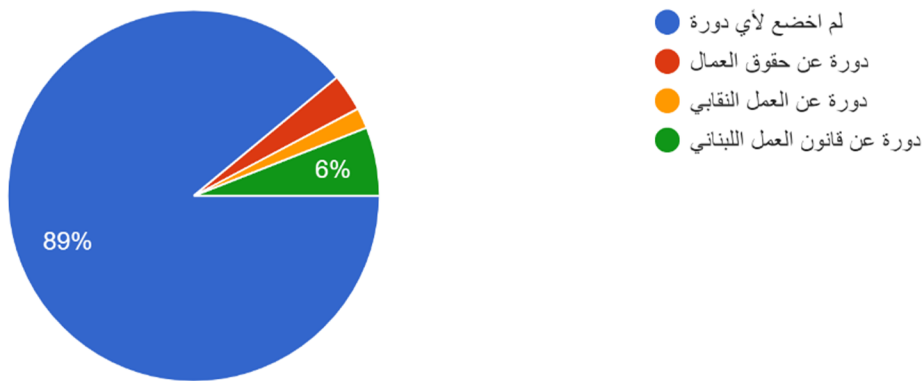
جدول توزع آراء العمال والموظفين حول التحركات الاحتجاجية في البلديات.

التحركات	العدد	النسبة
لا تحركات	513	87%
اضرابات	43	7%
اعتصامات	42	6.7%
لقاءات احتجاج	21	3.3
تقديم دعاوى	0	0

لقد انعكس عدم وجود نقابة او اي اداة مطلبيّة، ضعفاً في تنظيم عمليات الاعتراض والتعبير عن الظلم الذي يتعرض له عمال وموظفي البلديات في ظل الواقع الذي يعيشونه على كافة المستويات خصوصاً على المستوى الصحي. حيث أكد 87% منهم المشمولين بالمسح انهم لم يشهدوا اي تحركات طويلة فترة عملهم، فيما أعلن 7% انهم نفذوا اضراب امام البلدية وآخر امام مركز المحافظة، و6.7% نفذوا اعتصامات، و3.3% نظموا لقاءات للتعبير عن الاحتجاج. الا أن اي من عمال البلديات الذين شملهم المسح لم يلجأ الى رفع دعاوى للتعبير عن الظلم اللاحق بهم، وهذا ما يؤكد على اهمية التفكير بانشاء اداة تساعد على الدفاع عن حقوقهم، لذلك برزت في الفترة الأخيرة مبادرة جديّة للعمل على تأسيس نقابة لعمال وموظفي البلديات شملت ممثلين عن كافة البلديات في معظم المحافظات والأقضية اللبنانية ما زالت تواجه عوائق مرتبطة بحجة عدم التوصيف الموحد للتوظيف البلدي، وعدم رغبة القوى الحزبية بتشكيل اداة متفلتة من سلطتها.

جدول توزيع مطالب عمال البلديات لعناوين الدورات التدريبية التي يريدونها.

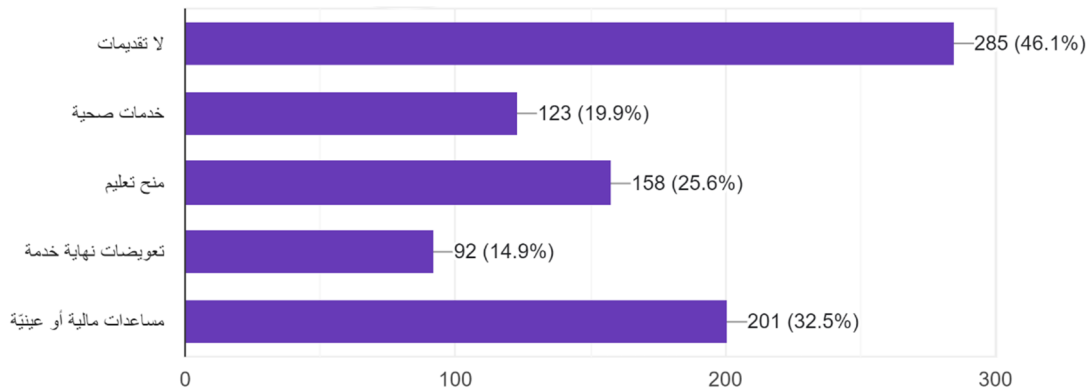
نوع الدورة	العدد	النسبة
لم أخضع لأي دورة	550	89%
دورة عن ظروف العمل اللائق	37	6%
دورة عن العمل النقابي	18	3%
دورة عن قانون العمل اللبناني	13	2%



لقد اكدت معطيات الجدول ما جاء في التحليل السابق من غياب اي تفاعل مع فكرة الأداة النقابية، حيث اعلن 89% عدم خضوعهم لأي دورة تدريبية لا في العمل النقابي ولا في غيرها، وطلب 6% من العمال باجراء دورات حول ظروف العمل اللائق، و3% فقط يطالبون باجراء دورات عن العمل النقابي، في حين اعلن 2.5% فقط بتنظيم دورات حول قانون العمل اللبناني. وتشير المعطيات مجددا الى ان عمال البلديات تنقصهم المعرفة بأهمية العمل النقابي، اما لقصور ذاتي، واما بتقصيد اصحاب النفوذ داخل البلديات واغلبهم يدين بالولاء للاحزاب القائمة، كي لا تتشكل حالات اعتراض تكشف عن تقصيرهم وتقصير احزابهم المشاركة في كافة مركز السلطة المسؤولة عن ما وصلت اليه البلاد من انهيار مدمر.

فقدان عمال وموظفو البلديات الحافز للاستمرار في العمل. جدول توزيع العمال وفق حصولهم على التقديرات.

نوع التقديرات	العدد	النسبة
لا تقديرات	285	46.1%
خدمات صحية	123	19.9%
منح تعليم	158	25.6%
تعويضات نهاية خدمة	92	14.9%
مساعدات مالية أو عينية	201	32.5%



يظهر الجدول أن عمال وموظفي البلديات هم أكثر من تأثر بالأزمة المالية والاقتصادية، ولم يحصلوا على العديد من المساعدات المالية التي حصل عليها معظم العمال والموظفين في القطاعات الأخرى.

لم تقتصر معاناة العمال والموظفين في البلديات على فقدان كامل قيمة الأجر بل طالت المساعدات التي كانوا يحصلون عليها، إذ أعلن 46% منهم أنهم أصبحوا لا يتلقون أي مساعدة مادية أو غذائية واقتصرت المساعدة على بعض الخدمات الصحية لـ 19.9% ومنح تعلم 25.6% يحصلون عليها أما من الضمان الاجتماعي لموظفي الملاك أو من صناديق البلدية لباقي الموظفين، حيث أعلن هؤلاء أن هذه المنح تقلصت كثيراً في الفترة الأخيرة بعد أن فرغت صناديق البلديات. وأعلن 32.5% من العمال أنهم يتلقون مساعدات عينية.

جدول توزيع العمال على اعمال اخرى

نوع العمل	العدد	النسبة
الزراعة	34	5.5%
التعليم	70	11.4%
تجارة وبيع	123	19.9%
بناء	82	13.2%
النقل	88	14.2%
اعمال متنوعة	65	10.6%
مطاعم مسابح	15	2.4%

لقد دفع تراكم المشكلات، عمال البلديات للعمل في مهن يتقنونها من قبل او يقومون بها للمرة الأولى اذ اظهرت معطيات الجدول ان حوالي 65.2% يعملون في مهن لا تتطلب مهارات علمية، حيث توزعت النسب 20% يعملون في اعمال تجارية، 13.2% يعملون في اعمال البناء والصيانة، 14.2% اعمال النقل، و5.5% يعملون في الزراعة، ويبقى 11.4% في التعليم 10.6% اعمال متنوعة. ونظرا لتطلب هذه الأعمال اوقات طويلة خلال النهار او الليل، ما جعل العمال والموظفين غير قادرين على التوفيق بين العاملين، فانعكس ذلك على فعالية تنفيذ مهام البلدية كما حصل في العديد من البلديات التي لم تعد تستطع رفع النفايات او اصلاح الانارة او غيرها من اعمال كثيرة.

جدول توزع اقتراحات عمال وموظفي البلديات لمعالجة اوضاعهم

الاقتراحات	العدد	النسبة
رفع مستوى الأجور	572	92.7%
تأمين تغطية صحية	433	70%
تأمين مساعدات غذائية	341	55.2%
انشاء نقابة	274	40%
الدخول الى الملاك	163	26.5%

لقد اتى اقتراح تأمين التغطية الصحية من قبل العمال والموظفين في المرتبة الثانية في معطيات الجدول والتي بلغت نسبتهم 70%، بعد مطلب رفع مستوى الأجور 92.7% الذي لم يكن مفاجئاً بعد ان اصبح مطلب كافة العاملين في القطاعين العام والخاص، انما المفاجئ تدني نسبة الذين يطالبون بدخولهم الى ملاك البلدية 26.5% وهي ادنى نسبة في جدول اقتراحات العمال، وربما يعود ذلك الى تراجع رغبة العمال والموظفين للعمل في البلديات، ويتحینون الفرصة للانتقال الى عمل آخر يستطيعون من خلاله تحسين مستوى معيشتهم، وتأمين مستلزمات الحياة لهم ولاسرهم. واعلن 55.2% عن حاجاتهم الى مساعدات غذائية، و 40 بالمئة اعلنوا حاجتهم الى تشكيل نقابة لهم، وهذا يدل على بدء تنامي ادراك اهمية تشكيل اطار يلجؤون اليه لحظة يتعرضون لضغوطات العمل.

جدول توزع نظرة العمال للمشكلات التي تواجههم.

المشكلات	العدد	النسبة
خطر الصرف من العمل	109	17.6
كلفة النقل	243	39.3
غياب التغطية الصحية	360	58.3
تدني الأجور	578	93.5

لم تأت آراء العمال والموظفين حول المشكلات التي تواجههم مغايرة لمعظم موظفي القطاعات العامة، إلا أن ارتفاع النسبة 93.5 من الذين اعتبروا تدني أجورهم هي مشكلة المشكلات إنما تعود إلى عدم حصولهم على الزيادات التي أعطيت للقطاع العام كما ذكرنا سابقاً، ولا حصولهم على مساعدات مالية أو عينية من البلديات التي يعملون فيها بسبب خواء صناديقها ولا من الجهات الدولية أو المحلية، تليها مشكلة التغطية الصحية التي أتت لتقضي على المدخرات القليلة لدى العمال والموظفين بعد ارتفاع الفاتورة الصحية العلاجية والاستشفائية لاسيما بعد أن أعلنت البلديات عدم تغطية الفروقات في أسعار الضمان أو أي جهة ضامنة.

وقد اعتبر حوالي 40% من العمال أنهم يعانون من ارتفاع كلفة النقل حتى ولو أنهم لم يعد يستعملوا سياراتهم للوصول إلى العمل أو اعتماد دوام المناوبة في محاولة لتخفيض الكلفة.

أما نسبة الذين يتخوفون من الصرف من الخدمة والبالغة 17.6 هم من الموظفين الذين استمروا في العمل وأعمارهم لم تعد تسمح لهم بالتفتيش عن عمل آخر كما فعل الكثير من عمال وموظفي البلديات التي وصلت نسبتهم إلى أكثر من 35%.

التوصيات

- شمول عمال وموظفو البلديات بكافة مسمياتهم بزيادة الرواتب اسوة بموظفي القطاع العام.
- توحيد العقد الوظيفي وادخال العمال والموظفين في ملاك البلدية.
- رفع قيمة بدل النقل عن كل يوم عمل.
- رفع قيمة المنح التعليمية، بما يتلائم مع رفع الأقساط المدرسية، ورسوم التسجيل في المدارس والمعاهد والجامعات الرسمية
- اجراء دورات تدريبية تتناول قانون العمل لاسيما قانون البلديات، وقانون النقابات وغيرها.
- المطالبة بان تشمل الزيادات المعطاة لموظفي القطاعين العام والخاص، عمال وموظفو البلديات بكافة مسمياتهم، كي يستطيعوا متابعة المهام المطلوبة منهم.
- العمل على ادخال العمال والموظفين الى تعاونية موظفي الدولة، للاستفادة من التقديمات الصحية والاجتماعية اسوة بعمال بلدية صيدا.
- توحيد التوصيف الوظيفي والغاء التعاقد تحت مسميات كثيرة، مما يزيد من التمييز بين الموظفين، وعلى الأساس الجندري.
- المطالبة بتنظيم دورات تدريبية تتناول قانون العمل وقوانين التنظيم النقابي ، لزيادة مهارات تنظيم الأطر للمساعدة في الدفاع عن حقوق العمال والموظفين .

التوصيات

- اعطاء البلديات حصتها من الصندوق البلدي المستقل دون تأخير كما هو حاصل، ما يحرم البلديات امكانيات الالتزام اتجاه موظفيها ، ويجعل هؤلاء يتركون عملهم والتفتيش على فرص افضل.
- المطالبة بتنظيم دورات تدريبية تتناول قانون العمل وقوانين التنظيم النقابي، لزيادة مهارات تنظيم الأطر للمساعدة في الدفاع عن حقوق العمال والموظفين.