



ورقة سياسات

تعزيز دور الشباب في العمل النقابي في الأردن
(نقابة المحامين والمهندسين الزراعيين وأطباء الأسنان)

شبكة ناي المجتمعية

أكاديمية الشباب من أجل الديمقراطية

2	التمهيد
3	الملخص التنفيذي
Error! Bookmark not defined.	نبذة تاريخية
6	التحديات التي تواجه الشباب والتي تحد من مشاركتهم في مجلس إدارة النقابة
9	البدائل
10	الخاتمة
11	ملحق 1

يوجد في العالم اليوم أكبر جيل من الشباب من حيث العدد على مر التاريخ، حيث يبلغ عددهم 8.1 مليار شاب تتراوح أعمارهم بين 10 و24 عاماً، ويمثلون حوالي 24% من سكان العالم. وفي العالم العربي وحده، حيث يمثل الشباب الفئة الديموغرافية الأسرع نمواً بحيث يتجاوز الذين هم تحت سن 30 عاماً ما نسبته 60% من عدد السكان¹، وفي الأردن بحسب اليونيسيف فإن 100000 شاب يبدؤون كل عام في البحث عن عمل، وتشير مقدمة تقرير التنمية الإنسانية في المنطقة العربية لسنة 2016 «الشباب في المنطقة العربية: آفاق التنمية الإنسانية في واقع متغير» إلى اشتراك شباب المنطقة العربية في معاناتهم من واقع التنمية البشرية وانسداد الأفق والقلق المتزايد من المستقبل وهو ما سبب شعوراً دفيناً بالإقصاء والتمييز.²

يعتبر العمل المدني وخصوصاً العمل النقابي من الأدوار المهمة في التنمية الشاملة من خلال توحيد جهود المواطنين والحكومة لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية، وتكتسب النقابات المهنية أهميتها من خلال تمثيلها لشريحة واسعة من شرائح المجتمع التي تتميز بالمستوى التعليمي المتقدم، ففي ظل تدافع الأجيال وزيادة الوعي بين فئات الشباب حول أدوارهم في العمل النقابي، فمن عدم الحكمة أن تترك هذه الطاقات الشبابية مغيبة عن العمل النقابي في الأردن. وبذلك من الضروري تطوير مهارات المنتسبين الجدد للنقابات من الشباب والشابات في العمل النقابي وتعزيز مبادرات الحوار التي يقودها الشباب النقابيين والوصول إلى خيارات وبدائل للعمل النقابي التي من شأنها تعزيز مشاركة الشباب في العمل النقابي، وإعتماد برامج ومناهج تدريب وتطوير مستمر تأخذ بعين الاعتبار كافة الفئات النقابية وتخصيص دورات وفعاليات ومناهج تدعم تعزيز مشاركة الشباب النقابي.

وبفعل جائحة كورونا، تفاهمت آثار البطالة والعمل غير اللائق بشكل عام، فظهرت الحاجة بشكل أكبر لتنظيمات تحمي العاملين والمهنيين في ظل الكوارث والظروف الاقتصادية الصعبة وبالذات للشباب والشابات المستجدين في سوق العمل والمهنة³. فبالرغم من ارتفاع نسبة المتعلمين بين الشباب والشابات في الأردن، إلا أن ترجمة ذلك على المؤشرات الاقتصادية ما زال ضعيفاً ودون المستوى المنشود. فعلى صعيد السياسات؛ فإن دعم فئة الشباب وتمكينهم في العمل النقابي مهم جداً لما فيه من انعكاسات ايجابية على ملامسة احتياجات الشباب بشكل مباشر، واستثمار مبكر للفرصة السكانية في إطار عمل منظم في النقابات.

¹تقرير الشباب العربي والاستدامة

² "خطة بلا معنا 2018-2022" ضمن الدليل النقابي لدعم الانتساب للنقابات، المؤتمر الثاني للاتحاد العربي للنقابات، 2018
³ ورقة نقاشية لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، "فيروس كورونا المستجد يُعمّق تحديات سوق العمل على الشباب"، 2020

ونظراً لندرة الدراسات التي تتناول واقع الشباب في العمل النقابي في الأردن، فقد تم إعداد ورقة السياسات هذه والتوصل لنتائج وتوصيات مهمة من خلال تحليل البيانات التي تم الحصول عليها عن طريق اللقاءات التي تمت مع ممثلي اللجان الشبابية وأعضاء مجلس النقابة، و نتائج مبادرة "تعزيز الدور الشبابي في العمل النقابي"⁴ في الأردن.

من الجدير بالذكر، أن المعلومات الواردة في ورقة السياسات هذه لا تعبر بالضرورة عن آرائهم وإنما تمثل مواقف واستنتاجات فريق الورقة في تحليل ما قدموه لنا من خبرات ومعلومات تخص واقع نقابة نقابة المهندسين الزراعيين، وأطباء الأسنان، والمحامين، وتحليل مخرجات ونتائج الجلسات المركزة بالإضافة إلى البحث المكتبي ومراجعة دراسات وأوراق ذات علاقة والذي أعده الفريق.

[2] الملخص التنفيذي

ارتبطت النقابات بشكل عام في العديد من التحولات في المجتمعات، مثل الحركات العمالية و الثورات و نشوء النقابات المستقلة، ومع ازدياد نسب الشباب و الشابات الخريجين وانتسابهم إلى النقابات المهنية، اتسمت النقابات المهنية في الأردن بسمة جديدة في ازدياد عدد المنتسبين الشباب و تشكيل اللجان الشبابية في النقابات بصورة تحتم المزيد من الجهود نحو دعم مشاركة الشباب وانخراطهم الفعلي في اتخاذ القرار و إدارة مجالس النقابات بهدف تحسين أداء النقابات المهنية في تحقيق وحماية ظروف العمل اللائق و تلبية احتياجات سوق العمل الجديد للشباب.

و ما يؤكد أهمية النقابات وحصانها هو نشأتها بموجب قانون وليس نظام وهذا ما يبين استقلاليتها في القرارات الصادرة عنها. وفي وقتنا الحالي، فإن الدور الذي تخصصت به النقابات لم يقتصر على الدفاع عن مصالح منتسبيها وحسب، بل اتسعت لتشمل المشاركة الفاعلة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمجتمع ككل. حيث أن عدد منتسبي نقابة المحامين، و المهندسين الزراعيين و أطباء الأسنان يزيد عن 40 ألف منتسب.

تبحث ورقة السياسات هذه في سبل تفعيل اللجان الشبابية داخل نقابة المهندسين الزراعيين، وأطباء الأسنان، والمحامين بهدف تعزيز مشاركة الشباب والشابات النقابيين في العمل النقابي وتعزيز انخراطهم في أنشطة النقابة لضمان مشاركتهم الفاعلة، و تحسين الأداء النقابي و خلق فرص ومساحة جديدة للعمل النقابي تضمن مبادئ تكافؤ الفرص. و تقدم هذه الورقة مجموعة من البدائل لتفعيل اللجان الشبابية في النقابات الثلاث استناداً إلى نتائج مبادرة "تعزيز الدور الشبابي في العمل النقابي"، التي شكلت فرق شبابية في كل من النقابات موضوع الورقة لإطلاق وتعيين ضابط ارتباط ومن ثم البدء في مراحل تقديم مقترحات و توصيات إلى مجلس النقابة وإعداد خطة عمل لتنفيذ المقترحات المتفق عليها.

تتلخص أبرز توصيات هذه الورقة ضمن المحاور الرئيسية الثلاث، وهي: المحور التشريعي، و محور بناء القدرات و التمكين، و المحور الإعلامي والتوعية المجتمعية، بحيث تظهر الورقة أهمية ما يلي:

1. القيام بتعديلات قانونية تدعم وصول الشباب إلى مركز صناعة القرار في مجلس النقابة و اللجان، وذلك مثل تخفيض سن الترشح لكل من عضو مجلس النقابة و منصب النقيب، و النص صراحة على أن تتضمن القوائم الانتخابية مرشحين من الشباب و المرأة.

⁴ راجع ملحق A: المبادرة الشبابية: "تعزيز الدور الشبابي في العمل النقابي"

2. تفعيل دور عمل اللجان داخل النقابات، وتفعيل دور الشباب والشابات في العمل النقابي وذلك من خلال إيجاد مجموعة من الأنشطة والفعاليات التي تهدف الى تسليط الضوء على ضرورة المشاركة الشبابية في العمل النقابي و تساهم في صقل شخصية الشباب النقابيين و تشجيعهم نحو المشاركة في العمل النقابي .
3. تفعيل وسائل الإعلام الحديث في مشاركة جهود النقابات و آلية عملها وتقاريرها الرئيسية مع أفراد المجتمع بشكل عام، ما يساهم في تعزيز دور النقابات في خدمة المجتمع، وتأطير شكل مهم من أشكال المشاركة المدنية للشباب في العمل النقابي بشكل عام أسوة به والعمل التطوعي الذي أخذ نصيباً جيداً من الزخم الإعلامي في الأردن.

نبذة تاريخية

النقابة هي هيئة قانونية مكونة من مجموعة من المواطنين لهم مهنة واحدة أو مهن متقاربة، تشكل لتنظيم مزاولة المهنة والدفاع عن مصالح منتسبيها وكرامتهم وذلك للارتقاء بمستواهم العلمي والمهني الذي سينعكس بدوره على تحسين التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمجتمع ككل. وعلى الصعيد المحلي، تعود نشأة النقابات المهنية في الأردن إلى خمسينات القرن العشرين وذلك بعد صدور الدستور الأردني لعام 1952م حيث نصت المادة السادسة عشر من الدستور الأردني على "للأردنيين الحق في تأليف الجمعيات والنقابات والأحزاب السياسية على أن تكون غايتها مشروعة ووسائلها سلمية وذات نظم لا تخالف أحكام الدستور". لكن، في الفترة من 1957 الى 1989 ونتيجة الظروف السياسية التي طرأت على المشهد السياسي الأردني تم الإعلان عن فترة تجسيد الحياة الحزبية في الأردن⁵ وهذا التجسيد أعطى الفرصة للنقابات المهنية لتمثيل دور كبير في الواقع الاجتماعي والسياسي الأردني، بالرغم من أن الأردن لم يصادق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 حول الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي 37، إلا أنه ملزم بتطبيقها وأخذ مضامينها بعين الاعتبار عند وضع التشريعات الوطنية.

يبلغ عدد النقابات المرخصة في الأردن (15) نقابة مهنية و 17 نقابة عمالية⁶ وتضم النقابات المهنية الثلاث ضمن إطار الورقة ما يزيد عن 40 ألف منتسب وتأمين لهم مجموعة من الامتيازات مثل راتب التقاعد والتأمين الصحي والحماية القانونية وتوفر بعض النقابات عدد من المقاعد الدراسية والدعم الاجتماعي والترفيهي لمنتسبيها كما تساعدهم على عقد اتفاقيات تسهيلية مع البنوك والمستشفيات وشركات الطيران ومؤسسات المجتمع المدني من أجل بناء القدرات، وانطلاقاً من تسليط الضوء على نقابة المحامين وأطباء الأسنان و المهندسين الزراعيين، فيما يلي أبرز المعلومات عن هذه النقابات؛

نقابة المحامين

تأسست النقابة في عام 1950، ويؤلف المحامين النظاميين في المملكة الأردنية الهاشمية نقابة ذات مركزين في عمان والقدس. وتتمتع النقابة بالشخصية الاعتبارية والإستقلال المالي، ويتولى شؤونها مجلس تنتخبه الهيئة العامة وفقاً لأحكام هذا القانون. ويؤلف المجلس من نقيب وعشرة أعضاء و تكون مدة دورة المجلس ثلاث سنوات. ويمثل النقابة النقيب لدى الجهات القضائية والإدارية وأمام الغير ويرأس الهيئة العامة ومجلس

⁵وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، تاريخ الاحزاب السياسية، رابط الموقع: <https://bit.ly/2tnShEg>، بتصرف، تم النقل من هذا الموقع بتاريخ 2019/12/17.

⁶ دليل منظمات المجتمع المدني في الاردن، رابط الموقع: <https://bit.ly/36Nb2zg>، بتصرف، تم النقل من هذا الموقع بتاريخ 2019/12/17.

النقابة. و تهدف إلى الدفاع عن مصالح النقابة والمحامين والمحافظه على فعالية المهنة وضمان حرية المحامي في أداء رسالته. وتنظيم جهود أعضاء النقابة لتطوير الفكر القانوني في خدمة الحق والعدل والتقدم والمساهمة في تطوير التشريع ابتغاء تيسير العدالة بغير موانع مادية أو تعقيدات إدارية. وكذلك تنشيط البحوث القانونية وتشجيع القائمين بها ورفع المستوى العلمي لأعضاء النقابة وتقديم الخدمات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لأعضاء والعمل على تأسيس وتنمية صندوق تعاوني للمحامين لتعزيز روح التعاون فيما بينهم وتوطيد الخدمات القانونية والمهنية والمادية وتوفير العمل المهني لأعضاء وتنظيم التعاون في ممارسة المهنة وتقديم المعونة القضائية لغير القادرين من المواطنين. ينتسب إلى النقابة (12,714) عضو مصنفيين على أساس (9,418) أو (74 %) من الأعضاء الذكور و (3,296) أو (26 %) من الأعضاء الاناث، وذلك بحسب الكتاب الإحصائي السنوي لإدارة الإحصاءات لعام 2018 .

نقابة المهندسين الزراعيين الأردنيين

تأسست النقابة في عام 1966، وتهدف إلى تنظيم ممارسة المهنة والارتقاء بمستواها العلمي والمهني ودعم البحوث العلمية وتشجيع التأليف والابتكارات العلمية والتطبيقية في مجالات المهنة والمساهمة في تخطيط برامج التعليم والتدريب الزراعي بجميع مستوياته وتطويرها. وأيضا المساهمة في وضع السياسات الزراعية وطرق تنفيذها واقتراح مشاريع القوانين والأنظمة الزراعية والعمل على رعاية مصالح النقابة والدفاع عن حقوقها وحقوق أعضائها ودعم الجمعيات العلمية المتخصصة في المجالات الزراعية. والعمل على تأمين الحياة الكريمة للأعضاء وعائلاتهم في حالات العجز والشيخوخة الحالات الاضطرارية الأخرى والتعاون مع اتحاد ونقابات المهندسين الزراعيين في الوطن العربي على رفع مستوى المهنة. ينتسب إلى النقابة ما مجموعه 16,795 تشكل النساء ما نسبته 51% من المنتسبين لغاية عام 2018.⁷ موزعين على ست شعب تخصصية، ينتمون إلى (14) فرع في الأردن والضفة الغربية.

نقابة أطباء الأسنان الأردنيين

تأسست النقابة في عام 1952، وتهدف إلى رفع مستوى المهنة وحمايتها والدفاع عنها وتنظيمها والتعاون مع الوزارة وجميع المؤسسات والهيئات ذات العلاقة وجمع كلمة الأطباء والمحافظه على حقوقهم وكرامتهم، والمحافظة على آداب المهنة. وتأمين الحياة الكريمة للأطباء وعائلاتهم في حالة العجز أو الشيخوخة أو الوفاة. وتوفير العمل المهني للأعضاء وتنظيمه والتعاون في ممارسة المهنة وتقديم المعونة الطبية لغير القادرين من المواطنين. وتوثيق الصلات مع أطباء الأسنان الأردنيين في خارج المملكة ومع نقابات وجمعيات طب الفم والأسنان العربية والأجنبية. وبحسب أرقام موقع النقابة الإلكتروني بآخر تحديث عام 2012، فإنه ينتسب إلى النقابة ما مجموعه 6,224 طبيباً، 4,168 طبيب و 2,056 طبيبة.

واعتبرت الجمعية العامة للأمم المتحدة من خلال برنامج "العمل العالمي للشباب حتى سنة 2000 وما بعدها" بأن مشاركة الشباب الكاملة والفاعلة في حياة المجتمع وصنع القرارات من المجالات المهمة وذات الأولوية. وتؤمن المشاركة السياسية بأن المتأثرين بالقرار لهم الحق في

⁷التقرير السنوي لنقابة المهندسين الزراعيين لعام 2018

المشاركة في عملية صنع القرار، ومنذ سنوات من ممارسة الديمقراطية من خلال النقابات لم يتم تمثيل الشباب بشكل مقبول في إدارة مجالس النقابات السابقة.

[3] التحديات التي تواجه الشباب والتي تحد من مشاركتهم في مجلس إدارة النقابة

إن القضايا التي تواجه الشباب تكمن في تمثيلهم بشكل غير فعال وكاف في مجلس إدارة النقابة واللجان النقابية، وهذا الأمر يساهم في تهميش قضاياهم ورغباتهم من خلال غياب من يمثلهم ويعبر عن طموحاتهم وبالتالي فالقرار عادةً يأتي بمعزل عن الشباب. ويترتب على هذا جملة من الآثار العامة على صعيد علاقة الأعضاء بنقابتهم وعلاقة النقابة بالمجتمع، وبعد تحليل المعلومات من مصادرها توصل فريق هذه الورقة الى وجود مشكلة حقيقية في تمثيل الشباب في مواقع صنع القرار في النقابات؛ فانعدام مشاركتهم النقابية انعكس على عدم مشاركتهم في القوانين التي تمسهم وذات صلة مع شؤونهم وجعل القوانين الى حد بعيد متعلقة بكبار العمر من المهنيين عند وضعها وإقرارها .

ومن هذه التحديات التي تواجه المرأة والشباب في النقابات الثلاث؛ نقابة المحامين، ونقابة المهندسين الزراعيين، ونقابة أطباء الأسنان، كالاتي؛ (ملاحظة: إن التحديات التالية ليست معممة على النقابات الثلاث، فقد تكون موجودة عند النقابات الثلاث معاً أو قد تكون موجودة في إحداهن).

1) تشريعات غير ممكنة لمشاركة الشباب في العضوية وسن الترشح لمجلس النقابة

قد يكون طول مدة مزاولة المهنة مؤشراً على الخبرة المكتسبة في المهنة لكنها لا تعبر عن قدرة صاحب الخبرة على قيادة العمل النقابي، فيما يلي أبرز أهم التحديات التي تواجه الشباب والمتعلقة بسن العضوية و الترشح لمواقع القرار في النقابات الثلاث؛

نقابة المحامين الأردنيين

يتضح من خلال نص المادة (85) من قانون نقابة المحامين النظاميين لسنة 1972 ، اشتراط سن الثلاثين عاماً ليكون المحامي عضواً في مجلس النقابة (نقيب او عضو مجلس نقابة) علاوةً على ذلك يشترط في عضو مجلس النقابة أن يكون ممارس لمهنة المحاماة لمدة خمس سنوات ويشترط في النقيب كذلك الممارسة لمدة عشر سنوات . و هنا يتضح إغفال دور المحامي الشاب حيث أنه من المعلوم لدى الجميع أن المجرى الطبيعي لممارسة المهنة هو الحصول على شهادة الثانوية العامة (سن 19 سنة) ثم الحصول شهادة البكالوريوس في القانون (سن 22 سنة) ثم الانتساب للنقابة و التدريب لمدة سنتين (سن 24 سنة) ، ويتضح مما سبق إغفال الفترة العمرية للمحامين من الشباب و الشابات و التي تمتد من (سن 24 – سن 30) سنة .

نقابة المهندسين الزراعيين الأردنيين

يتضح من خلال نص قانون النقابة رقم (19) لسنة 1998، المادة (20) (أ) و (ب)، اشتراط سنوات خبرة تستثني فئة الشباب من خوض غمار الترشيح و التمكين مبكراً.

المادة (20) أ- " يشترط في من يرشح نفسه لمركز النقيب أو نائب النقيب أن يكون أردني الجنسية و مضى على انتسابه للنقابة مدة لا تقل عن عشر سنوات".

ب - " يشترط في من يرشح نفسه لعضوية المجلس أن يكون أردني و مضى على انتسابه للنقابة مدة لا تقل عن خمس سنوات".

نقابة أطباء الأسنان الأردنيين

ينص قانون نقابة أطباء الأسنان في المادة (38) على أن المرشح الذي يرغب في الترشيح لمنصب النقيب ينبغي أن يكون قد مضى على تسجيله في النقابة مدة لا تقل عن 15 عام وهذا ما يستثني الشباب أما بالنسبة لمنصب عضو مجلس نقابة فيجب أن يكون المرشح قد مضى على تسجيله في النقابة مدة لا تقل عن 5 سنوات، مما يعني اشتراط سنوات خبرة تستثني فئة الشباب من خوض غمار الترشيح و التمكين مبكراً. و يبين موقع النقابة على شبكة الانترنت أن النقابة تضم 43 لجنة، أحدها لجنة مخصصة للشباب و الشابات الجدد تحت مسمى لجنة الاطباء الجدد.

(2) النظام القديم للهيئات العامة

تتألف الهيئة العامة من الأعضاء المسجلين المسددين للرسوم والالتزامات المادية، ومن مهام هذه الهيئة هو انتخاب رئيس النقابة و/و نوابه وأعضاء المجلس والتصديق على الحسابات والإقرارات المالية والنظر في عدة امور مرتبطة بالمهنة وتمتد مهامها الى عدة امور اخرى حسب النظام الداخلي للنقابة. تجتمع هذه الهيئة العامة كل فترة محددة في مكان محددة لمناقشة الأمور السابقة، لكن ونظراً للزيادة الكبيرة لأعداد المنتسبين الجدد للنقابات الذي وصل لعشرات الآلاف فإن مفهوم الهيئة العامة لم يعد منطقياً، وهذا يعني إذا تعذر حضور أغلبية الهيئة العامة فإن قلة من الأعضاء "يصادرون" صلاحيات الهيئات العامة، أي بمعنى يمارسونها بالنيابة عنهم، دون تفويض بذلك، مما يؤدي الى ضعف في مشروعية القرارات الصادرة عن هذا النصاب بالرغم من قانونية الاجتماع وكنتيجة لهذا سوف يحدث حالة من ابتعاد الاعضاء عن نقاباتهم.

(3) مركزية القرار في النقابات

مركزية اتخاذ القرارات من قبل مجلس إدارة النقابة بموجب ولايته التي يمنحها له القانون وتفرد به باتخاذ القرارات المتعلقة باللجان ومجالس الفروع يعتبر من المعوقات لعمل هذه اللجان والفروع حتى لو كانت هذه اللجان مختصة بالمرأة أو الشباب مثل لجنة الأطباء الجدد، وهذا قد يؤدي أحياناً إلى قتل روح المبادرة والإبداع لدى أعضاء اللجان المنتخبون.

(4) انعدام الثقة في النقابات

فقد العديد من الشباب والشابات الخريجون الجدد ثقفتهم بالنقابات ودورها في التغيير، نتج هذا من عدة عوامل وأهمها هو إلزامية دفع الرسوم لمزاولة المهنة، حيث تشترط قوانين النقابات المهنية على منتسبيها أن يكونوا مسجلين في النقابة ومسددين لرسومهم والتزاماتهم المالية حتى يتمكنوا من مزاولة المهنة، وحينما يخل المهني في تسديد رسومه في النقابة فإنه يفقد قانونياً حقه في مزاولة المهنة. فالعديد من طلاب الجامعات الاردنية دفع الكثير من المال لإكمال دراسته والتي سببت عبء كبير عليه وعلى أهله من ضغوط مالية ونفسية وعندما يتخرج الطالب من جامعته

ومعه القليل من الأمل يتفاجئ بسوق العمل والبطالة وأيضاً حجم المطالبات المالية للتسجيل في النقابة! إذاً معادلة بسيطة كالتالي؛ جمع الرسوم العالية والبطالة والفقر وفقدته لحق ممارسة مهنته ينتج عنها فقد ثقته بالنقابة بشكل خاص والحكومة بشكل عام. أما العامل الآخر هو أن غياب المرأة والشباب أفقد العمل النقابي زخماً مهماً جداً، حيث يعانون من التمييز الحقوقي والمالي وخصوصاً المتعاقدين منهم بعقود تحت الباطن غير قانونية، بالتالي يتولد شعور الظلم عند المهني من قبل أرباب العمل وغياب الرقابة الفاعلة لضمان وصول الحق إلى صاحب المهنة، حيث يقبل الكثير من المهنيين بأجر أقل من الحد الأدنى للأجور حتى يستطيع الحصول على الخبرة وتأمين ابسط احتياجاته للحياة، ولا يستطيع التبليغ أو تقديم شكوى عن هذا التجاوز خشية من خسارة عمله لأنه لا يوجد ما يحمي وظيفته.

5) تأمين المعيشة مقابل المشاركة المدنية للشباب

في ظل الوضع الاقتصادي الحالي في الأردن وزيادة البطالة التي وصلت في الربع الثالث من عام 2019 الى (19.1%)⁽⁸⁾ حسب دائرة الإحصاءات العامة، أصبح إهتمام الشباب هو البحث عن فرصة عمل تؤمن احتياجاته الأساسية للحياة ونتيجة مثل هذه الظروف القاسية ضعف إقبالهم على الحياة العامة وأصبحت مشاركتهم في النقابة بالنسبة لهم نوع من الترف.

6) تمويل الحملات الانتخابية

تمثل الحملات الانتخابية عائقاً كبيراً أمام ترشح الشباب، حيث يتوجب على المرشحين تمويل قسم كبير من الحملات الانتخابية، وهذا قد يعطي الأثرياء ميزة إضافية تزيد من فرصة فوزهم أمام الشباب في مستقبل حياتهم المهنية.

7) تدني مشاركة المرأة والشباب في التصويت والمشاركة

لقد بات تراجع أعداد المشاركين من أعضاء النقابات المهنية في انتخاب مجلس نقابتهم ظاهرة بارزة للعيان، فتحول النقابات الى مؤسسات تعمل بالشأن السياسي فقط جعل الشباب ينسحب عن الانتساب والمشاركة الفعالة في نقاباتهم لأن همومهم ومصالحهم لا تتماشى مع الهموم السياسية بالضرورة. بالإضافة إلى أن الانشقاقات والخلافات الداخلية في النقابة الواحدة ساهمت في ابتعاد النساء والشباب عن العضوية والانتساب لها.

8) ضعف الوعي النقابي عند الشباب

تدني الوعي العام من قبل الأعضاء المنتسبين وخصوصاً الشباب بحقوقهم والواجبات التي عليهم اتجاه نقاباتهم، وأيضاً بالعمل النقابي من حيث مفهومه وأهميته. وهذا ما نتج عنه من عدم توفر الاهتمام الحقيقي من قبل الشباب بالانضمام إلى النقابات، وإدراك أهميتها في الدفاع عن حقوقهم.

9) شح في المعلومات

تعاني المؤسسات في الأردن بشكل في شح المعلومات التي تساهم في التخطيط واتخاذ القرار الصائب، وينسحب ذلك على النقابات بالرغم من الحاجة الماسة للقرارات المستندة إلى البحث والدراسة، بحيث يعتبر قطاع العمل والمهن قطاع متجدد ومرتبب بكثير من المتغيرات المحلية والدولية، ومن الأمثلة على شح المعلومات، هو عدم توفر نسب الشباب المنتسبين وتغيره على مدار السنوات وارتباطه بأية متغيرات، بالإضافة

⁽⁸⁾ دائرة الاحصاءات العامة، رابط الموقع: <https://bit.ly/36BG4u6>، بتصرف، تم النقل من هذا الموقع بتاريخ 2019/12/17.

إلى عدم توفر دراسات تعدها النقابات بهدف دراسة واقع المهن في الأردن، وقد كان ذلك من أبرز الصعوبات التي واجهها فريق العمل لهذه الورقة وعدم توفر معلومات أولية وأساسية عن عدد الشباب المنتسبين مثلاً.

[4] البدائل

اتفق فريق العمل على بديل عام رئيسي ينطوي على المحاور الرئيسية الثلاث: المحور التشريعي، و محور بناء القدرات و التمكين، و المحور الإعلامي والتوعوية المجتمعية، وإذا تبنتها كل من النقابات الثلاث فإن هذا سوف يزيد من مشاركة الشباب بكل كفاءة وفعالية في مجلس إدارة النقابة وهي:

سياسات عامة لزيادة مشاركة الشباب في مجلس إدارة النقابة، تتمثل بما يلي:

أولاً: محور بناء القدرات و التمكين: برنامج لبناء قدرات الشباب في العمل النقابي.

1. تمكين الشباب خريجي المهن النقابية على أساسيات العمل النقابي ورفع معرفتهم المدنية في أهمية عمل النقابات ودورها
2. تمكين الشباب النقابي على مهارات إعداد البرامج الانتخابية وإدارة الحملات واستخدام وسائل الإعلام
3. تشبيك اللجان الشبابية القائمة مع اللجان الشبابية في نقابات المهن في الدول العربية والأجنبية والاستفادة من الاطلاع على تجربتهم في العمل النقابي.

ثانياً: محور التشريعات: برنامج لتعديل وتحديث قوانين العضوية و الترشح والانتخاب في النقابات لتضمن زيادة مشاركة الشباب عن طريق الاقتراحات والتعديلات التالية:

- التعديل على قانون الانتخابات لتعزيز تمثيل الشباب في مجلس إدارة النقابات وذلك عن طريق تخفيض سن الترشح على أن يكون الحد الأدنى للسنوات اللازمة للترشح يحسب من بعد تخرج المرشح من الجامعة وليس عدد سنوات المزاولة.
- تبني مشروع "الهيئة العامة التمثيلية" لضمان تمثيل العدد الكبير من اعضاء الهيئة العامة ونقل قضاياهم وذلك عن طريق انتخاب أفراد يمثلون الهيئات العامة مثل الآلية المطبقة في مجلس النواب.
- نص قانون اعتماد نظام "التمثيل النسبي" حيث يكفل اعلى درجات المشاركة في العمليات الانتخابية الذي بدوره قد يشجع المرأة والشباب للانتقاء ببرنامج مهني ويضع أمامهم فرصة في التمثيل والمشاركة في القرار.
- اعتماد عدد أعضاء الهيئة العامة كأساس لعدد مقاعد أعضاء مجلس النقابة، وعلى سبيل الفرض يمكن عمل مقعد شبابي لكل 1000 عضو شاب من هيئة عامة، وهذا سيؤدي الى تمثيل عادل للهيئة العامة في مجلس إدارة النقابات.
- نص قانون يحدد حصص مخصصة للشباب في الترشح لانتخابات مجلس الإدارة وهذا يمنحهم صوتاً يتيح الفرصة لمشاركتهم في المناصب القيادية.
- ايجاد بديل قانوني يتيح للنقابات إجراء تعديلات على قوانينها بشكل أكثر فعالية وأكثر سرعة خصوصاً في قضايا مهنية مثل الزامية تسديد الرسوم لمزاولة المهنة
- وضع سقف تمويل الحملات الانتخابية للشباب ووضع إرشادات لكيفية الحصول على تمويل حملاتهم من الدولة أو من النقابة نفسها.
- تبني قانون يضمن إشراك الشباب في كافة جوانب العملية الانتخابية كمتطوعين وعاملين في مراكز الاقتراع كمرقبين على العملية الانتخابية.
- زيادة عدد مراكز الاقتراع بما يضمن وصول جميع الشباب لهذه المراكز وان يتم مراقبة هذه الانتخابات عن طريق هيئة منتخبة تتكون من خليط متجانس تمثل جميع الفئات العمرية.

- اعتماد المعايير الدولية في تنظيم الانتخابات بما يحقق النزاهة والعدالة والشفافي والسماح لمنظمات المجتمع المدني بمراقبة انتخابات مجالس الطلبة في كافة مراحلها، والسماح بتشكيل فرق مراقبة مستقلة من الطلاب أنفسهم.
- التعديل على بند عضوية الهيئة العامة بان يكون شرط العضوية للهيئة العامة هو دفع الرسوم السنوية وعدم ربط عضوية الهيئة العامة بالتزامات اضافية لصناديق التقاعد وغيره من الصناديق.

ثالثاً: المحور الإعلامي و التوعية المجتمعية: برنامج لتفعيل استخدام الإعلام لدعم دور النقابات ومشاركة الشباب

- تفعيل الشراكة و التعاون بين النقابات الأردنية والعربية و الأجنبية، مثل لجنة الشباب النقابي العربي، شبكة الشباب النقابي العربي، و المنظومة الالكترونية "يلا" والتي تم تأسيسها على هامش اجتماع شبكة الشباب النقابي العربي بتونس سنة 2017 وذلك في إطار برنامج التعاون بين الاتحاد العربي للنقابات واتحاد النقابات النرويجية.
- الانضمام إلى الحملات الاعلامية التي تطلق في صدد تطوير العمل النقابي الشبابي، مثلا حملة "يلا معنا" التي أطلقتها شبكة الشباب النقابي العربي سنة 2017 بهدف: " دعم الانتساب النقابي في صفوف الشباب وفتح قنوات التواصل الدائم مع الشباب العاطل عن العمل والشباب الناشط في المجالس المجتمعي والسياسي من أجل خلق نكتل شباب عربي يقطع مع سياسات تهيمش الشباب ويفضي إلى مشاركة فعلية"، ويقود هذه الحملة مجموعة من الشباب النقابي من مختلف النقابات العربية المستقلة وقد أفضت هذه الحملة إلى حد الآن إلى إدماج لجنة الشباب المتكونة من أربعة أشخاص إلى المكتب التنفيذي للاتحاد العربي للنقابات بالإضافة إلى انتخاب 6 شباب آخرين في مجلسه العام، وتواصل هذه الحملة مجهوداتها من أجل تطبيق ذلك على مستوى النقابات الأعضاء.⁹
- عقد جلسات حوارية مع الشباب لفهم قضاياهم ودراسة واقع المهن والشباب في الأردن.

[5] الخاتمة

تهدف هذه الورقة الى زيادة مشاركة الشباب ودعهم في العمل النقابي على مستوى مجالس النقابات و الفروع و اللجان في نقابة المحامين الأردنيين وأطباء الأسنان و المهندسين الزراعيين، بحيث وضحت الورقة مجموعة من التحديات التي تحول عن مشاركة الشباب في العمل النقابي واقترحت مجموعة من البرامج ضمن كل من المحاور التشريعية، و محور بناء القدرات و التمكين، و المحور الإعلامي والتوعية المجتمعية. بحيث تساهم في جهود تمكين الشباب وبناء قدراتهم بما ينعكس على أداء النقابات والارتقاء بالعمل النقابي الى المستوى المطلوب.

⁹الدليل النقابي لدعم الانتساب النقابي للشباب، المؤتمر الثاني للاتحاد العربي للنقابات، 2018

ملحق رقم (1)

مبادرة "تعزيز الدور الشبابي في العمل النقابي": المبادرة التي انبثقت عنها هذه الورقة والتي تشكلت في نقابة المحامين، والمهندسين الزراعيين و نقابة أطباء الأسنان، لتسليط الضوء على ضرورة وجود نقابات مهنية أكثر إستجابة للشباب وأكثر مراعاة للنوع الإجتماعي في هيكلها الداخلية وآليات عملها وذلك من خلال تعزيز الدور الشبابي في العمل النقابي وقامت هذه المبادرة على تحقيق مجموعة من الأهداف على الصعيد العام في المجتمع وعلى الصعيد الخاص الداخلي في مجالس النقابات الثلاث.

تمثلت الأهداف العامة بما يلي:

1. السعي إلى ترسيخ قيم الديمقراطية و الحوكمة الرشيدة في العمل النقابي.
2. بناء قدرات الأعضاء المنتسبين الجدد للنقابات على مهارات العمل النقابي.
3. الإسهام في تطوير مهارات المنتسبين الجدد للنقابات في الظهور الإعلامي والحوار وكسب التأييد.
4. تعزيز مبادرات الحوار التي يقودها الشباب النقابيين من خلال التخطيط والتنفيذ لمبادرات حوارية .
5. تعزيز مشاركة الشباب والمرأة خاصةً في النقابات وتحفيزهم للإنخراط في كافة مستويات العمل النقابي.

ويتمثل الهدف الخاص للمبادرة :

تهدف المبادرة إلى تفعيل اللجنة الشبابية داخل نقابة المحامين والمهندسين الزراعيين وأطباء الأسنان، بهدف تعزيز مشاركة الشباب و الشابات النقابيين في العمل النقابي وتعزيز إنخراطهم في أنشطة النقابة لضمان مشاركتهم الفاعلة وذلك من خلال إيجاد مجموعة من الأنشطة تطلقها اللجنة الشبابية والتي تهدف إلى بناء قدرات الأعضاء المنتسبين الجدد للنقابات من الشباب والشابات على مهارات العمل النقابي. وتعزيز ثقافة الحوار مع القادة النقابيين وإدماج الإحتياجات الشبابية ضمن أولويات العمل النقابي. والإسهام في تطوير مهارات المنتسبين الجدد للنقابات من الشباب والشابات في الظهور الإعلامي والحوار وكسب التأييد بالإضافة الى تعزيز مبادرات الحوار التي يقودها الشباب النقابيين من خلال التخطيط والتنفيذ لمبادرات حوارية وتعزيز مشاركة الشباب والمرأة في النقابات وتحفيزهم للإنخراط في كافة مستويات العمل النقابي.