



## ورقة سياسات

مشكلة تدني مشاركة المرأة والشباب في مجلس إدارة النقابات  
المهنية في الأردن.

(نقابة المهندسين والصيادلة والمعلمين)

شبكة نايا المجتمعية  
أكاديمية الشباب من أجل الديمقراطية

2020

2	التمهيد
4	الملخص التنفيذي
4	نبذة تاريخية
5	التحديات التي تواجه المرأة والشباب والتي تحد من مشاركتهم في مجلس إدارة النقابة
8	البدائل
9	الخاتمة

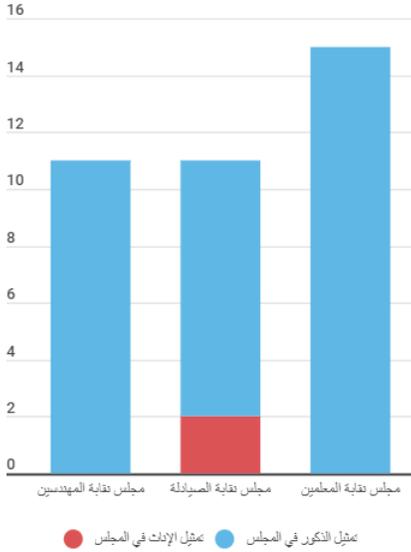
على الرغم من أن الأردن شارف على ردم فجوة النوع الإجتماعي في مجالي التعليم والصحة حسب التقرير الحكومي ليوم المرأة العالمي 2017، إلا أنه ما زال متأخراً فيما يتعلق بمؤشرات المشاركة الاقتصادية والتمكين السياسي والمشاركة في الحياة العامة<sup>1</sup>. ومع ارتفاع نسب المتعلمين بين الشباب و النساء وانخفاض نسبة الأمية<sup>2</sup> ومشاركتهن في العديد من المجالات الاجتماعية والاقتصادية وغيرها. فعلى الصعيد السياسي، فإن دعم هاتين الفئتين وتمكينهن في العمل النقابي مهم جداً لما فيه من انعكاسات ايجابية على زيادة ثقتهن بالقرارات الصادرة عن النقابات بسبب وجود من يمثلهم تمثيل صحيح وواقعي، بالتالي سيزيد من تأثير العمل النقابي الإيجابي على الفئة الأكبر من المنتسبين مما سيزيد من تنظيم المهنة والدفاع عن منسبها بشكل أكثر كفاءة وفعالية، و تحسين أداء النقابات بشكل عام.

تبحث ورقة السياسات هذه في سبل تعزيز دور المرأة والشباب في مجلس إدارة نقابة المهندسين والصيدلة والمعلمين، حيث أن زيادة عدد ممثلي المرأة والشباب في مجلس إدارة هذه النقابات من القضايا المهمة جدا لتحسين الأداء النقابي والتقليل من الترهل الإداري، حيث تعد نسب تمثيل المرأة قليل في مجالس الإدارة عموماً إذ تشكل نسبة النساء فيها فقط 12 % فقط من أعضاء مجلس الإدارة، وتمثيلها في لجان النقابات لا يتجاوز سيدة أو سيدتين لكل لجنة<sup>3</sup>. وبالرغم من اهمية المشاركة الفعالة للشباب والمرأة في العمل النقابي وتقدمهم في العديد من المجالات إلا أن الصورة النمطية المهمشة لدورهم وعدم الإيمان بإمكانيتهن على التغيير تحول دون الوصول الى عمل نقابي يعبر عن طموح المرأة والشباب والوصول الى قرار يمس احتياجاتهم الفعلية.

<sup>1</sup>التقرير الحكومي ليوم المرأة العالمي

<sup>2</sup> ( ) دائرة الاحصاء العامة، اليوم العالمي لمحو الأمية، رابط الموقع: <https://bit.ly/2ECVPVP>، بتصرف، تم النقل من هذا الموقع بتاريخ 2019/12/17.

<sup>3</sup>دراسة: " واقع مشاركة المرأة في النقابات العمالية والمهنية في الأردن"، اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، نيسان 2019



الشكل: تمثيل النساء في مجالس النقابات الثلاث 2016

ونظراً لندرة الدراسات التي تتناول واقع المرأة والشباب في العمل النقابي، تم عمل ورقة السياسات هذه والتوصل لنتائج مهمة من خلال تحليل البيانات التي تم الحصول عليها عن طريق عقد مجموعة مركزة تمثلت بعدد من المنتسبين للنقابات ونقباء وأعضاء نقابات. بالإضافة إلى مقابلات معمقة مع عينة من جهات رسمية وذوي الاختصاص، وقد تم اختيارهم بناءً على علاقتهم بالحالية بالنقابات المهنية في الاردن، وقد بلغ عددهم (6) أشخاص وهم؛ (حسب الترتيب الأبجدي مع حفظ الألقاب):

- (1) احمد سمارة الزعبي - نقيب المهندسين.
- (2) زيد روجي - نقيب الصيادلة.
- (3) عبدالحميد عليمات - عضو مجلس نقابة الصيادلة.
- (4) رامي الخوالدة - رئيس وحدة التعليم الخاص نقابة المعلمين فرع الزرقاء.
- (5) كامل أبو صعيليك - عضو نقابة المعلمين فرع الزرقاء.
- (6) تامر البواليز - عضو نقابة المعلمين ورئيس فرع الزرقاء سابقاً .

كما يجب التأكيد على 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 المهندسين والصيادلة والمعلمين، وتحليل مخرجات ونتائج الجلسات المركزة بالإضافة إلى البحث المكتبي الذي أعده الفريق.

تُعد مشاركة المرأة والشباب بالاعتراف بحقوقهم وأهليتهم في إدارة شؤونهم والتحكم بمصيرهم، وتأتي أهمية مشاركتهم في التأثير على صنع القرار كونهم الأدرى باحتياجاتهم والقضايا التي تمس بهم بشكل مباشر. ويعتبر دور النقابات 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، حيث تدار شؤون النقابات من قبل قيادات منتخبة من قبل اعضائها تقوم على اساس الدفاع عن مصالح الفئة التي تمثلها.

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 ان عدد منتسبين نقابة المهندسين والمعلمين والصيادلة معاً يزيد عن (300) الف منتسب والتي تمثل نسبة (3% - 4%) من عدد سكان الأردن<sup>(4)</sup> وهذه نسبة قليلة ومن المهم جداً اخذها بعين الاعتبار وتسليط الضوء عليها. وبالرغم من ذلك كله إلا أن المرأة والشباب أصبحوا يشعرون بوجود ضعف نقابي مقصر في الدفاع عن حقوقهم وغياب من يمثلهم في مجلس إدارة النقابة، مما يؤدي الى خلق رابط من عدم الثقة بين النقابات ومنتسبيها.

وبناءً على ما سبق، قدمنا في هذه الورقة بدائل لزيادة مشاركة المرأة والشباب (شاب وشابة من عمر 20 الى 30 سنة) في العمل النقابي وخصوصاً في توليهم مناصب صنع القرار في مجلس إدارة النقابة؛ وتساهم هذه البدائل في تعزيز دور ما يقارب (100) ألف شاب وشابة وما يقارب ال (90) ألف امرأة من منتسبي النقابات الثلاث لتضمن وصول مشاكلهم من خلال أشخاص يمثلونهم تمثيل حقيقي في صناعة القرار.<sup>(5)</sup>

وتؤمن المشاركة الفعالة بأن المتأثرين بالقرار لهم الحق في المشاركة في عملية صنع القرار، ومنذ سنوات من ممارسة الديمقراطية من خلال النقابات لم يتم تمثيل المرأة والشباب بشكل مقبول في إدارة مجالس النقابات السابقة، وواحدة من الاسباب هي ان قوانين النقابات لم تعزز دورهم او حتى تضع بنداً في قوانينها يضمن وصولهم وتمثيلهم على مستوى عالٍ من الكفاءة والفعالية في إدارة مجالس النقابات وعدة تحديات اخرى تم التطرق لها في هذه الورقة.

تعد مشاركة المرأة والشباب في مجلس إدارة النقابة من الأمور الهامة والضرورية لزيادة نجاح عملها، وهذه الخطوة لا بد وأن تسبقها خطوات، وأولها تبني سياسات عامة لزيادة مشاركة المرأة والشباب في مجلس إدارة النقابة وذلك عن طريق تبني عدة برامج لبناء قدرات المرأة والشباب في العمل النقابي وتعديل وتحديث قوانين الترشح والانتخاب في النقابات لتضمن زيادة مشاركة المرأة والشباب ومن المهم أيضاً تعزيز الأدوات والأساليب الحديثة لجذب المرأة والشباب وتوطيد الثقة بينهم وبين نقاباتهم.

### [3] 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

<sup>(4)</sup> دائرة الاحصاءات العامة، الساعة السكانية، بتصرف، تم النقل من هذا الساعة السكانية بتاريخ 2019/12/17.

<sup>(5)</sup> التقرير السنوي للنقابات الثلاث من سنة 2012. 2019 -

التي طرأت على المشهد السياسي الأردني تم الإعلان عن فترة تجميد الحياة الحزبية في الأردن<sup>(6)</sup> وهذا التجميد اعطى الفرصة للنقابات المهنية لتمثيل دور كبير في الواقع الاجتماعي والسياسي الأردني.

يبلغ عدد النقابات المرخصة في الأردن (15) نقابة مهنية و 17 نقابة عمالية<sup>(7)</sup> وتضم النقابات المهنية الثلاث ضمن إطار الورقة ما يزيد عن 300 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 المهندسين والصيدلة والمعلمين، فيما يلي أبرز المعلومات عن هذه النقابات؛

#### نقابة المهندسين الأردنيين

تأسست نقابة المهندسين الأردنيين كجمعية للمهندسين في عام 1948، وكانت الهيئة العامة الأولى لنقابة أصحاب المهن الهندسية في عام 1958 وقد صدر أول قانون للنقابة عام 1972. وصل عدد منتسبي نقابة المهندسين الأردنيين في نهاية عام 2019 عن ما يزيد ال (155) الف مهندس ومهندسة حيث تمثل المرأة والشباب على التوالي ما نسبته 26.3% و 42.7% من مجموع منتسبي نقابة المهندسين الأردنيين.

#### نقابة صيدلة الأردن

تأسست نقابة الصيدلة الاردنيين في عام 1957 وهي إحدى النقابات المهنية الأردنية، وصل عدد منتسبي نقابة الصيدلة الاردنيين في نهاية عام 2019 عن ما يزيد عن ال (23) الف مشترك حيث تمثل المرأة والشباب على التوالي ما نسبته 65.3% و 41.3% من مجموع منتسبي نقابة صيدلة الأردن<sup>(8)</sup>.

#### نقابة المعلمين الأردنيين

تأسست نقابة المعلمين الأردنيين عام 2011 كهيئة اعتبارية منتخبة ذات استقلال مالي وإداري، وصل عدد منتسبي نقابة المعلمين الاردنيين في نهاية عام 2019 الى (125) الف مشترك حيث تمثل المرأة والشباب على التوالي ما نسبته 41.5% و 22.4% من مجموع منتسبي نقابة المعلمين الأردنيين<sup>(9)</sup>.

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 الاولوية، اما الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (2013-2017) ركزت في محاورها على التمكين السياسي للمرأة والمشاركة في الحياة العامة. وتؤمن المشاركة السياسية بأن المتأثرين بالقرار لهم الحق في المشاركة في عملية صنع القرار، ومنذ سنوات من ممارسة الديمقراطية من خلال النقابات لم يتم تمثيل المرأة والشباب بشكل مقبول في إدارة مجالس النقابات السابقة.

#### [4] التحديات التي تواجه المرأة والشباب والتي تحد من مشاركتهم في مجلس إدارة النقابة

<sup>(6)</sup> وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، تاريخ الاحزاب السياسية، رابط الموقع: <https://bit.ly/2tnShEg>، بتصرف، تم النقل من هذا الموقع بتاريخ 2019/12/17.

<sup>(7)</sup> دليل منظمات المجتمع المدني في الاردن، رابط الموقع: <https://bit.ly/36Nb2zg>، بتصرف، تم النقل من هذا الموقع بتاريخ 2019/12/17.

<sup>(8)</sup> نقابة صيدلة الاردن، رابط الموقع: <https://bit.ly/2YY693P>، بتصرف، تم النقل من هذا الموقع بتاريخ 2019/12/17.

<sup>(9)</sup> نقابة المعلمين الاردنيين، رابط الموقع: <https://bit.ly/35rOjZv>، بتصرف، تم النقل من هذا الموقع بتاريخ 2019/12/17.

إن القضايا التي تواجه المرأة والشباب تكمن في تمثيلهم بشكل غير كاف في مجلس إدارة النقابة، وهذا الامر يساهم في تهميش قضاياهم و رغباتهم من خلال غياب من يمثلهم ويعبر عن طموحاتهم وبالتالي فالقرار عادةً يأتي بمعزل عن المرأة والشباب. ويترتب على هذا جُملة من الآثار العامة على صعيد علاقة الأعضاء بنقاباتهم وعلاقة النقابة بالمجتمع، وبعد تحليل المعلومات من مصادرها توصل فريق هذه الورقة الى وجود مشكلة حقيقية في تمثيل المرأة والشباب 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 المهندسين والصيدلة والمعلمين كالآتي؛ (ملاحظة: إن التحديات التالية ليست معممة على النقابات الثلاث، فقد تكون موجودة عند النقابات الثلاث معاً او قد تكون موجودة في احدهن.)

### 1) قانون الانتخاب 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 بعمر المترشح في النقابات الثلاث؛

#### نقابة المهندسين الأردنيين

في عام 2001 تم تعديل قانون نقابة المهندسين فيما يتعلق بشروط الترشح لمنصب النقيب ونائب النقيب ولعضوية المجلس، فحسب قانون النقابة رقم (15) لعام 1972 تم زيادة الحد الأدنى لسنوات مزاولة المهنة اللازمة للترشح لمركز النقيب أو نائبه من (10) سنين الى (15) سنة، وزيادة الحد الأدنى لسنوات مزاولة المهنة اللازمة للترشح لعضوية المجلس من (5) سنوات الى (7) سنوات، وهذا التعديل يعكس انحيازاً لفئة الاعضاء الاكبر سناً في النقابة في زمن يحقق فيه الشباب الهائل تفوقاً في قدراتهم المعرفية وذلك لعدة أسباب منها مواكبة الشباب للتقدم التكنولوجي الكبير.

#### نقابة صيدلة الأردن

حسب قانون النقابة وتعديلاته رقم 51 لسنة 1972 فإن الحد الأدنى للسنوات اللازمة للترشح لمركز النقيب هو (10) سنين بعد تخرجه من الجامعة أما بالنسبة لمنصب نائب الرئيس فيتم عمل انتخابات في مجلس النقابة لاختيار عضواً منهم نائباً لرئيس النقابة، اما الحد الأدنى للسنوات اللازمة للترشح لعضوية المجلس هو (5) سنوات بعد تخرجه من الجامعة.

#### نقابة المعلمين الأردنيين

الحد الأدنى لسنوات مزاولة المهنة اللازمة للترشح لمركز النقيب أو نائبه هو (15) سنة والحد الأدنى لسنوات مزاولة المهنة اللازمة للترشح لعضوية المجلس (10) سنوات.<sup>(10)</sup>

### 2) النظام القديم للهيئات العامة

تتألف الهيئة العامة من الأعضاء المسجلين المسددين للرسوم والالتزامات المادية، ومن مهام هذه الهيئة هو انتخاب رئيس النقابة و/ونائبه وأعضاء المجلس والتصديق على الحسابات والقرارات المالية والنظر في عدة أمور 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 اذا تعذر حضور اغلبية الهيئة العامة فان قلة من الاعضاء "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 والشباب مثل لجنة شؤون الصيدلانيات والمرأة

<sup>(10)</sup> نقابة المعلمين، رابط الموقع: <https://bit.ly/2M69n06>، بتصرف، تم النقل من هذا الموقع بتاريخ 2019/12/17.

في نقابة الصيادلة او لجنة المهندسين الشباب ولجنة المهندسات في نقابة المهندسين، وهذا قد يؤدي احيانا الى قتل روح المبادرة والإبداع لدى أعضاء اللجان المنتخبون.

#### 4) انعدام الثقة في النقابات

فقدت العديد من النساء والشباب ثقتهم بالنقابات ودورها في التغيير، نتج هذا من عدة عوامل واهمها هو الزامية 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 يدخل 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 اهله من ضغوط مالية ونفسية خطيرة وعندما يتخرج الطالب من جامعته ومعها القليل من الأمل يتفاجيء بسوق العمل والبطالة وايضا حجم المطالبات المالية للتسجيل في النقابة يفقد ثقته بكل ما حوله. اذاً 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 المراقبة الفعالة لضمان وصول الحق الى صاحب المهنة، حيث يقبل الكثير من المهنيين بأجر أقل من الحد الأدنى للاجور حتى يستطيع الحصول على الخبرة وتأمين ابسط احتياجاته للحياة، ولا يستطيع التبليغ او تقديم شكوى عن هذا التجاوز خشيتاً من خسارة عمله لأنه لا يوجد ما يحمي وظيفته.

#### 5) البطالة والفقر

في ظل الوضع الاقتصادي الحالي في الأردن وزيادة البطالة التي وصلت في الربع الثالث من عام 2019 الى (19.1%)<sup>(11)</sup> حسب دائرة الإحصاءات العامة وتدني نسبة نشاط المرأة الأردنية الاقتصادية التي بلغت 15.2% خلال الجولة الرابعة لبيانات مسح العمالة والبطالة لعام 2018، أصبح إهتمام المرأة والشباب هو البحث عن فرصة عمل تُؤمن احتياجاتهم الأساسية للحياة ونتيجة مثل هذه الظروف القاسية ضعف إقبالهم على الحياة العامة وأصبحت مشاركتهم في النقابة بالنسبة لهم نوع من الترف. بالاضافة الى ان المرأة العاملة المنتسبة للنقابات المهنية، فإن ظروف الحياة الاجتماعية و الأعباء الأسرية تفرض عليها توجيه الجزء الأكبر من طاقتها ووقتها للأسرة.

#### 6) تمويل الحملات الانتخابية

تمثل الحملات الانتخابية عائقاً كبيراً أمام ترشح المرأة والشباب، حيث يتوجب على المرشحين أن يمولوا قسماً كبيراً من الحملات الانتخابية، وهذا قد يعطي الأثرياء ميزة إضافية تزيد من فرصة فوزهم.

#### 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 المرأة والشباب ينسحب عن الانتساب والمشاركة الفعالة في نقاباتهم لان همومهم ومصالحهم لا تتماشى مع الهموم السياسية. بالاضافة الى ان الانشغاقات والخلافات الداخلية في النقابة الواحدة ساهمت في ابتعاد النساء والشباب عن العضوية والانتساب لها.

#### 8) ضعف الوعي النقابي عند المرأة والشباب

<sup>(11)</sup> دائرة الإحصاءات العامة، رابط الموقع: <https://bit.ly/36BG4u6>، بتصرف، تم النقل من هذا الموقع بتاريخ 2019/12/17.

تدني الوعي العام من قبل الأعضاء المنتسبين وخصوصاً المرأة والشباب بحقوقهم والواجبات التي عليهم اتجاه نقاباتهم، وايضاً بالعمل النقابي من حيث مفهوم واهمية العمل النقابي. وهذا ما نتج عنه من عدم توفر الاهتمام الحقيقي من قبل المرأة والشباب بالانضمام الى النقابات، إدراك أهميتها في الدفاع عن حقوقهم.

### (9) شرح في المعلومات

ومن الامثلة على شرح المعلومات، هو قلة توفر معلومات دقيقة عن نسبة المقترعين من العدد التراكمي لاعضاء النقابة، حيث أن العدد التراكمي لاعضاء النقابة (مجموع الأعضاء المنتسبين للنقابة منذ تأسيسها) يعد مؤشراً على حجم النقابة لكنه لا يمكن استخدامه في احتساب نسب الاقتراع لأنه يشتمل على الاعضاء المتقاعدين والمتوفين والذين تركوا المهنة أو شطبوا من سجلات النقابة لعدم الالتزام بشروط العضوية.

### [5] البدائل

اتفق فريق العمل على بديل واحد متمثل بسياسات عامة واحدة، وإذا تبنتها كل من النقابات الثلاث فإن هذا سوف يزيد من مشاركة المرأة والشباب بكل كفاءة وفعالية في مجلس إدارة النقابة وهي:

سياسات عامة لزيادة مشاركة المرأة والشباب في مجلس إدارة النقابة.

أولاً: برنامج لبناء قدرات المرأة والشباب في العمل النقابي.

ثانياً: برنامج لتعديل وتحديث قوانين الترشح والانتخاب في النقابات لتضمن زيادة مشاركة المرأة والشباب عن طريق الاقتراحات والتعديلات التالية:

□ التعديل على قانون الانتخابات لتعزيز تمثيل المرأة والشباب في مجلس إدارة النقابات وذلك عن طريق تخفيض سن الترشح على أن يكون الحد الأدنى للسنوات اللازمة للترشح كما هو مبين في الجدول التالي؛ (ملاحظة: اقترحت جميع هذه السنين الموجودة بالجدول على اساس ان تحسب من بعد تخرج المرشح من الجامعة وليس عدد سنوات المزاولة).

أعضاء المجلس	منصب نائب النقيب	منصب النقيب	النقابة
(5) سنين	(7) سنين	(10) سنين	نقابة المهندسين الأردنيين
(4) سنين	(6) سنين	(8) سنين	نقابة صيادلة الأردن
	ملاحظة: نقترح بتغيير آلية اختيار نائب الرئيس وأن تعتمد على تصويت الهيئة العامة وليس على تصويت أعضاء المجلس.		
(5) سنين	(7) سنين	(10) سنين	نقابة المعلمين الأردنيين

□ تبني مشروع "الهيئة العامة التمثيلية" لضمان تمثيل العدد الكبير من أعضاء الهيئة العامة ونقل قضاياهم وذلك عن طريق انتخاب أفراد يمثلون الهيئات العامة لمجلس النواب.

□ نص قانون اعتماد نظام "التمثيل النسبي" حيث يكفل أعلى درجات المشاركة في العمليات الانتخابية الذي بدوره قد يشجع المرأة والشباب للالتقاء 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 لشباب لكل 1000 عضو شاب من هيئة عامة، وهذا سيؤدي الى تمثيل عادل للهيئة العامة في مجلس إدارة النقابات.

□ نص قانون يحدد حصص مخصصة للشباب والمرأة في الترشح لانتخابات مجلس الإدارة وهذا يمنحهم صوتاً يتيح الفرصة لمشاركتهم في المناصب القيادية.

- وضع سقف تمويل الحملات الانتخابية للمرأة والشباب ووضع إرشادات لكيفية الحصول على تمويل حملاتهم من الدولة أو من النقابة نفسها.
  - تبني قانون يضمن إشراك المرأة والشباب في كافة جوانب العملية الانتخابية كمتطوعين وعاملين في مراكز الاقتراع ومراقبين على العملية الانتخابية.
  - زيادة عدد مراكز الاقتراع بما يضمن وصول جميع النساء والشباب 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: برنامج لتعزيز الأدوات والأساليب الحديثة لجذب المرأة والشباب.

استخدام وسائل لجذب الشباب فعلى سبيل المثال في انتخابات تونس عام 2011 انتشرت أغنية "أنت الصوت" والتي انتشرت على نطاق واسع حتى أصبحت نشيد الانتخابات لديهم. ومن المهم جداً العمل على تحديث المعلومات الموجودة على مواقع النقابات الإلكترونية ووضع احصائيات ودراسات عن النقابة تعطي الفرصة للجميع في التعرف على نقاباتهم بشكل أكثر عمقاً.

رابعاً: برنامج لتوطيد الثقة بين المرأة والشباب مع نقابتهم

ومن اهم الامور الواجب أخذها في عين الاعتبار لزيادة روابط الثقة بين الأطراف كالتالي؛

- إعادة النظر في سياسات الأجور في القطاع العام والخاص.
- زيادة فاعلية عمليات التفتيش التي تقوم بها وزارة العمل على سوق العمل لضمان تطبيق نصوص قانون العمل.
- ايجاد بديل قانوني يتيح للنقابات إجراء تعديلات على قوانينها بشكل أكثر فعالية وأكثر سرعة خصوصاً في قضايا مهنية مثل الزامية تسديد الرسوم لمزاولة المهنة.
- جلسات حوارية مع المرأة والشباب لفهم قضاياهم ودراساتها وإيجاد حل لها.

## [6] الخاتمة

تهدف هذه الورقة الى زيادة مشاركة المرأة والشباب ودعهم في العمل النقابي على مستوى إدارة مجلس النقابات الثلاث، فإذا وضعت هذه النقابات كل جهودها لتمكين المرأة والشباب وبناء قدراتهم ووضع سياسات واضحة فإن ذلك سوف ينعكس على اداء النقابات والارتقاء بالعمل النقابي إلى المستوى المطلوب.