

مشكلة تدني مشاركة المرأة والشباب في مجلس إدارة النقابات المهنية في الاردن. شبكة نايا المجتمعية /أكاديمية الشباب من أجل الديمقراطية

[1] التمهيد

تتميز المرأة والشباب (شباب او شابة من عمر 20 الى 30 سنة) في الاردن بإرتفاع نسب المتعلمين منهم وانخفاض نسبة الامية (1) ومشاركتهم في العديد من المجالات الاجتماعية والاقتصادية وغيرها. فعلى الصعيد السياسي، فإن دعم هاتين الفئتين وتمكينهم في العمل النقابي مهم جداً لما فيه من انعكاسات ايجابية على زيادة ثقتهم 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 منتسبيها بشكل اكثر كفاءة وفعالية.

تبحث ورقة السياسات هذه في سبل تعزيز دور المرأة والشباب في مجلس إدارة نقابة المهندسين والصيدالة والمعلمين، حيث ان زيادة عدد ممثلي المرأة والشباب في مجلس إدارة هذه النقابات من القضايا المهمة جدا لتحسين الأداء النقابي والتقليل من الترهل الإداري، حيث تبين الاحصاءات على وجود فجوة بين نسبة ممثلين المرأة والشباب في مجلس ادارة النقابات الى اعداد المنتسبين لهذه النقابات حيث ان نسبة وجود المرأة والشباب في مجلس إدارة نقابة المهندسين والمعلمين عام 2019 تمثل (صفر%) وفي نقابة الصيدالة (18.18%) الى نسبة المنتسبين في كل نقابة. وبالرغم من اهمية المشاركة الفعالة للشباب والمرأة في العمل النقابي وتقدمهم في العديد من المجالات إلا أن الصورة النمطية المهملثة لدورهم وعدم الايمان بإمكانياتهم على التغيير تحول دون الوصول الى عمل نقابي يعبر عن طموح المرأة والشباب والوصول الى قرار يمس احتياجاتهم الفعلية.

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 واعضاء نقابات. بالإضافة إلى مقابلات معمقة مع عينة من جهات رسمية وذوي الاختصاص، وقد تم اختيارهم بناءً على علاقتهم الحالية 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 الصيدالة.
- 3) عبدالحميد عليمات - عضو مجلس نقابة الصيدالة.
- 4) رامي الخوالدة - رئيس وحدة التعليم الخاص نقابة المعلمين فرع الزرقاء.
- 5) كامل أبو صعيليك - عضو نقابة المعلمين فرع الزرقاء.
- 6) تامر البوايز - 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 والصيدالة والمعلمين، وتحليل مخرجات ونتائج الجلسات المركزة بالإضافة إلى البحث المكتبي الذي أعده الفريق.

[2] الملخص التنفيذي

تُعد مشاركة المرأة والشباب بالاعتراف بحقوقهم وأهليتهم في إدارة شؤونهم والتحكم بمصيرهم، وتأتي اهمية مشاركتهم في التأثير على صنع القرار كونهم الأدرى باحتياجاتهم والقضايا التي تمس بهم بشكل مباشر. ويعتبر دور النقابات من الادوار 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.

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

ما يؤكد اهمية النقابات وحصانتها 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 والصيدلة معاً يزيد عن (300) الف منتسب والتي تمثل نسبة (3% - 4%) من عدد سكان الاردن (2) وهذه نسبة ليست قليلة ومن المهم جداً اخذها بعين الاعتبار وتسليط الضوء عليها. وبالرغم من ذلك كله الا ان المرأة والشباب اصبحوا 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 و شابة من عمر 20 الى 30 سنة) في العمل النقابي وخصوصاً في توليهم مناصب صنع القرار في مجلس إدارة النقابة؛ وستساهم هذه البدائل في تعزيز دور ما يقارب (100) الف شاب وشابة وما يقارب ال (90) الف امرأة من منتسبين النقابات الثلاث لتضمن وصول مشاكلهم من خلال اشخاص يمثلونهم تمثيل حقيقي في صناعة القرار. (3)

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، واولها 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 ايضا تعزيز الادوات والاساليب 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 الاردني على "الأردنيين 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 تجريد الحياة الحزبية في الأردن (4) وهذا التجريد اعطى الفرصة للنقابات المهنية لتمثيل دور كبير في الواقع الاجتماعي والسياسي الأردني.

يبلغ عدد النقابات المرخصة في الاردن قرابة (13) نقابة (5) وتضم النقابات المهنية الثلاث ما يزيد عن 300 الف منتسب وتأمين لهم مجموعة من الامتيازات مثل راتب التقاعد والتأمين الصحي والحماية القانونية وتوفير 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، فما يلي ابرز المعلومات عن هذه النقابات؛

نقابة المهندسين الأردنيين

(2) دائرة الاحصاءات العامة، الساعة السكانية، بتصرف، تم النقل من هذا الساعة السكانية بتاريخ 2019/12/17.

(3) التقرير السنوي للنقابات الثلاث من سنة ال 2012 لل 2019.

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

(5) دليل منظمات المجتمع المدني في الاردن، رابط الموقع: <https://bit.ly/36Nb2zq>، بتصرف، تم النقل من هذا الموقع بتاريخ 2019/12/17.

تأسست نقابة المهندسين الاردنيين 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 منتسبين نقابة المهندسين الاردنيين في نهاية عام 2019 عن ما يزيد الـ (155) الف مهندس ومهندسة حيث تمثل المرأة والشباب على التوالي ما نسبته 26.3% و 42.7% من مجموع منتسبي نقابة المهندسين الاردنيين.

نقابة صيادلة الأردن

تأسست نقابة الصيادلة الاردنيين في عام 1957 و هي إحدى النقابات المهنية الأردنية، وصل عدد منتسبين نقابة الصيادلة الاردنيين في نهاية عام 2019 عن ما يزيد عن الـ (23) الف مشترك حيث تمثل المرأة والشباب على التوالي ما نسبته 65.3% و 41.3% من مجموع منتسبي نقابة صيادلة الاردن.(6)

نقابة المعلمين الأردنيين

تأسست نقابة المعلمين الاردنيين عام 2011 كهيئة اعتبارية منتخبة ذات استقلال مالي وإداري، وصل عدد منتسبين 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 الاردنيين.(7)

واعتبرت الجمعية العامة للأمم المتحدة من خلال برنامج "العمل العالمي للشباب حتى سنة 2000 وما بعدها" بان مشاركة الشباب الكاملة والفاعلة في حياة المجتمع وصنع القرارات من المجالات المهمة وذات الاولوية، اما الاستراتيجية الوطنية للمرأة الاردنية (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 ادارة النقابة

ان القضايا التي تواجه المرأة والشباب تكمن في تمثيلهم بشكل غير كاف في مجلس إدارة النقابة، وهذا الامر يساهم في تهميش قضاياهم ورغباتهم 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 الاعضاء بنقابتهم وعلاقة النقابة بالمجتمع، وبعد تحليل المعلومات من مصادرنا 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 وقرارها. ومن هذه التحديات التي تواجه المرأة والشباب في النقابات الثلاث؛ نقابة المهندسين والصيادلة والمعلمين كالاتي؛ (ملاحظة: إن التحديات التالية ليست معممة على النقابات الثلاث، فقد تكون موجودة عند النقابات الثلاث معا او قد تكون موجودة في احدها).

اولاً: قانون الانتخاب وسن الترشح لمجلس النقابة

قد يكون طول مدة مزاوله المهنة مؤشراً على الخبرة المكتسبة في المهنة لكنها لا تعبر عن قدرة صاحب الخبرة على قيادة العمل النقابي، فما يلي ابرز اهم التحديات التي تواجه الشباب والمتعلقة بعمر المترشح في النقابات الثلاث؛

***1* نقابة المهندسين الاردنيين**

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 مزاوله المهنة اللازمة للترشح لمركز النقيب او نائبه من (10) سنين الى (15) سنة، وزيادة الحد الأدنى لسنوات مزاوله 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 اسباب منها مواكبة الشباب للتقدم التكنولوجي الكبير.

***2* نقابة صيادلة الاردن**

حسب قانون النقابة وتعديلاته رقم 51 لسنة 1972 فإن الحد الأدنى للسنوات اللازمة للترشح لمركز النقيب هو (10) سنين بعد تخرجه من الجامعة اما 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.

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

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

***3* نقابة المعلمين الاردنيين**

الحد الأدنى لسنوات مزاوله المهنة اللازمة للترشح لمركز النقيب او نائبه هو (15) سنة والحد الأدنى لسنوات مزاوله المهنة اللازمة للترشح لعضوية المجلس (10) سنوات.(8)

ثانياً: النظام القديم للهيئات العامة

تتألف الهيئة العامة من الاعضاء المسجلين والمسددين للرسوم والالتزامات المادية، ومن مهام هذه الهيئة هو انتخاب رئيس النقابة و/او نائبه واعضاء المجلس والتصديق على الحسابات والاقراءات 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 الامور السابقة، لكن ونظراً للازدياد الكبير لاعداد المنتسبين الجدد للنقابات الذي وصل لعشرات الالاف فإن مفهوم الهيئة العامة لم يعد منطقياً، وهذا يعني اذا تعذر حضور اغلبية الهيئة العامة فان قلة من الاعضاء "يصادرون" صلاحيات الهيئات العامة، اي 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 نقابتهم.

ثالثاً: مركزية القرار في النقابات

مركزية اتخاذ القرارات من قبل مجلس إدارة النقابة بموجب ولايته التي يمنحها له القانون وتفرد باتخاذ القرارات المتعلقة باللجان ومجالس الفروع يعتبر من المعوقات لعمل هذه اللجان والفروع حتى لو كانت هذه اللجان مختصة بالمرأة والشباب مثل لجنة شؤون الصيديات والمرأة في نقابة الصيادلة او لجنة المهندسين الشباب ولجنة المهندسات في نقابة المهندسين، وهذا قد يؤدي احيانا الى قتل روح المبادرة والابداع لدى اعضاء اللجان المنتخبون.

رابعاً: 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 ان يكونو مسجلين في النقابة ومسددين لرسومهم والتزاماتهم المالية حتى يتمكنوا من مزاولة المهنة، وحينما يخل المهني في تسديد رسومه في النقابة فانه 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 الامل يتفاجيء بسوق العمل والبطالة وايضا حجم المطالبات المالية للتسجيل في النقابة ليفقد ثقته بكل ما حوله. اذاً معادلة بسيطة كالتالي؛ جمع الرسوم العالية والبطالة والفقر وفقده لحق ممارسة مهنته ينتج عنها فقد ثقته بالنقابة بشكل خاص والحكومة بشكل عام.

اما العامل الآخر هو ان غياب المرأة والشباب افقد العمل النقابي زخماً مهم جداً، حيث يعانون من التمييز الحقوقي والمالي وخصوصا المتعاقدين منهم بعقود تحت الباطن غير قانونية، بالتالي يتولد شعور الظلم عند المهني من قبل ارباب العمل وغياب المراقبة الفعالة لضمان وصول الحق الى صاحب المهنة، حيث يقبل الكثير من المهنيين بأجر اقل من الحد الأدنى للاجور حتى يستطيع الحصول على الخبرة وتأمين ابسط احتياجاته للحياة، ولا يستطيع التبليغ او تقديم شكوى عن هذا التجاوز خشياً من خسارة عمله لانه لا يوجد ما يحمي وظيفته.

خامساً: البطالة والفقر

في ظل الوضع الاقتصادي الحالي في الاردن وزيادة البطالة التي وصلت في الربع الثالث من عام 2019 الى (19.1%) (9) حسب دائرة الاحصاءات العامة وتدني نسبة نشاط المرأة الاردنية 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 واصبحت مشاركتهم في النقابة بالنسبة لهم نوع من الترف. بالإضافة الى ان المرأة العاملة المنتسبة للنقابات المهنية، فإن ظروف الحياة الاجتماعية و الأعباء الأسرية تفرض عليها توجيه الجزء الأكبر من طاقتها ووقتها للأسرة.

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

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

سادساً: 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.

سابعاً: تدني مشاركة المرأة والشباب في التصويت والمشاركة

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

ثامناً: ضعف الوعي النقابي عند المرأة والشباب

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

تاسعاً: شح في المعلومات

ومن الأمثلة على شح المعلومات، هو قلة توفر معلومات دقيقة عن نسبة المقترعين من العدد التراكمي لأعضاء النقابة، حيث إن العدد التراكمي لأعضاء النقابة (مجموع الأعضاء المنتسبين للنقابة منذ تأسيسها) يعد مؤشراً على حجم النقابة لكنه لا يمكن استخدامه في احتساب نسب الاقتراع لأنه يشتمل على الأعضاء المتقاعدین 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.

البرامج:

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 أساس أن تحتسب من بعد تخرج المرشح من الجامعة وليس عدد سنوات المزاولة).

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

- ◀ تبني مشروع "الهيئة العامة التمثيلية" لضمان تمثيل العدد الكبير من اعضاء الهيئة العامة ونقل قضاياهم وذلك عن طريق انتخاب أفراد يمثلون الهيئات العامة كمجلس النواب.
- ◀ نص قانون لاعتماد نظام "التمثيل النسبي" حيث يكفل أعلى درجات المشاركة في العمليات الانتخابية الذي بدوره قد يشجع المرأة والشباب للالتقاء ببرنامج مهني ويضع امامهم فرصة في التمثيل والمشاركة في القرار.
- ◀ اعتماد عدد اعضاء الهيئة العامة كاساس لعدد مقاعد اعضاء 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 لتمويل الحملات الانتخابية للمرأة والشباب ووضع إرشادات لكيفية الحصول على تمويل لحملاتهم من الدولة او من النقابة نفسها.
- ◀ تبني قانون يضمن إشراك المرأة والشباب في كافة جوانب العملية الانتخابية كمتطوعين وعاملين في مراكز الاقتراع وكمرقبين 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 الطالب انفسهم.
- ◀ 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 الادوات والاساليب الحديثة لجذب المرأة والشباب.

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

رابعاً: برنامج لتوطيد الثقة بين المرأة والشباب مع نقاباتهم

- ◀ ومن اهم الامور الواجب اخذها في عين الاعتبار لزيادة روابط الثقة بين الاطراف 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 اجراء تعديلات على قوانينها بشكل اكثر فعالية واكثر سرعة خصوصاً في قضايا مهنية مثل الزامية تسديد الرسوم لمزاولة المهنة.
- ◀ جلسات حوارية مع المرأة والشباب لفهم قضاياهم ودراساتها وايجاد 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 يعكس على اداء النقابات والارتقاء بالعمل النقابي الى المستوى المطلوب.