التنظيم القانوني للفريق التطوعي في العراق

م.م. هيمن حسن عبدالقادر الجباري
باحث دكتوراه القانون الخاص
heminiraqi@gmail.com
07709377313

مستخلص البحث:

سبب اختيار هذا الموضوع أن الفريق التطوعي أصبح ظاهرة اجتماعية واقعية في العراق مع عدم وجود تشريع ينظم أحكامه فاستمد هذا البحث أهميته من ارتباطه بمعالجة هذه الظاهرة الفاعلة التي تشكلت نتيجة الحاجة الماسة إلى تقديم أدوار في المجالات المجتمعية المختلفة من قبل الناشطين المدنيين، وسعى هذا البحث إلى إبراز التكييف القانوني لطبيعة عمل الفريق التطوعي وتحديد موقف التشريع العراقي منه، فضلاً عن بيان الحلول والتصورات النظرية والعملية للمعالجة القانونية الكفيلة بحماية الفريق التطوعي في العراق، وتكمن إشكالية البحث الرئيسة في مدى استيعاب قانون المنظمات غير الحكومية العراقي النافذ لقواعد وأحكام الفريق التطوعي باعتباره من صور التنظيم الجماهيري غير الحكومي، ومن أهم النتائج يتشابه الفريق التطوعي والمنظمة غير الحكومية في التطوعية وتجمع مجموعة من الأشخاص وبعض الأهداف مثل تقديم الخدمات ، بينما هناك اختلاف واضح في الهيكل والتنظيم الإداري والمؤسسية وشروط التسجيل الرسمي وأهداف عملها .و يتمتع الفريق التطوعي بالحماية المدنية بالإضافة إلى الحماية الجزائية ، ومن أهم التوصيات : تشريع قانون خاص بتنظيم أحكام الفرق التطوعية في العراق وإن تعذر فتعديل قانون المنظمات غير الحكومية رقم (12) لسنة 2010 النافذ لتنظيم تصرفات الفرق التطوعية وحقوق المتطوعين والتزاماتهم وتكييف واقع عملهم في ضوء ذلك ، وإشاعة ثقافة التطوع وسط الشباب وزرع روح العمل الجماعي في نفوسهم عبر الوسائل المختلفة .

الكلمات المفتاحية : الفريق التطوعي – التنظيم القانوني – الحماية المدنية – القانون المدني

مقدمة:

شهدت بيئة المجتمع المدني في العراق تطوراً في ثقافة العمل الجماعي والمبادرات الإجتماعية المواكبة لتغير المستوى الاجتماعي والخدمي للمجتمع وبغية المساهمة في التنمية والتطوير المستمر، فظهرت مبادرة (الفريق التطوعي) والذي يقصد به مجموعة من الأشخاص الطبيعيين الذين يقومون بنشاطات وخدمات بدون مقابل مالي(غير ربحية)، لتحسين مستوى الخدمات ومعالجة الأزمات والكوارث والحالات الطارئة التي تطرأ على فئات المجتمع. وإذا كان من الأهمية القول بأن العمل التطوعي غير الربحي يساهم في تعزيز قيم التضامن وابراز الوجه الإنساني للعلاقات المجتمعية، ولابد من السعي إلى تنظيم هذه العلاقات في قانون ضماناً لتنفيذ الواجبات وحماية الحقوق، فإنه من الجدير بالذكر أن قانون المنظمات غير الحكومية رقم (12) لسنة (2010) النافذ قد أشار إلى شكلين فقط من أشكال التنظيم المدني في المجتمع العراقي، وهما المنظمات غير الحكومية (المحلية والأجنبية) وشبكة المنظمات غير الحكومية، ومن الملاحظ أنه لم يشر إلى الفريق التطوعي بشكل صريح أو ضمني، حيث أن هذا الأخير أثبت وجوده في السنوات الأخيرة ويمارس دوره في مختلف

المجالات الإغاثية والاجتماعية والخدمية والتنموية بشكل ملموس وخاصة في فترة الحظر الصحي أثناء اجتياح جائحة كورونا مع بداية عام 2020م، هذا كما بادر الكثير من المتطوعين إلى تسجيل الفريق الذي يعمل من خلاله لدى بعض الجهات الحكومية مثل وزارة الشباب والرياضة لغرض اكتساب الغطاء القانوني أثناء تواجدهم في مواقع العمل وتجنب أنفسهم المساءلة القانونية ، ومن هنا برزت فكرة هذا البحث وهي (التنظيم القانوني للفريق التطوعي في العراق) .

أهمية البحث:

استمد هذا البحث أهميته من ارتباطه بمعالجة ظاهرة اجتماعية فاعلة في المجتمع العراقي تشكلت نتيجة الحاجة الماسة إلى تقديم أدوار في المجالات المجتمعية المختلفة من قبل ناشطين مدنيين قاموا بتنظيم أنفسهم، تسمى بـ(الفريق التطوعي)، ولابد أن يستند هذا الفريق إلى أساس قانوني حتى تتسم تصرفاته بالشرعية القانونية وبالتالي يسعى القانون إلى توفير الحماية المناسبة له، ونتيجة للتطور السريع في مجال التنظيم الجماهيري فإنه من الواجب على المشرع العراقي والجهات ذات العلاقة التعامل الواقعي مع هذا النوع من العمل، وتنظيم علاقاته وأحكامه وتصرفاته وفق المنظومة التشريعية النافذة .

أهداف البحث:

سعى هذا البحث إلى إبراز التكييف القانوني لطبيعة عمل الفريق التطوعي وتحديد موقف التشريع العراقي منه، فضلاً عن بيان الحلول والتصورات النظرية والعملية للمعالجة القانونية الكفيلة بحماية الفريق التطوعي في العراق، والتسهيل على ذوي الاختصاص القانوني من فقهاء وقضاة ومحامين والجهات الاجتماعية بدراسة الموقف القانوني من هذا التشكيل الجديد في المجتمع، وتزويدهم ببحث علمي مستقل يكون في متناول أيديهم ويفيد في التطبيق القضائي .

إشكالية البحث:

تكمن إشكالية البحث الرئيسة في مدى استيعاب قانون المنظمات غير الحكومية العراقي النافذ لقواعد وأحكام الفريق التطوعي باعتباره من صور التنظيم الجماهيري غير الحكومي ، وتثير هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات وأهمها:

ما المقصود بالفريق التطوعي ؟ ماهي أهداف الفريق التطوعي ؟ وماهي مقومات تشكيله في العراق ؟ وما هو الأساس القانوني للعمل التطوعي ؟ وماهي حقوق والتزامات المتطوعين ؟ وما هي أوجه الحماية القانونية للفريق التطوعي ؟

هذه التساؤلات وغيرها تقتضي البحث والتحليل بغية التوصل إلى الإجابة القانونية الشافية .

منهجية البحث:

بقصد تحقيق أهداف هذا البحث، وللإحاطة بالموضوع من جميع جوانبه وللإجابة على الإشكالية الرئيسة والأسئلة التي انبثقت عنها، اخترنا اتباع المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال جمع المعلومات والأفكار وقياسها بعضها مع بعض لاستخلاص أهم الأحكام المرتبطة بالموضوع.

خطة البحث:

توزع البحث على مبحثين، يتكون كل مبحث من مطلبين ، وخصصنا المبحث الأول لبيان تشكيل الفريق التطوعي والأساس القانوني له وفيه مطلبان، وكان المطلب الأول لتحديد مفهوم الفريق

التطوعي وأهدافه ومقومات تشكيله، أما المطلب الثاني فقد جاء بعنوان الأساس القانوني لعمل الفريق التطوعي، وتناولنا في المبحث الثاني الطبيعة القانونية للفريق التطوعي والحماية القانونية المقررة له وفيه مطلبان، فكان المطلب الأول لبيان الطبيعة القانونية وحقوق أعضاء الفريق والتزاماتهم، وعقدنا المطلب الثاني لبحث الحماية القانونية المقررة للفريق وهي الحماية المدنية والحماية الجزائية، وننتهي بعدهما بخاتمة نضع فيها ما توصل إليه البحث من نتائج وما نراه من توصيات نراها ضرورية من وجهة نظرنا المتواضعة ، وعلى النحو الآتي :

المبحث الأول: تشكيل الفريق التطوعي والأساس القانوني

يعد العمل التطوعي الظاهر في صورة مجموعة منسقة من الأفراد المسماة بـ(الفريق التطوعي) من الركائز الأساسية لبناء المجتمع في الوقت الحالي، وهو عمل ذو أهداف متعددة تعود بالنفع على الفرد والنظام المجتمعي، لذا سنذكر تعريف الفريق التطوعي وأهدافه ومقومات تشكيله في المطلب الأول ، والأساس القانوني له في المطلب الثاني وكما يأتي :

المطلب الأول: مفهوم الفريق التطوعي وأهدافه ومقومات تشكيله

على الرغم من تقديم الدولة خدمات عامة في مختلف المجالات باعتبارها من الوظائف الأساسية لأجهزتها إلا أنها غير قادرة على تلبية كل احتياجات المواطنين لأسباب عدة، لذلك نشط قطاع التطوع لتخفيف عبء توفير الخدمات عن كاهل مؤسسات الدولة، ومن هنا أصبحت ثقافة التطوع ضرورة اجتماعية حيث أنها تنطوي على فكرة الشعور بالمسؤولية تجاه الآخرين ، فكان (الفريق التطوعي) بشكله الحالي نموذجاً تطبيقياً واضحاً لثقافة التطوع فهو ظاهرة اجتماعية بامتياز لكنه ذو أبعاد إنسانية متعددة، ومن هنا توجب بسط البحث في التعريف اللغوي والاصطلاحي للفريق التطوعي في الفرع الأول وبيان أهدافه العامة في الفرع الثاني وعلى النحو الآتي :

الفرع الأول: تعريف الفريق التطوعي

أولاً: تعريف الفريق التطوعي من الناحية اللغوية: (الفريق التطوعي) لفظ مركب من (الفريق) و(التطوعي)، والفريق في اللغة: "الطائفة من الناس أكبر من الفِرقة، الفريق : المُفارِقُ، والفريق من الخيل: سابقها"[1]، قال الراغب : "الفريق: الجماعة المتفرقة عن الآخرين "[2].

وأما (التطوع) فهو مصدر للفعل (طوع)، قال ابن فارس :" الطاء والواو والعين أصل صحيح واحد يدلُ على الإصحاب والانقياد" ويأتي في اللغة بمعانٍ عدة وهي : التبرع[3]، والنافلة[4]، والتكلف[5]، والليونة[6] . ونستخلص من أقوال علماء اللغة أن التطوع يراد منه: القيام بأعمال الطاعة والخير مما لا يلزمه متبرعاً بها من نفسه[7].

ثانياً: تعريف الفريق التطوعي في الاصطلاح: ذهب البعض إلى تعريف التطوع بالتركيز على القيام بفعل دون مقابل (الصفة المجانية) ومن ذلك قولهم :" التطوع هو الجهد الذي يبذله اي إنسان بلا مقابل بدافع منه للإسهام في تحمل المسؤولية التي تعمل على تقديم الرعاية الإجتماعية "[8] ، وعرفه آخر بأنه : "الجهد الذي يبذل عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي دون توقع جزاء مالي"[9] .

وبينما ذهب فريق آخر إلى تعريف التطوع بالتركيز على تعددية أشكاله، فقد يكون بالبذل البدني أو العقلي أو التبرع المالي، ومن ذلك قولهم أن التطوع " هو ذلك الجهد الذي يقدمه الإنسان لمجتمعه بدافع من إرادته الحرة وبدون انتظار مقابل له قاصداً بذلك تحمل بعض المسؤوليات في مجال العمل الاجتماعي لسد ثغرة فيه قصرت الإدارة العامة عن الوفاء بها ، ويكون بالجهد البدني كما يكون بالجهد

العقلي والتبرع المالي"[10]. ويمكن تعريف (الفريق التطوعي) من جانب ارتباطه بالتنظيم الاجتماعي على أنه " مجموعة من الأفراد تعمل معاً في موقف معين بغرض اشباع حاجاتها إلى آخر درجة ممكنة ويحدد علاقاتها ببعضها وبالموقف ثقافة معينة "[11]. ومن الجدير بالقول أن عضو الفريق التطوعي يسمى بالمتطوع وعرف بأنه " المواطن الذي يعطي وقتاً وجهداً بناءً على اختياره الحر ومحض إرادته لإحدى منظمات الرعاية الاجتماعية، وبدون ان يحصل أو يتوقع أن يحصل على عائد مادي نظير جهده التطوعي"[12]، ويعرف أيضاً طبقاً لما ورد في دائرة معارف الخدمة الاجتماعية التي تصدرها جمعية الاخصائيين الاجتماعيين في الولايات المتحدة الأمريكية بأنه " هو الفرد الذي يشارك بخدماته دون أجر في عمليات التنظيم والإدارة والتنفيذ الخاصة بالخدمات التي يقوم بها الهيئات الحكومية أو الأهلية وذلك بمحض إرادته وحريته المطلقة "[13]. ومن المفاهيم المقاربة للفريق التطوعي مفهوم (المنظمة غير الحكومية) ويقصد بها – كما جاء في تقرير التنمية البشرية الصادر عن الأمم المتحدة لعام 1993- أنها " منظمات تطوعية تعمل مع آخرين وكثيراً ما تعمل لصالح آخرين، وتنصب أعمالها وأنشطتها على قضايا وأناس خارج نطاق موظفيها وعضويتها، وهي مرتبطة بالمنظمات الأهلية والشعبية الأخرى من حيث توجيه المشورة أو الدعم المالي كمنظمات وسيطة للخدمات، وتتسم هذه المنظمات بتسلسل هرمي بيروقراطي، وهي في أسلوب عملها تختلف عن الأسلوب الإداري والحكومي ، وهي في هذا تغطي مجالات واسعة من الأنشطة والقضايا بدءً من حقوق الإنسان وصولاً إلى الاهتمامات التنموية والإغاثية والرعائية والخيرية العامة "[14]. وبعد عقد المقارنة بين المفهومين يتبين أن الفريق التطوعي والمنظمة غير الحكومية يتشابهان من حيث التطوعية وتجمع مجموعة من الأشخاص وبعض الأهداف مثل تقديم الخدمات ، بينما هناك اختلاف واضح في الهيكل والتنظيم الإداري والمؤسسية وشروط التسجيل الرسمي وأهداف عملها ، فيتميز الفريق التطوعي بأنه ذو هيكل إداري بسيط ومرن، ولا يشترط توفر مقومات المؤسسة المتكاملة ، أما شروط تسجيل الفريق لدى الجهات الرسمية فهي أقل من حيث الكم وأسهل من حيث النوع وهذا توجه البلدان النامية أو التي تعاني من مشكلات البيروقراطية الإدارية، بينما تقل الفوارق بين المفهومين في البلدان المتقدمة حسب تقارير المنظمات الدولية[15]. وتبرز أهمية العمل التطوعي في كونه "مظهراً من مظاهر روح التكافل الاجتماعي واعتباره عاملاً من عوامل إحساس الفرد بالمسؤولية وبرسالته تجاه الآخرين وأنه تجسيد لفكرة حب العمل وقضاء وقت الفراغ" ، كما له دور في معالجة المشكلات الاجتماعية المنتشرة في المجتمع مثل البطالة والتسول والفساد والجريمة وغيرها [16]. ويضاف إلى ما سبق أن الجمعية العامة للأمم المتحدة أصدرت قرارها في 1997/11/20 بشأن أهمية دور المتطوعين وبدأت بعقد المؤتمرات الدولية الدورية منذ عام 2001م لتحقيق مجموعة من الأهداف، ومنها: الاعتراف بقيمة التطوع كعمل، وتشجيع الأفراد على التطوع وتيسير التطوع بإنشاء الهياكل التنظيمية لذلك، وبناء شبكة اتصالات بين الجمعيات التطوعية وإقرار حق الأفراد في المشاركة كمتطوعين بغض النظر عن نشأتهم وثقافتهم ودينهم وحالتهم الاجتماعية والاقتصادية[17].

الفرع الثاني: أهداف الفريق التطوعي

يسعى الفريق التطوعي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تختلف باختلاف العوامل الدينية والثقافية والسياسية في المجتمع، ونذكر فيما يأتي أهمها :

1- التعرف إلى الاحتياجات الفعلية للمجتمع في قطاع الخدمات بأسلوب علمي رصين من خلال تدريب المتطوعين في الفرق على كيفية القيام برصد الاحتياجات المتعددة للمجتمع .

2- تكميل عمل المؤسسات والهيئات الحكومية وتدعيمه لصالح المواطنين والنهوض بالجوانب الثقافية والصحية والاجتماعية والاقتصادية ، وبذلك لا يكون الفريق التطوعي خصماً للحكومة ولا نداً لهيئاتها وتشكيلاتها وإنما يكون دوره الدعم والإسناد الفني عند عجز تلك المؤسسات عن تلبية جميع احتياجات مواطنيها.

3- توفير فرصة لاستثمار الموارد البشرية وتوظيف الطاقات لتأدية الخدمات من قبل أفراد المجتمع بأنفسهم وفق نظرية المسؤولية التشاركية، كما أنه يساهم في إتاحة الفرصة لهم للتدريب على المساهمة في الأعمال والاشتراك في اتخاذ القرارات .

4- إبراز الصورة الانسانية للمجتمع وتدعيم التكافل الاجتماعي مما يجعله في مستوى رفيع من التعاون ، ويقوده الخير ويكون هو الموجه لسلوك الأفراد فيبادر بعضهم لقضاء حاجات بعضهم الآخر بكل ما في وسعه من جهد[18]، وهذا هدف نبيل لا يمكن إغفاله وخاصة في وقت الطوارئ والكوارث والأوبئة التي تصيب المجتمعات البشرية ومنها جائحة كورونا التي اجتاحت العالم مع بداية العام الماضي[19] .

5- إشباع حاجات المتطوعين في الجانب الاجتماعي ومن ذلك الحاجة إلى الصداقة والتعبير عن ذواتهم واكتساب الخبرات والمشاركة في مشروعات جماعية ناجحة وتوسيع مداركهم وإثارة الوعي الوطني في نفوسهم[20] .

6- تحقيق بعض الأهداف التربوية في بناء المتطوعين ومنها: القدرة على التفكير الواقعي والقدرة على تحمل المسؤولية واحترام العمل والإحساس بالسعادة من خلال الانجاز التطوعي والتدرب على قيادة الفريق وغير ذلك[21] .

الفرع الثالث: مقومات تشكيل الفريق التطوعي

يتطلب تشكيل الفريق التطوعي توفر مجموعة من الشروط والمقومات الأساسية ليحقق الأهداف العامة ويؤدي مهامه على أتم وجه ويتوصل إلى غاياته التي تشكل من أجلها، كما يتوقف تماسك أعضائه وتحمسهم للتطوع على جودة هذه المقومات التي يحرصون على التمسك بتطبيقها داخل الفريق، لذا نذكر بتفصيل ملائم أهم هذه المقومات على النحو الآتي:

1- **الاستقلالية:** يقصد بها تمتع الفرق التطوعية بالاستقلالية الإدارية والمالية عن الهيئات الحكومية وحرية الرأي والعمل، إضافة إلى الاستقلالية الأدبية والحركة الذاتية، ولكن وجد في بعض الأحيان أن بعض الفرق تدور في فلك برامج وأهداف السلطة وقد تعتمد عليها في تمويل برامجها وهذا خطأ كبير ينبغي تجنبه من قبل القائمين عليها كسباً لثقة الجماهير وحفاظاً على مصادر التمويل الشعبي والجهات المانحة الدولية[22] .

2- **الطوعية:** ويراد بها استثمار الامكانيات والطاقات البشرية بأقصى ما يمكن من أجل تحقيق أهداف الفريق على أن لا تكون المشاركة بهدف الحصول على الربح المادي أو المالي، ويكون التطوع بالوقت أيضاً من خلال تفرغ المتطوع ساعات معينة من الأسبوع وخارج وقت عمله الخاص .

3- **وجود هيكل إداري للفريق:** لابد أن يكون للفريق التطوعي هيكلاً إدارياً واضحاً يحدد اسلوب عمله وإنجازاته ويوجه المتطوعين نحو تحقيق أهدافه ، ويتسم عادة هيكل الفريق بالبساطة والوضوح والمرونة ويكون قادراً على استيعاب التغيرات التي تطرأ على منظومة الموارد البشرية ، ويضاف إلى هذا أن الجانب الإداري للفريق لابد أن يتضمن تنظيم شؤون المتطوعين ودراسة خصائصهم بطريقة لا تحد من مبادراتهم ولا تقيد من نشاطاتهم ، بل إن الإدارة الفعالة هي التي تتفهم قضايا التطوع [23] .

4- **وجود لائحة داخلية:** تتكون اللائحة الداخلية للفريق التطوعي من سياسات وإجراءات موصوفة بإشراف الجهة المفعلة للعمل التطوعي، كما تتضمن آليات عمل المتطوعين ووسائل العمل ومجالاته ، ومعايير التقييم وطرق الانضمام وطرق إنهاء خدمات المتطوع وغير ذلك ، وهي تهدف إلى تنظيم العلاقة بين أطراف العمل التطوعي وتحديد حقوقهم والتزاماتهم .

5- **توفير موارد مالية:** تنقسم الموارد المالية إلى الموارد الداخلية (الذاتية) وهي تشمل جمع التبرعات من الأفراد والمتطوعين وحتى الدعم المالي من المنظمات غير الحكومية المحلية، والموارد الخارجية (المنظمات الدولية المانحة)، ومن الجدير بالذكر هو ضرورة تجنب الفرق التطوعية للدعم الحكومي المباشر، ولا يدخل التنسيق والتعاون مع الهيئات الحكومية لتنفيذ المبادرات والمشاريع الخدمية المجتمعية في هذا الباب[24].

6- **تحديد مجالات عمل الفريق وأولياته:** هناك مجالات متعددة تستطيع الفرق التطوعية أن تقدم خدماتها، وفي مقدمتها: المجالات الاجتماعية والخدمية والصحية، والمجالات الاقتصادية والمجالات السياسية والثقافية والتعليمية والبيئية [25].

7- **تنظيم البرامج والحملات والمبادرات المتخصصة ووضع الخطط:** لابد أن تقوم الفرق التطوعية بحصر احتياجات المجتمع المحلي وفق الأولويات التي توصلت إليها بموجب رؤية ميدانية ، ثم تقوم بوضع البرامج والخطط التشغيلية لتلبية هذه الاحتياجات والإعلان عن المبادرات الجماهيرية الواردة في خططها وتستهدف جمع الموارد البشرية والمادية حولها.

8- **التسجيل الرسمي للفريق لدى الجهات الحكومية الرسمية:** حتى تتمتع الفرق التطوعية بصفة الشرعية القانونية وامتلاكها المظلة الرسمية، ولا تمارس أية نشاطات مخالفة للقوانين السارية وعدم استغلال هذه الممارسات الاجتماعية الايجابية لأغراض غير قانونية، لابد من القيام بتسجيلها لدى الجهات الحكومية المعنية مع ضرورة المحافظة على استقلاليتها الإدارية والمالية.

9- **توطيد العلاقات مع الهيئات الإدارية والخدمية الحكومية والمنظمات غير الحكومية:** نظراً لما تحققه الفرق التطوعية من رفع العبء المادي والخدمي عن كاهل البرنامج الحكومي، فلابد من تنظيم العلاقة بين الأداء التطوعي والأداء الحكومي، حيث أن هناك نظريتان تقوم على أساسهما هذه العلاقة أحدهما تعرف بنظرية (السلم التكاملي) أو(العلاقة الرأسية)وتنصرف هذه النظرية إلى أن الهيئات الحكومية تضمن للمواطن حداً أدنى للخدمات ، وهذا التصور يتناسب مع المجتمعات التي تتميز بوفرة الموارد الاقتصادية، والنظرية الثانية تعرف باسم (نظرية الأعمدة المتوازنة) أو (العلاقة الأفقية) وهي

تقوم أساساً على قيام كل من الهيئات الحكومية والفرق التطوعية معاً على تنفيذ الخدمات في كافة المجالات، ويتناسب هذا التصور مع الدول محدودة الدخل أو الدول النامية[26].

10- **الرقابة الداخلية:** وهي جزء من نظام الضبط الداخلي وتعرف بأنها" أنواع السياسات والإجراءات المتخذة من الإدارة التي تكفل تحقيق أهداف المنظمة، وتتضمن التنفيذ المنظم والعملي للعلميات، بما في ذلك الالتزام بالسياسات الإدارية والمحافظة على الموجودات واكتشاف أو منع الأخطاء ودقة السجلات واكتمالها وتهيئة البيانات المالية المطلوبة والمعمول عليها في الوقت المناسب "[27]، ومن أهدافه التشغيلية : حماية الموجودات ودقة البيانات المحاسبية وإمكانية الاعتماد عليها والالتزام بالتشريعات والسياسات الإدارية والاستخدام الاقتصادي الكفء للموارد[28]، ومن أنواع الرقابة الداخلية: الرقابة الإدارية والضبط الإداري والتدقيق الداخلي والرقابة المحاسبية[29].

المطلب الثاني : الأساس القانوني لعمل الفريق التطوعي في العراق

اتفق أغلب الفقهاء على أن التسجيل الرسمي لدى الجهات الحكومية ليس شرطاً لاكتساب شخصية الفرق التطوعية المشروعية القانونية إلا أن المتفق عليه أن استناد فكرة تأسيس هذه الفرق إلى أساس تشريعي أو قانوني يعطي قوة قانونية لوجود كيانها واحترام مشاريعها من قبل الهيئات الحكومية وفئات المجتمع وكلما كان السند القانوني لطبيعة عمل الفرق التطوعية أقوى كانت الحماية المفروضة لها أكثر، ومن هنا يمكن البحث عن الأساس القانوني في الدساتير الوطنية والتقنين المحلي للدول لذا نبسط القول في هذا المجال على النحو الآتي :

الفرع الأول: الفريق التطوعي في ضوء التشريع وقانون المنظمات غير الحكومية العراقي

يشكل حق التجمع السلمي بصوره المختلفة وفي مقدمتها الفريق التطوعي من حقوق الإنسان المدنية والسياسية، وكفله الدستور العراقي الدائم لسنة 2005 النافذ في المادة (3/38) منه على أن " تكفل الدولة، بما لا يخل بالنظام العام والآداب: ...ثالثاً: حرية الاجتماع والتظاهر السلمي، وتنظم بقانون"[30]، ويلاحظ أن الفريق التطوعي في شكله العام هو تجمع سلمي لذلك تعد هذه المادة الأساس الدستوري لوجوده في العراق ، كما أنه من حيث أهدافه ومقومات تشكيله قريب من الجمعيات والمنظمات المدنية غير الحكومية وبذلك فإن الفرق التطوعية مشمولة بما جاء في المادة (39) من الدستور العراقي التي تتضمن أن حرية تأسيس الجمعيات والأحزاب السياسية أو الانضمام إليها مكفولة وينظم ذلك بقانون ، وكذلك ما جاء في المادة (45/ أولاً) بأن "تحرص الدولة على تعزيز دور مؤسسات المجتمع المدني، ودعمها وتطويرها واستقلاليتها، بما ينسجم مع الوسائل السلمية لتحقيق الأهداف المشروعة لها".

وبناءً على ما سبق فإنه قد تم تشريع قانون المنظمات غير الحكومية رقم(12) لسنة 2010 ، وهو المرجع القانوني النافذ لتسجيل المنظمات غير الحكومية لدى دائرة المنظمات غير الحكومية التابعة لمجلس الوزراء العراقي[31]، ومن الملاحظ بأن هذا القانون يتكون من (36) مادة موزعة على (10) فصول، وأشارت المادة الأولى منه إلى تحديد التعاريف والأهداف للمصطلحات الواردة فيه ومنها (المنظمة غير الحكومية) و(المنظمة غير الحكومية الأجنبية) و(شبكة المنظمات غير الحكومية)، إلا أن هذه الأشكال من مؤسسات المجتمع المدني قد ذكرت بصيغة حصرية، ولا يمكن أن تسري أحكام القانون النافذ على أية صيغة أخرى للعمل المجتمعي لم تذكر فيه ، وحيث نصت الأسباب الموجبة على أنه شرع " بهدف تأمين تأسيس المنظمات غير الحكومية والانضمام اليها الذي يكفله

الدستور ولغرض تسجيل المنظمات غير الحكومية العراقية وفروع المنظمات غير الحكومية الاجنبية" ، ومن هنا نجد أن القانون الحالي جاء خالياً من ذكر (الفريق التطوعي) أو الإشارة إلى اي حكم يتعلق به. ومن جانب آخر فقد سعت بعض الوزارات العراقية[32] إلى تسجيل الفرق التطوعية ذات العلاقة بمجالات عملها لاحتواء هذه التشكيلات المدنية واستندت إلى التعليمات الصادرة منها إلا أن هذا الإجراء الإداري يفتقر إلى فلسفة تشريعية واضحة وتنظيم دقيق للأحكام والتعليمات التنفيذية.

ويجدر بالمشرع العراقي أن يبادر إلى تعديل القانون النافذ ليضم (الفريق التطوعي) إلى مجموعة صيغ منظمات المجتمع المدني العاملة في العراق وتنظيم العلاقة بينه وبين الجهات الحكومية والمنظمات غير الحكومية، وشموله بالأحكام التنظيمية للمنظمة غير الحكومية، والأفضل من هذا الأمر أن يتم تشريع قانون خاص بالفرق التطوعية بعيداً عن المنظمات غير الحكومية دفعاً للإشكاليات التشريعية والإدارية التي قد تقع بسبب تعديل القانون النافذ.

الفرع الثاني : الفريق التطوعي في التشريعات والقوانين العربية

شهدت تجربة العمل والفريق التطوعي تطوراً ملحوظاً في بعض البلدان العربية كما في جمهورية السودان وتونس والإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية ، وساهم المشرع العربي في تنظيم أحكام العمل التطوعي في قوانين خاصة نذكر منها على سبيل المثال :

أولاً: قانون تنظيم العمل الطوعي والإنساني السوداني لسنة 2006[33]: يتكون هذا القانون من (32) مادة ، وينظم أشكال عدة من منظمات المجتمع المدني في السودان ومنها: المنظمات الطوعية الوطنية، والمنظمات الخيرية ، ومنظمات المجتمع المدني، والمنظمات الطوعية الأجنبية ، وتم تعريف كل واحدة منها بشكل مستقل في مقدمة القانون وإن كانت المفاهيم متقاربة جداً حتى يكاد أن يكون الاختلاف لفظياً. وما يلاحظ بوضوح في هذا القانون أن اسمه تنظيم العمل التطوعي إلا أنه لم ينص على الفرق التطوعية بشكل صريح.

ثانياً: قانون التطوع التونسي لسنة 2010[34]: يتكون هذا القانون من (22) مادة موزعة على خمسة أبواب ، وفيه تم تعريف المصطلحات التي تضمنها مثل العمل التطوعي والمتطوع والإطار المنظم والمنظمة وعقد التطوع ، دون النص على مصطلح (الفريق التطوعي)، بينما وردت إشارة إلى جواز تشكيل هذا الفريق في المادة (5) منه حين نصت على أن "يجوز لكل منظمة تحتضن عملاً تطوعياً وفق هذا القانون أن تستعين في إنجاز برامجها وأنشطتها التطوعية بعدد من المتطوعين في إطار عقود تبرمها معهم وتحرّر عقود التطوع طبقا لعقد نموذجي يصادق عليه بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية ..."[35]. كما أوضحت عشرة مواد منه حقوق المتطوع والتزاماته وذلك في المواد (8-17) ، ومن مميزات هذا القانون أنه خصص باباً مستقلاً للتشجيع على التنسيق الوطني والتعاون الدولي وهذا الأمر يحتسب للمشرع التونسي، ومن الجدير بالذكر أن القانون قد ذهب إلى ضبط العلاقة بين المؤسسات الحكومية والمؤسسات العمومية والمنظمات من خلال ما يسميه بـ(عقود البرامج)، وأعطى هذا القانون حق تطوير علاقات التبادل والتعاون للمنظمات والفرص التطوعية من خلال التوأمة مع نظيراتها في داخل تونس وخارجها ، ثم أنه في الختام تكلم عن حماية المتطوعين من قبل الجهات التي يعملون لديها.

ثالثاً: قانون تنظيم العمل التطوعي في الإمارات العربية المتحدة لسنة 2018[36]: تضمنت المادة الأولى من هذا القانون تعريف الكلمات والعبارة الواردة في القانون ومن أهمها (المتطوع) و(العمل التطوعي) و(الفريق التطوعي)، وهو يهدف إلى تنظيم العمل التطوعي، ووضع الضوابط التي تكفل تشجيع وحماية المتطوعين والفئات المستفيدة وتنمية المسؤولية المجتمعية لدى أفراد المجتمع وغرس ثقافة العمل التطوعي لديهم . كما بينت المادة الخامسة تسجيل العمل التطوعي لدى وزارة تنمية المجتمع الإماراتية، ومن المواد المهمة المادة (11) منه التي نصت على التزامات الجهة المتطوع لديها، ونظمت المادة (12) التزامات المتطوع والفريق التطوعي، وذكر القانون أهم حقوق المتطوع وواجباته ومسؤولية الجهة المتطوع لديها.

رابعاً: قانون العمل التطوعي السعودي لسنة 2020: الصادر تحت اسم (نظام العمل التطوعي)[37] الذي يهدف إلى تنظيم العلاقة بين أطراف العمل التطوعي وتحديد حقوقهم وواجباتهم، وتعزيز قيم الانتماء الوطني والعمل الإنساني والاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية لدى أفراد المجتمع ومؤسساته، وتنمية قدرات المتطوعين وتوجهها نحو الأولويات الوطنية . وقد نص القانون على عدد من التعريفات، أهمها تعريفهُ للجهة المستفيدة وحصرها على الجهات غير الربحية الأهليةِ منها والعامة. كما نص على إنشاء لجنة وطنية للعمل التطوعي، ويلزم إنشاء سجل للمتطوعين والفرق التطوعية في الجهة المستفيدة تقيد فيه أسماء المتطوعين وعدد ساعات التطوع والأعمال التي قاموا بها لدى الجهة. ووفقاً للمادة العاشرة؛ فللمتطوع في حدود الصلاحيات والإمكانات المتاحة للجهة المستفيدة -وبما يخدم العمل التطوعي – مجموعة من الحقوق المدنية، وأخيرًا فقد نصت المادة (15) على أنه : "لا يجوز لمنشآت القطاع الخاص الاستفادة من جهود المتطوعين في حال وجود عائد ربحي مباشر أو غير مباشر لتلك المنشآت"[38]، مانعًا بذلك القطاع الخاص من استغلال طاقات وجهود المتطوعين بحجة التطوع في الأعمال التي تعود على تلك الجهات بالربح. ونخلص مما تقدم تفاوت بعض القوانين العربية المشرعة في مجال تنظيم العمل التطوعي حيث أن بعضها لم تنص بصراحة على الفريق التطوعي، وبعضها الآخر أشارت إلى إمكانية تشكيله ونصت بعضها على الفريق وأحكامه وتنظيم علاقته مع الجهات الرسمية .

المبحث الثاني : الطبيعة القانونية للفريق التطوعي والحماية القانونية المقررة له

إذا كان العمل التطوعي من خلال الفريق حقيقة واقعية في المجتمعات المتطورة والنامية كما ذكرنا، وواقعة قانونية لا يمكن إهمال تصرفاتها ولا إغفال تنظيم أحكامها، فإن دراسة الطبيعة القانونية للفريق التطوعي أصبحت من الأهمية القصوى، لما له من دور في تحديد التكييف والوصف القانوني للفريق التطوعي محل الدراسة ، باعتبار أن القواعد القانونية لقانون العمل التطوعي ملزمة أو غير ملزمة، أو كونها اتفاقية أو عرفية، يضاف إلى هذا أن تحديد الطبيعة القانونية يسهم في تحديد الأشخاص المشمولين بالحماية القانونية المقررة وهم الأشخاص الذين اكتسبوا صفة المتطوعين، لذا نتناول في الطبيعة القانونية للفريق التطوعي في المطلب الأول، ونخصص المطلب الثاني لبحث الحماية القانونية المقررة للفريق التطوعي وعلى النحو الآتي :

المطلب الأول: الطبيعة القانونية للفريق التطوعي وحقوق الأعضاء والتزاماتهم

سنتكلم عن الطبيعة القانونية لقواعد العمل التطوعي وفريقه في حال وجود قانون داخلي ينظم أحكامه ويسري على الفرق التطوعية في البلد، وفي حال عدم وجود تشريع خاص بها مع نص دستور البلد في بعض مواده على كفالة هذا الحق كما في العراق مثالاً، وسنتكلم عن المركز القانوني للفريق التطوعي والمتطوعين بالإشارة إلى بعض الحقوق والواجبات لهم في بعض القوانين العربية الخاصة بالعمل التطوعي وكما يأتي:

الفرع الأول: الطبيعة القانونية للفريق التطوعي

لفهم الطبيعة القانونية للفريق التطوعي بشكل دقيق، نقول بأنها ليست على مستوى واحد، ولا تتمثل في صورة واحدة بل يمكن حصر حالاتها كما يأتي:

1- **الطبيعة القانونية للفريق التطوعي في حال وجود تشريع خاص:** حيث تتصف القواعد القانونية للقانون الداخلي المشرَّع من أجل تنظيم عمل الفرق التطوعي في البلد بالصفة الملزمة، وينبغي على العاملين من الفرق التطوعية تكييف وضعهم الإداري بموجب أحكامه، ولاشك أن هذا التشريع يتضمن تعريف أشكال العمل التطوعي وشروطه وحقوق المتطوعين وواجباتهم ووصف عقد التطوع وحالات إنهائه وبيان الحماية القانونية المقررة لهم[39].

2- **الطبيعة القانونية للفريق التطوعي في حال عدم وجود تشريع خاص:** أشارت أغلب دساتير البلدان إلى مجموعة كبيرة من حقوق الإنسان المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية بما في ذلك : حق التجمع السلمي وتأسيس الجمعيات، وكفلته هذه الدساتير وهذا الأمر يعد ضمانة مهمة لممارسة هذا الحق ولا يمكن للحكومة أن تتغافل أو تضيق عليه بشكل من أشكال القيود التشريعية[40]، وعندئذٍ وإن اعتبرت الطبيعة القانونية من حيث الجانب الشكلي (عرفية)، فإنه لا يمكن إهمال العمل بهذا الأساس الدستوري ويضاف إليه اسناد اتفاقي وهو كون الدولة طرفاً في الاتفاقيات الدولية والتي لها الصفة الإلزامية أيضاً وبناء على ما سبق فإنه يمكن من خلال المدافعة المدنية والضغط على السلطة التنفيذية أن تتجه إلى اقتراح مشروع قانون خاص بالفريق التطوعي لحماية المركز القانوني وبيان حقوق المتطوعين وواجباته[41].

الفرع الثاني: حقوق والتزامات أعضاء الفريق التطوعي

نبين فيما يلي أهم الحقوق التي ينبغي أن يتمتع بها المتطوع بعد اكتسابه الصفة الرسمية للتطوع وفق الشروط التي أعلن عنها الفريق التطوعي والتي يتم ذكرها في عقد التطوع، ويضاف إلى هذا أن المتطوع لابد أن يكون على اطلاع تام بالواجبات التي تترتب على عاتقه ويلتزم بتحقيقها دون إهمال أو تقصير فيها وسنتكلم عن هذه الحقوق والواجبات على النحو الاتي:

أولاً: حقوق أعضاء الفريق التطوعي: يتمتع المتطوع بالحقوق المذكورة فيما يأتي، ونذكر منها على سبيل المثال لا الحصر :

1. التعامل مع المتطوع باحترام وثقة وشفافية.
2. إطلاع المتطوع بطريقة مهنية وواضحة على مناخ الفريق .
3. مساعدة المتطوع على ابراز قدراته ومواهبه
4. إدماج المتطوع في العمل وتوظيف طاقاته وقدراته .
5. التعامل بجدية مع المتطوعين

6. تقديم التوجيه والتدريب
7. حق توثيق وتقدير جهود ومنجزات الفريق التطوعي من قبل الجهة المفعلة للفريق ومن خلال الحصول على شهادة وتأييد الفريق بمشاركته في الأنشطة[42].

ثانياً: واجبات أعضاء الفريق التطوعي: يلتزم المتطوع بالواجبات الآتية ومنها على سبيل المثال لا الحصر:

1. الإلتزام بأنظمة وتعليمات العمل التي يحددها الفريق / المؤسسة .
2. المشاركة في الأنشطة والفعاليات التطوعية والقيام بالعمل المنوط به على أكمل وجه .
3. المحافظة على سرية المعلومات في الفريق .
4. المحافظة على أدوات العمل التي بحوزته وموارد الفريق .
5. حسن التعامل مع الآخرين .
6. الشعور بالانتماء لبيئة العمل.
7. العمل ضمن الفريق الواحد .
8. عدم محاولة استغلال التطوع لأهداف أخرى .

المطلب الثاني: الحماية القانونية المقررة للفريق التطوعي

تنقسم الحماية القانونية المطلوب توفرها للفريق التطوعي إلى نوعين هما الحماية المدنية والحماية الجزائية، وتضمنت بعض القوانين التي تم تشريعها هذين النوعين وبعضها تضمنت الحماية المدنية مع الاعتماد على القوانين الجزائية الداخلية العامة في توفير الحماية الجزائية، لذا سنخصص لبحث كل نوع فرعاً مستقلاً وعلى النحو الآتي:

الفرع الأول: الحماية المدنية للفريق التطوعي

من الحماية المدنية للفريق التطوعي هي الحماية المقررة في نص القانون الذي تم تشريعه ومنها على سبيل المثال:" التأمين ضد الحوادث للمتطوعين العاملين وقت الحرائق والأمراض المهنية التي تصيب المتطوعين بسبب المهنة والتكفل بالضمان الصحي لهم وعلاجهم، والتكفل ببعض المصاريف كمصاريف النقل والعودة إلى أرض الوطن في حال انقطاعه" [43]. ومن وسائل الحماية المدنية الأخرى التي يؤيدها البحث ضمان حق التقاضي وتحريك دعوى التعويض عن الأضرار التي تصيب الفريق أو المتطوعين، ومن أنواع الحماية المدنية للفريق التطوعي إقرار المسؤولية العقدية والمسؤولية التقصيرية وأركانها ثلاثة هي الضرر والخطأ والعلاقة السببية. ومن الوسائل الأخرى التي يرى البحث اضافته تعهد الحكومة بمعالجة "المعوقات الادارية والاقتصادية والمادية التي تعيق عمل المتطوعين"[44]. ويضاف إلى هذا تقديمها البيانات والمعلومات التي تريد الفرق التطوعية الحصول عليها لتسهيل مهامها وتوفير الحماية اللازمة لتأمينها من الاختراق. ومن الوسائل المهمة لحماية أموال الفريق التطوعي، يرى البحث تعيين مصفي من قبل المحكمة عند حل الفريق لتصفية الذمة المالية والأموال والممتلكات أسوة بما ورد في قانون المنظمات غير الحكومية في البلدان العربية[45]، حيث نصت بعضها على أن يُقدَّمَ " لأغراض التصفية بياناً بأموالها المنقولة وغيـــر المنقولة ويعتمد هذا البيان في الوفاء بالتزاماتها ويوزع المتبقي منها وفق النظام الداخلي للمنظمة ، إلا إذا كانت تلك الأموال متأتية من المنح والمساعدات والوصايا فتؤول إلى منظمة أخرى تماثلها في الأهداف تحددها الهيئة الادارية او الهيئة العامة للمنظمة"[46].

الفرع الثاني: الحماية الجزائية للفريق التطوعي

لم تشر القوانين المشرعة في مجال العمل التطوعي وفريقه على توفير حماية جزائية خاصة به، وبما أن العراق لم يشرع قانون العمل التطوعي فإنه يتم اللجوء إلى قواعد الحماية الجزائية العامة والمقررة في قوانين العقوبات الداخلية مثل قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969 م النافذ، وبما أن الفرق التطوعية تقوم بجمع التبرعات المالية والعينية وتوزيعها على الفئات المستحقة وأنها تتعامل مع كل فئات المجتمع فإنها تتعرض إلى أنواع من الجرائم التي تلحق المضرة بالمصلحة العامة مثل الاختلاس أو الجرائم التي تقع على النفس مثل القتل العمد أو الضرب أو التهديد أو الجرائم التي تقع على المال مثل السرقة واغتصاب الأموال وجرائم النصب والاحتيال وخيانة الأمانة[47]، هذا بالإضافة إلى جرائم الإرهاب والجرائم الالكترونية التي لم يشرع قانونه لحد الآن. وفي الكثير من الأحيان لا تسعف هذه المواد العامة الفريق التطوعي في توفير الحماية الجزائية اللازمة له من الجرائم التي يتعرض إليه بسبب عدم تمتع الفريق بالشخصية القانونية لعدم وجود تشريع خاص بذلك مما يعني أن غياب هذا النوع من الحماية يشكل تهديداً حقيقياً على حياة المتطوعين وأموالهم ومكانتهم في المجتمع. ومن هنا يرى البحث ضرورة إقرار أقل مستوى للفريق التطوعي والمتطوعين من الحماية الجزائية وهو أن اعتبار المتطوع موظف الخدمة العامة أسوة بما ورد في المادة (9) من قانون حقوق الصحفيين العراقي رقم (21) لسنة 2011 م، ونصها:" يعاقب كل من يعتدي على صحفي أثناء تأديته مهنته أو بسبب تأديتها بالعقوبة المقررة لمن يعتدي على موظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها" .

الخاتمة

من العرض السابق في تناول البحث عن التنظيم القانوني للفريق التطوعي في العراق ومن خلال استعراض موضوعات البحث وربطها بالإشكالية الرئيسة نبرز أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها البحث وفق الآتي:

أولاً: النتائج

1-يتكون الفريق التطوعي من مجموعة من الأفراد يعملون معاً في موقف معين من أجل اشباع حاجاتها، بينما يعرف المتطوع بأنه المواطن الذي يعطي وقتاً وجهداً بناءً على اختياره الحر ومحض إرادته لإحدى منظمات الرعاية الاجتماعية، وبدون ان يحصل أو يتوقع أن يحصل على عائد مادي نظير جهده التطوعي.

2-يتشابه الفريق التطوعي والمنظمة غير الحكومية في التطوعية وتجمع مجموعة من الأشخاص وبعض الأهداف مثل تقديم الخدمات ، بينما هناك اختلاف واضح في الهيكل والتنظيم الإداري والمؤسسية وشروط التسجيل الرسمي وأهداف عملها .

3-من المقومات الشروط الأساسية للفريق التطوعي: الاستقلالية والطوعية والهيكل واللائحة الداخلية والموارد المالية والتسجيل والعلاقات والرقابة.

4- يستند الأساس القانوني للفريق التطوعي إلى المادة (38) من الدستور العراقي الدائم بينما لم يشر قانون المنظمات غير الحكومية رقم (12) لسنة 2010 إلى الفريق التطوعي وأحكامه.

5- تتصف القواعد القانونية لقانون العمل التطوعي في البلد بالصفة الملزمة ، وفي حال عدم وجود تشريع ينظم الفريق فإنه تعتبر الطبيعة القانونية من حيث الجانب الشكلي عرفية، مع الاعتبار لكون الدولة طرفاً في الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان ولها الصفة الإلزامية.

6- ينبغي أن يتمتع الفريق التطوعي بمجموعة من الحقوق ومنها: التعامل معه باحترام وثقة وشفافية ومساعدة المتطوع على ابراز قدرته ومواهبه وتقديم التوجيه والتدريب وتقدير الجهود، ويلتزم الفريق التطوعي بمجموعة من الواجبات ومنها : الإلتزام بالأنظمة والتعليمات والمحافظة على سرية المعلومات وحسن التعامل مع الآخرين وعدم استغلال التطوع لأهداف أخرى.

7- ينبغي أن يتمتع الفريق التطوعي بالحماية المدنية ومن وسائلها وإجراءاتها: التأمين ضد الحوادث للمتطوعين والتكفل بالضمان الصحي ومصاريف النقل وحق التقاضي والتعويض وغير ذلك.

8- ينبغي أن يتمتع الفريق التطوعي بالحماية الجزائية وتستند إلى القواعد العامة الواردة في القوانين الجزائية ومن ذلك : قانون العقوبات العراقي .

ثانياً: التوصيات

1- يوصي البحث المشرع العراقي بتشريع قانون خاص بتنظيم أحكام الفرق التطوعية في العراق وإن تعذر فتعديل قانون المنظمات غير الحكومية رقم (12) لسنة 2010 النافذ لتنظيم تصرفات الفرق التطوعية وحقوق المتطوعين والتزاماتهم وتكييف واقع عملهم في ضوء ذلك .

2- يؤكد البحث على تشجيع الفرق التطوعية غير المسجلة على ضرورة مراجعة الجهات الرسمية المعنية بتسجيلها لاكتساب الشخصية المعنوية المتمتعة بالحماية القانونية وتمتع المتطوعين بالمركز القانوني.

3- إشاعة ثقافة التطوع وسط الشباب وزرع روح العمل الجماعي في نفوسهم عبر الوسائل المختلفة وفي مقدمتها وسائل الإعلام الحديثة .

4- يقترح البحث إقامة دورات تدريبية للعاملين في الهيئات والمؤسسات التطوعية مما يؤدي إلى إكسابهم الثقافة القانونية المطلوبة والخبرات والمهارات المناسبة ويساعد على زيادة كفاءتهم في هذا النوع من العمل .

5- يحث البحث الفرق التطوعية في العراق بالتركيز على البرامج والأنشطة المرتبطة بسد الاحتياجات الأساسية للمواطنين، الأمر الذي يساهم في زيادة إقبال المواطنين على التطوع والمشاركة في هذه البرامج .

6- يؤكد البحث على ضرورة إقامة مبادرات خدمية من قبل الفرق التطوعية بالشراكة مع الجهات الحكومية ذات العلاقة لمؤازرتها وتمكينها وتقديم أفضل الخدمات في تلك القطاعات الخدمية.

7- يقترح البحث إنشاء مركز للمعلومات خاص بالفرق التطوعية في العراق تابع لدائرة المنظمات غير الحكومية يهتم بإدارة ملف الفرق التطوعية وتوجيه جهودها وتنسيق بعضها مع البعض الآخر ودراسة المشاريع التي تقدمها وتسهل مهامها مع الجهات الحكومية المحلية .

8- يقترح البحث إنشاء جهة رقابية مستقلة عن السلطة التنفيذية كأن تكون مفوضية مستقلة للقيام بمراقبة أداء هذه الفرق التطوعية ومنظمات المجتمع المدني في العراق مما يوصي البحث بتعديل قانون المنظمات غير الحكومية في كل المواد المتعلقة بالجانب الرقابي .

هوامش البحث:

[1] ابراهيم مصطفى وآخرون ، المعجم الوسيط ، مجمع اللغة العربية ، القاهرة ، ط4، 2004م، ص 686 .

[2] الراغب الأصفهاني، مفردات غريب القرآن، تحقيق: صفوان عدنان داوودي، دار القلم دار الشامية، دمشق، 2004م، ص 633.

[3] اسماعيل الجوهري ، الصحاح ، دار العلم للملايين ، بيروت، ط3، 1984م ، ج3، ص 1255 ، مادة (طوع).

[4] مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي ، القاموس المحيط ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، 1986م ، ص 926 .

[5] اسماعيل الجوهري ، الصحاح ، مصدر سابق، ج3، ص 1255.

[6] مصطفى ابراهيم وآخرون، المعجم الوسيط ، مصدر سابق، ص 570

[7] د. محمد سعيد بخاري، الخدمات التطوعية في الكتاب والسنة : مفهومها وأهميتها ومجالاتها ، ص 73 .

[8] محمد عبدالفتاح محمد، الممارسة المهنية لتنظيم المجتمع أجهزة وحالات ، المكتب العلمي الحديث ، الاسكندرية ، مصر ، 1999، ص 164.

[9] سامية محمد فهمي وأحمد خاطر، طريقة الخدمة الاجتماعية في التخطيط الاجتماعي ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ،مصر ، 1984، ص 93 .

[10] محمد رزمان ، استراتيجية العمل التطوعي في حماية قطاع الطفولة ، مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 2000 ، ج1، ص 4.

[11] محمد محمود المهدلي، طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 1993، ص 77.

[12] عبدالحليم رضا ، السياسة الاجتماعية ، مكتبة غريب ، القاهرة ، 1999 ، ص 220.

[13] سامية محمد فهمي وأحمد خاطر ، طريقة الخدمة الاجتماعية في التخطيط الاجتماعي ، مصدر سابق ، ص 109

[14] د. وفاء كاظم الشمري ، المجتمع المدني إشكالية التكوين والعلاقة بالدولة والمؤسسات الدولية ، الدار الأكاديمية للطباعة والتأليف والترجمة والنشر ، طرابلس ، 2008 ، ص 21-22 .

[15] ومن ذلك : الإلهام في العمل التطوعي ، التقرير السنوي ، برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين ، 2014 ، المنشور على الموقع الإلكتروني: https://issuu.com/unvolunteers/docs/21900_unv_2014_ara_web

[16] عبدالعزيز علي المقوشي ، الاعلام وتنمية الوعي بالعمل التطوعي ، مداخلة في مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي ، مركز الدراسات والبحوث قسم الندوات واللقاءات العلمية ، أكاديمية نايف العربية ، الرياض ، المكتبة الأمنية ، 2000 ، ص 11 .

[17] محمد يسري أحمد داود ، العمل التطوعي بالمجتمع المدني لتفعيل العدالة الاجتماعية ، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر السنوي الثالث عشر (إدارة أزمة الدعم وفعاليات العدالة الاجتماعية) ، جامعة عين شمس ، نوفمبر 2008 ، المجلد الأول ، ص 449 -450 .

[18] محمد قطب ، الإنسان بين المادية والإسلام ، دار الشروق ، القاهرة ، ط6، 1980 ، ص 138 .

[19] محمد وفا بطيخ ، دور العمل التطوعي في معالجة المشكلات الاجتماعية ، ص 5-6 .

[20] عبدالله محمد أحمد حريري ، العمل التطوعي في منظور التربية الإسلامية ، بحث منشور ، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، عمان ، الأردن ، المجلد 21 ، العدد (5)، 2006 ، ص 119 .

[21] سمير حسن منصور، طريقة العمل مع الجماعات: مفاهيم أساسية ومواقف تطبيقية ، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية ، 1991 ، ص

[22] وجدي محمد بركات ، تفعيل الجهات الخيرية التطوعية في ضوء سياسات الإصلاح الاجتماعي بالمجتمع المعاصر ، بحث منشور ، المؤتمر العلمي الثامن عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، 2005.

[23] جوي نوبل وآخرون ، الدليل الأساسي لإدارة برامج العمل التطوعي ، ترجمة : مركز بناء الطاقات ، جدة ، المملكة العربية السعودية ، 2010، ص47.

[24] محروس عبدالشافي الشوبكي، محمد عبدالحي أبو شماله، مدى فعالية سياسة تدبير التمويل في منظمات المجتمع المدني المحلية العاملة في قطاع غزة ، بحث منشور ، 2013 ، ص 29-30 .

[25] راشد محمد راشد، العمل الاجتماعي التطوعي دراسة تحليلية لقانون الجمعيات ذات النفع العام ، بحث منشور في مجلة شؤون اجتماعية ، الإمارات ، 1998، العدد (18)، المجلد الخامس ، ص 24-25 .

[26] سامية محمد فهمي ، الإدارة في المؤسسات الاجتماعية ، مصدر سابق ، ص 257 .

[27] ديوان الرقابة المالي ، مجلس المعايير المحاسبية والرقابية ، دليل التدقيق المحلي (4)، بغداد ، 2000، ص 2 .

[28] حسين دحدوح ، حسين القاضي، مراجعة الحسابات المتقدمة الإطار النظري والإجراءات العملية ، دار الثقافة ، عمان ، 2009 ، ص280 .

[29] دليل التدقيق المحلي (4) ، مصدر سابق ، ص2.

[30] الستور العراقي لسنة 2005

[31] بموجب الأمر الصادر عن الأمانة العامة لمجلس الوزراء رقم 222لسنة 2008

[32] مثل وزارة الشباب والرياضة العراقية حيث أنها أسست المركز الوطني للعمل التطوعي، للمزيد زيارة الرابط : https://www.moys.gov.iq/ar/view/6892

[33] أقره المجلس الوطني السوداني بتاريخ 21/ 2006/2 والمنشور على الموقع :
https://www.shabakaegypt.net/uploads/regulations/11547034422.pdf

[34] قانون رقم (26) لسنة 2010 ، تمت المصادقة عليه من قبل مجلس النواب التونسي بتاريخ 2010/5/21 والمنشور على الموقع : https://jamaity.org/publication

[35] المصدر نفسه ، د.ص

[36] قانون رقم (13) لسنة 2018 والمنشور على الموقع :
file:///C:/Users/HP/Downloads/9ad2b7ee.PDF

[37] صدر بالمرسوم الملكي رقم (م/70) في 1441/5/27هـ الموافق له 2020/1/23، والمنشور على الموقع :
/https://www.liiteam.com/store/wwwliiteamcomstorevolunteer-work

[38] المصدر نفسه، ص5.

[39] على سبيل المثال: قوانين العمل التطوعي في جمهورية السودان وتونس ودولة الإمارات العربية والمملكة العربية السعودية .

[40] د. علاوة هوام ، الطبيعة القانونية لقواعد حقوق الإنسان ، مجلة دفاتر السياسة والقانون ، العدد العاشر ، 2014 ، ص238 .

[41] على سبيل المثال: حالة العراق والأردن ولبنان .

[42] اللائحة التنظيمية للعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية ، 1442هـ - 2021 .

[43] قانون التطوع التونسي ، مصدر سابق

[44] جوي نوبل وآخرون ، الدليل الأساسي لإدارة برامج العمل التطوعي ، مصدر سابق ، ص296

[45] ومنها: قانون المنظمات غير الحكومية العراقي رقم (12) لسنة 2010 ، ص4.

[46] المصدر نفسه ، المادة (21/ رابعاً) ، ص4 .

[47] ينظر: د. ماهلا عبد شويش الدرة ، شرح قانون العقوبات القسم الخاص ، المكتبة القانونية ، بغداد ،ط2، 2009 ، ص8 .

قائمة المصادر والمراجع

- **أولاً: الكتب**

1. ابراهيم مصطفى وآخرون ، المعجم الوسيط ، مجمع اللغة العربية ، القاهرة ، ط4، 2004م.
2. اسماعيل الجوهري ، الصحاح ، دار العلم للملايين ، بيروت، ط3، 1984م .
3. جوي نوبل وآخرون ، الدليل الأساسي لإدارة برامج العمل التطوعي ، ترجمة : مركز بناء الطاقات ، جدة ، المملكة العربية السعودية ، 2010.
4. حسين دحدوح ، حسين القاضي، مراجعة الحسابات المتقدمة الإطار النظري والإجراءات العملية ، دار الثقافة ، عمان ، 2009.
5. د. محمد سعيد بخاري، الخدمات التطوعية في الكتاب والسنة : مفهومها وأهميتها ومجالاتها .
6. د. وفاء كاظم الشمري ، المجتمع المدني إشكالية التكوين والعلاقة بالدولة والمؤسسات الدولية ، الدار الأكاديمية للطباعة والتأليف والترجمة والنشر ، طرابلس ، 2008.
7. ديوان الرقابة المالي ، مجلس المعايير المحاسبية والرقابية ، دليل التدقيق المحلي (4)، بغداد ، 2000.
8. الراغب الأصفهاني، مفردات غريب القرآن، تحقيق: صفوان عدنان داوودي، دار القلم دار الشامية، دمشق، 2004م.
9. سامية محمد فهمي وأحمد خاطر، طريقة الخدمة الاجتماعية في التخطيط الاجتماعي ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ،مصر ، 1984.
10. سمير حسن منصور، طريقة العمل مع الجماعات: مفاهيم أساسية ومواقف تطبيقية ، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية ، 1991 .
11. عبدالحليم رضا ، السياسة الاجتماعية ، مكتبة غريب ، القاهرة ، 1999.
12. مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي ، القاموس المحيط ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، 1986 م.

13.محمد عبدالفتاح محمد، الممارسة المهنية لتنظيم المجتمع أجهزة وحالات ، المكتب العلمي الحديث ، الاسكندرية ، مصر ، 1999.

14.محمد قطب ، الإنسان بين المادية والإسلام ، دار الشروق ، القاهرة ، ط6، 1980.

15.محمد محمود المهدلي، طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 1993.

16.محمد وفا بطيخ ، دور العمل التطوعي في معالجة المشكلات الاجتماعية .

- **ثانياً: البحوث العلمية والدوريات والمؤتمرات**

1. د. علاوة هوام ، الطبيعة القانونية لقواعد حقوق الإنسان ، مجلة دفاتر السياسة والقانون ،بحث منشور ، العدد العاشر ، 2014.

2. راشد محمد راشد، العمل الاجتماعي التطوعي دراسة تحليلية لقانون الجمعيات ذات النفع العام ، بحث منشور في مجلة شؤون اجتماعية ، الإمارات ، 1998، العدد (18)، المجلد الخامس.

3. عبدالعزيز علي المقوشي ، الاعلام وتنمية الوعي بالعمل التطوعي ، مداخلة في مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي ، مركز الدراسات والبحوث قسم الندوات واللقاءات العلمية ، أكاديمية نايف العربية ، الرياض ، المكتبة الأمنية ، 2000.

4. عبدالله محمد أحمد حريري ، العمل التطوعي في منظور التربية الإسلامية ، بحث منشور ، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، عمان ، الأردن ، المجلد 21 ، العدد (5)، 2006.

5. محروس عبدالشافي الشوبكي، محمد عبدالحي أبو شماله، مدى فعالية سياسة تدبير التمويل في منظمات المجتمع المدني المحلية العاملة في قطاع غزة ، بحث منشور ، 2013.

6. محمد رزمان ، استراتيجية العمل التطوعي في حماية قطاع الطفولة ، مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 2000.

7. محمد يسري أحمد داود، العمل التطوعي بالمجتمع المدني لتفعيل العدالة الاجتماعية، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر السنوي الثالث عشر(إدارة أزمة الدعم وفعاليات العدالة الاجتماعية)،جامعة عين شمس، نوفمبر 2008.

8. وجدي محمد بركات ، تفعيل الجهات الخيرية التطوعية في ضوء سياسات الإصلاح الاجتماعي بالمجتمع المعاصر ، بحث منشور ، المؤتمر العلمي الثامن عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، 2005.

- **ثالثاً: القوانين والأنظمة**

1. الدستور العراقي الدائم لسنة 2005
2. قانون التطوع التونسي رقم (26) لسنة 2010
3. قانون حقوق الصحفيين العراقي رقم (21) لسنة 2011 .
4. قانون العقوبات العراقي لسنة 1969 المعدل .
5. قانون المنظمات غير الحكومية العراقي رقم (12) لسنة 2010
6. قانون تنظيم العمل التطوعي في الإمارات العربية المتحدة رقم (13) لسنة 2018
7. قانون تنظيم العمل التطوعي والإنساني السوداني لسنة 2006
8. اللائحة التنظيمية للعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية ، 1442هـ - 2021 .
9. المرسوم الملكي السعودي رقم (م/70) في 2020/1/23 .

- **رابعاً: المواقع الإلكترونية**

www.liiteam.com/store/wwwliiteamcomstorevolunteer-work

www.jamaity.org/publication

www.C:/Users/HP/Downloads/9ad2b7ee.PDF

www.moys.gov.iq/ar/view/6892

www.shabakaegypt.net/uploads/regulations/11547034422.pdf

www.issuu.com/unvolunteers/docs/21900_unv_2014_ara_web

The Legal Regulation of Voluntary Team in Iraq

HEMIN HASAN ABDULQADIR ALJABBARY
PHD Student in Private Law
heminiraqi@gmail.com
07709377313

Abstract

The reason for choosing this topic is that the voluntary team has become a real social phenomenon in Iraq, with no legislation regulating its provisions and this research derives its importance from its association with addressing this active phenomenon, which has been shaped by the urgent need to play roles in various community fields by civilian activists. This research sought to highlight the legal adaptation of the nature of the voluntary team's work and to determine the position of Iraqi legislation on it, as well as to indicate theoretical and practical solutions and perceptions of legal treatment to protect the voluntary team in Iraq. The main problem of the research lies in the extent to which the Iraqi NGO law in force understands the rules and provisions of the voluntary team as a form of mass non-governmental organization. One of the most important results is that the voluntary team and the NGO are similar in volunteering, bringing together a group of people and some objectives such as service delivery, while there is a clear difference in structure, administrative and institutional organization, conditions for formal registration and the objectives of their work. The Voluntary team enjoys civil protection in addition to criminal protection. One of the most important recommendations is the enactment of a law regulating the provisions of voluntary teams in Iraq. However, the Non-Governmental Organizations Act No. 12 of 2010, which is in force, can be amended to regulate the actions of voluntary teams and the rights and obligations of volunteers and to adapt the reality of their work in that light. and to promote a culture of volunteering among young people and to instill in them the spirit of collective action through various means.