

سياسات العمل التطوعي في مصر

Egypt's Volunteer Policies

د. عبد الله فيصل

قسم العلوم السياسية-كلية التجارة-جامعة أسيوط

المستخلص:

تناولت هذه الدراسة العمل التطوعي من خلال تناول تعريف العمل التطوع والتعرف على أنواعه المختلفة، كما حاولت تقييم واقع العمل التطوعي في مصر من خلال رصد أعداد المتطوعين في مصر وطبيعة المشكلات التي تواجههم، ورصد السياسات العامة للمنظمة للعمل التطوعي، وذلك من خلال القوانين المختلفة، التي أبرزها قانون تنظيم العمل الأهلي الصادر عام ٢٠١٩، وصولاً إلى الوقوف على طبيعة علاقة المؤسسات الحكومية المصرية ممثلة بالوزارات بالعمل التطوعي، وكيفية تعاطيها معه، وانتهاء بالخلوص إلى مجموعة من النتائج، وتقديم مجموعة من التوصيات لتحسين مسار سياسات العمل التطوعي في مصر.

الكلمات المفتاحية: سياسات، تطوع، تنمية، الأثر الاقتصادي، مصر

Abstract

This study dealt with volunteer work by addressing the definition of volunteer work and identifying its various types. It also tried to assess the reality of volunteer work in Egypt by monitoring the number of volunteers in Egypt and the nature of the problems it face, and monitoring the general policies that regulate volunteer work, through the various laws, which Most notably, the Law on Organizing Civil Work issued in 2019, reaching an understanding of the nature of the relationship of Egyptian governmental institutions represented by ministries to

volunteer work, and how they deal with it, and concluding with a set of results and presenting a set of recommendations to improve the course of volunteer work policies in Egypt.

Keywords: politics, volunteering, development, economic impact, Egypt

مقدمة

خلال عقد كامل مر على الدولة المصرية عقب أحداث ٢٥ يناير ٢٠١١، واجهت الدولة العديد من التحديات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، كما شهدت العديد من التغيرات والتحولات وذلك بعد عقود من السكون. ومع عودة الاستقرار للدولة عقب عام ٢٠١٤، وضعت الدولة مجموعة من الخطط الاقتصادية الطموحة، أسفرت عن عددا من المشروعات القومية الكبرى، كما تبنت الدولة سياسات عامة جديدة في غالبية قطاعاتها الحيوية، وذلك بالتخلي عن السياسات العامة القديمة التي ظلت سارية لفترات زمنية طويلة على الرغم من عدم فعاليتها. ومن أجل إنجاز استراتيجية الدولة للتنمية المستدامة "مصر ٢٠٣٠"، حاولت الدولة حشد كل الموارد والطاقات الممكنة، لكي تستطيع التغلب على الظروف الاقتصادية الصعبة التي تلازمها.

وبالاضطلاع على بعض التجارب الدولية، تبين لنا أن هناك بعض الدول استطاعت الاستفادة من أحد الموارد المتجددة بما يدعم اقتصادها بشكل ملحوظ، وبما يساعدها في التغلب على بعض المشاكل والعقبات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجهها. ولقد تجسد هذا المورد المتجدد في "العمل التطوعي" الذي قد يُنظر إليه على أنه أحد مصادر الرأسمال الاجتماعي للدولة، والذي استطاعت بعض الدولة تعظيم الاستفادة منه وتوجيهه لدعم اقتصادها، حتى أن الولايات المتحدة الأمريكية يتم تقدير قيمة العمل التطوعي فيها بحجم الاقتصاد الكامل لدولة كاليفورنيا^(١). ونتيجة مشابهة ظهرت في إحدى الدراسات التي تمت على ٢٤ دولة، فُدر مساهمة العمل التطوعي فيها بما يعادل ١١ مليون وظيفة بدوام كامل^(٢)، وتناولت دراسات وتحليلات أخرى بيانات مماثلة عن المساهمة الاقتصادية للعمل التطوعي.

وتتبع المشكلة البحثية في أنه بالتزامن مع الخطط التنموية الطموحة التي تتبناها الدولة، وعلى الرغم من أن هناك توجهات إيجابية تجاه العمل التطوعي في مصر، سواء داخل الدوائر الشعبية أو الرسمية، إلا أنه

لا يوجد تصور واضح عن طيفية ربط العمل التطوعي بجهود التنمية في مصر، وبالتالي لا نعرف إلى أي مدى يتم توظيف العمل التطوعي في دعم خطط وبرامج التنمية في مصر. كما تقوم هذه الدراسة على فرضية مفادها أن غياب سياسات عامة منظمة وموجهة للعمل التطوعي في مصر يساهم في ضعف تأثير الأعمال التطوعية المبذولة على دعم الخطط والبرامج التنموية للدولة.

كما تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات التالية: ما هو حجم العمل التطوعي في مصر؟ ولماذا لا يحظى بالمكانة المناسبة له؟ وإلى أي مدى يمكن أن يساهم العمل التطوعي في دعم الأهداف التنموية؟ وما هو واقع العمل التطوعي الرسمي في المؤسسات الحكومية؟ وما هو الإطار القانوني المنظم له؟ وما هي أهم الفرص والتحديات التي تربط العمل^(٣) التطوعي بخطط وبرامج التنمية في مصر؟ وكيف يمكن أن تسهم السياسات العامة في تعزيز الاستفادة من العمل التطوعي في دعم الخطط والبرامج التنموية للدولة؟

وتعتمد الدراسة على المنهج الوظيفي، والذي تهتم مقولاته بدراسة النشاط أو الأنشطة التي يستلزمها استمرار النظام، كما يهتم بالأنساق الفرعية ودورها في الحفاظ على استقرار النظام السياسي^(٤)، بجانب الاهتمام بالدور السياسي للأبنية غير السياسية^(٥). وسوف يتم توظيف هذا المنهج من خلال التعامل مع العمل التطوعي على أنه أحد الأنساق الفرعية التي تساهم في تحسين البيئة الاجتماعية والاقتصادية للدولة، ومن ثم يقوم بوظيفة ما في دعم الاستقرار السياسي للنظام.

المحور الأول: العمل التطوعي: التعريف والوظيفة

يحتاج صانعو السياسات العامة إلى أن يدركوا بشكل واضح طبيعة المصطلحات التي يمكن أن يتم استخدامها في السياسات التي يقدمونها، بما يمكنهم من تعظيم الاستفادة من تلك المصطلحات وإنتاج سياسات عامة فعالة. وبالتالي، فإنه من المهم أن نشير في هذه الورقة البحثية إلى مفهوم "العمل التطوعي" من أجل تحسين عملية توظيفه داخل السياسات العامة المصرية. كما أن هناك حاجة إلى معرفة القيمة التي يمكن أن تقدمها الأعمال التطوعية لخطط الدولة وبرامجها بما يجعلها تتخذ الحيز المناسب من النقاش السياسي، والمكانة المناسبة على أجدنة صانع القرار المصري. وهو ما سوف نحاول تقديمه في العناصر التالية:

أولاً: العمل التطوعي: تعريفه وأنواعه

في بعض الكتابات المبكرة كان هناك تصور للعمل التطوعي على أنه شكل من أشكال النشاط الترفيهي، لأنه عادة ما يتم القيام به في أوقات الفراغ^(٦). إلا أنه مع الوقت أصبح ينظر إلى التطوع على أنه "عمل" بدرجة أكبر من كونه نشاط ترفيهي، ومن ثم حاول العديد من الباحثين التمييز بين التطوع وبين غيره من الأعمال الاجتماعية السائدة مثل العمل بأجر ودوام كامل، وأعمال الرعاية المنزلية، والحالات التلقائية/العفوية للمساعدة^(٧). كما أن النظر إلى مفهوم التطوع قد اختلف حسب الخلفيات الأكاديمية للمهتمين بالظاهرة، فبينما اهتم علماء النفس بالتركيز على الدافع للتطوع، فإن علماء الاجتماع قد اهتموا بالهياكل الاجتماعية والثقافات التي تؤثر على التطوع^(٨). وهو ما يجعل على المتخصصين في السياسات العامة أن يهتموا بظاهرة التطوع عبر السعي نحو تنظيم وتعظيم الاستفادة من العمل التطوعي، كأحد موارد رأس المال الاجتماعي، وذلك على المستويات المختلفة، وخاصة المستوى الرسمي الحكومي.

من بين التعريفات التي تم تقديمها للعمل التطوعي هي أنه "نشاط إرادي؛ لا ينطوي على مكافأة أو مصلحة شخصية؛ يتم تنفيذه من خلال منظمة رسمية أو من خلال مجموعة من الناس، ولا يتضمن أي علاقة أو مصالح مشتركة بين المتطوع والمستفيد"^(٩). أو أنه "نشاط تطوعي يتم تنفيذه من خلال منظمة، ويقوم به متطوعون لديهم التزام مستمر أو مستدام تجاه إحدى المنظمات ويسهمون بوقتهم بصفة منتظمة". وتجنباً لسرد المزيد من التعريفات، فإننا نجد أن هناك تعريفات قد أكدت على معايير صارمة للعمل التطوعي، حيث فرضت أن العمل التطوعي يجب أن: يكون طوعياً بالكامل ولا يستلزم الإكراه؛ لا ينطوي على أي مكافأة أو حتى مصلحة شخصية؛ يتم من خلال منظمة رسمية؛ ولا يتضمن أي علاقة أو أوجه تشابه بين المتطوعين والمستفيدين. بينما تضمنت التعريفات الأوسع نطاقاً للعمل التطوعي الأنشطة التي: تتضمن درجات من الإكراه (مثل التطوع كجزء من برنامج المدرسة)؛ التطوع بأجر يقل عن قيمة العمل والخدمات المقدمة؛ العمل الذي يتم إجراؤه خارج المنظمات الرسمية؛ وإشراك أشخاص من خلفيات مماثلة (مثل المجموعات العرقية والدينية أو المجموعات السكنية) وحتى المتطوعين كمستفيدين (مثل مجموعات المساعدة الذاتية)^(١٠).

وبالتالي، فإن التصور النمطي لمفهوم العمل التطوعي قد واجه العديد من التعقيدات الناتجة عن شمول العمل التطوعي لمجموعة واسعة من الأنشطة، وارتباطه بعدد من الدوافع المتباينة، وتداخله مع بعض الأطر التنظيمية، وهو ما أدى إلى ظهور مدارس فكرية مختلفة قدمت تصورات متباينة للتطوع. بعض تلك التصورات نظرت إلى العمل التطوعي بناءً على طبيعة الأنشطة التي يتم الاضطلاع بها وما إذا كانت (مخططة أو عفوية؛ إرادية أو إجبارية)^(١١)، والبعض الآخر ركز على الغرض من التطوع سواء كان (خدمة الذات أو خدمة منظمة أو خدمة المجتمع ككل)، في حين أن هناك من اهتم بالنظر إلى العنصر الزمني للأنشطة التطوعية (نشاط طويل الأجل أم نشاط قصير الأجل)^(١٢)، كما اهتمت تصورات أخرى بالجانب التنظيمي للنشاط المبذول وما ينتج عنه من (تطوع رسمي أو تطوع غير رسمي).

ومن خلال تلك التصنيفات السابقة، خلصت إحدى الدراسات إلى وجود أربعة أنواع مترابطة من العمل التطوعي: الإيثاري؛ الحاشد، الوسيلي، والقسري. ويشير التحليل إلى أن فئات العمل التطوعي الوسيلي والقسري مرتبطة بمفاهيم فردية مثل التحسين الشخصي، أو المواطنة المسؤولة. بينما يرتبط التطوع الإيثاري، بأفكار نكران الذات والعمل من أجل الصالح العام والمثل الجماعية. في حين يتبنى التطوع الحاشد النزعة الجماعية بمعنى أنه يشبه "الحركات الاجتماعية الجديدة"^(١٣).

وإذا أردنا في النهاية أن نخلص إلى التعريف المفضل للعمل التطوعي، الذي يساعد بدرجة أكبر على خدمة السياسات العامة للدولة، فإننا قد ندعم تبني المفاهيم الأوسع نطاقاً للعمل التطوعي، والتي تُنتج لنا عمل تطوعي يتصف بالخصائص التالية:

- يتم من خلال منظمات وجهات رسمية منظمة (حكومية أو غير حكومية).
- يتم بشكل منتظم ومستمر، بدون حد أدنى لساعات المشاركة لكن بشرط استمراريتها.
- به جانب من الإلزام، بما يدفع فئات أكثر من القادرين للدخول في مجال العمل التطوعي.

ثانياً: وظائف العمل التطوعي

يمكن من خلال الاستعانة بالتصنيف الرباعي لأنواع العمل التطوعي السابق الإشارة إليها الخروج بالتوجيه العام للوظيفة المرتبطة بكل نوع من أنواع العمل التطوعي، بما يساعد في تحديد مدى حاجتنا إلى أي من تلك الأنواع، وهو ما يُظهره الجدول التالي.

جدول رقم ١: ووظائف العمل التطوعي

• تقديم الدعم والمساعدة للآخرين	التطوع الإيثاري
• مواجهة الأوضاع والأزمات الطارئة	التطوع الحاشد
• تطوير مهارات ومعارف المتطوعين	التطوع الوسيلي
• دعم السياسات العامة للدولة	التطوع القسري

* الجدول من إعداد الباحث

بينما توضح الوظائف المرتبطة بكل نوع من أنواع العمل التطوعي توجهات عامة محددة، تسلط الضوء على الصورة العامة لهذا النوع أو ذلك، إلا أن تلك التوجهات نسبية إلى حد ما، ففي حين أن التطوع الإيثاري في معظم الحالات يكون موجه لدعم الفئات الضعيفة في المجتمع، إلا أنه ليس هناك ما يمنع أن يكون داعم في بعض الحالات لتحركات الدولة وسياساتها.

في غالب الأمر، يظهر كل من التطوع الإيثاري والتطوع الحاشد بشكل عفوي وينتهي في مدة قصيرة، وبينما يركز التطوع الوسيلي على استفادة المتطوعين، فإن التطوع القسري يُعد النوع الأكثر إفادة لسياسات الدولة، وبالتالي الأكثر إمكانية للتوظيف في خطط الدولة وبرامجها. وحول علاقة العمل التطوعي بأداء الحكومة يذكر تقرير برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين ما يلي:

"وظفت بعض الحكومات العمل التطوعي لتعزيز سماع الأصوات والمشاركة بفتح مجالات كانت في السابق محدودة أو مغلقة. ولتحسين استجابتها ومسائلتها، انخرطت الحكومات مع قوة العمل

التطوعي، لإفادة السياسات والقوانين، من أجل تحسين أداء الدولة.. والوصول إلى الفئات التي لا تتمكن آليات المشاركة الرسمية وغير الرسمية من الوصول إليها بسهولة".^(١٤)

كما أورد التقرير الوطني للتطوع، الصادر عن وزارة التضامن الاجتماعي مجموعة من الوظائف التي يمكن أن يؤديها العمل التطوعي للمؤسسات الحكومية، شملت تحسين مستوى الخدمات المقدمة إلى المواطنين، وزيادة القدرة على تلبية احتياجات المجتمعات المحلية، وإيجاد طرق حل مختلفة للمشكلات التي تواجه الحكومة، والحد من الجريمة^(١٥). وتشير العديد من المصادر الأخرى إلى وظائف مختلفة تساهم بها الأعمال التطوعية في دعم المؤسسات الحكومية، أبرزها مشاركة المتطوعين في تطوير السياسات العامة للدولة، وتعزيز الحوكمة والمسائلة، بالإضافة لزيادة قدرة المجتمعات المحلية على التماسك والترابط الاجتماعي، ومساندة الممارسات السياسية الإيجابية.

قياس الفوائد الاقتصادية والاجتماعية للتطوع

إن كان من السهل قياس الفوائد الشخصية المتحققة للمتطوعين نتيجة لأعمال التطوع التي يقومون بها، والتي تظهر على كم المهارات والمعارف الجديدة التي يتم اكتسابها، وإمكانية تعزيز تلك الأعمال التطوعية من فرص المتطوعين في الحصول على عمل مدفوع الأجر، وغير ذلك من الفوائد التي قد تترتب على المشاركة في الأعمال التطوعية. كما أنه من الممكن قياس الأثر الاجتماعي الناتج عن تنفيذ الأعمال التطوعية، والذي يمكن تحديده من خلال معرفة التغيير الحاصل في البيئة المحلية أو في المستفيدين من الأعمال التطوعية التي تم تنفيذها. إلا أن قياس القيمة الاقتصادية الناتجة عن تلك الأعمال التطوعية لا يزال في مرحلة الأولية.

وعلى الرغم من ذلك، فإن الأبحاث تشير بقوة إلى قدرة التطوع على تحقيق فوائد مجتمعية أوسع، بما يمكنها من تحقيق وفورات ملموسة في الإنفاق الحكومي، وأن يكون للبرامج التطوعية تأثير كبير وطويل الأمد على السلوك المالي للحكومة. وتشير إحدى الدراسات إلى شروط أساسية من أجل أن تساهم الأعمال التطوعية التي يتم تنفيذها لصالح المؤسسات الحكومية في تخفيض الإنفاق الحكومي، الشرط الأول هو أن يتم التخطيط بشكل جيد من قبل المديرين العموميين لجذب المتطوعين، ثاني تلك الشروط هو الاستثمار في تدريب وتأهيل

المتطوعين من أجل تولي بعض المهام ذات النفع العام، ثالث تلك الشروط هو بذل الجهد من أجل ضمان استبقاء المتطوعين للتمكن من تحقيق فوائد تطوعهم، وبدون تلك الشروط قد ينتهي الأمر بالمنظمات العامة إلى أن تكون أسوأ حالاً مع برامج التطوع^(١٦).

ومع أهمية قياس الأثر الاقتصادي للتطوع، الذي يتجسد في مقولة "أنه لو كان للمتطوعين دولة تجمعهم، لكانت ثاني أكبر دولة في العالم من حيث عدد السكان في سن العمل" وذلك مع تجاوز عدد المتطوعين على مستوى العالم مليار شخص. ومع انتشار العديد من أدوات ووسائل قياس الأثر الاقتصادي التي من بينها حساب قيمة الناتج المحلي الإجمالي المعادلة للسلع والخدمات الناتجة عن عمل المتطوعين، وغير ذلك من الأدوات الحسابية والرياضية الأخرى. إلا أن النظر إلى الفوائد الاقتصادية وحدها، يقلل، إلى حد كبير، من المنافع الاجتماعية للتطوع^(١٧)، والتي تم الإشارة إلى مجموعة منها فيما سبق.

المحور الثاني: تحليل واقع العمل التطوعي في مصر

بشكل عام هناك نقص في البحوث الجيدة والبيانات حول التطوع في مصر، حيث لا يتوفر تقرير واحد عن أعداد المتطوعين في مصر والقطاعات التي يتطوعون بها، وكل ما هو موجود عبارة عن بيانات وتصريحات متفرقة ومتضاربة. ويشكل عدم وجود بيانات موثوقة تحدياً كبيراً لاستمرار مشاريع ومبادرات العمل التطوعي وتوسيعها. وفي هذا المحور سوف نحاول ذكر ما توفر من بيانات عن أعداد المتطوعين في مصر، وكذلك عن أبرز المشكلات التي تواجه العمل التطوعي.

أولاً: أعداد المتطوعين في مصر

وفقاً لتقرير حالة التطوع في العالم الصادر عن برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين عام ٢٠١٨ تحت عنوان "الرابط الذي يجمعنا"، فإن إجمالي عدد المتطوعين في مصر يصل إلى (١,٧٢٩,٧٣٤) متطوع. ووفقاً لتلك الأرقام فإن نسبة المشاركين في التطوع لا تتجاوز ٢,٨٥% من تعداد السكان فوق ١٥ عام. ووفقاً لهذا التقرير، فإن مصر تحتل المركز رقم (٥٠) من بين (٦٨) دولة تم إحصاء بياناتها، ولقد شمل التقرير دولتين

عربيتين بخلاف مصر، هما دولة فلسطين وتونس، ولقد حصلنا على ترتيب متقدم بشكل ملحوظ عن مصر، كما أن تبلغ نسبة العمل التطوعي الرسمي منخفضة بشكل هائل مقارنة بالعمل التطوعي غير الرسمي، حيث تبلغ واحد في المئة من العمل التطوعي غير الرسمي^(١٨).

جدول رقم ٢: نسب العمل التطوعي للسكان فوق ١٥ عام

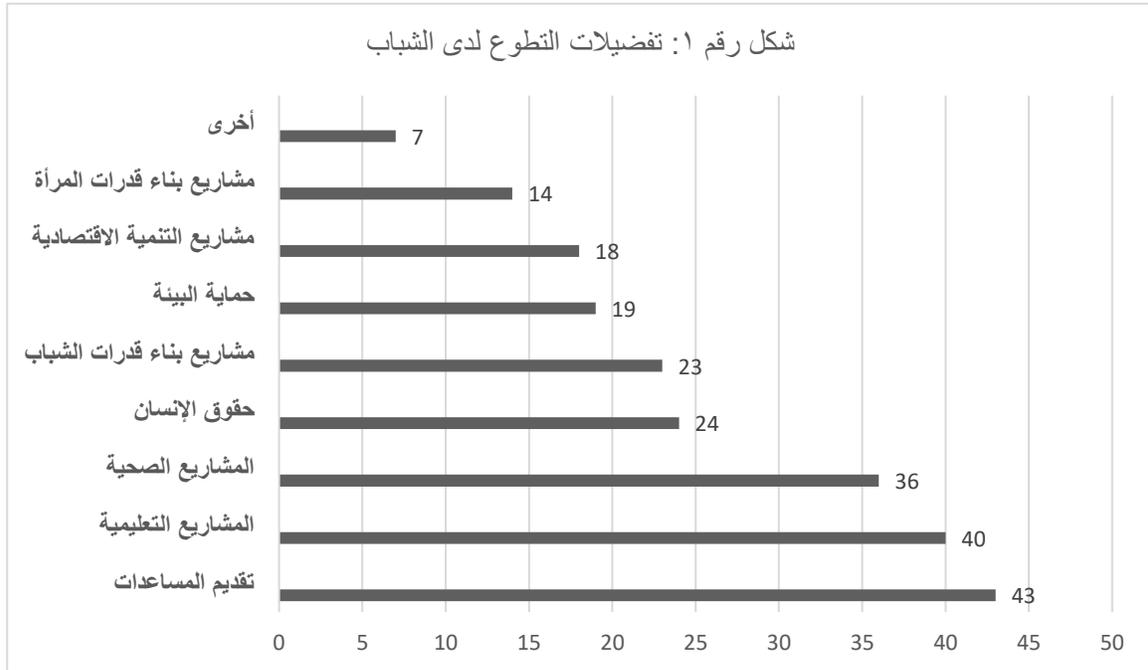
الدولة	كندا	غانا	فلسطين	ألمانيا	تونس	البرازيل	إسرائيل	مصر	تركيا	ايران	الهند
نسبة المتطوعين	٦.٩	٥.١	٥.٤٧	٤.٧	٤.٥	٣.٨٢	٣.٤٥	٢.٨	٢.٩	١.٧	٠.٦
ن	٧	٨		٧	٥			٥			٨

* الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات تقرير حالة التطوع ٢٠١٨.

بينما تُظهر مصادر أخرى تقديرات مختلفة للعمل التطوعي في مصر، حيث تذكر د. أماني قنديل - اعتماداً على مصادر رسمية- أن عدد المتطوعين في مصر يُقدر بحوالي ثلاثة ملايين متطوع، كما تشير أيضاً إلى أن مشاركة الذكور في العمل التطوعي ضعف مشاركة الإناث^(١٩). وهو عكس ما أظهره تقرير الأمم المتحدة، فوفقاً للتقرير تبلغ نسبة المتطوعين من النساء (٩٥٦,٢٤٧) في حين تبلغ نسبة الرجال (٧٧٣,٤٨٧)^(٢٠). وبين تلك الأرقام والنسب المتضاربة، تغيب الحقائق عن النسبة الحقيقية للعمل التطوعي في مصر، إلا أن الحقيقة الواضحة هي أن مستويات العمل التطوعي في مصر، تظل في حدود متواضعة.

وبجانب استعراض طبيعة نسبة المتطوعين في مصر، فإنه من المهم أيضاً أن يكون هناك اطلاع على طبيعة القطاعات الأكثر جذباً للمتطوعين، وأي من تلك القطاعات يخدم بشكل أكبر الأهداف التنموية للدولة، وهو ما يمكن أن يقودنا إلى معرفة تكلفة الفرصة البديلة في حال تم توجيه هذا العمل التطوعي إلى قطاعات أكثر أهمية. إلا أنه، ولنفس سبب نقص البيانات، لا توجد خريطة رسمية أو غير رسمية لحجم

قطاعات التطوع في مصر، لكن يمكن في المقابل أن نعتمد على القطاعات التي يفضل الشباب التطوع بها، وذلك وفق ما ورد في تقرير أعدته المركز المصري لبحوث الرأي العام "بصيرة".



* Perceptions of Youth towards Community Participation, op. cit. p. 10.

وفقاً للشكل السابق، فإن تقديم المساعدات والأعمال الخيرية على قمة تفضيلات العمل التطوعي للشباب بنسبة ٤٣٪، على الرغم من أن التطوع في هذا القطاع هو تطوع قصير الأجل، على عكس مثلاً قطاع التنمية الاقتصادية الذي هو من القطاعات طويلة الأجل التي تمتد مكاسبها إلى المستقبل، ويأتي في ذيل تفضيلات التطوع بنسبة ١٨٪ فقط. وهو ما يكشف لنا عن أن تفضيلات المتطوعين قد لا تؤدي إلى تحقيق الاستفادة المثلى من الوقت والجهد المبذول في التطوع، وقد لا تدعم الأهداف التنموية للدولة على النحو المطلوب، وهو ما يستدعي أن يكون هناك نوع من التحفيز لتوجيه العمل التطوعي للقطاعات ذات الأثر الاقتصادي الأكبر وذات أجل أطول.

ثانياً: أسباب ضعف العمل التطوعي

وفي محاولة البحث عن أسباب ضعف نسب التطوع في مصر بشكل عام، إضافة إلى التدني الكبير لنسبة العمل التطوعي الرسمي مقارنة بالعمل التطوعي الرسمي، أورد استبيان مركز "بصيرة" الذي جاء بعنوان "تصورات الشباب تجاه المشاركة المجتمعية"، أن من أبرز الأسباب التي تمنع الشباب عن المشاركة المجتمعية، وفقاً لآراء عينة من الشباب تم استطلاعهم، هي (البطالة، والضغط الحياتية، وعدم وجود فرص تناسب اهتمامات الشباب، إضافة إلى عدم اهتمام الشباب بالمشاركة) في حين أن النسبة الأكبر من الشباب المستطلعين لا يجدون هناك سبباً محدداً لعدم المشاركة^(٢١). وتُظهر تلك النتيجة أنه بنسبة ملحوظة لا يوجد مانع واضح أمام الشباب لعدم تطوعهم، بالإضافة إلى أن التعلل بالبطالة لا يُعد سبباً قوياً في منع الشباب عن التطوع، حيث أن البطالة تعني أن هناك أوقات فراغ أكبر يمكن استثماره في التطوع، بالإضافة إلى أن المشاركة في الأعمال التطوعية يساهم في دعم المعارف والخبرات الشخصية، ويعزز من فرص الحصول على فرصة عمل مدفوع الأجر.

في حين ركز تقرير "بصيرة" على تصورات الشباب أنفسهم تجاه المشاركة والتطوع، فإن إحدى دراسات دكتورة أماني قنديل قد ركزت على الأسباب السياسية والاقتصادية التي أثرت "سلباً" على العمل التطوعي، وذلك من خلال دراسة الفترة منذ أحداث يناير ٢٠١١ حتى عام ٢٠١٧، والتي ترى أنها شهدت اختلالات قيمية ومخاطر سياسية واقتصادية واجتماعية شديدة، أثرت على بيئة التطوع. ولقد شملت تلك العوامل ما يلي^(٢٢):

- الأزمات الاقتصادية المتلاحقة والبحث عن مصدر دخل.
- تراجع الميل للمشاركة في العمل السياسي والعمل العام.
- ضيق الشباب النشطاء في العمل العام من القيود البيروقراطية من جهة وحصار الأمن من جهة أخرى.
- توظيف "حماية الأمن القومي" لتبرير تدخلات أجهزة الأمن في أنشطة بعض المنظمات الأهلية، سبب تخوفات كثيرة وعزوفاً عن العمل العام.
- استمرارية عدم الوضوح في الإطار القانوني المنظم للعمل الأهلي.

- النظرة الأمنية للجمعيات الخيرية التي تسيطر عليها التيارات الدينية، وإغلاق ما يقترب من ٢٠٠٠ منظمة تابعة للإخوان وللتيارات السلفية، قد أدى أيضاً إلى تراجع المبادرات الأهلية وتخوفات المتطوعين.

وفيما يتعلق بتلك العوامل التي أوردتها دكتورة أماني قنديل في دراستها، فإن وجود معظمها مرتبط بطبيعة نظرة الدولة للعمل التطوعي باعتباره نشاط خاص بالمنظمات الأهلية، وعدم وجود إدراك كافي بالقيمة الاقتصادية التي يمكن أن تعود على الدولة من خلال تشجيع العمل التطوعي، وإمكانية المساهمة في تدعيم خطط الدولة وبرامجها.

المحور الثالث: الإطار القانوني للعمل التطوعي في مصر

إن محاولة تعظيم الاستفادة من الجهد التطوعي، وتوظيفه من أجل دعم خطط وبرامج الدولة التنموية يحتاج لإضفاء الطابع الرسمي على العمل التطوعي، وتحويله من نشاط عفوي مؤقت غير موجه إلى نشاط مخطط له وطويل المدى. وفي حين قامت حوالي ٧٠ دولة بتطوير سياسات أو تشريعات أو تدابير أخرى خاصة بتنظيم العمل التطوعي، خلال الفترة من ٢٠٠٨ إلى ٢٠١٨، وذلك وفقاً لتقرير برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين لعام ٢٠١٨^(٢٣)، وبينما لم تكن مصر من بين تلك الدول، إلا أن ذلك لا يعني أن العمل التطوعي كان غائباً بشكل كامل عن المشرع المصري، وإنما كان هناك بعض الإشارات لمفاهيم تقترب بشكل أو بآخر من العمل التطوعي، وذلك حتى صدور قانون تنظيم العمل الأهلي رقم ١٤٩ لعام ٢٠١٩. وفيما يلي سوف نتناول تطور فكرة التطوع في القانون المصري.

١. قانون الخدمة العامة

من بين المفاهيم القريبة من مفهوم العمل التطوعي، والتي تم تناولها في أحد قوانين الدولة، مفهوم الخدمة العامة الذي نص عليه "قانون الخدمة العامة رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣" والذي حسب ما هو منصوص عليه يتشابه مع "التطوع القسري" الذي أشرنا إليه سابقاً في أنواع العمل التطوعي. والخدمة العامة تتشابه مع العمل التطوعي في كونها تساهم في تقديم خدمات ومساعدات مجتمعية وفي دعم عملية التنمية، وذلك عبر العمل

لمدة عام في أحد المجالات ذات الطابع القومي والتي تتماشى مع الاحتياجات التنموية للدولة مثل (محو الأمية - تنظيم الأسرة - تنمية المجتمعات - الأسر المنتجة - خدمات تعليمية - خدمات طفولة). وفي حين ينص القانون على منح المكلفين الخدمة العامة مكافأة شهرية قيمتها ٤ جنيهاً^(٢٤)، إلا أن هذا لا يحولها إلى شكل من أشكال العمل مدفوع الأجر. أما ما قد يتعارض مع مفهوم التطوع، فهو أن المكلف بالخدمة العامة يخضع للعديد من اللوائح الخاصة بالعاملين المنتظمين فيما يتعلق بالإجازات والعقوبات، كما أن المشاركة في الخدمة العامة غير مفتوح للجميع، حيث يتم استثناء من أدوا الخدمة العسكرية - وهو ما يجعل غالبية المشاركين في الخدمة العامة فتيات- أو الذين تم توظيفهم في وظائف ثابتة، أو أصحاب الإعاقة.

وبينما يشارك في تأدية الخدمة العامة سنوياً أكثر من ١٠٠ ألف فتاة^(٢٥)، فإن وزارة التضامن الاجتماعي لم تصدر أي بيان عن كيفية الاستفادة من هذا المورد البشري وما هي القيمة المضافة له في جهود الدولة التنموية. وبشكل عام، فإن نظام الخدمة العامة بشكله الحالي بحاجة إلى مراجعة شاملة للهدف الذي تم وضعه من أجله قبل حوالي نصف قرن، وللفاعلية في تطبيقه، وللقواعد المنظمة له، وغير ذلك، بما قد يقربه بدرجة أكبر للعمل التطوعي ويزيد من فعاليته.

٢. قانون الهيئات الأهلية لرعاية الشباب والرياضة

بعد إصدار قانون الخدمة العامة بعامين صدر قانون الهيئات الأهلية لرعاية الشباب والرياضة رقم ٧٧ لسنة ١٩٧٥، ونص في الباب الثامن منه الذي يحمل عنوان "حركة الخدمة العامة التطوعية" على انشاء "الاتحاد العام لهيئات الخدمة العامة التطوعية للشباب"، والذي يُعتبر وفقاً لنص المادة (١٠٧) الهيئة المسؤولة فنياً عن حركة الخدمة العامة التطوعية للشباب. كما حدد القانون مجموعة من الاختصاصات لهذا الاتحاد، تشمل^(٢٦):

- وضع السياسة العامة لحركة الخدمة العامة التطوعية للشباب.
- العمل على نشر روح الخدمة العامة التطوعية بين الشباب.
- التنسيق بين هيئات الخدمة العامة التطوعية للشباب.

▪ تنظيم الاشتراك في مؤتمرات ولقاءات الخدمة العامة التطوعية الإقليمية والدولية والعالمية للشباب

ويمكن القول أنه كان هناك درجة عالية من التكامل ما بين قانون ٧٦ لسنة ١٩٧٣ وقانون ٧٧ لسنة ١٩٧٥، فبينما قنن الأول مفهوم الخدمة العامة" فإن الأخير قد استكمل الصورة من خلال النص على مفهوم "الخدمة العامة التطوعية"، والذي يُعد إنجاز كبير على المستوى التشريعي، وإدراك مبكر لقيمة التطوع. كما أن الاختصاصات التي فوضها القانون للاتحاد العام لهيئات الخدمة العامة التطوعية للشباب تُعد هي أيضاً متقدمة بشكل كبير، هذا بجانب إتاحة القانون لاستخدام الانتخاب كآلية لتشكيل عضوية الاتحاد^(٢٧).

وعلى الرغم من أهمية ما ورد في القانون لدعم العمل التطوعي وحسن توظيفه، إلا أنه ومنذ ذلك التاريخ، فإن الاتحاد العام لهيئات الخدمة العامة التطوعية للشباب لم يدخل حيز التنفيذ من الأصل، وظل طوال تلك العقود حبرا على ورق، ومع صدور القانون رقم (٢١٨) لعام ٢٠١٧ الخاص بتنظيم الهيئات الشبابية ليحل محل القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٧٥، فلقد استمر النص على "اتحاد الخدمة العامة التطوعية" في المادة (٣٢) من القانون وإن كان بشكل أكثر اختصارا من القانون السابق، حيث تم إلغاء الجزء الخاص باختصاصات الاتحاد من القانون وتفويض الوزير المختص بإصدار قرار بتلك الاختصاصات، هذا بجانب إلغاء الانتخاب كأحد آليات تشكيل الاتحاد، وفي كل الأحوال فقد ظلت النتيجة واحدة وهي عدم دخول الاتحاد حيز التنفيذ حتى تاريخ كتابة الدراسة.

٣. قانون تنظيم العمل الأهلي

بعد أن أشارت المادة (٨٢) من دستور مصر الصادر عام ٢٠١٤، إلى أن الدولة تعمل على تشجيع الشباب على العمل الجماعي والتطوعي وتمكينهم من المشاركة في الحياة العامة، وبعد العديد من النقاشات العامة بشأن العمل الأهلي في مصر، صدر عام ٢٠١٩ قانون رقم (١٩٤) بشأن تنظيم ممارسة العمل الأهلي. ونص القانون على إنشاء الوحدة المركزية للجمعيات والعمل الأهلي، وأن يكون لها وحدات فرعية تابعة في كل محافظة، ووضع لها من بين اختصاصاتها الاختصاصات التالية^(٢٨):

- المساهمة في وضع استراتيجية مصر للعمل التطوعي وسياسات تنظيمه وخطته والإشراف على تنفيذها.
- تيسير الربط بين جهات التطوع المختلفة والمتطوعين بكافة الأساليب الممكنة.
- إتاحة المعلومات عن فرص التطوع لأفراد المجتمع.
- تشجيع مؤسسات المجتمع الأهلي والجهات الحكومية على توفير فرص التطوع.
- الإشراف على إعداد البرامج التدريبية للمتطوعين واعتماد الأدلة اللازمة لتنفيذ هذه البرامج.
- اعداد الإحصاءات والأبحاث اللازمة عن الأعمال التطوعية وإنشاء قاعدة بيانات للمتطوعين وجهات التطوع والأعمال التطوعية المنفذة بجمهورية مصر العربية.
- صياغة نموذج اتفاق العمل التطوعي بين المتطوعين وجهات التطوع وإجراء التعديلات اللازمة عليه وفقا لمقتضيات الصالح العام.
- العمل على توفير الحوافز اللازمة لتشجيع أفراد المجتمع على الانضمام للعمل التطوعي.
- بحث شكاوى المتطوعين والمستفيدين من خدمات التطوع واتخاذ الإجراءات المناسبة في شأنها.

ويعتبر هذا القانون أكثر تطورا في تعامله مع قضية العمل التطوعي عن القوانين السابقة عليه، حيث أنه يعطي للعمل التطوعي مساحة أكبر داخل القانون، ويتم تناول محددات التطوع بشكل أكثر تفصيلا، هذا بجانب العديد من الإشارات الإيجابية المرتبطة بوضع استراتيجية وطنية للعمل التطوعي وإنشاء قاعدة بيانات للمتطوعين وإعداد الإحصاءات والأبحاث اللازمة عن الأعمال التطوعية، بالإضافة لتشجيع الجهات الحكومية على توفير فرص التطوع، وهي الأمور التي يفتقر إليها العمل التطوعي في مصر.

وفيما يتعلق باللائحة التنفيذية لهذا القانون، والتي تم إقرارها من مجلس الوزراء في نهاية عام ٢٠٢٠، فإنها حتى الان لم يتم نشرها حتى يتم الاستعانة بها ومعرفة محتواها، مع تداول نسخة غير معتمدة لا يمكن الاعتماد عليها في البحث العلمي.

إذا ما انتهينا إلى أن قانون تنظيم العمل الأهلي هو خارطة الطريق الأخيرة لمسار العمل التطوعي في مصر، فإننا يمكن أن نعتبرها خطوة كبيرة في الاتجاه الصحيح، لكنها في نفس الوقت لم تصل إلى ما سبقتنا

إليه دول جارة في تطوير إطارها القانوني لدعم العمل التطوعي، فخلال العامين الماضيين قامت كل من دولتي الإمارات والمملكة العربية السعودية بإصدار قوانين لتنظيم العمل التطوعي لديها، حيث أصدرت امارة دبي القانون رقم ٥ لسنة ٢٠١٨ بشأن تنظيم العمل التطوعي في إمارة دبي، وفي يناير ٢٠٢٠ أصدرت المملكة العربية السعودية مرسوم "نظام العمل التطوعي"، بينما كانت تونس قد سبقت الجميع بإصدار قانون التطوع رقم ٢٦ لعام ٢٠١٠. وكل من تلك القوانين الخاصة بالإمارات والسعودية وتونس، هي قوانين مستقلة لتنظيم العمل التطوعي، وليست كجزء من سياسة أو قانون آخر، وهو الأمر الذي يعطي للعمل التطوعي قدر أكبر من الاستقلالية والقدرة على خدمة الأهداف التنموية للدولة.

ونظراً لعدم وجود هيئة أو وحدة خاصة بالعمل التطوعي في وزارة التضامن الاجتماعي إلى الآن^(٢٩)، ولعدم دخول اتحاد الخدمة العامة التطوعية حيز التنفيذ، فإنه لا يوجد في مصر حالياً إطار مؤسسي رسمي لتنظيم العمل التطوعي، وتظل كل الجهود التي يتم القيام بها في إطار مبادرات ومشروعات غير مترابطة وغير مستدامة. بينما نجد مثلاً أن دولة مثل بيرو أنشأت في عام ٢٠١٣ دائرة خاصة بالعمل التطوعي في وزارة شؤون المرأة والسكان الضعفاء، وتعد هذه الدائرة مسؤولة عن جميع الأطراف المعنية الرئيسية في بيرو لتنفيذ البنية التحتية التطوعية، وفي نفس الاتجاه قامت دولة توغو في عام ٢٠١٤ بإنشاء هيئة عامة لإدارة المتطوعين على الصعيد الوطني وهي "برنامج تعزيز التطوع الوطني" وتتبع وزارة التنمية المجتمعية والحرفية وتوظيف الشباب في توغو. كما أنشأت المملكة العربية السعودية في عام ٢٠٢٠ بموجب نظام العمل التطوعي الذي أقرته لجنة وطنية تسمى (اللجنة الوطنية للعمل التطوعي)، برئاسة وزير العمل والتنمية الاجتماعية. وهو ما يُظهر مدى الحاجة إلى اللحاق بتلك التجارب المتقدمة، والشروع في إنشاء هيئة خاصة بالإشراف على العمل التطوعي في مصر.

المحور الرابع: المؤسسات الحكومية والتطوع

بعد إظهار الحجم المحدود للنشاط التطوعي في مصر، وطبيعة المشكلات التي تؤثر سلباً على بيئة العمل التطوعي، وبعد تناول الإطار القانوني المنظم للعمل التطوعي، والذي اتضح أنه لم يتم الاستفادة منه

على النحو المطلوب حتى الآن، وذلك بسبب عدم تفعيل المواد القانونية الداعمة للعمل التطوعي حتى الآن. وبالتالي، فإنه من المهم استكشاف الواقع الفعلي لعلاقة المؤسسات الحكومية بالعمل التطوعي، ومدى استفادة القطاعات الحكومية المختلفة من هذا المورد المتجدد في دعم أنشطتها وبرامجها.

ومع عدم وجود بيانات رسمية توثق لحجم العمل التطوعي الذي يتم لصالح مختلف وزارات الدولة، فإننا سوف نقوم بمحاولة رسم صورة عامة عن طبيعة العمل التطوعي في الوزارات الحكومية من خلال ما يتوافر من معلومات أو أخبار. واعتماداً على تلك المعلومات، سوف نقوم بتقسيم الوزارات إلى ثلاث مجموعات مختلفة، على النحو التالي:

أولاً: وزارات لها ارتباط مباشر بالعمل التطوعي

ونقصد بالوزارات التي لها ارتباط مباشر بالعمل التطوعي، تلك الوزارات التي تستعين بالعمل التطوعي بشكل منتظم في بعض الأعمال والمهام التابعة لها، وهناك صيغة ما رسمية تنظم هذا العمل التطوعي. ويمكن القول أن هناك ثلاث وزارات تعتمد على الأعمال التطوعية بشكل مباشر، وهي وزارات التضامن الاجتماعي والشباب والرياضة والتعليم العالي، وسوف نحاول تسليط الضوء على طبيعة تلك العلاقة في كل وزارة على حدة.

١. وزارة التضامن الاجتماعي

انطلاقاً من كون العمل التطوعي عادة ما يتم اختزاله في تقديم المساعدات الإنسانية، واعتباره في أغلب الأحوال نشاط خاص بالمجتمع المدني والتنظيمات الأهلية، فإن وزارة التضامن الاجتماعي أصبحت هي الوزارة الأكثر ارتباطاً بالعمل التطوعي، وذلك نظراً لمسئوليتها عن توفير الدعم والمساعدة للفئات الأضعف والأكثر احتياجاً في المجتمع المصري، ولتوليها مسؤولية الإشراف على الجمعيات والمؤسسات الأهلية. ونتيجة لذلك أطلقت وزارة التضامن الاجتماعي في منتصف عام ٢٠١٥ مبادرة "بيننا" كأول مبادرة تطوعية داخل الوزارة تهدف إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة في دور الرعاية الاجتماعية، ووفقاً لموقع الوزارة فلقد قدمت المبادرة عدد من الورش التدريبية من أجل نشر ثقافة التطوع بين الشباب، وفي مارس ٢٠١٩ أطلقت مبادرة بيننا حملة "كن متطوعاً" من أجل دعم مفهوم العمل التطوعي والمسؤولية المجتمعية لكل الفئات العمرية^(٣٠). بجانب تلك

المبادرات، فإن هناك مبادرة أخرى تتبع لصندوق مكافحة وعلاج الإدمان تحت مسمى "بيت التطوع"، وتهدف تلك المبادرة إلى إنشاء وحدات تطوعية داخل الجامعات من أجل التعريف بمخاطر الإدمان، وحسب تصريحات مدير الصندوق فإن عدد المتطوعين وصل إلى ما يقرب من ٣٠ ألف شاب في كافة المحافظات، ويمثل الطلبة الجامعيين ٧٥٪ منهم^(٣١). كما أصدرت وزارة التضامن في أكتوبر ٢٠١٩ الدليل الوطني للتطوع. وفي يناير ٢٠٢١، أعلنت وزارة التضامن الاجتماعي عن استحداث وظيفة "مسؤول تطوع" في ٢١ جامعة حكومية، مع عدم توافر بيانات كافية عن طبيعة تلك الوظيفة، وعن اختصاصاتها والدور المطلوب منها.

ومع وجود هذه المبادرات المتميزة لوزارة التضامن الاجتماعي، إلا أن تأثيرها المجتمعي يظل في حدود ضيقة، وتظل أعداد المتطوعين المنخرطين في أنشطة مباشرة تابعة لوزارة التضامن الاجتماعي قليلة، ولا ترقى إلى ما يجب أن تكون عليه تلك المشاركة بالمقارنة بالدور المتزايد الذي تقوم به وزارة التضامن الاجتماعي خلال السنوات الأخيرة.

٢. وزارة الشباب والرياضة

بطبيعتها فإن وزارة الشباب والرياضة هي الوزارة الأقرب إلى المورد الرئيسي للعمل التطوعي، وهو الشباب. وبالتالي، فلقد حرصت وزارة الشباب والرياضة خلال السنوات الأخيرة على تعزيز استفادتها من المشاركة التطوعية للشباب في العديد من الفعاليات والأحداث الهامة، فعلى سبيل المثال يشارك فريق من المتطوعين تابع لوزارة الشباب والرياضة منذ أكثر من ثلاث سنوات في تنظيم فعاليات معرض القاهرة الدولي للكتاب، كما شاركت مجموعات كبيرة من الشباب المتطوعين لدى الوزارة في المساعدة في تنظيم ومتابعة سير العمليات الانتخابية التي جرت في مصر خلال الأشهر الماضية، وآخرها كان فتح باب التطوع للمشاركة في تنظيم بطولة العالم لكرة اليد التي تُعقد هذا العام بالقاهرة والإسكندرية^(٣٢)، هذا بجانب بعض أنشطة التطوع المحلية التي يقوم بها متطوعون في مراكز الشباب بالقرى والمدن.

ويُعد الاتحاد العام للكشافة والمرشدات من أكبر الكيانات الشبابية التي تستعين بالعمل التطوعي في أنشطتها، والاتحاد هو هيئة شبابية مستقلة تتبع وزارة الشباب والرياضة، ويهدف إلى تكوين عادات الاعتماد

على النفس، والتعاون والمشاركة في مشروعات الخدمة العامة وتنمية المجتمع وخدمة البيئة. إلا أنه أيضاً لا تتوافر بيانات كافية عن أعداد المتطوعين لدى الاتحاد، وما تُظهره الصفحة الخاصة بالاتحاد على موقع التواصل الاجتماعي هو تركيز اهتمام الاتحاد على الأنشطة التوعوية والتثقيفية في قضايا البيئة والتلوث وترشيد الاستهلاك، بجانب التثقيف الوطني.

٣. وزارة التعليم العالي

على الرغم من الدور الكبير الذي تقوم به الجامعات المصرية في خدمة المجتمع والمساهمة في تنفيذ العديد من المبادرات والمشروعات القومية، إلا أنها تعتمد بالدرجة الأولى على مواردها البشرية المتواجدة لديها، مع توظيف محدود للمتطوعين من طلاب الجامعات وأعضاء هيئات التدريس. وفي حين أن كل جامعة بها نائباً لرئيس الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة، ومنصب موازي في كل كلية من كليات الجامعة^(٣٣)، إلا أنه لا توجد إدارات أو وحدات متخصصة في تنظيم ومتابعة العمل التطوعي المفترض أن تقوم به الجامعة من خلال طلابها أو أعضاء هيئة التدريس لخدمة مجتمعاتها، حتى أن إدارات رعاية الشباب في الجامعة لا تتبع لمكاتب نائب رئيس الجامعة أو وكلاء الكليات لشئون البيئة وخدمة المجتمع، وإنما لمكاتب ووكلاء الكليات لشئون الطلاب. وبينما يقوم طلاب بعض الكليات مثل الخدمة الاجتماعية والتربية بالالتحاق ببعض المؤسسات مثل المدارس وغيرها لأداء "خدمة عامة" كنوع من التكليف الطلابي في بعض المراحل الدراسية، فإن هذا الأمر لا يتواجد في باقي الكليات.

وفيما يتعلق بالأسر الطلابية التابعة لرعاية الشباب بالجامعات، فإن ما تقوم به ينحصر في بعض الأنشطة التطوعية التي عادة ما تكون في شكل تجميل الجامعة أو مناطق أخرى مجاورة، وعمل زيارات وأنشطة ترفيهية للأطفال الأيتام أو المرضى بالمستشفيات، والتركيز أكثر على خدمة ورعاية الطلاب أنفسهم وتنظيم حفلات أو رحلات ترفيهية لهم. وبينما تم رصد بعض العمل التطوعي الذي يتم في شكل "قوافل" طلابية تقوم بتقديم مساعدات للقرى الفقيرة مثل بناء أسطح للمنازل وتوصيل المياه بالإضافة إلى تقديم مساعدات عينية من خلال جمع التبرعات. إلا أن تلك القوافل على الرغم من كونها أكثر تنظيماً وأكثر صلة بالعمل التطوعي، إلا

أنها لا تتبع إدارات الجامعة بشكل تنظيمي، كما لا تحصل على دعم حقيقي من إدارات الجامعات، وإنما يتم تنظيمها داخل كل دفعة دراسية بشكل غير رسمي.

ثانياً: وزارات لها ارتباط غير مباشر بالعمل التطوعي

وبخلاف المجموعة السابقة من الوزارات، فإن هذه المجموعة تمثل الوزارات التي تحظى بدعم الأعمال التطوعية لبعض مهامها وأهدافها، ولكن مع غياب أو ضعف التنسيق بين تلك الوزارات وبين التنظيمات التطوعية، وتعتبر عن هذه المجموعة سبع وزارات هي وزارات؛ الصحة، والتنمية المحلية، والبيئة، والأوقاف، والثقافة، والسياحة، والتربية والتعليم:

١. وزارة الصحة

على الرغم من طبيعتها كمسئولة عن القطاع الصحي في مصر، وهو ما يجعلها تحظى بجزء كبير من الدعم والمساعدات الإنسانية، إلا أن عدم وجود قنوات رسمية لدعم الجهود التطوعية في القطاع الطبي جعلت الغالبية العظمى من تلك الجهود لا يتم توجيهها إلى الخدمة الصحية نفسها، وإنما إلى متلقي الخدمة "المريض" الذي في معظم الحالات يكون بحاجة إلى شكل من أشكال الدعم والمساندة. فبخلاف الدعم والمساندة المالية، فإن عدد كبير من المرضى يكون بحاجة إلى المساعدة والدعم الفني واللوجستي في الوصول إلى أماكن الخدمة الطبية المناسبة وفي الحصول في بعض الحالات على إقامة قريبة من مكان تقديم الخدمة الصحية، وهو ما نجد فيه جهد تطوعي ملحوظ تقوم بتقديمه العديد من الجمعيات والتنظيمات التطوعية التي عادة ما تحمل اسم "جمعية أصدقاء مرضى/مستشفى..."، كما تساعد تلك التنظيمات التطوعية وغيرها في مهام توفير الدم للمرضى المحتاجين من خلال إنشاء بنوك للدم، وتقديم الدعم النفسي للمرضى وخاصة الأطفال من خلال تنظيم حفلات وزيارات لهم.

وخلال الأزمة الصحية التي أنتجها فيروس كورونا، وفي ظل الضغط الكبير على المنظومة الصحية، ومع غياب التنسيق بين الوزارة وبين نقابة الأطباء ككيان جامع منظم لتحركات الأطباء ونشاطهم، ظهرت العديد من المبادرات التطوعية غير الرسمية التي حاولت دعم القطاع الطبي في مصر، بدايتها كانت مع

دعوات التطوع لطلاب كليات الطب والتمريض من أجل تكوين صف ثاني لدعم جهود أطباء الصف الأول في المستشفيات ومقرات العزل، وتلى ذلك ظهور العديد من الصفحات الإلكترونية التي يشرف عليها أطباء بهدف الإجابة عن أسئلة المواطنين بخصوص حالات الاشتباه في الإصابة بالفيروس، والتعريف بالخطوات اللازمة للتعامل مع الأعراض، ومتابعة حالات العزل المنزلي، وهو الأمر الذي ساهم بشكل كبير في تخفيف الضغط على المستشفيات^(٣٤)، وانتهاء بالتطوع لدى الوزارة من أجل المشاركة في تجربة لقاح كورونا الذي تعاقدت الدولة على توريده مع شركة أدوية صينية.

٢. وزارة التنمية المحلية

بالنظر إلى أهداف وزارة التنمية المحلية التي على رأسها تنمية المجتمعات المحلية وتحسين الخدمات المقدمة للمواطنين^(٣٥)، فإننا نجد أن تلك الأهداف تحظى باهتمام كبير لدى جهات التطوع المحلية، والتي تسعى إلى الارتقاء بقراها وأحيائها ومدنها. وفي حين تنتشر على مستوى مدن الجمهورية جمعيات تنمية المجتمعات المحلية، فإنه لا توجد روابط رسمية بين تلك الجمعيات وبين وزارة التنمية المحلية أو بين المجالس المحلية المختلفة في المدن والمحافظات، حيث تتبع تلك الجمعيات وزارة التضامن الاجتماعي، وتمارس نشاطاتها من خلالها.

وعلى الرغم من ذلك، فإن ما تقوم به الجمعيات المحلية، وغيرها من المجموعات التطوعية غير الرسمية، يصب في النهاية في صالح تحقيق أهداف وزارة التنمية المحلية، من خلال ما يتم تنفيذه من برامج مختلفة ومتنوعة تهدف إلى تحسين الخدمات ورفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي للمجتمعات المحلية التي ينتمون إليها.

٣. وزارة البيئة

على عكس قضايا الصحة والتنمية المحلية، فإن قضايا البيئة لا تحظى باهتمام واضح لدى غالبية المنظمات التطوعية، إلا أن ذلك لا يعني غياب الجهود التطوعية في مجال البيئة، فعلى سبيل المثال نجد بعض المتطوعين المهتمين بعمل حملات لتنظيف الشواطئ من المخلفات، وفي حالات أخرى المساهمة في

حملات التشجير وحملات النظافة، ولكن تلك الحملات التطوعية تبقى في أغلب الحالات بعيدة عن القضايا البيئية الكبرى في مصر مثل تلوث الهواء والضوضاء وتلوث المياه والمخلفات بأشكالها المختلفة.

٤. وزارة الثقافة

على غرار القضايا البيئية، فإن القضايا الثقافية هي الأخرى لا تحظى بمستوى اهتمام ملحوظ، خاصة مع تراجع مكانة قصور الثقافة في غالبية محافظات الجمهورية، ومحدودية حجم النشاط الثقافي في مصر، وبالتالي، فإن التطوع في هذا المجال عادة ما يكون موسمي ومرتبب ببعض الفعاليات الثقافية التي يتم تنظيمها سواء على مستوى وطني أو محلي، وما تشهده تلك الفعاليات من جهد تطوعي سواء بالمشاركة كجزء من تلك الفعاليات، أو بالمشاركة في الإجراءات التنظيمية، وأيضاً تتم تلك المشاركات بشكل عشوائي وغير رسمي.

٥. وزارة السياحة والآثار

في حين أن الاهتمام بالسياحة الداخلية لدى المصريين محدود، إلا أن هناك إدراك واسع بأهمية السياحة الخارجية للاقتصاد المصري، مع رغبة كبيرة في تعظيم الاستفادة من هذا القطاع في خلق فرص العمل. ولقد حركت تلك الرغبة مجموعة من المهتمين بالسياحة والسفر للترويج للنشاط السياحي في مصر، إما من خلال التقاط صور احترافية للأماكن السياحية في مصر والترويج لها، أو عمل فيديوهات تعريفية ونشرها، أو الحديث عن السياحة في مصر على منصات إلكترونية دولية، وغيرها من الجهود المشابهة الداعمة لقطاع السياحة في مصر، لكنها تظل "جهود فردية" بشكل كبير ولا تستقطب عدد كبير من المتطوعين، على الرغم من أثرها الإيجابي.

وفي عام ٢٠١٨ بدأت الوزارة بتفعيل دور العمل التطوعي في قطاع المتاحف بتطبيق برنامج تدريبي للعمل التطوعي للشباب بالمتاحف المصرية، في إطار خطة قطاع المتاحف لمشاركة الجمهور في عملية التطوير والتنمية الثقافية، وأيضاً لربط الشباب بالعمل في المتاحف لإثراء الشراكة المجتمعية. وقد بدأ القطاع قبول مجموعات من المتطوعين في عدد من متاحف الجمهورية (١٤٠ متطوع في متحف سوهاج القومي و ٢٠ متطوع في متحف كوم أو شيم^(٣٦))، وذلك ضمن خطة لتوسيع المشاركة التطوعية في جميع المتاحف

المصرية^(٣٧). وعلى أهمية تلك المبادرة، قياسا على ما تقوم به مبادرات مماثلة للتطوع في القطاع المتحفي حول العالم، إلا أنه ومنذ الإعلان عن تلك المبادرة في منتصف عام ٢٠١٨، فإننا لم نجد أي بيانات تالية تشير إلى مستوى التقدم في تلك المبادرة، وما إذا كانت مستمرة من الأساس أما أنها انتهت.

٦. وزارة الأوقاف

مسئولية وزارة الأوقاف عن إدارة وصيانة المساجد تتداخل مع المشاعر الدينية للمسلمين في قيمة المسجد والسعي لبناء المساجد واعمارها، ومن المعروف أن العدد الأكبر من مساجد الدولة تم بنائها اعتمادا على تبرعات أهل الخير سواء بالأرض أو المال، بجانب تلك التبرعات المادية، فإننا نلاحظ أن بعض العاملين في مجال الانشاءات عندما يشاركون في بناء وصيانة المساجد، فإنهم يفعلون ذلك بشكل تطوعي ودون الحصول على أجر، أو في بعض الحالات بأجر رمزي، كما أن عدد كبير من المساجد تظل لفترات طويلة دون وجود موظفين رسميين من قبل الأوقاف للحفاظ على نظافة المسجد، وعادة ما يقوم الأهالي بهذا الجهد كنوع من التقرب إلى الله.

٧. وزارة التربية والتعليم

تباينت علاقة وزارة التربية والتعليم بالعمل التطوعي، فمنذ عام ١٩٨٩ ومع انطلاق الحملة القومية لمحو الأمية، والتي اتاحت وفقا للقانون رقم (٨) لسنة ١٩٩١ للمتطوعين بالمشاركة في جهود محو الأمية، وما تلا ذلك من مشاركات ظاهرة لشباب الخريجين في فصول محو الأمية، إلا أنه وخلال السنوات الأخيرة تراجع الجهود الخاصة بمحو الأمية بشكل كبير على الرغم من وجود أكثر من ١٨ مليون أمي في مصر بحاجة لمزيد من العمل التطوعي لتقليل تلك النسبة.

وبسبب الظروف الاقتصادية التي تمر بها مصر منذ عام ٢٠١١، وما نتج عنها من تراجع الدولة عن تقديم تعيينات جديدة في المدارس الحكومية، أعلنت وزارة التربية والتعليم في مطلع عام ٢٠٢٠ السماح لحملة المؤهلات العليا التربوية بالعمل في التدريس تطوعاً، إلا أنه وحتى كتابة هذه الورقة لم يتم اتخاذ خطوات جديدة في هذا المسار.

ثالثاً: وزارات لها ارتباط مؤقت بالعمل التطوعي

قد لا يظن غالبيتنا أن وزارات مثل الدفاع والداخلية والخارجية يمكن أن يشارك في مهامها متطوعين، وذلك نظراً لطبيعة المهام الخاصة بتلك الوزارات الحساسة، إلا أن التجربة تثبت عكس ذلك، وتكشف لنا عن ثلاثة مفاهيم تعبر عن طبيعة الدور التطوعي الذي يتم القيام به من خلال تلك الوزارات، وهي (المقاومة الشعبية - اللجان الشعبية - الدبلوماسية الشعبية)، والتي عادة ما تكون مرتبطة بأوضاع طارئة داخل الدولة، وبالتالي يكون القيام بتلك المهام مؤقت وينتهي بانتهاء الوضع الطارئ.

١. وزارة الدفاع

بينما تبدو وزارة الدفاع، لطبيعة عملها العسكري هي الأبعد عن العمل التطوعي، إلا أننا إذا نظرنا إلى "المقاومة الشعبية" للقوة العسكرية الأجنبية ومساعدة القوات العسكرية النظامية في مواجهة العدو على أنها عمل تطوعي، فإننا قد نعود بالتاريخ إلى ما قبل الدولة المصرية الحديثة، وإلى الجهود الشعبية في مقاومة الحملات الفرنسية والإنجليزية. كما أن المقاومة الشعبية لأهالي بورسعيد للعدوان الثلاثي وأهالي السويس للعدو الإسرائيلي في حرب ١٩٧٣ تُعد نماذج حقيقية للتطوع دفاعاً عن استقلال الوطن، كما أن فكرة التطوع في الجيش المصري كانت مستمرة طوال المسيرة الوطنية للقوات المسلحة في دفاعها عن أرض الوطن في الحروب التي خاضتها.

ولقد عمل القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٦٨ على تقنين المقاومة الشعبية من خلال النص على إنشاء منظمات الدفاع الشعبي، والتي تتولى حماية الخطوط الخلفية للقوات المسلحة، والحفاظ على المرافق والوحدات الحيوية داخل كل مدينة، ولقد شجع القانون "التطوع الرسمي"، حيث كان يشترط أن يكون المتطوع من العاملين في الجهة التي يتطوع للدفاع عنها، كما أنه أقر مدى زمني معقول للتطوع لا يقل عن ستة أشهر^(٣٨). ومع بداية ثمانينيات القرن الماضي، وبعد توقيع اتفاقية السلام المصرية الإسرائيلية، دخلت منظمات الدفاع الشعبي في حالة من السبات العميق، ولم نسمع عنها إلا مع تعديل نص القانون عام ٢٠٢٠ باستحداث منصب مستشار عسكري لكل محافظة.

وخلال السنوات الأخيرة، وبينما تخوض القوات المسلحة حرباً شرسة مع الإرهاب في سيناء، فإن العمل التطوعي يظل حاضراً، ويعلن عن نفسه من خلال ما يسمى "باتحاد قبائل سيناء" وهو تجمع من أبناء القبائل السيناوية المتعاونة مع القوات المسلحة في العمليات الأمنية التي يتم تنفيذها في سيناء. حيث يقوم اتحاد القبائل بتقديم العديد من المساعدات والدعم للوحدات العسكرية من أجل محاصرة العناصر الإرهابية، هذا بالإضافة للنشاط الإعلامي الملحوظ لصفحات الاتحاد في إظهار النجاحات العسكرية وفي الحرب الإعلامية والنفسية ضد العناصر الإرهابية^(٣٩).

٢. وزارة الداخلية

وبسبب ظروف طارئة، ظهر لنا خلال السنوات الأخيرة مفهوم "اللجان الشعبية"، والتي لعبت دوراً ملحوظاً في تأمين المدن والقرى والشوارع والممتلكات خلال الفترة التي شهدت نوع من الفراغ الأمني عقب أحداث ٢٥ يناير ٢٠١١، وقد اكتسبت شرعيتها من خلال النداء الذي أطلقته القوات المسلحة يوم ٣٠ يناير ٢٠١١ عبر الرسائل القصيرة تحث المواطنين على الدفاع عن عائلاتهم ومناطقهم^(٤٠). ولقد اعتمدت تلك اللجان الشعبية على تطوع أهالي المناطق المحلية من أجل القيام بمهام الأمنية في نطاقهم المحلي، في مواجهة زيادة مستوى الجريمة. وبغض النظر عن الظرف السياسي المرافق لهذا الدور التطوعي، إلا أن ما الإنجاز الذي تم تحقيقه يستدعي الانتباه إلى ما يمكن أن تقدمه الأعمال التطوعية في أصعب المهام وأكثرها خطورة.

٣. وزارة الخارجية

وبسبب نفس الظروف الطارئة، اختبرنا خلال السنوات الأخيرة مفهوم "الدبلوماسية الشعبية" كأحد المفاهيم التي تعبر عن الدور الشعبي في الدفاع عن حقوق الدولة خارجياً وفي التعريف بأوضاعها وظروفها. وتجسد هذا الدور التطوعي في قيام مجموعات من الشخصيات العامة بالسفر لعدد كبير من بلدان العالم من أجل الحديث عن المصالح المصرية ومن أجل فتح قنوات تواصل جديدة. وكما حدث بالنسبة لوظيفة اللجان الشعبية، كما تكرر توظيف الدبلوماسية الشعبية مرة أخرى عقب ٣٠ يونيو ٢٠١٣، من أجل شرح الوضع الداخلي المصري للقوى الدولية الكبرى^(٤١). وبمجرد استقرار الأوضاع في مصر بعد عام ٢٠١٤، اختفت تلك

الأدوار التطوعية إلى حد كبير، على الرغم من الحاجة إليها في بعض الأوقات، وإمكانية إعادة تنظيمها بشكل يخدم أجندة الدولة.

رابعاً: وزارات ليس لها ارتباط بالعمل التطوعي

العدد الأكبر من الوزارات المصرية لا يوجد لها اتصال بالعمل التطوعي لا بشكل مباشر أو غير مباشر ولا حتى بشكل طارئ ومؤقت، حيث أن وزارات مثل (العدل والمالية والقوى العاملة والطيران المدني والإنتاج الحربي..) من بين ١٩ وزارة أخرى لم تتمكن من رصد أي نشاط تطوعي مرتبط بها. وقد يكون ذلك في جزء كبير منه مرتبط بطبيعة تلك الوزارات التي لا يناسبها العمل التطوعي، أو لأنها في مرتبة متأخرة من أولويات المتطوعين.

النتائج والتوصيات

بالانتهاء من تقييم الوضع الخاص بالتطوع في مصر، سواء من خلال أعداد المتطوعين ومشاكلهم، أو بالسياسات الحاكمة للعمل التطوعي في مصر، وانتهاء بواقع التطوع في المؤسسات الحكومية المصرية، فإن الدراسة قد توصلت إلى مجموعة النتائج التالية:

- أعداد المشاركين في العمل التطوعي في مصر محدودة بشكل عام، وفي المؤسسات الحكومية بشكل خاص.
- الشكل الأكثر انتشاراً للعمل التطوعي في مصر هو التطوع العفوي قصير المدى.
- المشكلات التي يعاني منها القطاع التطوعي غير مرتبطة بموانع فعلية تعيق تطور العمل التطوعي، وإنما هي في الغالب مشكلات تنظيمية ويمكن التغلب على الجزء الأكبر منها بما يساهم في زيادة نسب التطوع.
- لم يكن غياب الإطار القانوني هو المعوق أمام تطوير العمل التطوعي خلال العقود الماضية، وإنما غياب الإرادة السياسية والإدراك الحقيقي لقيمة العمل التطوعي في دعم السياسات التنموية.

- قانون تنظيم العمل الأهلي الجديد يعد بداية جيدة لإمكانية تطوير سياسات التطوع في مصر، وفرصة حقيقية لتدعيم المبادرات والبرامج التطوعية داخل القطاع الحكومي.
- بسبب غياب الأطر التنظيمية، فإن المؤسسات الحكومية فشلت في توظيف الأعمال التطوعية على النحو المطلوب بما يساهم في خدمة خططها وبرامجها.

وبناءً على تلك النتائج، فإننا نقترح مجموعة من الإجراءات التي يمكن أن تساهم في تحسين مستوى العمل التطوعي في مصر، وسوف تنقسم تلك الإجراءات إلى إجراءات قصيرة المدى وإجراءات طويلة المدى، وذلك على النحو التالي:

إجراءات قصيرة المدى، وتشمل تلك الإجراءات؛ أ) سرعة الإعلان عن اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم العمل الأهلي، واتخاذ الخطوات اللازمة لإنشاء الوحدة المركزية للجمعيات والعمل الأهلي، وتزويدها بالعناصر البشرية الكافية بما يمكنها من القيام باختصاصاتها في دعم العمل التطوعي، ب) تفعيل "اتحاد الخدمة العامة التطوعية" المنصوص عليه في قانون تنظيم الهيئات الشبابية، والذي لم يتم تفعيله منذ عام ١٩٧٥، ج) استحداث منصب "مساعد وزير لشئون التطوع" في كل وزارة، يكون مسئول عن متابعة النشاط التطوعي للوزارة، وحشد المشاركة التطوعية اللازمة في تنفيذ خطط الوزارة وبرامجها. د) سرعة الانتهاء من وضع استراتيجية مصر للعمل التطوعي التي نص عليها قانون تنظيم العمل الأهلي، ر) سرعة تدشين قاعدة بيانات المتطوعين، والاستفادة من الخبرات العربية في هذا الشأن وخاصة تجربة دولة الإمارات، ه) التوسع في افتتاح مقرات جديدة لمبادرة "بيت التطوع" التابعة لصندوق مكافحة وعلاج الإدمان، وذلك في كل الجامعات المصرية، و) العمل على ربط منصب "مسؤول التطوع" الذي استحدثته وزارة التضامن الاجتماعي في الجامعات المصرية مع إدارات رعاية الشباب ومع إدارة خدمة المجتمع بكل جامعة. ي) التفكير في كيفية الاستفادة من العمل التطوعي في تنفيذ مشروع "حياة كريمة" بما يساعد في زيادة أعداد القرى المستفيدة.

إجراءات طويلة المدى، وتتضمن الإجراءات طويلة المدى؛ أ) إصدار قانون خاص لتنظيم العمل التطوعي، الأمر الذي يساهم في إعطاء نظرة شمولية للعمل التطوعي ويساعد في تطوير التطوع الرسمي، ب) إنشاء هيئة رسمية لإدارة العمل التطوعي، ويمكن أن توجد هذه الهيئة بطرق مختلفة، الأولى هي أن تكون هيئة

وطنية مستقلة تتبع لرئيس الوزراء أو لرئيس الجمهورية، والطريقة الثانية هي أن تكون وحدة إدارية داخل إحدى الوزارات ذات الصلة - التضامن الاجتماعي أو وزارة الشباب والرياضة - وأن تقوم بالتنسيق بين مختلف مؤسسات الدولة الأخرى وغيرها من الأطراف المرتبطة بالعمل التطوعي، أو أن يتم ذلك من خلال تشكيل إدارة مشتركة تجمع ممثلين عن القطاعات الحكومية والخاصة والمجتمع المدني، وتتولى تنسيق والإشراف على العمل التطوعي داخل الدولة. (ج) ربط العمل التطوعي بشكل نظامي داخل المنظومة التعليمية، وذلك انطلاقاً من نتيجة إحدى الدراسات التي ترى أن الأشخاص الذين يتطوعون أثناء الدراسة في المدرسة هم أكثر عرضة للتطوع لاحقاً في حياتهم.

في النهاية، يمكن القول إننا بحاجة إلى جهد كبير من أجل دفع العمل التطوعي لمكانته الصحيحة داخل المجتمع والدولة المصرية، من أجل تحقيق أقصى استفادة اجتماعية واقتصادية ممكنة، بما يدعم جهود الدولة، ويساعد في تحقيق أهداف خططها وبرامجها التنموية.

هوامش الدراسة

- (1) . Wendling, Bill, The Unexpected Economic Value of Volunteering, bedel financial, Aug 14, 2017:
<https://www.bedelfinancial.com/the-unexpected-economic-value-of-volunteering>
- (2) Salamon, L. M., & Sokolowski, W. (2001). Volunteering in cross-national perspective: Evidence from 24 countries (Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project No. 40). Baltimore: The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.p. 3.
- (3) . كمال المنوفي، مقدمة في مناهج وطرق البحث في علم السياسية (القاهرة: د.ن، ٢٠٠٦)، ص ٣٨.
- (4) . المرجع السابق، ص ٣٩.
- (5) . Overgaard C. (2019), Rethinking Volunteering as a Form of Unpaid Work. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly;48(1), p. 132.
- (6) . McAllum K. (2014), Meanings of Organizational Volunteering: Diverse Volunteer Pathways. Management Communication Quarterly.;28(1), p. 8.
- (7) Alcock, Pete. (2010). A Strategic Unity: Defining the Third Sector in the UK. Voluntary Sector Review. Vol 1, No. 1. P. 7.

- (8) . Haski-Leventhal D, Oppenheimer M, Holmes K, Lockstone-Binney L, Alony I, Ong F. The Conceptualization of Volunteering Among Nonvolunteers: Using the Net-Cost Approach to Expand Definitions and Dimensions of Volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. 2019;48(2_suppl):p. 325.
- (9) . ibid.
- (10). Joshua Whittaker, Blythe McLennan, John Handmer, (2015), A review of informal volunteerism in emergencies and disasters: Definition, opportunities and challenges, *International Journal of Disaster Risk Reduction*, Volume 13,, p. 360.
- (11). Rodell, Jessica B., (2013), Finding Meaning through Volunteering: Why Do Employees Volunteer and What Does it Mean for Their Jobs? *Academy of Management Journal*, Vol. 56, No. 5, p. 1274.
- (12). Kelemen, Mihaela , Mangan, Anita & Moffat, Susan, (2017). More Than a 'Little Act of Kindness'? Towards a Typology of Volunteering as Unpaid Work, **Sociology**, Volume: 51 issue: 6, pp 1249-1250.
- (13). Ibid, p. 1244,
- (١٤) . تقرير حالة التطوع في العالم: تحويل الحوكمة، برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، ٢٠١٥، ص. ث.
- (١٥) . الدليل الوطني للتطوع، وزارة التضامن الاجتماعي، ٢٠١٩، ص ٣.
- (16). Ivonchyk M. (2019), The Costs and Benefits of Volunteering Programs in the Public Sector: A Longitudinal Study of Municipal Governments. **The American Review of Public Administration**. Pp. 700-701.
- (١٧) . تقرير حالة التطوع في العالم: تحويل الحوكمة، مرجع سابق، ص ١٣.
- (١٨) . الرابط الذي يجمعنا: التطوع وقدرة المجتمعات المحلية على الصمود، تقرير حالة التطوع في العالم ٢٠١٨، برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، ص ١٠٢.
- (١٩) . أماني قنديل، التحولات التي شهدتها خريطة المنظمات الأهلية العربية ٢٠٠٠-٢٠١٥، د.ن، د.ت، ص ١٢٨.
- (٢٠) . الرابط الذي يجمعنا: التطوع وقدرة المجتمعات المحلية على الصمود، مرجع سابق، ص ١٠٢.
- (21). Perceptions of Youth towards Community Participation, the Egyptian center for Public opinion research, Final Report, September 2019, p. 21.
- (٢٢) . أماني قنديل، الجمعيات الأهلية في مصر وسنوات المخاطر (٢٠١١-٢٠١٧)، د.ن، د.ت، ص ص ١١٨-١١٩.
- (٢٣) الرابط الذي يجمعنا: التطوع وقدرة المجتمعات المحلية على الصمود، مرجع سبق ذكره، ص ٢٠.
- (٢٤) . حسب تصريحات وزيرة التضامن الاجتماعي فإنه جرى العرف على أن تكون المكافئة الشهرية بين ٥٠٠ و ٨٠٠ جنية شهرياً.
- (٢٥) . الحدث اليوم، وزيرة التضامن الاجتماعي تكشف تفاصيل الخدمة العامة للبنات واهميتها، يوتيوب، ٣١ أغسطس ٢٠٢٠:
https://www.youtube.com/watch?v=Vgxe4TWndbc&feature=emb_title&ab_channel=AlHadathAlyoum-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%AF%D8%AB%D8%A7%D9%84%D9%8A%D9%88%D9%85

- (٢٦). مادة (١٠٨)، قانون (٧٧) لعام ١٩٧٥ .
- (٢٧). المادة (١٠٦)، قانون (٧٧) لعام ١٩٧٥ .
- (٢٨). المادة (٧٧)، قانون (١٩٤) لعام ٢٠١٩ .
- (٢٩). مبادرة "بيننا" هي الإطار التنظيمي الوحيد لدعم العمل التطوعي في وزارة التضامن.
- (٣٠). مبادرة بيننا، وزارة التضامن الاجتماعي: <https://www.moss.gov.eg/ar-eg/Pages/initiative-details.aspx?pid=1>
- (٣١). صندوق مكافحة وعلاج الإدمان يحتفل باليوم العالمي للتطوع، أخبار اليوم (٧ ديسمبر ٢٠٢٠):
<https://akhbarelyom.com/news/newdetails/3186254/1/%D8%B5%D9%86%D8%AF%D9%88%D9%82-%D9%85%D9%83%D8%A7%D9%81%D8%AD%D8%A9-%D9%88%D8%B9%D9%84%D8%A7%D8%AC-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AF%D9%85%D8%A7%D9%86-%D9%8A%D8%AD%D8%AA%D9%81%D9%84-%D8%A8%D8%A7%D9%84%D9%8A%D9%88%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%A7%D8%AA>
- (٣٢). فتح باب التطوع في تنظيم بطولة العالم لكرة اليد في مصر، موقع وزارة الشباب والرياضة (١٤ أغسطس ٢٠٢٠):
<https://www.emys.gov.eg/details/11624>
- (٣٣). مادة (٣٥ مكرر أ) من القانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات.
- (٣٤). من أمثلة الصفحات التي تقدم خدمات متابعة منزلية تطوعية لمصابي كورونا، صفحة بعنوان "مخاري كورونا":
<https://www.facebook.com/groups/957391621384619/>
- (٣٥). عن الوزارة، موقع وزارة التنمية المحلية (١٥ يناير ٢٠٢١):
<https://www.mld.gov.eg/ar/p/3/about-us/>
- (٣٦). صفحة وزارة السياحة والآثار على الفيسبوك (٢٤ يونيو ٢٠١٨):
<https://www.facebook.com/moantiquities/posts/1826117110767264/>
- (٣٧). موقع وزارة السياحة والآثار على الانترنت:
<http://www.antiquities.gov.eg/DefaultAr/pages/NewsDetails.aspx?newsid=407>
- (٣٨). مواد (١٩-٢٩)، اللائحة التنفيذية لقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٦٨ بشأن منظمات الدفاع الشعبي.
- (٣٩). صفحة اتحاد قبائل سيناء على الفيسبوك:
<https://www.facebook.com/Sinai.Tribes.Union/>
- (٤٠). آمال دياب، وهاني دانيال، اللجان الشعبية بمصر: تقييم ورؤية مستقبلية، من أوراق العالم العربي في حالة انتقالية، مؤسسة قرطبة بجنيف، ٢٠١٣، ص ٧.
- (٤١). "الدبلوماسية الشعبية" .. مصر الناعمة في العلاقات الخارجية، صحيفة أخبارك الإلكترونية (٢٠١٨):
<https://akhbarak.net/news/15559336/articles/30900118/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%A8%D9%84%D9%88%D9%85%D8%A7%D8%B3%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%B9%D8%A8%D9%8A%D8%A9-%D9%85%D8%B5%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%A7%D8%B9%D9%85%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%A7%D8%AA>
