

الحماية القانونية للمتطوع في دولة الإمارات العربية المتحدة

(دراسة تحليلية مقارنة في ضوء التشريع الاتحادي والتنظيم المحلي في إمارتي دبي وأبوظبي)

Legal Protection of Volunteers in the United Arab Emirates (A Comparative Analytical Study in Light of Federal Legislation and Local Regulations in the Emirates of Dubai and Abu Dhabi)

الدكتور: عبد الله سالم محمد فاضل الحضرمي

عضو هيئة التدريس - كلية الشرطة

وزارة الداخلية - دولة الإمارات العربية المتحدة

ملخص:

يتناول هذا البحث الإطار القانوني المنظم للعمل التطوعي في دولة الإمارات العربية المتحدة، مع التركيز على الحماية التي يقرها التشريع للمتطوع في مواجهة المخاطر التي قد تنشأ أثناء ممارسة النشاط التطوعي، وعلى توزيع المسؤولية القانونية بين المتطوع والجهة المنظمة أو المستفيدة من العمل التطوعي. وقد شهدت دولة الإمارات تطوراً تشريعياً وتنظيمياً ملحوظاً في هذا المجال، تمثل في صدور القانون الاتحادي رقم (13) لسنة 2018 في شأن العمل التطوعي ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (70) لسنة 2020 إلى جانب تنظيمات محلية أكثر تفصيلاً، في مقدمتها قانون دبي رقم (5) لسنة 2018 بشأن تنظيم العمل التطوعي ولائحته التنفيذية، وسياسة العمل التطوعي في إمارة أبوظبي بصيغتها المحدثة.

تنطلق الدراسة من إشكالية رئيسية مؤداها أن تشجيع التطوع لا يتحقق فقط بإتاحة الفرص التطوعية وتنظيم إجراءات التسجيل والترخيص، وإنما يتطلب كذلك بناء منظومة قانونية واضحة تحدد المركز القانوني للمتطوع، وتبين حقوقه والتزاماته، وتوفر له مستوى مناسباً من التدريب والسلامة والتأمين، وتحدد على نحو دقيق متى يسأل شخصياً عن الضرر ومتى تتحمل الجهة المنظمة المسؤولية. وتكتسب هذه المسائل أهمية عملية خاصة في التطوع التخصصي والطبي والميداني والتطوع في الأزمات والفعاليات الكبرى.

وتعتمد الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مع مقارنة داخلية بين التنظيم الاتحادي وتنظيم دبي وسياسة أبوظبي، إضافة إلى مقارنة محدودة مع قانون حماية المتطوعين الأمريكي لسنة 1997 وبعض المبادئ البريطانية. وتخلص الدراسة إلى أن المنظومة الإماراتية توفر أساساً متقدماً لحماية المتطوع، إلا أن وضوح قواعد المسؤولية والتأمين وتسوية المنازعات لا يزال متفاوتاً بين المستوى الاتحادي والمستوى المحلي. وتقترح الدراسة تطوير قواعد اتحادية أكثر تفصيلاً في شأن التأمين الإلزامي بحسب درجة الخطر، وتحديد معيار الخطأ الجسيم، وتوحيد الحد الأدنى لمحتوى اتفاق التطوع، ووضع آلية موحدة لتسوية المنازعات الناشئة عن العمل التطوعي.

الكلمات المفتاحية: العمل التطوعي؛ الحماية القانونية للمتطوع؛ المسؤولية المدنية؛ التأمين؛ القانون الاتحادي رقم 13 لسنة 2018؛ دولة الإمارات العربية المتحدة.

Abstract

This study examines the legal framework governing volunteer work in the United Arab Emirates, with particular emphasis on the protection afforded to volunteers against risks arising during volunteer activities and on the allocation of legal liability between volunteers and organizing entities. It analyzes Federal Law No. 13 of 2018 on Volunteer Work and Cabinet Resolution No. 70 of 2020, together with Dubai Law No. 5 of 2018 and Abu Dhabi's updated volunteering policy. The study

adopts a descriptive and analytical approach, supplemented by a limited comparative perspective with the U.S. Volunteer Protection Act of 1997 and selected UK principles. It argues that the UAE has established an advanced regulatory foundation, but that the degree of specificity concerning insurance, third-party liability, exemptions from liability, and dispute settlement differs between federal and local frameworks. It recommends a more uniform federal minimum standard for volunteer protection, risk-based insurance, clearer liability thresholds, standardized volunteer agreements, and accessible mechanisms for resolving volunteer-related disputes.

Keywords: Volunteer Work; Legal Protection of Volunteers; Civil Liability; Insurance; Federal Law No. 13 of 2018; United Arab Emirates.

مقدمة

يُعد العمل التطوعي أحد أهم صور المشاركة المجتمعية، إذ يسمح للأفراد بتقديم الوقت أو الجهد أو الخبرة لخدمة الغير والمصلحة العامة دون مقابل مادي أو وظيفي. وقد تطورت النظرة القانونية إلى التطوع بصورة واضحة؛ فلم يعد يُنظر إليه باعتباره نشاطاً اجتماعياً عفوياً خارج دائرة التنظيم، بل أصبح في كثير من الأنظمة القانونية نشاطاً مؤسسياً تحكمه قواعد التسجيل والترخيص والسلامة والمسؤولية والتأمين وحماية البيانات.

وفي دولة الإمارات العربية المتحدة، تزامن توسع المبادرات التطوعية مع بناء إطار تشريعي وتنظيمي متكامل نسبياً. فقد صدر القانون الاتحادي رقم 13 (لسنة 2018 في شأن العمل التطوعي، ثم صدرت لائحته التنفيذية بقرار مجلس الوزراء رقم 70) لسنة 2020. وعلى المستوى المحلي، أصدر المشرع في إمارة دبي القانون رقم 5 (لسنة 2018 بشأن تنظيم العمل التطوعي، وأتبعه بالقرار الإداري رقم 5) (لسنة 2019 بإصدار اللائحة التنفيذية. كما تبنت إمارة أبوظبي سياسة متخصصة لتنظيم العمل التطوعي، وتطورت هذه السياسة وصولاً إلى نسخة محدثة تعزز الأدوار والمسؤوليات ومتطلبات البيئة الآمنة.

وتكشف هذه التطورات عن توجه تشريعي يقوم على مبدأين، متلازمين: الأول هو تشجيع المشاركة المجتمعية وتيسير التطوع والثاني هو إخضاع النشاط التطوعي لضوابط تحمي المتطوع والمستفيد والجهة المنظمة والغير. غير أن تحقيق التوازن بين هذين المبدأين يثير مسائل قانونية دقيقة، من أبرزها الطبيعة القانونية لاتفاق التطوع، وحدود التزام الجهة المنظمة بسلامة المتطوع ونطاق التغطية التأمينية، ومسؤولية المتطوع عن الخطأ، ومسؤولية الجهة المنظمة تجاه الغير، وأثر تجاوز المتطوع حدود التدريب أو التكليف.

وتزداد أهمية البحث في هذه المسائل مع اتساع مجالات التطوع التخصصي. فالمتطوع قد يعمل في المجال الصحي أو القانوني أو الاجتماعي أو التقني أو في إدارة الأزمات والفعاليات، وقد يتعامل مع أطفال أو كبار سن أو أشخاص من أصحاب الهمم أو بيانات شخصية أو معلومات سرية. ومن ثم فإن الإطار القانوني يجب ألا يكتفي بتشجيع التطوع من حيث المبدأ، بل ينبغي أن يحدد واجبات الوقاية والتدريب والإشراف والتأمين والسرية ومساءلة الأطراف عند وقوع الضرر.

أولاً: مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في بيان مدى كفاية الإطار القانوني الإماراتي الحالي في توفير حماية متوازنة للمتطوع، وفي تحديد المسؤولية القانونية الناشئة عن العمل التطوعي بصورة واضحة ومتكاملة. فعلى الرغم من أن القانون الاتحادي وضع قواعد عامة لتنظيم التطوع، فإن التنظيم المحلي في دبي تضمن نصوصاً أكثر صراحة في مسائل التأمين والإعفاء من المسؤولية ومسؤولية الجهة المنظمة تجاه الغير. كما تبنت أبوظبي سياسة تنظيمية تركز على البيئة الآمنة والتدريب والخصوصية والترخيص. ومن هنا يثور التساؤل حول مدى اتساق هذه المستويات التنظيمية، وما إذا كان من الأفضل تطوير حد أدنى اتحادي أكثر تفصيلاً للحماية والمسؤولية.

ثانياً: أسئلة البحث

- ما المقصود بالعمل التطوعي والمتطوع في التشريع الإماراتي، وما الطبيعة القانونية للعلاقة بين المتطوع والجهة المنظمة؟
- ما أهم صور الحماية التي يوفرها التشريع الإماراتي للمتطوع، وبخاصة في مجالات السلامة والتدريب والتأمين والخصوصية؟
- ما حدود المسؤولية المدنية أو الجزائية للمتطوع عند وقوع ضرر أثناء تنفيذ العمل التطوعي؟
- متى تنتقل المسؤولية إلى الجهة المنظمة أو الجهة المتطوع لديها تجاه المتطوع أو الغير؟
- ما أوجه الاختلاف بين الإطار الاتحادي وتنظيم دبي وسياسة أبوظبي، وهل تكشف هذه الاختلافات عن حاجة إلى مزيد من التوحيد التشريعي؟
- ما الدروس التي يمكن الاستفادة منها من بعض النماذج المقارنة دون الإخلال بخصوصية النظام القانوني الإماراتي؟

ثالثاً: أهمية البحث

تنبع الأهمية العلمية للبحث من محدودية الدراسات القانونية المتخصصة - في حدود ما أمكن الوصول إليه من خلال البحث الإلكتروني في المصادر المتاحة - التي تعالج بصورة مركزية الحماية القانونية للمتطوع ومسؤوليته في دولة الإمارات. وقد وجدت دراسات تناول سياسات التطوع والعمل الإنساني وأثرها في التنمية المستدامة، إلا أن زاوية المسؤولية القانونية والتأمين والإعفاء من المسؤولية ما تزال تستحق دراسة مستقلة. أما الأهمية العملية فتتصل بحاجة الجهات الحكومية والخاصة ومؤسسات النفع العام إلى قواعد واضحة عند تصميم الفرص التطوعية، وصياغة الاتفاقات، وإدارة المخاطر، والتعامل مع الحوادث والمطالبات.

رابعاً: أهداف البحث

- تحديد المركز القانوني للمتطوع في التشريع الإماراتي.
- تحليل حقوق المتطوع والتزامات الجهة المنظمة للعمل التطوعي.
- بيان نطاق الإعفاء من المسؤولية وشروطه في تنظيم دبي.
- تحليل مسؤولية الجهة المنظمة تجاه الغير والتزاماتها تجاه سلامة المتطوع.
- مقارنة المستوى الاتحادي بالمستويات المحلية واستخلاص مواطن القوة والفجوات.
- اقتراح توصيات تشريعية وتنظيمية قابلة للتطبيق.

خامساً: منهج البحث وحدوده

يعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال عرض النصوص القانونية والتنظيمية ذات الصلة وتحليلها في ضوء المبادئ العامة للمسؤولية. كما يستخدم المقارنة الداخلية بين التشريع الاتحادي وتنظيم دبي وسياسة أبوظبي، مع مقارنة خارجية محدودة بالقانون الأمريكي لحماية المتطوعين وبعض المبادئ البريطانية ذات الصلة بالمركز القانوني للمتطوع والتأمين. ولا تهدف المقارنة إلى استنساخ حلول أجنبية، بل إلى اختبار مدى اكتمال الحل الإماراتي وتحديد البدائل الممكنة.

سادساً: الدراسات السابقة والفجوة البحثية

من الدراسات ذات الصلة دراسة منى جواد سلمان المنشورة في المجلة العربية للإدارة عام 2023 بعنوان «تحليل سياسة التطوع والعمل الإنساني في دولة الإمارات العربية المتحدة ودوره في تعزيز التنمية المستدامة». ركزت الدراسة على تحليل السياسة العامة والتشريعات والاستراتيجيات ودورها في تعزيز التنمية المستدامة، وانتهت إلى أهمية توفير تشريعات واضحة تضمن حقوق الأطراف ذات الصلة بالعمل التطوعي. وتفيد هذه الدراسة في تأكيد الصلة بين تطور السياسة العامة والحاجة إلى الحماية القانونية، إلا أنها لا تركز بصورة تفصيلية على المسؤولية المدنية للمتطوع أو توزيع المسؤولية بينه وبين الجهة المنظمة. كما يوفر برنامج تطوعي الأمم المتحدة بوابة معرفية تجمع التشريعات والسياسات المتعلقة بالتطوع في عدد كبير من الدول، وتؤكد أن قوانين التطوع تؤدي عادة وظائف أساسية، من بينها تمييز التطوع عن العمل المأجور، وتحديد حقوق والتزامات المتطوع وإزالة العقوبات القانونية أمام التطوع، وإنشاء ترتيبات مؤسسية داعمة. وتدعم هذه المبادئ الاتجاه الذي يتبناه البحث في اعتبار الحماية القانونية جزءاً جوهرياً من بنية تشريع التطوع وليس مسألة ثانوية.

وفي حدود البحث الإلكتروني الذي أُجري لإعداد هذا البحث، لم يظهر بحث إماراتي محكم يحمل بصورة مباشرة موضوع «الحماية القانونية للمتطوع والمسؤولية الناشئة عن العمل التطوعي» بوصفه موضوعه المركزي. ولذلك تتمثل الفجوة المقترحة في الانتقال من دراسة سياسة التطوع بوجه عام إلى دراسة البنية القانونية للحماية والمسؤولية والتأمين وتسوية المنازعات، مع مقارنة مستويات التنظيم داخل الدولة.

المبحث الأول: الإطار القانوني للعمل التطوعي في دولة الإمارات

المطلب الأول: مفهوم العمل التطوعي وطبيعته القانونية

عرّف القانون الاتحادي رقم (13) لسنة 2018 العمل التطوعي بأنه نشاط فردي أو جماعي، من دون مقابل مادي أو وظيفي، يهدف إلى تحقيق منفعة للغير. كما عرّف المتطوع بأنه كل شخص طوعي أو اعتباري مسجل يمارس عملاً تطوعياً دون مقابل مادي أو وظيفي. ويكشف التعريف عن ثلاثة عناصر أساسية: إرادة المشاركة، انعدام المقابل المادي أو الوظيفي، واتجاه النشاط نحو منفعة الغير.

ومن الناحية القانونية، يميز هذا التعريف التطوع عن عقد العمل، لأن الغرض الأصلي من العلاقة ليس أداء العمل لقاء أجر. غير أن انتفاء صفة العامل لا يعني غياب الرابطة القانونية بين المتطوع والجهة المنظمة، التشريع يتطلب في كثير من الحالات التسجيل والترخيص والالتزام بميثاق العمل التطوعي، كما أن تنظيم دبي يذهب أبعد من ذلك من خلال «اتفاق التطوع» الذي يحدد موضوع العمل ومدته وساعاته والمخاطر والتكاليف والالتزامات والتدابير المتخذة عند الإخلال.

وعليه يمكن وصف علاقة التطوع بأنها رابطة قانونية ذات طبيعة خاصة. فهي ليست عقد عمل، ولا ينبغي مساواتها به من حيث الأجر والامتيازات الوظيفية، لكنها في الوقت ذاته ليست مجرد علاقة مجاملة أو تبرع معنوي خالية من الآثار القانونية. فالتسجيل والاتفاق والتدريب والتأمين والسرية والإشراف كلها عناصر تنشئ التزامات متبادلة يمكن أن يترتب على الإخلال بها مسؤولية.

المطلب الثاني: نطاق التنظيم الاتحادي

يشكل القانون الاتحادي رقم (13) لسنة 2018 الأساس العام للعمل التطوعي في الدولة. ويظهر من بنائه أن المشرع سعى إلى تنظيم التسجيل والترخيص وشروط المتطوع الطبيعي والشخص الاعتباري والزائر والفرق التطوعية والجهات المنظمة. كما ربط تنظيم الفرص التطوعية بالجهات المختصة، ووضع أساساً لميثاق العمل التطوعي وللسجيل الذي يربط الوزارة والسلطات المختصة والجهات المنظمة.

، وتفصل اللائحة التنفيذية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (70) لسنة 2020 بعض الجوانب الإجرائية والتنظيمية وتضع مفاهيم للمتطوع الطبيعي والاعتباري والزائر والفرص التطوعية وميثاق العمل التطوعي وتكتسب اللائحة أهمية خاصة لأنها تنقل التنظيم من المبادئ العامة إلى آليات التطبيق والتسجيل والتعامل مع الفرص والفرق التطوعية.

ويحسب للتنظيم الاتحادي أنه يوفر مظلة واحدة للعمل التطوعي في الدولة، ويساعد على منع التحول غير المنضبط للعمل غير المجور إلى نشاط يلتبس بعلاقة العمل أو يُستغل بصورة تخل بحقوق الأفراد. ومع ذلك، فإن قواعد الحماية المدنية والتأمين وتوزيع المسؤولية يمكن أن تكون أكثر تفصيلاً في النص الاتحادي، وهو ما يظهر بصورة أوضح عند مقارنته بقانون دبي.

المطلب الثالث: تنظيم دبي

يتسم قانون دبي رقم (5) لسنة 2018 بدرجة عالية من التفصيل في الحقوق والالتزامات والحماية. فقد ألزم الجهة المتطوع لديها بتحديد فئات المتطوعين ونوعية الأنشطة الملائمة لقدراتهم، وتدريبهم، وتوفير المعدات والمعلومات اللازمة، وتوفير تغطية تأمينية ضد الإصابات والعدوى والمسؤولية المدنية تجاه الغير في الأعمال التي تحددها هيئة تنمية المجتمع. كما ألزمها باتخاذ إجراءات الوقاية والسلامة والإشراف على المتطوعين.

كما يتطلب قانون دبي اتفاق تطوع يحدد بصورة واضحة موضوع العمل وطرق أدائه ومدته وساعاته، واسترداد التكاليف، وطبيعة المخاطر ووسائل الحماية، والتزامات المتطوع، والتدابير التي يمكن اتخاذها عند الإخلال. وتكشف هذه العناصر عن فلسفة تشريعية وقائية؛ فبدلاً من انتظار وقوع الضرر ثم البحث عن المسؤول، يلزم القانون الأطراف بتحديد المخاطر والواجبات مسبقاً. والأهم أن القانون خصص نصاً مستقلاً للإعفاء من المسؤولية وآخر لمسؤولية الجهة المنظمة تجاه الغير. وهو اتجاه بالغ الأهمية في مجال العمل التطوعي، لأنه يعالج أحد أهم أسباب التردد في التطوع، وهو الخوف من التعرض لمطالبات قانونية نتيجة عمل تم أدائه بحسن نية لخدمة المجتمع.

المطلب الرابع: سياسة أبطوي

اعتمدت إمارة أبطوي سياسة لتنظيم العمل التطوعي في ضوء القانون الاتحادي ولائحته التنفيذية. وتؤكد النسخة المحدثه من السياسة على إنشاء بيئة تطوعية فعالة، ونشر الوعي، وتعزيز التطوع التخصصي والخدمي، وتمكين القطاع بالتكنولوجيا، ووضع ضوابط تشجع المتطوعين وتحميهم. ومن ركائزها الأساسية تأسيس بيئة آمنة للتطوع تتضمن التدريب المناسب، وتوفير المعلومات وحماية الصحة والسلامة المهنية، والمحافظة على الخصوصية والسرية.

كما تربط أبطوي ممارسة العمل التطوعي بنظام ترخيص وتنظيم للفرق والجهات التي تستعين بالمتطوعين، وتوفر إطاراً مؤسسياً لتسجيل الساعات والفرص. ويظهر هذا النموذج أن الحماية لا تتحقق فقط بالنصوص المتعلقة بالتعويض، بل تبدأ من جودة الحوكمة: تسجيل الجهة، تعريف، وضوح الفرصة، الإشراف، التوثيق، التدريب، وحفظ البيانات.

المبحث الثاني: صور الحماية القانونية للمتطوع

المطلب الأول: الحماية من المخاطر وواجب السلامة

تبدأ الحماية القانونية للمتطوع من مبدأ ملاءمة العمل لقدراته ومؤهلته وحالته الصحية. فتكليف متطوع بعمل يتجاوز مؤهلاته أو تدريبه قد يحوله من عنصر دعم للمجتمع إلى مصدر خطر على نفسه وعلى المستفيدين. ولهذا يربط تنظيم دبي بين طبيعة النشاط وبين قدرات المتطوع، كما يشترط في الأعمال التخصصية استيفاء التراخيص المهنية والمتطلبات الفنية ذات الصلة. ويتربط على واجب السلامة التزام الجهة المنظمة بإجراء تقييم للمخاطر قبل تنفيذ الفرصة التطوعية، وتحديد المخاطر المتوقعة ووضع تعليمات واضحة للاستجابة للحوادث، وتوفير معدات الوقاية عند الحاجة. وفي الأنشطة ذات الطبيعة الصحية أو الميدانية أو التقنية أو المرتبطة بالأطفال أو الفئات الضعيفة، ينبغي أن يكون تقييم المخاطر أكثر دقة وأن يتضمن التحقق من الخبرة والاختصاص ونطاق الصلاحية.

ومن منظور المسؤولية المدنية، يمكن اعتبار واجب السلامة التزاماً تنظيمياً أصيلاً، وليس مجرد التزام أدبي. فإذا كان الضرر نتيجة تقصير الجهة في التدريب أو توفير المعدات أو الإفصاح عن الخطر أو الإشراف، فإن نسبة الخطأ إلى الجهة تصبح أقوى. أما إذا وفرت الجهة التدريب والمعدات والتعليمات ثم خالفها المتطوع بوضوح، فقد تتغير حدود توزيع المسؤولية بحسب طبيعة الخطأ والضرر.

المطلب الثاني: التدريب والإشراف

التدريب ليس ميزة إضافية، بل عنصر أساسي في الحماية. وقد ربط قانون دبي الإعفاء من المسؤولية بحصول المتطوع على تدريب مناسب وعدم تجاوزه نطاق هذا التدريب. وهذه الصياغة تحقق مقصدين: حماية المتطوع حسن النية، ودفع الجهة المنظمة إلى الاستثمار في التدريب والتوثيق. فكلما كان وصف المهمة والتدريب وحدود الصلاحية أوضح، أمكن تحديد المسؤولية بصورة أكثر عدلاً عند وقوع الحادث.

ويجب ألا يقتصر التدريب على الجانب الفني، بل يشمل قواعد السلوك والخصوصية والسرية والتعامل مع المستفيدين وآلية الإبلاغ عن المخاطر أو الانتهاكات. كما أن الإشراف المتدرج وفق مستوى الخطورة يعد من أفضل وسائل الوقاية؛ فالمتطوع الجديد في نشاط حساس يحتاج إلى إشراف أكبر من متطوع متخصص ذي خبرة طويلة.

المطلب الثالث: التأمين والتعويض

يعد التأمين من أهم أدوات الحماية القانونية العملية. وقد ألزم قانون دبي الجهة المتطوع لديها بتوفير تغطية تأمينية ضد الإصابات والعدوى والمسؤولية المدنية تجاه الغير في الأعمال التي تحددها الجهة المختصة. ويتميز هذا النهج بأنه لا يكتفي بإقرار حق نظري في التعويض، بل يوفر آلية مالية لنقل الخطر وإدارته.

ومع ذلك، يثير التطبيق عدة أسئلة: هل ينبغي أن يكون التأمين إلزامياً في جميع صور التطوع أم في الأنشطة عالية الخطورة فقط؟ ما الحد الأدنى للتغطية؟ هل تشمل الوثيقة الخطأ غير العمدي للمتطوع؟ وما العلاقة بين التأمين ومسؤولية الجهة المنظمة؟ ويمكن تبني نموذج قائم على تصنيف المخاطر، بحيث تخضع الأنشطة الطبية والميدانية والنقل والأنشطة مع الأطفال أو أصحاب الهمم لتغطية أعلى من الأنشطة المكتبية أو الثقافية منخفضة المخاطر.

كما ينبغي التمييز بين التعويض عن ضرر يصيب المتطوع نفسه وبين المسؤولية تجاه الغير. فقد يصاب المتطوع أثناء أداء المهمة بسبب عيب في المعدات أو تقصير في إجراءات السلامة، وهنا يكون محور الحماية هو جبر ضرره. وقد يتسبب المتطوع من ناحية أخرى في ضرر لأحد المستفيدين أو للغير، وهنا تظهر الحاجة إلى تأمين المسؤولية المدنية وتحديد من يتحمل العبء النهائي.

المطلب الرابع: حماية الخصوصية والسرية

قد يطلع المتطوع أثناء نشاطه على بيانات شخصية أو معلومات صحية أو أسرية أو تعليمية أو مالية أو أمنية. ولهذا أدرجت التنظيمات الإماراتية واجب السرية ضمن التزامات المتطوع. وتزداد هذه المسألة حساسية في التطوع المرتبط بالفئات الضعيفة أو الخدمات الاجتماعية أو الصحية أو التعليمية. وينبغي أن تتضمن اتفاقات التطوع تعليمات محددة بشأن الوصول إلى المعلومات واستخدامها وحفظها وعدم مشاركتها خارج نطاق المهمة.

ولا تقتصر الحماية على منع المتطوع من إفشاء البيانات؛ فالجهة المنظمة نفسها ملزمة بتطبيق مبدأ الحد الأدنى من الوصول إلى المعلومات، فلا يجوز إتاحة بيانات للمتطوع لا يحتاجها لتنفيذ المهمة. كما ينبغي إلغاء صلاحيات الوصول عند انتهاء الفرصة التطوعية، وإخضاع استخدام الأنظمة الإلكترونية لسجلات تدقيق مناسبة في الأنشطة الحساسة.

المطلب الخامس: حماية المتطوع من الاستغلال الوظيفي

من المخاطر التي قد تظهر في بعض البيئات تحويل التطوع إلى وسيلة للحصول على عمل منتظم دون مقابل. ولذلك يعد التمييز بين التطوع والعمل المأجور من وظائف تشريعات التطوع. وقد أكد قانون دبي حق المتطوع في ألا يكلف بالأعمال العادية والوظائف التنظيمية المعتادة للجهة المتطوع لديها بما يحول التطوع عملياً إلى بديل مجاني للوظيفة. وهذا الاتجاه مهم لحماية سوق العمل وحماية مفهوم التطوع نفسه.

وفي المملكة المتحدة، توضح الإرشادات الحكومية أن المتطوع لا يملك عقد عمل ولا يتمتع تلقائياً بذات حقوق العامل، وأن اتفاق التطوع يوضح عادة الإشراف والتدريب والتأمين والصحة والسلامة والمصروفات، دون أن يكون بالضرورة عقد عمل. ويؤكد هذا النموذج أهمية الفصل بين تنظيم التوقعات وبين إنشاء علاقة عمل غير مقصودة.

المبحث الثالث: المسؤولية القانونية الناشئة عن العمل التطوعي

المطلب الأول: مسؤولية المتطوع عن الخطأ

الأصل أن صفة المتطوع لا تمنح حصانة مطلقة من المسؤولية. فالمجتمع يحتاج إلى تشجيع التطوع، لكنه في الوقت نفسه يحتاج إلى حماية المستفيدين والغير من السلوك المتهور أو الخطأ الجسيم أو التصرف خارج نطاق التكليف. ومن ثم فإن النموذج المتوازن

هو الذي يحمي المتطوع حسن النية من المخاطر القانونية غير المتناسبة، دون أن يعفي من السلوك الذي يخرج بوضوح عن حدود المهمة أو يتسم بالإهمال الجسيم.

ويقدم قانون دبي نموذجاً واضحاً نسبياً، إذ يقرر إعفاء المتطوع من المسؤولية المدنية والجزائية على نحو مماثل لموظفي الجهة المتطوع لديها، بشرط التسجيل، ووجود اتفاق تطوع صحيح، والحصول على تدريب مناسب، وعدم تجاوز نطاق التدريب، والعمل بحسن نية لتحقيق العمل المحدد، وعدم ارتكاب فعل من أفعال الإهمال أو الخطأ. ويلاحظ أن هذا الإعفاء مشروط وليس مطلقاً. وتثير عبارة «عدم ارتكاب أي فعل من أفعال الإهمال أو الخطأ» إشكالية تفسيرية، لأن كل مسؤولية تقصيرية تقريباً تقوم على خطأ بدرجة ما. فإذا فهم النص على نحو واسع جداً، فقد تضيق فاعلية الإعفاء. ولهذا قد يكون من الأنسب مستقبلاً التمييز تشريعياً بين الخطأ البسيط الذي يقع أثناء أداء مهمة مأذون بها وبحسن نية، وبين الخطأ الجسيم أو السلوك المتعمد أو التصرف خارج حدود التكليف.

المطلب الثاني: مسؤولية الجهة المنظمة تجاه الغير

نص قانون دبي صراحة على مسؤولية الجهة المتطوع لديها تجاه الغير عن نتائج العمل التطوعي الذي يؤديه المتطوع. وتكمن أهمية هذا النص في أنه يوفر للمضروور جهة مؤسسية يمكن الرجوع إليها، ويجنب تحميل المتطوع الفرد مخاطر مالية كبيرة لمجرد مشاركته في خدمة مجتمعية. كما يدفع الجهة إلى تحسين الاختيار والتدريب والإشراف والتأمين.

ويمكن تبرير هذه المسؤولية قانونياً بعدة اعتبارات: الجهة هي التي صممت الفرصة التطوعية وحددت المهمة، وهي الأكثر قدرة على تقييم المخاطر وتوزيعها وتأمينها، كما أنها المستفيد المؤسسي من النشاط. ومن منظور اقتصادي وقانوني، فإن وضع الجزء الأكبر من مخاطر النشاط على الجهة المنظمة يكون أكثر كفاءة من توزيعه على أفراد متطوعين قد لا يملكون القدرة على التأمين الشخصي.

ومع ذلك، ينبغي ألا يتحول تحمل الجهة للمسؤولية إلى حماية لسلوك متعمد أو احتيالي أو منفصل كلياً عن المهمة. ولذلك يفضل أن يحدد التشريع حدود رجوع الجهة على المتطوع في حالات محددة، مثل العمد أو الخطأ الجسيم أو الاستخدام الشخصي للمعلومات أو الممتلكات أو تجاوز الصلاحيات بصورة واضحة.

المطلب الثالث: مسؤولية الجهة تجاه المتطوع

لا تقتصر مسؤولية الجهة المنظمة على الأضرار التي تصيب الغير؛ فقد تكون مسؤولية تجاه المتطوع نفسه إذا كان الضرر نتيجة إخلالها بالتدريب أو السلامة أو توفير المعدات أو الإفصاح عن طبيعة الخطر. وقد أشار قانون دبي إلى تحمل الجهة تكاليف العلاج وجبر الضرر في حالات ترتبط بخطئها. وهذه القاعدة تعكس مبدأ مهماً: من يستعين بجهد المتطوع لا يجوز أن ينقل إليه مخاطر النشاط دون تدابير حماية معقولة.

ومن الناحية التطبيقية، ينبغي أن تتضمن أنظمة الجهات المنظمة إجراءات واضحة للإبلاغ عن الحوادث والإصابات، وتوثيق الواقعة، وتقديم العلاج، وإخطار شركة التأمين عند الاقتضاء، والتحقيق في السبب الجذري للحادثة لمنع تكراره. فالحماية القانونية الفعالة لا تنفصل عن نظام إدارة المخاطر المؤسسية.

المطلب الرابع: التطوع التخصصي ومسؤولية المهني

التطوع التخصصي يفرض مستوى أعلى من العناية، لأن المتطوع يمارس نشاطاً يرتبط بمهنة أو مهارة تحتاج إلى ترخيص، كالممارسة الطبية أو الاستشارات القانونية أو بعض الأنشطة الهندسية والتقنية. وقد اشترط قانون دبي استيفاء شروط مزاوله المهنة والحصول على التصاريح اللازمة. ويعني ذلك أن صفة التطوع لا تلغي المعايير المهنية الواجبة.

فإذا تطوع طبيب في حملة صحية، يبقى خاضعاً للمعايير المهنية الأساسية المتعلقة بسلامة المريض ونطاق الترخيص. وإذا تطوع مختص تقني في أنظمة حساسة، ينبغي أن يلتزم بحدود النفاذ الممنوح له وبضوابط الأمن السيبراني. ويؤكد ذلك أن الحماية القانونية للمتطوع ليست دعوة إلى تخفيض معايير العناية، وإنما إلى توزيع عادل للمخاطر مع الحفاظ على جودة الخدمة.

المبحث الرابع: المقارنة بين التنظيم الاتحادي ودبي وأبوظبي

المطلب الأول: نقاط الالتقاء

تتفق المستويات التنظيمية الإماراتية على أن التطوع نشاط اختياري يهدف إلى منفعة الغير دون مقابل مادي أو وظيفي. كما تتفق على أهمية التسجيل والتنظيم والرقابة، وعلى خضوع التطوع التخصصي لضوابط المهنة، وعلى ضرورة تحديد حقوق المتطوع والتزاماته.

كما يظهر اتفاق واضح على أن حماية المتطوع تبدأ من البيئة التنظيمية الآمنة. فالقانون الاتحادي ولائحته يقدمان مظلة العامة ودبي تترجم الحماية إلى التزامات تفصيلية تتعلق بالتأمين والتدريب والسلامة والاتفاق، بينما تركز سياسة أبوظبي على بيئة آمنة واحترافية تحمي الصحة والسلامة والخصوصية.

المطلب الثاني: نقاط الاختلاف

الاختلاف الأهم يتمثل في مستوى التفصيل. فتتظيم دبي يقرر بنصوص واضحة التأمين، ومحتوى اتفاق التطوع، والإعفاء المشروط من المسؤولية، ومسؤولية الجهة تجاه الغير. بينما يوفر التنظيم الاتحادي إطاراً أشمل من حيث النطاق الجغرافي والفئات والأدوار، لكنه أقل تفصيلاً في بعض مسائل المسؤولية المدنية. أما أبوظبي فتستخدم أداة السياسة التنظيمية لتطوير الممارسات والمعايير دون إنشاء قانون محلي مماثل في هيكله لقانون دبي.

ولا يعني هذا الاختلاف بالضرورة وجود تعارض؛ فقد يكون نتيجة لطبيعة توزيع الاختصاصات ومرونة السلطات المحلية في تطوير نظم أكثر تفصيلاً. لكن من منظور حماية المتطوع على مستوى الدولة، يظل من المفيد أن يتوافر حد أدنى اتحادي موحد في المسائل الجوهرية، خصوصاً التأمين والمسؤولية وتسوية المنازعات.

المطلب الثالث: تقييم مستوى الحماية

يمكن تقييم النموذج الإماراتي بأنه نموذج متقدم من حيث وجود قانون اتحادي وتنظيمات محلية ومؤسسات ومنصات رسمية وتؤكد بوابة برنامج متطوعي الأمم المتحدة أن وجود تشريع للتطوع يمثل إحدى الأدوات الأساسية لتحديد الحقوق والواجبات وإزالة العوائق القانونية أمام المشاركة. كما أن تحديث سياسة أبوظبي وتطوير قواعد السلوك يدل على انتقال التنظيم من مرحلة وضع الإطار إلى مرحلة تحسين الجودة المهنية.

غير أن معيار التقدم التشريعي لا يقاس بكثرة النصوص وحدها، بل بوضوح النتائج عند وقوع الحوادث. وفي هذه النقطة تبدو الحاجة أكبر إلى توحيد الأسئلة الأساسية: من يدفع تكاليف إصابة المتطوع؟ ما الحد الأدنى للتأمين؟ متى يسأل المتطوع شخصياً؟ من يتحمل تعويض الغير؟ ما أثر غياب التسجيل أو انتهاء التصريح؟ وكيف تسوى المنازعات بسرعة ومن دون تكاليف مرتفعة؟

المبحث الخامس: الدراسة المقارنة المحدودة

المطلب الأول: نموذج قانون حماية المتطوعين في الولايات المتحدة

صدر في الولايات المتحدة قانون حماية المتطوعين لسنة 1997 بهدف دعم استمرار البرامج التي تعتمد على جهود المتطوعين من خلال إصلاح قواعد المسؤولية وتوفير حماية معينة للمتطوعين العاملين لدى الجهات غير الربحية والجهات الحكومية. ويعكس القانون فكرة تشريعية مهمة مفادها أن الخوف من المسؤولية يمكن أن يكون عائقاً أمام التطوع، وأن تخفيف هذه المخاطر ضمن حدود وشروط - يخدم المصلحة العامة.

وتكمن فائدة هذا النموذج بالنسبة للدراسة الإماراتية في تأكيد مبدأ الحماية المشروطة لا الحصانة المطلقة. فالقوانين المقارنة تميل إلى حماية المتطوع حين يعمل ضمن نطاق مسؤولياته وبحسن نية ومع استيفاء التراخيص المطلوبة، لكنها تستثني عادة السلوك المتعمد أو الإهمال الجسيم أو بعض المخالفات الخطيرة. وهذه الفلسفة قريبة من الاتجاه الذي اتخذه قانون دبي، وإن اختلفت الصياغات والتفاصيل.

المطلب الثاني: النموذج البريطاني

توضح الإرشادات الحكومية البريطانية أن المتطوع لا يكون عادة عاملاً ولا يملك عقد عمل، لكنه يحصل غالباً على اتفاق تطوع يوضح مستوى الإشراف والدعم والتدريب والتأمين والصحة والسلامة والمصروفات. ويكشف هذا النموذج عن أهمية إدارة التوقعات وتحديد الأدوار، حتى في نظام لا يجعل اتفاق التطوع عقد عمل. ويستفاد من ذلك أن تنظيم العلاقة كتابية لا يعني تحويلها إلى علاقة عمل، بل قد يكون وسيلة لحماية الطرفين. ومن ثم فإن توحيد الحد الأدنى لمحتوى اتفاق التطوع في الإمارات يمكن أن يعزز اليقين القانوني ويقلل المنازعات، بشرط أن ينص بوضوح على عدم إنشاء علاقة عمل متى كان ذلك متفقاً مع حقيقة العلاقة والقانون.

المطلب الثالث: الدروس المقارنة

- الحماية القانونية الأكثر فاعلية هي الحماية المشروطة بحسن النية والالتزام بنطاق المهمة والتدريب.
- التأمين المؤسسي أكثر كفاءة من تحميل المتطوع مخاطر المسؤولية منفرداً.
- ينبغي التمييز بين الخطأ البسيط والخطأ الجسيم والسلوك العمدي.
- اتفاق التطوع أداة للوضوح وإدارة المخاطر ولا يلزم أن يتحول إلى عقد عمل.
- تسوية المنازعات البسيطة عبر آلية إدارية أو شبه قضائية متخصصة قد تكون أكثر ملاءمة من اللجوء المباشر إلى القضاء.

المبحث السادس: الإشكالات التطبيقية

المطلب الأول: غياب التوحيد الكامل لمعيار التأمين

أحد أهم الإشكالات العملية هو تفاوت مستوى التفصيل في التأمين. فوجود التزام محلي واضح في دبي لا يعني بالضرورة أن كل فرصة تطوعية في الدولة تخضع بذات الدرجة من التغطية، ومن الأفضل أن توضع معايير اتحادية لتصنيف الفرص حسب مستوى الخطر، مع تحديد الحد الأدنى لنوع التغطية في كل فئة، ويمكن أن تشمل الفئة الأعلى الأعمال الطبية والميدانية والنقل والإنقاذ والأنشطة مع الفئات الضعيفة، بينما تخضع الأنشطة المكتبية والتعليمية منخفضة المخاطر لمتطلبات أخف.

المطلب الثاني: معيار الخطأ الذي يحرم المتطوع من الحماية

تحتاج النصوص إلى معيار أكثر تحديداً للخطأ الذي يؤدي إلى فقدان الإعفاء، فربط الحماية بانعدام أي إهمال قد يضيق نطاقها بينما ربطها فقط بالعمد قد يوسعها أكثر من اللازم، والحل المتوازن هو التمييز بين الخطأ البسيط أثناء تنفيذ المهمة، والخطأ الجسيم، والسلوك العمدي، والتصرف خارج نطاق التكليف. ويمكن الاستفادة من النماذج المقارنة التي تحمي المتطوع من المسؤولية عن الإهمال العادي متى كان يعمل في حدود المهمة وبحسن نية، مع استبعاد العمد والخطأ الجسيم.

المطلب الثالث: المنازعات

قد تنشأ منازعات بشأن الساعات أو المصروفات أو الضرر أو نطاق التكليف أو السرية أو إنهاء اتفاق التطوع، وقد أنشأ قانون دبي لجنة لشؤون المتطوعين للنظر في الشكاوى والمنازعات المتعلقة باتفاقات التطوع، ويمكن دراسة تعميم فكرة آلية متخصصة أو منصة موحدة للشكاوى والتسوية المبكرة، مع عدم الإخلال بالاختصاص القضائي، ويتميز هذا الحل بأنه يحقق السرعة ويقلل تكاليف النزاع ويحافظ على العلاقة المجتمعية التي يقوم عليها التطوع.

المطلب الرابع: المتطوع القاصر

تسمح التشريعات بالتطوع لمن هم دون الثامنة عشرة وفق شروط وموافقة ولي الأمر. وهذه الفئة تستحق حماية إضافية تتعلق بطبيعة الأنشطة، وعدد الساعات، وملاءمة البيئة، والإشراف، والتصوير والنشر، وجمع البيانات، والنقل. ويستحسن وضع معايير أكثر تفصيلاً للفرص الملائمة للقاصرين وتحديد الأنشطة المحظورة أو عالية الخطورة، مع إلزام الجهة المنظمة بإجراء تقييم حماية للطفل في الأنشطة التي تتطلب التعامل المباشر مع الجمهور أو الحركة الميدانية.

المطلب الخامس: التطوع الرقمي والذكاء الاصطناعي

مع توسع التطوع الرقمي، قد يؤدي المتطوع مهاماً تتعلق بإدارة المنصات أو تحليل البيانات أو تصميم المحتوى أو استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي. وتفتح هذه الأنشطة أسئلة جديدة حول حقوق الملكية الفكرية، ودقة المخرجات، ومسؤولية القرارات المبنية على أدوات آلية، وحماية البيانات، ومن ثم ينبغي أن تتطور اتفاقات التطوع لتشمل قواعد صريحة لاستخدام التقنيات والبيانات والنماذج الذكية في الفرص التي تتطلب ذلك، وتحدد من يملك المخرجات ومن يتحمل مراجعتها قبل استخدامها.

المطلب السادس: التطوع أثناء الأزمات والكوارث

يتميز التطوع أثناء الأزمات والكوارث بارتفاع مستوى المخاطر والحاجة إلى سرعة الاستجابة، وهو ما قد يخلق توتراً بين متطلبات الترخيص والإجراءات العادية وبين الحاجة الميدانية الملحة، ومن ثم فإن التنظيم الأمثل ينبغي أن يتضمن مسارات طوارئ محددة مسبقاً تسمح بتعبئة المتطوعين المؤهلين بسرعة، مع المحافظة على الحد الأدنى من التحقق والتدريب والسلامة والتأمين، ويجب كذلك التمييز بين المتطوع العام والمتطوع التخصصي الذي يقدم خدمة صحية أو هندسية أو تقنية تحتاج إلى ترخيص مهني.

المطلب السابع: توثيق الساعات والأعمال

يعد توثيق ساعات التطوع ونوع المهام التي قام بها المتطوع مسألة تتجاوز الجانب التحفيزي. فالسجل قد يصبح دليلاً مهماً عند النزاع حول نطاق التكلفة أو وقت وقوع الحادث أو صفة المتطوع. ولهذا فإن الأنظمة الرقمية الرسمية لتسجيل الفرص والساعات تعزز الحماية القانونية وتقلل النزاعات، ويستحسن أن تتضمن سجلات الفرص وصفاً موجزاً للمهمة ومستوى الخطر والتدريب المطلوب والجهة المشرفة، مع المحافظة على قواعد حماية البيانات.

النتائج

1. أن دولة الإمارات تمتلك إطاراً تشريعياً ومؤسسياً واضحاً لتنظيم العمل التطوعي، يتأسس على القانون الاتحادي رقم لسنة 2018 ولائحته التنفيذية، إلى جانب تنظيمات محلية داعمة (13).
2. أن المركز القانوني للمتطوع ذو طبيعة خاصة؛ فهو ليس عاملاً في الأصل ولا يتقاضى أجراً، لكنه يدخل في علاقة قانونية منظمة تنشئ حقوقاً والتزامات.
3. أن تنظيم دبي يقدم نموذجاً أكثر تفصيلاً في الحماية المباشرة للمتطوع، خصوصاً في التدريب والسلامة والتأمين واتفاق التطوع والإعفاء من المسؤولية، و أن النص على مسؤولية الجهة المنظمة تجاه الغير في قانون دبي يعزز حماية المضرور والمتطوع في آن واحد، وينقل إدارة الخطر إلى الجهة الأكثر قدرة على التأمين والإشراف.
4. أن سياسة أبوظبي تؤكد على البيئة الآمنة والتدريب والخصوصية والترخيص، وتكشف عن توجه تنظيمي يعتمد الحوكمة والوقاية كجزء من الحماية القانونية، ويوجد تفاوت في مستوى التفصيل بين الإطار الاتحادي والمحلي لا يمثل بالضرورة تعارضاً، لكنه يبرر دراسة وضع حد أدنى اتحادي موحد لمسائل الحماية الجوهرية.
5. أن معيار الخطأ الذي يفقد المتطوع الحماية يحتاج إلى صياغة دقيقة تميز بين الخطأ البسيط والخطأ الجسيم والعمد والتجاوز الواضح لنطاق المهمة.

6. أن التأمين يجب أن يرتبط بدرجة الخطر، وأن الأنشطة التخصصية والميدانية ومع الفئات الضعيفة تحتاج إلى متطلبات أعلى، وأن اتفاق التطوع يمثل أداة مركزية في إدارة المخاطر، ويجب أن يتضمن وصف المهمة والمدة والساعات والتدريب والمخاطر والتأمين والسرية والإبلاغ عن الحوادث.

7. التوصيات

1. إضافة فصل أكثر تفصيلاً إلى الإطار الاتحادي يحدد قواعد المسؤولية المدنية الناشئة عن العمل التطوعي، و معيار اتحادي موحد للتأمين على المتطوعين وفق تصنيف المخاطر، مع تحديد حد أدنى للتغطية في الأنشطة عالية الخطورة.

2. النص بصورة أوضح على التمييز بين الخطأ البسيط والخطأ الجسيم والسلوك العمدي عند تحديد نطاق حماية المتطوع، واعتماد إقرار مبدأ أن الجهة المنظمة تتحمل في الأصل المسؤولية تجاه الغير عن الأعمال التي يؤديها المتطوع داخل نطاق المهمة، مع حق الرجوع في حالات العمد أو الخطأ الجسيم وفق ضوابط محددة.

3. وضع قواعد خاصة بالمتطوعين القاصرين تشمل الأنشطة المسموحة، والإشراف، والنقل، والتصوير، وساعات التطوع وحماية البيانات.

4. إلزام الجهات في الفرص التخصصية بإجراء تقييم للمخاطر وتوثيق التدريب ونطاق الصلاحيات قبل بدء المهمة.

5. إضافة ضوابط للتطوع الرقمي واستخدام الذكاء الاصطناعي تناول حماية البيانات والملكية الفكرية ودقة المخرجات وحدود الاعتماد على الأنظمة الآلية.

الخاتمة

يكشف تنظيم العمل التطوعي في دولة الإمارات عن تحول مهم من التعامل مع التطوع بوصفه ممارسة اجتماعية محمودة فقط إلى اعتباره نشاطاً مجتمعياً منظماً يحتاج إلى قواعد مهنية وقانونية واضحة، وقد وفر القانون الاتحادي الأساس العام، بينما قدمت دبي نموذجاً تفصيلياً في المسؤولية والتأمين واتفاق التطوع، وطورت أبوظبي سياسة تركز على البيئة الآمنة والحوكمة والتدريب والخصوصية، ويظهر من التحليل أن المرحلة التالية من التطوير لا تتطلب بالضرورة إعادة بناء المنظومة، بل توحيد الحد الأدنى من الحماية وتعزيز وضوح المسؤولية في المسائل التي تظهر عند وقوع الضرر.

إن حماية المتطوع ليست امتيازاً شخصياً، بل وسيلة لحماية منظومة التطوع ذاتها، فالمتطوع الذي يعلم حدود واجباته، ويتلقى تدريباً مناسباً، ويعمل تحت إشراف واضح، ويتمتع بتغطية تأمينية عادلة، سيكون أكثر استعداداً للمشاركة وأكثر قدرة على تقديم خدمة آمنة، وفي المقابل، فإن وضوح حدود الحماية يحفظ حقوق المستفيدين والغير ويمنع إساءة استخدام صفة التطوع كوسيلة للهروب من المسؤولية.

وعليه، فإن الاتجاه الأنسب هو تطوير نموذج إماراتي موحد يقوم على (الحماية المشروطة والمسؤولية المؤسسية وإدارة المخاطر)، بحيث يحى المتطوع حسن النية داخل نطاق التكليف، وتحمل الجهة المنظمة المسؤولية المؤسسية في الحدود المناسبة، وتبقى المساءلة قائمة تجاه السلوك العمدي أو الجسيم. ومن شأن هذا النموذج أن يعزز الثقة في العمل التطوعي ويدعم استدامته واتساعه في مختلف مجالات الحياة المجتمعية.

المراجع ❖

1. دولة الإمارات العربية المتحدة، القانون الاتحادي رقم 13 (لسنة 2018 في شأن العمل التطوعي :بوابة تشريعات الإمارات العربية المتحدة <https://uaelegislation.gov.ae/ar/legislations/1179>
2. مجلس الوزراء، قرار رقم 70 (لسنة 2020 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم 13) (لسنة 2018 في شأن العمل التطوعي <https://uaelegislation.gov.ae/ar/legislations/1472>
3. حكومة دبي، القانون رقم 5 (لسنة 2018 بشأن تنظيم العمل التطوعي في إمارة دبي، اللجنة العليا :للتشريعات في إمارة دبي <https://dlp.dubai.gov.ae/Legislation%20Ar%20Reference/2018/>
4. هيئة تنمية المجتمع في دبي، القرار الإداري رقم 5 (لسنة 2019 بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم العمل التطوعي.
5. دائرة تنمية المجتمع - أبوظبي، سياسة العمل التطوعي في إمارة أبوظبي، النسخة المحدث 2025 <https://www.addcd.gov.ae/>
6. دائرة تنمية المجتمع - أبوظبي، القوانين والتشريعات والأدلة الإرشادية ذات الصلة بخدمات العمل التطوعي.
7. سلمان، منى جواد (2023)، «تحليل سياسة التطوع والعمل الإنساني في دولة الإمارات العربية المتحدة ودوره في تعزيز التنمية المستدامة»، المجلة العربية 312-303. DOI: 10.21608/aja.2021.56833.1033
8. United Nations Volunteers, Knowledge Portal on Volunteerism, United Arab Emirates country profile and Laws, Policies and Schemes on Volunteering: <https://knowledge.unv.org/>
9. United States, Volunteer Protection Act of 1997, Public Law 105-19, U.S. Government Publishing Office: <https://www.govinfo.gov/app/details/PLAW-105publ19>
10. United Kingdom Government, Volunteer opportunities, rights and expenses: Volunteers' rights, GOV.UK: <https://www.gov.uk/volunteering/volunteers-rights>