



**قانون استرشادي بشأن:
رعاية وتأهيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة
في الدول العربية**

مذكرة تفسيرية

انطلاقاً من أهمية الدور الذي تقوم به الدول العربية في حماية حقوق العمال وتحسين مستويات المعيشة للفئات الأضعف من العمال في العالم العربي، وإيماناً من البرلمان العربي بمحورية دور الدولة في ضبط سوق العمل والتخفيف من آثار تقلباته على كاهل طبقات العمال خاصة العمالة غير المنتظمة، وهو ما وضح بشكل جلي إثر تعرض العالم لجائحة كورونا والانكماش الاقتصادي الذي تبعها خاصة أن هذه الفئة تمثل تقريباً 65% من العمالة في الدول العربية.

وقد بادرت العديد من الدول العربية باستحداث برامج وآليات لدعم العمالة غير المنتظمة التي تضررت من الإغلاق الجزئي أو الكلي لبعض المشروعات الاقتصادية في إطار الإجراءات الاحترازية لمحاصرة فيروس كورونا، لذا يأتي مشروع "القانون الاسترشادي بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة في الدول العربية" لملء فراغ تقنين أوضاع العمالة غير المنتظمة باعتبارهم مع أفراد أسرهم الفئة الأكثر عرضة للآثار السلبية لتقلبات الأسواق لكي تستند إليه الدول العربية عند إعداد أو تحديث تشريعاتها الوطنية في مجال العمل، وفي استحداث آليات وتدبير جديدة لحماية هذه الفئة من الظروف السلبية التي تلمّ بسوق العمل وبما يدعم الاستقرار والتماسك الاجتماعي ويحقق التوازن بين مصلحة أصحاب الأعمال وحقوق هذه الفئة من العمال، مع الحفاظ على ركائز الاقتصاد الوطني في الدول العربية بأبعاده المختلفة من الاستثمار العام والخاص، والقطاع الانتاجي والخدمي، ودعم تنظيم قطاعات العمال غير المنتظمين.

وتأتي أهمية مشروع القانون من الآتي:

1. تمثل العمالة غير المنتظمة الفئة الأكثر تضرراً من التداعيات الاقتصادية للجائحة، مما يستوجب وجود إطار قانوني ينظم إجراءات وسياسات محددة لدعم هذه الفئة وحماية حقوقها، خاصة في أوقات الأزمات والأوبئة.
2. اتجاه العديد من الدول العربية إلى الأخذ ببعض الإجراءات المؤقتة لمساعدة هذه الفئة على التعايش مع جائحة كورونا، ولكن في المقابل، فإن وجود إطار

قانوني مستدام ينظم أوضاع هذه الفئة ويحدد سبل دعمها بشكل عام وفي أوقات الأزمات بشكل خاص، يمثل المدخل الأكثر ملائمة لحماية حقوق المنتمين لهذه الفئة، كما سيمثل مكسباً مهماً لمنظومة العمل بشكل عام في الدول العربية، خاصة أن الغالبية العظمى من العمالة غير المنتظمة تعمل خارج البنى القانونية والنظم الاقتصادية والاجتماعية الرسمية القائمة.

3. من الناحية التشريعية، لا توجد قوانين مستقلة بذاتها لمعالجة أوضاع العمالة غير المنتظمة في الدول العربية، وإنما يتم معالجتها كبند ضمن قانون العمل بشكل عام، رغم الحجم الكبير الذي تمثله هذه الفئة في الدول العربية، ولكونها الأكثر تضرراً من أي أزمات أو ظروف طارئة، كلها أمور تفرض وجود قوانين مستقلة قائمة بذاتها تنظم أوضاع هذه العمالة.

4. بمراجعة القوانين الاسترشادية العربية الصادرة عن جامعة الدول العربية، تبين أنه لا يوجد قانون استرشادي عربي موحد صدر في هذا المجال سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، وهو ما يضيء أهمية استثنائية على القانون المقترح.

وقد جاء القانون في أربعة فصول، تضمن الفصل الأول التعريفات وأهداف القانون ونطاق سريانه. وتضمن الفصل الثاني تنظيم عمل ورعاية العمالة غير المنتظمة. وتناول الفصل الثالث إنشاء وإدارة صندوق رعاية وتأهيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة، فيما تناول الفصل الرابع الأحكام الختامية العقوبات.

الفصل الأول

التعريفات والأهداف ونطاق السريان

المادة الأولى

التعريفات

في تطبيق أحكام هذا القانون تكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة أمام كل منها، ما لم يقتض سياق النص خلاف ذلك:

- ❖ **الدولة:** الدولة العضو في جامعة الدول العربية.
- ❖ **القانون:** قانون رعاية وتأهيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة في الدول العربية.
- ❖ **الصندوق:** صندوق رعاية وتأهيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة.
- ❖ **مجلس إدارة الصندوق:** مجلس إدارة صندوق رعاية وتأهيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة.
- ❖ **الأمانة العامة:** الأمانة العامة لصندوق رعاية وتأهيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة.
- ❖ **الأمين العام للصندوق:** الأمين العام لصندوق رعاية وتأهيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة.
- ❖ **قطاع العمالة غير المنتظمة:** القطاع الذي يضم أعمال موسمية أو وقتية غير منتظمة مثل عمال الزراعة الموسمين وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات، والباعة ومقدمي الخدمات المتنقلين/الجائلين وجميع العاملين في القطاع غير المنظم.
- ❖ **العمال غير المنتظمين:** العمال الذين **ليس لهم عمل** أو العاملين المؤقتين من تقل مدة عملهم لدي صاحب العمل عن 6 أشهر متصلة أو كان العمل الذي يزاولونه لا

- يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط، وليسوا مسجلين في بيانات العاملين في الشركات وغير مؤمن عليهم.
- ❖ العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها أيا كانت مدته.
- ❖ العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة إنجازة مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته، وينتهي بانتهائه.
- ❖ العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط، ولا يستغرق إنجازة أكثر من ستة أشهر.
- ❖ بطاقة العمل: وثيقة تمنح للعامل غير المنتظم بعد تسجيله في قاعدة البيانات الخاصة بالعمالة غير المنتظمة وتتضمن بياناته والعمل الذي يزاوله، سواء متخصص في عمل معين أو يقوم بأعمال متنوعة.
- ❖ منظومة الرعاية الاجتماعية والصحية: الآليات والأنشطة والبرامج المترابطة لتحقيق الأمان والاستقرار للمستحقين من العمالة غير المنتظمة، بهدف رعايتهم مادياً وصحياً وتمكينهم من تحقيق مستوى معيشي كريم، وحمايتهم من الآثار السلبية للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات العربية.
- ❖ الجهة المختصة: الجهة الرسمية المعنية بتنظيم نشاط العمالة غير المنتظمة في الدول العربية.

المادة الثانية أهداف القانون

يهدف القانون إلى تحقيق ما يلي:-

- (1) ايجاد مظلة حماية قانونية واجتماعية لفئة العمالة غير المنتظمة وأفراد أسرهم بما يدعم الاستقرار والتماسك الاجتماعي في المجتمعات العربية.
- (2) إتاحة الدعم المادي والمعنوي للعمالة غير المنتظمة في الظروف الطارئة والحالات الاستثنائية مثل انتشار الأوبئة وحوادث الكوارث الطبيعية والبيئية واندلاع الحروب، بما يسهم في حماية هذه الفئة من العمال.
- (3) مواجهة الآثار الاقتصادية التي تؤدي إلى حدوث الانخفاض في طلب العمالة لبعض المهن والأعمال، والعمل على زيادة معدلات النمو الاقتصادي وخفض معدلات الفقر.
- (4) وسيلة لتقليل الأعباء المالية على الدولة بإيجاد موارد مالية مستدامة لدعم قطاع كبير من العمال.
- (5) تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال المساهمة بشأن خفض معدلات الفقر والبطالة وتحقيق الاستقرار الاجتماعي.

المادة الثالثة

نطاق السريان

أ. تسري أحكام هذا القانون على:

- (1) العمالة غير المنتظمة من أبناء الدولة.
- (2) العمال الذين يؤديون عمل موسمي، أو مؤقت، أو عرضي.
- (3) أصحاب العمل في جميع القطاعات.

ب. لا يخل سريان هذا القانون بأي حقوق أو مزايا تتمتع بها العمالة غير المنتظمة بموجب أحكام التشريعات النافذة.

الفصل الثاني

تنظيم عمل ورعاية العمالة غير المنتظمة

المادة الرابعة

آليات تسجيل وتنظيم شؤون العمالة غير المنتظمة

يتم تسجيل وتنظيم شؤون العمال غير المنتظمين في الدول العربية من خلال الآتي:

1. تنشئ الجهة المختصة قاعدة بيانات متكاملة وموحدة لتسجيل وحصر جميع فئات العمالة غير المنتظمة وتحديثها بشكل منتظم ولها إجراء أي حذف أو إضافة أو تعديل وفقاً للضوابط والقيود والشروط التي تحددها اللوائح والقرارات الصادرة بموجب أحكام هذا القانون.
2. تنشئ الجهة المختصة بالعمالة غير المنتظمة صندوقاً لرعاية وتأهيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة.
3. تضع الجهة المختصة برامج لتوعية العمال بأهمية التسجيل في قاعدة البيانات، وتوفير السبل اللازمة التي تعينهم على التسجيل.

المادة الخامسة

الالتزام بالتسجيل في قواعد البيانات

1. يلتزم جميع العمال الخاضعين لأحكام هذا القانون بالتوجه إلى الجهة المختصة لتسجيل بياناتهم، واستخراج بطاقة العمل الخاصة بهم، وتكون هذه البطاقة أساساً للتمتع بالرعاية بكافة صورها.
2. يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم العمالة الخاضعة لأحكام هذا القانون بإخطار الجهة المختصة الواقعة في دائرتها النشاط بموقع العمل

وبيانات العمالة لديه خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ بدء العمل بهذا الموقع لتسجيلهم في قاعدة البيانات.

المادة السادسة

إجراءات تنظيم عمل وتمكين العمالة غير المنتظمة

تتولى الجهة المختصة في الدولة الآتي:

- (1) وضع قواعد وإجراءات تنظيم وتشغيل العمالة غير المنتظمة وتحديد الضوابط اللازمة لعملهم بالتشاور مع الجهات الحكومية المعنية والنقابات والاتحادات العمالية في الدولة.
- (2) وضع خطة للتمكين الاقتصادي وسياسات تستهدف الاستدامة في فرص العمل وتوفير مصدر دخل يلبي الاحتياجات الأساسية والمعيشية للعمالة غير المنتظمة وأسرهـم.
- (3) وضع تخطيط ودراسات تسويقية وتنظيم معارض على المستوى الوطني للمنتجات ومجالات نشاط القطاعات المختلفة للعمالة غير المنتظمة.
- (4) دمج العمالة غير المنتظمة في الرعاية الاجتماعية والصحية.
- (5) وضع نظام تأميني خاص بفئة العمالة غير المنتظمة، والزام أصحاب الأعمال به.
- (6) وضع آلية للتشاور والتفاوض بين أصحاب العمل والعمال والحكومات والنقابات والاتحادات والشركاء الاجتماعيين الآخرين عند صياغة البرامج والسياسات الخاصة بقطاع العمالة غير المنتظمة.
- (7) وضع آلية لحماية ومراقبة أجور العمال بحيث لا تقل عن الحد الأدنى للأجور المعتمد في الدولة.

المادة السابعة

ضوابط العلاقة بين العمالة غير المنتظمة وأصحاب الأعمال

تتولى الجهة المختصة وضع ضوابط لتنظيم العلاقة بين العمال غير المنتظمين وأصحاب الأعمال وفقاً للآتي:

- 1) مراعاة التوازن بين الحقوق والواجبات للعمال وأصحاب الأعمال.
- 2) متابعة حسن تطبيق سياسة وقواعد تنظيم عمل وتشغيل العمالة غير المنتظمة من الطرفين.
- 3) اتساق اللوائح المالية والإدارية التي تنظم تشغيل العمالة غير المنتظمة مع قواعد وإجراءات تنظيم وتشغيل العمالة غير المنتظمة الموضوعة من قبل الجهة المختصة.
- 4) متابعة اشتراطات السلامة والصحة المهنية للعمالة غير المنتظمة.
- 5) متابعة ضوابط الانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأن العمالة غير المنتظمة والتي تحددها اللوائح التنفيذية.
- 6) متابعة إتاحة فرص التدريب التقني والمهني وتسهيل تزويدهم بالمعارف التقنية والأساليب الفنية الحديثة لرفع كفاءتهم الإنتاجية.

المادة الثامنة

الحق في الرعاية الصحية والاجتماعية

1. تلتزم الجهة المختصة بتوفير خدمات الرعاية الاجتماعية والصحية اللازمة للعمال غير المنتظمة المسجلة في قاعدة البيانات المنظمة وفقاً لأحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة بموجبه وفقاً لأوضاعها الاقتصادية مع مراعاة معدلات التضخم ومؤشرات أسعار المستهلك، وذلك في الحالات الآتية:

أ. بلوغ سن الشيخوخة وأحوال المرض والعجز الكلي أو الجزئي الدائم والوفاة.

ب. الأحوال الشخصية والعائلية كالزواج والانجاب، والدراسة ووفاء الزوج والاقارب من الدرجة الأولى.

ج. الأحوال الاستثنائية والطارئة ويشمل ذلك أحوال الكوارث والحروب، وانتشار الأوبئة وغيرها من الأحوال التي ينتج عنها أوضاع اقتصادية واجتماعية طارئة.

2. يجوز للجهة المختصة التثبت من صحة توافر أي من الحالات المذكورة ويلتزم العامل أو المستفيد بتقديم ما يثبت توفر الحالات المذكورة في البندين (أ) و(ب).

المادة التاسعة

السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل

1) يلتزم صاحب العمل بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، في أماكن العمل على نحو يكفل الوقاية من مخاطر العمل وعلى الأخص المخاطر التالية:

أ. المخاطر الميكانيكية التي تنشأ نتيجة الاصطدام أو الاتصال بين جسم العامل وبين جسم صلب مثل مخاطر أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط والمخاطر الناشئة عن الأجهزة والآلات ووسائل الانتقال والتداول.

ب. المخاطر الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية، صلبة أو سائلة أو غازية، أو الناتجة عن تسرب هذه المواد إلى بيئة العمل.

ج. المخاطر الطبيعية التي تؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة خطر أو ضرر طبيعي مثل الأمراض والالتهابات والحرارة أو الرطوبة أو البرودة أو الضوضاء أو الإشعاعات الضارة أو الخطرة أو الاهتزازات أو زيادة الضغط الجوي الذي يتم فيه العمل أو نقصه.

د. المخاطر الناشئة عن عدم توافر وسائل الأمان أو الإنقاذ أو الإسعاف أو النظافة أو ما يماثلها، أو التغذوية في الحالات التي يلتزم فيها صاحب العمل قانوناً بذلك.

هـ. مخاطر الحريق والمخاطر الناشئة عن الكهرباء أو الإضاءة.

2) يجب على صاحب العمل أن يضع بشكل ظاهر في مكان العمل الإرشادات والتوجيهات والملصقات وغيرها من وسائل الإيضاح المتعلقة بمخاطر العمل وأساليب الوقاية منها، وتصدر الجهة المختصة الشروط والاحتياجات اللازمة للوقاية من مخاطر العمل.

3) تسري الاحكام المتعلقة بالرقابة والتفتيش على مراعاة شروط وأحكام السلامة والصحة المهنية الواردة في قانون العمل على مدى مراعاة شروط وأحكام السلامة و الصحة المهنية بالنسبة للعمال غير المنتظمة".

المادة العاشرة

الوقاية والعلاج من مخاطر وإصابات العمل

1. يجب على صاحب العمل أو من يمثله أن يحيط العامل علماً بمخاطر العمل ووسائل الوقاية الواجب عليه مراعاتها، وأن يوفر له وسائل الوقاية الشخصية وتدريبه على استخدامها.
2. يحظر على صاحب العمل تحميل العامل أية نفقات أو أن يقتطع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له ضد مخاطر العمل.
3. مع عدم الاخلال بنظام التأمين الاجتماعي والصحي المعمول به، يلتزم صاحب العمل بتوفير الرعاية الصحية الأساسية لعماله، أيّاً كان عددهم، طبقاً للوائح والقرارات التي تصدر عن الجهة المختصة وفقاً لأحكام هذا القانون، ويشمل ذلك:
 - أ. إجراء الفحص الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتحقق من سلامته ولياقته الصحية والبدنية والعقلية والنفسية وفقاً لطبيعة العمل الذي يسند إليه.
 - ب. إجراء الفحص الطبي الدوري للعمال المعرضين للإصابة بالأمراض المهنية للتحقق من استمرار لياقتهم الصحية واكتشاف ما قد يظهر عليهم من أمراض في مراحلها الأولى.
 - ج. أن يوفر لعماله وسائل الإسعافات الطبية وعلاج الحالات الطارئة.

المادة الحادية عشرة

التنظيم العمالي والخدمات النقابية

تتخذ الجهة المختصة الإجراءات اللازمة من أجل تطوير أنظمة ولوائح المنظمات العمالية وتوسيع مظلتها لتشمل العمالة غير المنتظمة وبما يسمح لهم بالحق في التنظيم الجماعي، والانضمام للمنظمات المهنية التي تمثلهم للدفاع عن مصالحهم وللإستفادة من الخدمات النقابية.

المادة الثانية عشرة

منظومة التدريب والتأهيل

ينشأ في إطار الجهة المختصة الآتي:

(1) إدارة معنية بالتدريب والتأهيل للعمالة غير المنتظمة المسجلة في قاعدة البيانات، وتتولى وضع منظومة للتدريب والتأهيل لتوفير عمالة فنية ماهرة تلبى احتياجات سوق العمل في الداخل.

(2) مراكز للتدريب المهني لتدريب وتأهيل العمالة غير المنتظمة في المهن المختلفة.

يتم تمويل خطة التدريب والتأهيل وإنشاء وتطوير وتحديث مراكز التدريب المهني من خلال صندوق رعاية وتأهيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة.

المادة الثالثة عشرة

المحظورات

يحظر على أي جهة اعتبارية وأشخاص طبيعيتهم الآتي:

- 1) تقاضي أي مقابل من العمالة غير المنتظمة بصورة مباشرة أو غير مباشرة مقابل التشغيل أو التدريب أو الاستبقاء في العمل.
- 2) استغلال العمالة غير المنتظمة بأي صورة من صور الاستغلال.

الفصل الثالث

إنشاء وإدارة صندوق رعاية وتأهيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة

المادة الرابعة عشرة

صندوق رعاية وتأهيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة

1. تنشأ هيئة عامة وفقاً لأحكام هذا القانون تسمى "صندوق رعاية وتأهيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة" تكون له الشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري، وللصندوق إنشاء فروع له كلما دعت الحاجة لذلك، ويخضع لرقابة الجهة المختصة.
2. يتمتع الصندوق بجميع الامتيازات والاعفاءات التي تتمتع بها الوزارات والأجهزة الحكومية والمؤسسات والهيئات العامة في الدولة.
3. يجب على الصندوق مباشرة مهامه بكفاءة وفاعلية وشفافية وبدون تمييز، وعلى نحو يتسق مع توجه الدولة بشأن سوق العمل وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

المادة الخامسة عشرة

أهداف الصندوق

يهدف الصندوق إلى الآتي:

- (1) توفير الموارد المالية اللازمة لتغطية برامج رعاية وتأهيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة في الظروف الاعتيادية والطارئة، وتكون ضمن الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية في الدولة.
- (2) تفعيل وتحسين ظروف العمالة غير المنتظمة في كافة القطاعات الحكومية والخاصة في إطار خطة الوطنية للتنمية المستدامة.
- (3) شمول الرعاية لكافة العمال غير المنتظمين في كافة المجالات وتغطية كافة التقسيمات الإدارية في الدولة دون تمييز.
- (4) الارتقاء بالمشروعات الخدمية المتاحة للعمالة غير المنتظمة.
- (5) إشراك كافة الجهات المعنية بدعم العمالة غير المنتظمة.
- (6) الإسهام في الانتقال من القطاع الاقتصادي غير المنظم إلى القطاع المنظم، والشمول المالي.
- (7) دعم المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر.

المادة السادسة عشرة

إدارة صندوق رعاية وتأهيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة

يكون للصندوق مجلس إدارة يتولى شؤونه ويكون مسؤولاً أمام الجهة المختصة عن تنفيذ خطط العمل ومراجعة ومراقبة حساباته، ويراعى في تشكيل مجلس إدارة الصندوق تمثيل الجهات الرسمية المختصة والاتحادات والنقابات والمؤسسة الوطنية لحقوق الانسان والجهات الداعمة والمتعاقد معهم لتقديم خدمات الرعاية الصحية والاجتماعية للعمال الخاضعين لأحكام هذا القانون طبقاً للخطة التي

تضعها الجهة المختصة، ولإدارة الصندوق أن تستعين بمن تراه من ذوي الخبرة، وفقاً للموضوعات المطروحة في هذه الخطة.

المادة السابعة عشرة

مهام واختصاصات مجلس إدارة الصندوق

- (1) إعداد مشروع اللائحة الداخلية للصندوق، وخطّة العمل والخطة التنفيذية لعمل الصندوق قبل اعتمادها من الجهة المختصة.
- (2) الإشراف الإداري والمالي على تنفيذ برامج الصندوق المعتمدة، واعتماد المصروفات الإدارية والمكافآت للعاملين وفقاً للضوابط التي يصدر بها قرار من الجهة المختصة.
- (3) التنسيق مع الجهة المختصة في هيكلت وحدات تنظيم العمالت غير المنتظمة في المستويات المحلية.
- (4) اقتراح السياسات والإجراءات اللازمة لتفعيل وتحسين ظروف العمالت غير المنتظمة في كافة القطاعات الحكومية والخاصة.
- (5) تصميم برامج عميقة الأثر لتحسين ظروف العمالت غير المنتظمة في إطار خطط التنمية التي تنتهجها الدولة.
- (6) التنسيق مع الجهات المعنية، الحكومية وغير الحكومية لوضع البرامج الأكثر فاعلية لتشغيل ورعاية العمالت غير المنتظمة.
- (7) إعداد التقارير الدورية المتعلقة بالعمالت غير المنتظمة والمساهمة في إعداد التقارير الوطنية ذات الصلة.
- (8) إجراء البحوث والدراسات في مجال عمل الصندوق ومتابعتها وتشجيع الاستفادة من نتائجها.
- (9) بحث ودراسة المشروعات الخدمية المقدمة للعمالت غير المنتظمة، سواء على المستوى الدولي أو الإقليمي أو الوطني.

- (10) نشر الوعي بدور الصندوق والبرامج المتاحة وذلك بالتواصل مع الفئات المستهدفة للاستفادة من هذه البرامج.
- (11) حث المنظمات غير الحكومية، ومنظمات المجتمع المدني، والقطاع الخاص، والمنظمات غير الربحية على المشاركة في تمويل الصندوق.
- (12) تقديم مقترحات القواعد المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة، وآليات تنفيذها تمهيداً لاستصدار القرارات الوزارية بشأنها.
- (13) الموافقة على منح القروض والتسهيلات المالية للعمالة غير المنتظمة لإنشاء وتمويل المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية.
- (14) إزالة كافة المعوقات أمام استفادة المرأة العاملة من خدمات الصندوق ومساواتها بالرجل.
- (15) إقرار ومتابعة تملك الصندوق للأموال العقارية والمنقولة وإدارة استثمار أي من موارد الصندوق و إبرام العقود واجراء جميع التصرفات والاعمال التي من شأنها تحقيق الأهداف التي أنشئ الصندوق من أجلها.
- (16) اعتماد الخطة العامة لاستثمار أموال الصندوق والموافقة على مجالات توظيف هذه الأموال، وفقاً لضوابط استثمارها.
- (17) اعتماد مشروع الموازنة السنوية للصندوق، واعتماد حسابه الختامي المدقق.
- (18) تحديد بداية ونهاية السنة المالية للصندوق.
- (19) أي أعمال أخرى يكلف بها من الجهة المختصة.

المادة الثامنة عشرة

الأمانة العامة للصندوق

- (1) يكون للصندوق أمانة عامة مسؤولة عن الإدارة التنفيذية للصندوق، يقترح هيكلها مجلس إدارة الصندوق ويعتمد من الجهة المختصة.
- (2) يدير الأمانة العامة أمين عام الصندوق، ويكون مسؤولاً عن المهام الإدارية والتنفيذية والمالية والفنية أمام مجلس إدارة الصندوق، وتحدد اللائحة الداخلية للصندوق مهامه واختصاصاته.
- (3) يُعين الأمين العام للصندوق باقتراح من مجلس إدارة الصندوق، وفقاً لمعايير الكفاءة، وموافقة الجهة المختصة لمدة تحددها اللائحة الداخلية للصندوق.

المادة التاسعة عشرة

مصادر التمويل

يكون تمويل الصندوق من خلال المصادر الآتية:-

- (1) المبالغ التي تخصصها الدولة في الموازنة العامة لصالح برامج رعاية العمالة غير المنتظمة.
- (2) نسبة مئوية تحددها الجهة المختصة، تستقطع من حصيلة الرسوم التي يتم تحصيلها في الدولة، مقابل الخدمات التي تؤديها الدولة لأصحاب العمل والعمال كرسوم منح تراخيص العمل أو نسبة من قيمة العملية التي يتم تنفيذها.
- (3) الاستقطاعات المقررة من الجهة المختصة من أجور العمال.
- (4) عائد استثمار الأصول والودائع الخاصة بالصندوق.
- (5) عائد المشروعات الخدمية التي تقام لصالح العمالة غير المنتظمة.
- (6) التبرعات والهبات التي توافق عليها الجهة المختصة.

- (7) بعض المخصصات من أموال الزكاة أو أعمال الوقف، وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها في كل دولة عربية.
- (8) المصادر الأخرى التي يقترحها مجلس إدارة الصندوق شريطة موافقة الجهة المختصة.

المادة العشرون

يكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك المعتمدة في الدولة.

المادة الحادية والعشرون

موازنة الصندوق

1. يكون للصندوق موازنة مستقلة يجري إعدادها على النمط التجاري، ويعتمدها مجلس الإدارة. ويرحل الفائض في موازنة الصندوق من سنة إلى أخرى.
2. يعد الأمين العام للصندوق مشروع موازنة الصندوق للسنة المالية الجديدة، ويعرض على مجلس الإدارة قبل انتهاء السنة المالية الجارية بثلاثة أشهر على الأقل.
3. يعتمد مجلس الإدارة الموازنة قبل بداية السنة المالية الجديدة، فإذا حلت السنة المالية الجديدة دون اعتماد موازنتها يتم العمل بموازنة السنة السابقة إلى أن يتم اعتماد موازنة السنة الجديدة.

المادة الثانية والعشرون

يلتزم الأمين العام أمام مجلس إدارة الصندوق بإمساك الدفاتر والسجلات اللازمة لضمان حسن سير العمل وتحقيق الانضباط المالي والمحاسبي، ومراجعة أحكام وإجراءات الصرف والتحصيل، وبما يكفل انضباطها وحسن أدائها وعدم إهدارها أو تبديدها.

المادة الثالثة والعشرون

يُعد الأمين العام الحساب الختامي في مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر من نهاية كل سنة مالية، كما يُعد للحساب قوائم سنوية عن المركز المالي، وتعرض على مجلس إدارة الصندوق تمهيداً لعرضها على الجهة المختصة لإقرارها وفقاً للأنظمة المحاسبية المعمول بها في كل دولة.

المادة الرابعة والعشرون

تحدد الجهة المختصة نسب الصرف من حصيلة الصندوق، بناءً على تقارير مجلس الإدارة، على الأنشطة التالية:

- 1- الرعاية الاجتماعية والصحية والخدمات التي تقدم للعمال الخاضعة لأحكام هذا القانون.
- 2- المصروفات الإدارية.
- 3- رواتب الهيكل الإداري للصندوق والجهات التنفيذية المعاونة، والأشخاص المسند إليهم أعمال التشغيل على المستوى المركزي والمحلي، والعاملين في الجهة المختصة.
- 4- نسبة تودع في حساب احتياطي مركزي يخصص للرعاية الاجتماعية والصحية والخدمات المركزية التي تقدم للعمال الخاضعة لأحكام هذا القانون، ويتم التصرف فيه وفقاً للقواعد والضوابط التي يصدر بها قرار من الجهة المختصة.

وفي كل الأحوال لا تقل مخصصات الرعاية الاجتماعية والصحية والخدمات التي تقدم للعمالة الخاضعة لأحكام هذا القانون عن (75%) موارد الصندوق.

المادة الخامسة والعشرون

الرقابة المالية على أموال الصندوق

- تعتبر أموال الصندوق أموالاً عامة بوجه خاص للغايات التالية:
- أ. الخضوع لرقابة الجهاز الرقابي على القطاع العام.
 - ب. تطبيق أحكام قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الأخرى.

الفصل الرابع

أحكام ختامية

المادة السادسة والعشرون

مع مراعاة أولوية الانفاق على غايات المادة الثامنة من هذا القانون ووجود فائض يجاوز ضرورات الانفاق على خدمات الرعاية الاجتماعية الأساسية، يعتبر من قبيل أوجه الرعاية الاجتماعية والصحية التي يتم توجيهها للعمالة الخاضعة لأحكام هذا القانون ما يلي:

- 1- إنشاء المستشفيات، أو الصيدليات، أو المراكز الطبية أو معامل التحاليل والإشاعات الطبية، أو التعاقد مع إحداها لتقديم الخدمة.
- 2- إنشاء نوادي اجتماعية وثقافية وترفيهية ورياضية.
- 3- تنظيم رحلات الحج والعمرة.
- 4- إقامة الندوات الدينية والثقافية، وندوات التوعية بأحكام القوانين المختلفة وإعداد الدورات التدريبية وورش العمل.

5- تبني المشروعات والأفكار الابتكارية وتقديم الدعم الفني التي تخص مجال العمالة غير المنتظمة.

6- التعاقد مع منافذ توزيع المواد الغذائية بأسعار مخفضة لحاملي بطاقة العمل غير المنتظم.

ويشترط قبل الصرف على أوجه الرعاية المشار إليها الحصول على موافقة الجهة المختصة.

المادة السابعة والعشرون

الإخطار بشأن التغيير الذي يطرأ على العامل المستفيد

يجب على كل عامل مستفيد من صندوق رعاية وتشغيل العمالة غير المنتظمة أن يخطر الجهة المعنية عن إدارة الصندوق بكل تغيير يطرأ على الوضع الاجتماعي أو الاقتصادي له، أو أية متغيرات قد تؤثر على أحقيته في مزايا البرنامج المستفيد منه في الصندوق.

المادة الثامنة والعشرون

العقوبات

1) بما لا يخل بأحكام قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الأخرى، تضع الدولة عقوبات بالحبس والغرامات المالية أو بإحدى هاتين العقوبتين على مخالفة أحكام هذا القانون والضوابط الواردة فيه، وذلك وفقاً للتشريعات الوطنية الخاصة بالعمل النافذة في كل دولة.

2) تنطبق هذه العقوبات على كل من خالف الأحكام أو ارتكب المحظورات المنصوص عليها في هذا القانون، وعلى كل من حرض أو ساعد أو اتفق مع الغير على ارتكابها، ووقعت المخالفة أو الجريمة بناء على هذا التحريض أو المساعدة أو الاتفاق.