

الزكاة كآلية لدعم العمالة غير الرسمية

Zakat as a mechanism to support informal employment

د. يونس شعيب

جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية بقسنطينة – الجزائر

y.chouaib@univ-emir.dz

تاريخ النشر: 2024/06/11

ط.د. قوميدي تقي الدين¹

جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية بقسنطينة – الجزائر

t.goumidi@univ-emir.dz

تاريخ القبول: 2024/05/14

تاريخ الإرسال: 2024/03/06

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تبيان دور الزكاة كونها فريضة دينية وأحد أدوات الإقتصاد الإسلامي، في تحسين ظروف العمل لدى عمال القطاع غير الرسمي، بإعتبار عنصر العمل أحد العناصر الأساسية للعملية الإنتاجية من خلال مساعدة العمالة غير الرسمية على تخطي مشكلاتها الرئيسية والمتمثلة في قلة الدخل وقلة الكفاءة المهنية وغياب الحماية الاجتماعية عن طريق برامج مختلف مؤسسات الزكاة لتحسين وزيادة الدخل والأجور، وتمويلها لبرامج التدريب المهني وتحسين المهارات، بالإضافة إلى توفير الحماية الاجتماعية من خلال تسديدها لإشتراكات الضمان الاجتماعي، في العديد من الدول النامية من أجل تحقيق العمل اللائق، الذي يُعد الخطوة الأولى للإندماج في الإقتصاد الرسمي وتحقيقاً لأهداف التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: زكاة، عمالة غير رسمية، ظروف العمل غير الرسمي.

Abstract:

This study aims to demonstrate the role of zakat, being a religious obligation and one of the tools of the Islamic economy, in improving the working conditions of informal sector workers, considering the work element as one of the basic elements of the production process by helping informal workers overcome their main problems of lack of income and lack of professional competence. And the absence of social protection through the programs of various zakat institutions to improve and increase incomes and wages, and their financing of vocational training programs and improving skills, in addition to providing social protection through their payment of social security contributions, in many developing countries in order to achieve decent work, which is the first step to integration. In the formal economy and to achieve sustainable development goals.

Keywords: zakat, informal labor, informal work conditions.

1- المؤلف المرسل: قوميدي تقي الدين، t.goumidi@univ-emir.dz

المقدمة:

مع التطور التكنولوجي المتسارع والمتنامي وخاصة التطور التكنولوجي في المجال الإقتصادي كتطور المعاملات المالية الرقمية وإزدياد عدد البنوك والأسواق المالية الحديثة، خاصة مع مطلع الألفية الجديدة جعل الكثير من دول العالم تلحق بهذا الركب عن طريق تحديث وتطوير بنية إقتصادياتها، وإستغلال مواردها الإقتصادية و الإستخدام الأمثل لعناصر الإنتاج، ومن أمثلها عنصر العمل الذي يعتبر ركيزة أساسية في إقتصاد أي بلد ومع التفاوت الإقتصادي بين الدول تفاوتت ظروف العمل، حيث تنشط معظم عمالة العالم في بيئة غير رسمية بعيداً عن أشكال التنظيم والأمن الوظيفي، فتقل نسبة هذا النوع من العمالة في الدول المتقدمة لما لهذه الدول من إمكانيات إقتصادية متطورة تصب في مصلحة عنصر العمل، عكس الدول النامية التي تزداد بها نسبة العمالة غير الرسمية في كل دولة إلى أكثر من 50 بالمئة من مجموع القوى العاملة لديها، خاصة وأن نسبة العمالة خارج القطاع الرسمي تزايدت مع أزمة وباء كورونا عام 2020 وتعددت أشكال هذه العمالة وانتقلت نسبة من العمالة الرسمية إلى الوظائف غير الرسمية بفعل الإجراءات التي فرضها الوباء كإغلاق والتوقف المؤقت عن العمل، فحسب آخر إحصائيات المنظمة الدولية للعمل يقدر عدد العمال غير الرسميين عبر العالم بأكثر من مليار عامل أي بنسبة تقدر بـ61 بالمئة من مجموع القوى العاملة العالمية¹، ويعتبر الإهتمام بعنصر العمل وتنميته أحد متطلبات الإقلاع الإقتصادي، حيث هناك الكثير من الأدوات والبرامج والإتفاقيات سواء من طرف المؤسسات الدولية أو الحكومات المحلية التي تهدف إلى إصلاح بيئة العمل لعمال القطاع الموازي، ومحاولة الإستفادة من هذه القوة العاملة الضخمة، وأحد هذه الأدوات هي الزكاة التي تؤدي العديد من الوظائف الإقتصادية وتساهم في خلق التوازن والإستقرار الإقتصادي العام، مما يدفع إلى طرح التساؤل الرئيسي التالي:

هل للزكاة دور في توفير العمل اللائق لعمال الإقتصاد غير الرسمي؟

وهناك عدة أسئلة فرعية للإجابة على هذا التساؤل:

- ما مفهوم الزكاة وما مشروعيتها؟

- ماهي فئة العمالة غير الرسمية وفيما تتمثل ظروفها؟

- ماهي إسهامات الزكاة في تحسين ظروف العمالة غير الرسمية؟

وتم إقتراح عدة فرضيات للإجابة على هذه الأسئلة الفرعية:

- تمارس فئة العمالة غير الرسمية عملها خارج نطاق سوق العمل الرسمي، وتتنوع حسب طبيعة العمل ومجالاته.

- تعاني العمالة بالإقتصاد الموازي إلى ظروف تؤثر على أداءها ومردوديتها مثل تذبذب الدخل و غياب الحماية الإجتماعية والإفتقار إلى الكفاءة المهنية.

- للزكاة دور في تحسين بيئة العمل للعمالة غير الرسمية من خلال خلق ظروف العمل اللائق كتتحقيق إستقرار في الدخل وتطوير المهارات المهنية، و توفير حماية إجتماعية ضد مختلف الأخطار المهنية.

أهمية الدراسة:

تحتل الزكاة مكانة جد هامة في إقتصاديات العالم الإسلامي، حيث أن الكثيرين ممن تجب عليهم الزكاة يتهربون من أدائها أو لا يدفعونها بالشكل المطلوب إما منقوصة أي أقل من ربع العشر أو متأخرة بكثير عن حلولان حولها، وإذا دفعت على الوجه المطلوب شرعاً لا توجه إلى مستحقيها الحقيقيين، مما يجعل أغلب مستحقي الزكاة لا يستفيدون منها، ومن مستحقيها فئة العمالة المهمشة والتي تعمل خارج نطاق سوق العمل الرسمي، وتفتقر إلى حد الكفاية وتقع مع خط الفقر أو دونه وتفتقر أيضاً إلى متطلبات العمل الأساسية كالكفاءة المهنية

والحماية الاجتماعية مثل التأمينات ضد حوادث العمل و التأمين على التقاعد وغيرها، وتقارب نسبة العمالة غير الرسمية ثلثي القوى العاملة في العالم، بنسبة أقل في الدول المتقدمة ونسبة أكبر في الدول النامية وحضيت هذه الفئة بإهتمام كبير من طرف الجهات المختصة كمنظمة العمالة الدولية، والبنك الدولي والعديد من المؤسسات والجهات الأكاديمية نظراً للإضافة المحتملة التي يمكن أن تقدمها هذه العمالة للإقتصاد العالمي إذا تم إضفاء الطابع الرسمي عليها، ودفع الزكاة على الوجه المطلوب لفائدة العمالة غير الرسمية من شأنه أن يحقق لها متطلبات العمل اللائق ويجوؤها إلى سوق العمل الرسمي.

أهداف الدراسة:

- التعرف على ماهية الزكاة من خلال مفهومها وأدلة مشروعيتها وكذا التعرف على أوعيتها ومصارفها وشروط صحتها.
- تسليط الضوء على ظاهرة العمالة غير الرسمية ومعرفة أسباب ظهورها وإنتشارها.
- الإطلاع على الظروف المحيطة بالعمل غير الرسمي والتي تشكل تحديات للعمالة المهمشة في التحول إلى الإقتصاد الرسمي.
- إكتشاف دور الزكاة في خلق ظروف العمل اللائق للعمالة غير الرسمية ودفعها نحو الإندماج في سوق العمل الرسمي، من خلال برامج الزكاة في دعم هذه الفئة في عدة دول.

منهجية الدراسة:

تمثل المنهج المتبع في المنهج الوصفي والتحليلي من خلال تقديم إطار نظري يصف فريضة الزكاة وبعض النقاط المتعلقة بها، وكذا وصف ظاهرة العمالة غير الرسمية وتحليلها عن طريق طرح الأسباب التي أدت إلى ظهورها وإنتشارها وكذا معرفة ظروف عمل هذه الفئة. كما أعتد أيضاً على المنهج الإحصائي من خلال تقديم بعض الأرقام حول نسبة العمالة غير الرسمية وكل من مستوى دخلها ومستوى تعليمها، بالإضافة إلى بعض الأرقام التي تبين مساهمة الزكاة في تحسين وحل مشكلات التي يعاني منها عمال القطاع غير الرسمي. فُسم موضوع الدراسة إلى ثلاث محاور رئيسية وهي:

-المحور الأول: الإطار المفاهيمي للزكاة

-المحور الثاني: ماهية العمالة غير الرسمية

-المحور الثالث: إسهامات الزكاة في تحسين ظروف العمالة غير الرسمية

المحور الأول: الإطار المفاهيمي للزكاة

في هذا المحور سيتم التطرق للمفهوم الاصطلاحي والاقتصادي للزكاة وكذا أدلة وجوبها والحكمة من مشروعيتها بالإضافة إلى بعض النقاط المتعلقة بها.

أولاً: مفهوم الزكاة

هناك العديد من التعاريف والمفاهيم لمصطلح الزكاة خاصة لدى الفقهاء إذ لا يوجد تعريف موحد لها أو تعريف متفق عليه والزكاة ليس تاريخ فقهية وحسب بل لها تعريف إقتصادي أيضاً لما لها من دور مؤثر في النشاط الإقتصادي.

1-تعريف الزكاة عند الفقهاء:

الزكاة إسم لما يخرج الإنسان من حق الله تعالى إلى الفقراء، وسميت بذلك لما يكون فيها من رجاء البركة، وتركبة النفس وتنميتها بالخيرات، وهي الركن الثالث من أركان الإسلام الخمسة.²

وتعرف أيضاً: هو التعبّد لله بدفع جزء معين شرعاً من مال معين لجهة معينة.³

و هناك تعريف آخر لها: الزكاة هي اسمٌ لأخذ شيءٍ مخصوص، من مالٍ مخصوص، على أوصافٍ مخصوصة، لطائفةٍ مخصوصة.⁴ وعليه فالزكاة هي جزء محدد مقتطع من مال محدد سواء عيني أو نقدي وتؤدى فرضاً في وقت محدد وبشروط محددة إلى فئات حددها الشرع وتحقيقاً لعبادة الله تعالى.

2- المفهوم الإقتصادي للزكاة:

يضيف الفكر الإقتصادي الإسلامي معانٍ جديدة للزكاة، بالإضافة إلى تلك الواردة في التعريف الاصطلاحي، فيعرفها بأنها فريضة مالية، تقتطعها الدولة أو من ينوب عنها أو هيئات الزكاة الخاصة من الأشخاص العامة أو الأفراد قسراً و بصفة نهائية، دون أن يقابلها نفع معين، وتفرضها الدولة طبقاً للمقدرة التكاليفية للممول، وتستخدمها في تغطية المصاريف الثمانية المحددة في القرآن الكريم، والوفاء بمقتضيات السياسة المالية العامة للإسلام.⁵

ثانياً: مشروعية الزكاة

الزكاة فرض وركن من أركان الإسلام ولا إختلاف في وجوبها وجاحدها كافر، والأدلة على وجوب الزكاة كثيرة منها:

1- من القرآن الكريم: قول الله تعالى: " وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّكْعِينَ " .⁶ وقوله أيضاً: " إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ ۖ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ " .⁷

2- ومن السنة النبوية:

عن ابن عباس- رضي الله عنهما- أن النبي صلى الله عليه وسلم بعث معاذاً- رضي الله عنه إلى اليمن فقال: " ادعهم إلى شهادة أن لا إله إلا الله وأني رسول الله، فإن هم أطاعوك لذلك فأعلمهم أن الله افترض عليهم خمس صلوات في اليوم والليلة، فإن هم أطاعوك لذلك، فأعلمهم أن الله افترض عليهم صدقة في أموالهم، تؤخذ من أغنيائهم وترد على فقرائهم".⁸

ثالثاً: شروط الزكاة

مثل كل ركن من أركان الإسلام لابد من توافر شروط لصحته، هكذا فريضة الزكاة حتى تصح، ثمة شروط عامة سواء في الفرد المكلف أو في الأموال التي تجب فيها الزكاة وتعد مورداً من مواردها، وهذه الشروط:

1- الإسلام: فلا تجب الزكاة على الكافر سواء من أصحاب الديانات السماوية أو الديانات الأخرى.

2- شروط التكليف الشرعي: كالبلوغ والعقل إلا ما إستثناه الدليل، كإخراج الزكاة عن مال اليتيم رغم أنه لم يبلغ.

3- النية: ولكون الزكاة من العبادات التي افترضها الله على عباده، ومما يتقرب بها إليه فلا بد أن تسبقها نية بأن المقصود بها وجه الله، ونيل مثوبته .

4- الملكية التامة: وهي أن تكون الأموال محل الزكاة مملوكة بيد صاحبها، وليس لأحد فيها حق ينازعه فيه، وأن تكون له فيها حرية الاختيار، وأن تكون الفائدة من هذه الأموال عائدة على صاحبها.

5- النماء: بأن يكون المال من شأنه أن يدر عائداً على صاحبه، أو أن يكون في حد ذاته قابلاً للنماء، أو بمعنى آخر أن يكون المال بقصد الاستثمار والتجارة، وليس بقصد الاستخدام الشخصي؛ لأن الأموال التي تعد في إطار الاستخدام الشخصي لا زكاة فيها لحديث النبي صلى الله عليه وسلم: "ليس على المسلم في فرسه ولا عبده صدقة".

6- بلوغ النصاب: والنصاب هو الحد الذي إذا تجاوزه المال وجبت فيه الزكاة، وما دونه لا زكاة فيه، أو ما يطلق عليه في النظم الضريبية «حد الإعفاء».

7-الفضل عن الحاجة الأصلية: التي لا غنى للفرد عنها، مثل الطعام، والشراب، والمسكن، والدابة، وآلات الحرفة.

8-السلامة من الدين: بألا يكون المركزي عليه دين يستغرق النصاب الواجب فيه الزكاة، أو أن يكون الدين سبباً في نقص النصاب.

9-حولان الحول: وهو تمام عام هجري من يوم ملك النصاب، وإن نقص خلال الحول ثم تم، اعتبر الحول من تاريخ التمام.⁹

10-الحرية: أي لا تجب الزكاة على الرق والعبيد، و لكي يكون الفرد مكلفاً بالزكاة يجب أن يكون حراً.

رابعاً: أوعية الزكاة

تجب الزكاة في عدة انواع من الأموال هي:

1- الذهب والفضة والنقود وعروض التجارة.

2- المواشي كالغنم والابل والبقر.

3- الزروع والثمار.

4- المعادن.

هذه هي الأموال المجمع على أنها اوعية للزكاة بسبب كونها هي الأموال التي كانت سائدة في عصر التشريع أما في الوقت الحاضر ومع تنوع النشاط الاقتصادي وحصول ثروات أو دخول لم تكن موجودة سابقاً، فقد رأى الكثير من العلماء أن الزكاة تجب فيها مثل دخول المصانع والمعامل وأصحاب المهن الحرة وإيجار العقارات. إذ تدفع الزكاة بعد خصم تكاليف إنتاج هذه الدخول. وهناك من يعامل هذه الدخول معاملة الدخول المتأتية من الإنتاج الزراعي بوصفها رأس مال ثابت وهناك من يعاملها معاملة عروض التجارة والنقد.¹⁰ بالإضافة إلى الأسهم والصكوك والنقود الإلكترونية.

خامساً: مصارف الزكاة

حدد القرآن الكريم مصارف الزكاة، أي الجهات المستحقة لها والمستفيدة منها والتي تصرف إليها الزكاة، وهي ثمانية مصارف:

1- الفقراء: هم ذوي الحاجة و الفاقة الذين لا يجدون كفايتهم مما لا غنى عنه من غذاء و شراب و ملابس و مسكن و حرفة ونحو ذلك.

2- المساكين: هم الفقراء الذين يتعففون عن السؤال . فالمسكين هو الذي لا يجد غنى يُغنيه ، ولا يُفطن له فيتصدق عليه ، و لا يقوم فيسأل الناس.

3- العاملين عليها: و هم الذين يوليهم الإمام أو نائبه العمل على جمعها من الأغنياء. وهم الجباة و الحفظة و الكتبة لديوانها.

4- المؤلفة قلوبهم: هم الجماعة الذين يراد تأليف قلوبهم وجمعها على الإسلام أو تثبيتها عليه ، لضعف إسلامهم ، أو كف شرهم عن المسلمين أو جلب نفعهم في الدفاع عنهم.

5- في الرقاب: وهم العبيد الأرقاء يُشترون بمال الصدقة لفك رقابهم و يُعتقون ، وهذا المصروف غائب في الوقت الحاضر أو يندر وجوده.

6- الغارمين: و هم الذين تحملوا الديون و تعذر عليهم أداؤها.

7- في سبيل الله: أي الطريق الموصل إلى مرضاته من العلم و العمل وكل شيء فيه خدمة للإسلام و نفع عام.

8- ابن السبيل : و هو المسافر المنقطع عن بلده و حدث له فقر عارض (مثلا ، فقد ماله أثناء السفر) يُعطى من الصدقة ما يستعين به على تحقيق مقصده ، و يشترط أن يكون سفره في طاعة أو في غير معصية.¹¹

المحور الثاني: ماهية العمالة غير الرسمية

سيتم في هذا المحور ذكر أهم النقاط المتعلقة بظاهرة العمالة غير الرسمية، كمفهومها وأسباب ودوافع إنتشارها والأنواع المختلفة التي تمثل هذه الفئة بالإضافة إلى الظروف المحيطة بعملها.

أولاً: مفهوم العمالة غير الرسمية:

هناك عدة مسميات وأوصاف للعمالة الغير رسمية، كالعمالة غير المنظمة والعمالة غير مهيكلة، وهناك مصطلحات أخرى العمل الغير رسمي، أو التوظيف الغير رسمي.

وهناك إختلاف في تعاريف العمالة غير الرسمية منها ما يركز على فئات معينة من العمال ومنها مايركز على السمة، أي توجد سمات محددة تعطي الطابع غير الرسمي للعمال، بحيث لا يوجد تعريف أو مفهوم موحد ودقيق للعمالة غير الرسمية.

وتعرف العمالة غير الرسمية: "على أنها عمالة تخلق سلعاً وخدمات قانونية، ولكن لا يتم تنظيمها أو حمايتها من قبل الدولة بطرق مثل العمالة الأخرى".¹²

وتعرف أيضاً بأنها "جميع أشكال التوظيف التي لا تمنح أي حماية قانونية أو اجتماعية للعمال المعنيين ، ونتيجة لذلك ، يكونون أكثر عرضة للمخاطر الاقتصادية".¹³

وهناك تعريف وصفي للمكتب الدولي للعمل والذي يعتبر ظاهرة العمالة غير الرسمية بالغة الأهمية، وتختلف من بلد لآخر. وفي البداية كان المكتب الدولي للعمل في مؤتمره الخامس عشر عام 1993 يشير إلى العمالة غير الرسمية إلى جانب الأنشطة الإقتصادية المشروعة بمصطلح الإقتصاد غير المنظم، ومستثنياً في الوقت نفسه الأنشطة الإقتصادية السرية وغير المشروعة كتجارة الممنوعات وتجارة الأسلحة وغيرها....

وقام بعقد مؤتمره عام 1997 بحضور خبراء إحصائي العمل ومجموعة دلهي والعديد من شركائه، من أجل تعديل مفهوم العمالة غير الرسمية وتوسيعه، وسعوا إلى إدخال فئات أخرى من العمالة غير المهيكلة مع ذكر جميع الجوانب المتعلقة بالعمل غير المنظم ليصبح التعريف أكثر شمولاً، يركز التعريف الموسع للعمالة غير المهيكلة على طبيعة العمالة وخصائص الشركات، ويشمل كافة أنواع العمالة غير المهيكلة في الشركات غير المهيكلة في الداخل والخارج. تمت المصادقة على هذا التعريف الموسع في مؤتمر العمل الدولي العام 2002 والمؤتمر الدولي لأخصائيي إحصاءات العمل العام 2003،¹⁴ ويشمل التعريف الشركات غير معنوية وغير مسجلة في اللوائح والقوانين، وفئات أخرى بما فيهم العاملون لحسابهم الخاص والعاملين بأجر، وكل فئات العمالة غير رسمية تربط بينهم سمات مشتركة كغياب الحماية الاجتماعية، ووجود علاقات عمل خارج القانون وغير مسجلين قانونياً، سواء داخل القطاع غير الرسمي أو خارجه.

وعليه يمكن تعريف العمالة غير الرسمية: هي مجموعة أشخاص معنويين أو طبيعيين يمارسون أنشطة إقتصادية مختلفة ومشروعة، غير مسجلين في الحسابات الرسمية ولا يتمتعون بأي حماية قانونية ولا إجتماعية سواء في الإقتصاد غير الرسمي أو خارجه.

ثانياً: دوافع العمالة غير الرسمية:

هناك مجموعة من الأسباب والدوافع التي أدت إلى نشوء ظاهرة العمالة غير الرسمية وإنتشارها وتعدد مصادر هذه الأسباب ويذكر أبرز هذه الأسباب:

1- يمكن النظر إلى السمة غير الرسمية إلى حد كبير على أنها نتيجة لنوع التنمية التي تفشل في خلق وظائف جيدة كافية للجميع.

أي فشل في السياسات الإقتصادية المتبعة، خاصة السياسات الضريبية المطبقة حيث ليس هناك تناسب بين الحد الأدنى للأجور ونسبة الضريبة على الدخل، أي أنها تقتطع جزء كبير من دخول العمال.¹⁵

وقد تفاقم ذلك بسبب ضعف القدرات في القطاعين الخاص والعام لاستيعاب النمو السكاني والقوى العاملة السريع، وتفاقت بسبب التمييز في سوق العمل والفصل بين الرجال والنساء، والفئات الاجتماعية والمهن المختلفة.

2- أدت الزيادة في التعاقد من الباطن مدفوعة بالعمولة والتحرير الاقتصادي إلى تنوع أكبر في أشكال العمالة غير الرسمية. وقد أدى هذا بدوره إلى مزيد من عدم التجانس بين العمال غير الرسميين، وزيادة في عدد ذوي المهارات العالية والقدرة الإنتاجية.

3- تم تصميم اللوائح الرسمية في الغالب للشركات الأكبر حجمًا، وبالتالي فهي غالبًا ما تكون غير مناسبة لاحتياجات وظروف القطاع المتنامي للمؤسسات الصغيرة. قد يكون للتغييرات في لوائح العمل و / أو في تنفيذ لوائح العمل تأثير على حصة السمة غير المنظمة في الاقتصاد، وكون المؤسسات الكبيرة قادرة على الوفاء بالتزاماتها كدفع الضرائب وتأمين عمالها وغيرها....

4- كان هناك إضفاء الطابع غير الرسمي من قبل أرباب العمل على الوظائف التي كانت رسمية في السابق باعتبارها استراتيجية لخفض تكاليف العمالة والتعامل مع المنافسة.

إحدى القضايا المهمة ذات الصلة في هذا النقاش هي ما إذا كانت التغييرات في السمة غير المنظمة يمكن أن تُعزى إلى التغييرات في ترتيبات التوظيف داخل القطاعات، أو إلى التحولات في التوظيف عبر القطاعات في الاقتصاد.¹⁶

5- شروط التوظيف الصارمة تجعل من طالبي العمل في حالة عجز عن تحقيقها من يجعل معظمهم يلجئون إلى وظائف بشروط أقل وهو ما يمكن إيجادها في القطاع غير رسمي كعدم اشتراط خبرة طويلة مثلاً.

6- الفساد الإداري والإقتصادي الذي يعرقل ويحول دون تلبية الإقتصاد الرسمي لحاجياته من العمالة، فيتسرب جزء منها نتيجة لإفلاس المؤسسات بفعل هذا الفساد وتحول العمالة التي لم تتمكن من التوظيف الرسمي إلى الإقتصاد غير الرسمي.

ثالثاً: تقسيمات العمالة غير الرسمية:

هناك أنواع عديدة للعمالة غير الرسمية أو غير المنظمة، تتنوع حسب المجال وحسب المكان وحسب نوع وطبيعة العمل وهذا التنوع مثله مثل العمل الرسمي الذي يتسم بدوره بالتنوع، وهذا أمر طبيعي يعود لتنوع مجالات الإنتاج وتعدد الحاجات الإنسانية.

1- أنواع العمالة غير الرسمية حسب مجال العمل:

هناك العديد من المجالات للعمالة غير الرسمية، المجال الصناعي ويقصد العمال الذين يعملون سواء مؤسسات أو ورشات غير رسمية أو رسمية تنشط في مجال الصناعة أيًا كان نوع الأدوات والمعدات التي تم إنتاجها، أو الحرفيين الذين يعملون لحسابهم الخاص وغيرهم، والمجال التجاري ويقصد به التجار غير الرسميين بغض النظر عن مجال التجارة، والمجال الزراعي ومجال الخدمات الكثيرة والمتنوعة، وكل العمالة غير الرسمية فهذه المجالات سواء أرباب العمل أصحاب المشاريع والعاملين لديهم بأجر، والعاملين لحسابهم الخاص.

2- أنواع العمالة غير الرسمية حسب المكان:

هنالك نوعين للعمالة غير المنظمة حسب معيار المكان وهما:

أ- العمالة غير الرسمية الحضرية: وهي العمالة التي تنشط في المدن بغض النظر عن طبيعة عملها ومجاله.

ب- العمالة غير الرسمية الريفية: وهي العمال الذي يمارسون أعمالهم في القطاع الريفي دون التركيز على طبيعة عملهم، وأما المجال ففي الغالب يعملون في المجال الزراعي.

3- العمالة غير الرسمية حسب طبيعة ونوع العمل:

العمالة غير المهيكلة فئة كبيرة وغير متجانسة ، تتكون من مؤسسات ووظائف من المفيد أولاً تقسيم العمل غير المهيكل إلى العمل الحر والعمالة بأجر ، ثم ضمن هذه الفئات الواسعة ، إلى فئات فرعية وفقاً للوضع في التوظيف.¹⁷

أ- يشمل العمل الحر غير الرسمي:

- أرباب العمل في المؤسسات غير الرسمية ، ويعني أصحاب الشركات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر والتي تنتج سلع وخدمات و تنشط في مختلف المجالات.

-والعاملين لحسابهم الخاص : و يقصد بهم أصحاب الحرف والتجار واصحاب المحلات وغيرهم والذين يزاولون أنشطتهم بشكل فردي دون توظيف عمال آخرين.

-والعاملين من الأسرة المساهمين (في المؤسسات الرسمية وغير الرسمية): والعامل الأسري هو شخص يعمل بشكل غير مصرح به ودون أجر نقدًا أو عينيًا في مؤسسة يديرها أحد أفراد أسرته أو أشخاص آخرين مرتبطين به.¹⁸

-وأعضاء تعاونيات المنتجين غير الرسمية: والعضو في تعاونية للمنتجين هو الشخص الذي يشغل وظيفة مستخدم لحسابه الخاص في منشأة منظمة كتعاونية،¹⁹ أي تعاونية غير رسمية حيث يقوم كل عضو على قدم المساواة في القيام بنشاطه مع الأعضاء الآخرين، مثل تحصيل موارد ومدخلات الإنتاج والإشراف على مختلف مراحلها والقيام بالتسويق وتنظيم المبيعات وغيرها وتوزيع عوائد وإيرادات هذه التعاونيات على أعضائها.

ب- تشمل العمالة غير الرسمية بأجر:

-الموظفين المعيّنين دون خدمات اجتماعية ودون مساهمات الحماية من قبل المؤسسات الرسمية أو غير الرسمية من المرجح أن تكون أنواع العمل المأجور غير رسمية أكثر من غيرها ، بما في ذلك العاملين في المؤسسات غير الرسمية.

-عمال مؤقتون أو مداومون ، أو بدوام جزئي ، عمال متعاقدون ،العمال غير المسجلين أو غير المصرح لهم.²⁰

-عمال منازل بأجر: أي عمال مستقلون يعملون من منازلهم إما عن طريق الانترنت مثل تقديم بعض الخدمات بأجر، أو ممارسة أنشطة إقتصادية حقيقية كالخياطة والطبخ وغيرها....

- والعمال الخارجيين الصناعيين (ويطلق عليهم أيضًا العاملون في المنزل): وهم فئة من العمال يعملون من المنزل حيث تقوم المؤسسات الرسمية بتوظيفهم باطنياً أي توظيف خفي وسري أي يعملون خارج هذه المؤسسات، من أجل تخفيف التكاليف وتعظيم الأرباح ويقومون بمجموعة من المهام بأجر و تحددتها المؤسسة لتتم أنشطتها.

وكل هذه التصنيفات للعمالة غير الرسمية على حسب توجيهات وتقسيمات المكتب الدولي للعمل التابع لمنظمة العمل الدولية، وحتى المتابع والمطلع يجد أن هذه الأنواع من العمالة موجودة تقريبا في واقع سوق العمل لجميع بلدان العالم.

رابعاً: قضايا وظروف العمالة غير الرسمية:

يعترض العمال الذين ينشطون بالإقتصاد الموازي أياً كان نوع عملهم أو نوع المجال الذي يشتغلون به، مجموعة من الأخطار أو ظروف صعبة تهدد إستقرار وظائفهم وتؤثر على أدائهم ومردوديتهم، وتجعلهم في حالة بطالة دائمة أو مؤقتة بحيث تشكل هذه المخاطر والظروف قضايا محل دراسة وبحث من الجهات المختصة والخبراء والباحثين في محاولة إيجاد صيغ وحلول جذرية لهذه القضايا من أجل إستمرارية الحياة المهنية لهذه الفئة التي تشكل نسبة معتبرة من مجموع القوى العاملة ومن أبرز هذه الظروف:

1- قلة الدخل والفقير:

لا تعتبر قلة الدخل أو الأجور المنخفضة تحدياً تواجهه العمالة غير الرسمية بالضرورة، فنجد هذه الفئة واسعة ومتشعبة وغير متجانسة فليس كل عامل ناشط في القطاع غير الرسمي يعاني من انخفاض الأجور، فهناك تفاوت في الأجور بين مختلف فئات العمالة غير الرسمية ومن عمال هذا القطاع من يملك دخلاً مرتفعاً أكبر من دخول الموظفين الرسميين، حيث هناك دراسات تثبت أن بعض أنشطة القطاع غير رسمي تلعب دوراً في تحسين الأجور والتقليل من الفقر، رغم أن نسبة معتبرة من العمالة الرسمية تعاني من انخفاض الأجور وفي مستوى خط الفقر أو دونه وبالنظر إلى المستويات المختلفة لدخول العمال غير المهيكليين نجد أن الأجور المنخفضة والفقير تشكل تحدي لهم ، وبالنسبة للعمال غير الرسميين أصحاب الدخل المرتفعة رغم هذه الميزة فإنهم عرضة للانخفاض الحاد في الدخل أو إنعدامه في بعض الفترات، والقاسم المشترك بين جميع فئات العمالة غير الرسمية هو عدم استقرار الدخل سواء كان مرتفع أو متوسط أو منخفض. عكس موظفي القطاع الرسمي التي تتميز رواتبهم بالثبات والاستقرار.

وهناك أسباب عديدة لانخفاض الأجور لدى العمالة غير الرسمية: كضعف الهيكل الإقتصادي للقطاع غير الرسمي، انخفاض إنتاجية المؤسسات الصغيرة ومتناهية الصغر غير الرسمية بسبب عوامل كقلة التمويل وقلة مهارات عمالها وسيتم التفصيل في هذه النقطة لاحقاً، والمنافسة غير المنظمة وغيرها، الأمر الذي يؤدي إلى قلة مداخيلها وبالتالي ينعكس الوضع على أرباب العمل ناهيك عن العمال بأجر، وقلة إيرادات المؤسسات غير الرسمية خاصة الصغيرة ومتناهية الصغر تؤدي إلى تأخرها عن سداد أجور عامليها مما يجعلهم في حالة إنعدام الدخل لفترات غير محدودة، خاصة في الدول النامية والتي تتميز بضعف القوة الشرائية لعمالتها ومع القدرة الشرائية الضعيفة لهذه الفئة يقل مستوى الطلب الفعال. وينعكس الأمر أيضاً على باقي فئات العمالة غير الرسمية الأخرى، حيث قلة الطلب الفعال تؤدي إلى قلة مداخيلهم في النهاية، كل هذا التأثير في شكل حلقة مترابطة ومتكاملة.

بالإضافة لسبب آخر وهو حدوث تغيرات هيكلية أو أزمات على مستوى الإقتصاد الرسمي تؤدي إلى انخفاض إنتاجيته وبالتالي انخفاض الدخل الكلي والذي ينعكس سلباً على دخول وأجور عمال الإقتصاد غير الرسمي.

الجدول التالي يوضح الفروق بين نسبة العمالة غير الرسمية ومستوى الدخل في مختلف مناطق العالم حسب تقديرات سنة 2019:

جدول رقم 1 : العلاقة بين نسبة العمالة غير الرسمية ومستوى الدخل في مختلف مناطق العالم سنة 2019

المنطقة	نسبة العمالة غير الرسمية ومستوى الدخل	نسبة العمالة غير الرسمية (%)	مستوى الدخل (مرتفع/متوسط-منخفض)
أمريكا الشمالية	11.1	مرتفع	
أمريكا اللاتينية	54.8	متوسط-منخفض	
أوروبا	13.5	مرتفع	
أوروبا الشرقية و آسيا الوسطى	27.8	متوسط-منخفض	
إفريقيا	84.3	متوسط-منخفض	
آسيا و بحر الكاريبي	68.5	متوسط-منخفض	
شرق آسيا و أستراليا	21.7	مرتفع	
الخليج العربي	41.0	مرتفع	
باقي الدول العربية	68.2	متوسط-منخفض	

المصدر: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD).

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة العمالة غير الرسمية تزداد في المناطق ذات الدخل المتوسط إلى المنخفض ماعاد منطقة أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، والعكس صحيح تقل نسبة العمالة غير الرسمية في المناطق ذات الدخل المرتفع ماعاد منطقة الخليج العربي. وعلى العموم يُستنتج وجود علاقة عكسية بين العمالة غير الرسمية و مستوى الدخل وهو ما يؤكد أن إنخفاض الأجور مرتبط بالسمعة غير الرسمية.

2- قلة المهارات ونقص الكفاءة المهنية:

الغالبية العظمى من العمالة غير الرسمية لديهم مستوى تعليمي منخفض و تلقوا القليل من التدريب الرسمي أو لم يتلقوا أي تدريب على الإطلاق.²¹ وهي سمة رئيسة لهذه الفئة حيث هناك مجموعة من العوامل التي دفعت لعدم حصولهم على تدريب كافٍ وعدم تطوير وتحسين مهاراتهم بالنسبة للعمال غير رسميين الذين لديهم بعض التدريب سابقاً دون ذكر العمال الذين ليس لهم تدريب ولا تعليم أصلاً. ومع مغادرة أغلبهم للتعليم الرسمي مبكراً بسبب الفقر وإنعدام الدخل مما يلجئون إلى سوق العمل غير الرسمي الذي لا يتطلب مستوى تعليمي عالٍ ولا أي مهارات ولا تدريب رغم أن التعليم الرسمي مجاني أو غير مكلف، ناهيك عن دورات التدريب والتطوير والتي تكون في الغالب مكلفة.

ولعل أبرز العوائق التي تحول دون تمتع العمال غير الرسميين بالمهارات الوظيفية اللازمة هي:

أ- مشكلة عدم الوصول إلى التدريب: أي أن هناك فئة كبيرة من العمال غير الرسميين لا يتمكنون من الإلتحاق بالدورات التدريبية إما بسبب التكلفة كما تم ذكره سابقاً، أو بسبب عدم قناعتهم بمحتوى التعليم والدورات التدريبية أي ليست في مستوى تطلعاتهم. وعدم قدرة العمال غير الرسميين على التوقف عن ممارسة أنشطتهم المدرة للدخل والدخول في دورات تدريبية تتسم بطول المدة ولا تدعمهم مالياً، مما يفضلون الإبتعاد عن هذه التبرعات خاصة العمال أرباب الأسر. بالإضافة إلى وجود نوع من الدورات التدريبية التي تستهدف منطقة دون أخرى وتتطلب وساطات وقرابات للإلتحاق بهذه الدورات مما يمنع فئة واسعة من العمالة غير الرسمية على الإلتحاق بهذه التدريبات وعدم تحسينهم لمستواهم.

ب- جودة الدورات التدريبية: تعتبر الجودة الرديئة أو المتغيرة للتدريب المتاح عائقاً آخر أمام تطوير المهارات بشكل فعال،²² حيث تمثل الجودة الرديئة للتعليم والتدريب تحدياً للدول النامية وأغلب المتخرجين من هذه الدورات التدريبية غير مقتنعين بها ولم تقدم أي إضافة لهم، بسبب مناهجها القديمة و إفتقارها للعديد من معايير التدريب الحديث، وبسبب عدم خضوع هذه الدورات للتجديد والتطوير وربما تركيز أصحابها على الشهرة والربحية دون النوعية.

ج- عدم تطبيق المهارات المكتسبة من الدورات التدريبية على أرض الواقع، حيث أن هذه المهارات الجديدة التي إكتسبها العامل في القطاع غير الرسمي ليست لها قيمة ولا فعالية إن لم يترجمها بمعنى لم يطبقها في مهنته الإعتيادية اليومية أو لا تساعده في الحصول على وظيفة رسمية، أي أن إكتساب المهارات و فقط لا يكفي، وهذا راجع في الغالب إلى أن المؤسسات التدريبية غير منسجمة مع إحتياجات سوق العمل، من جهة أن الدورات تكون في مجالات محدودة ومن جهة تقديمها لمهارات لا يطلبها سوق العمل إلا في حالات قليلة،

د- قلة مستوى المدربين والمعلمين في حد ذاتهم وهذا راجع إلى رداءة التكوين المحصل وقدم المناهج المتبعة كما تم ذكره سابقاً. وكل هذه الأسباب المذكورة تنعكس بالسلب على مردودية وإنتاجية فئة واسعة من العمال غير الرسميين وبالتالي تؤثر بالسلب على الناتج الوطني بنسبة أكبر.

الجدول التالي يوضح المستوى التعليمي للعمالة غير الرسمية لعدة دول في أنحاء متفرقة من العالم سنة 2016.

جدول رقم: 2

المستوى التعليمي للعمالة غير الرسمية لعدة دول سنة 2016 (%).

المستوى التعليمي	الدولة	دون تعليم	أساسي	ثانوي	بعد الثانوي	مستويات أخرى
	الأوروغواي	10.6	74.4	11.1	4	--
	جنوب إفريقيا	3.2	43	41.4	3.7	8.7
	أرمينيا	0.1	8.9	83	7.9	--
	فيتنام	19.4	27.3	50	3.3	0

المصدر: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD).

من خلال الجدول نلاحظ أنه في جميع الدول غالبية العمالة غير الرسمية لم يتجاوز مستواها التعليمي المرحلة الثانوية، وهناك تباين بين الدول في المستوى التعليمي الغالب، حيث نجد كل من أرمينيا والفيتنام أن معظم العمال غير الرسميين مستواهم التعليمي ثانوي، بينما الأوروغواي و جنوب إفريقيا معظم العمال مستواهم التعليمي أساسي، ولكن هناك سمات مشتركة بين الدول الأربع وهي أن نسبة العمال الذين لم يتلقوا تعليماً رسمياً أصلاً قليلة من مجموعة القوى العاملة غير الرسمية في كل بلد، وأيضاً النسبة نفسها للعمال الذين تجاوزوا التعليم الثانوي ذوي المستوى الجامعي، أما نسبة العمال ذوي المستوى التعليمي العالي فلا تتوفر معلومات عند كل من الأوروغواي و أرمينيا، وتوجد نسبة قليلة منهم في جنوب إفريقيا ومعدومة عند الفيتنام حسب العمالة التي شملها المسح، ومن خلال هذه المعطيات يتضح أن غالبية العمالة غير الرسمية تتميز بالمستوى التعليمي المحدود، هذا بخصوص التعليم الرسمي المجاني أو قليل التكلفة فضلاً عن الدورات التدريبية المدفوعة والمكلفة حيث تكون نسبة العمالة غير الرسمية المسجلة بها قليلة جداً.

3- غياب الحماية الاجتماعية:

تعرف هيئة الأمم المتحدة الحماية الاجتماعية بأنها مجموعة السياسات والبرامج التي تهدف إلى الوقاية أو الحماية لجميع الأشخاص ضد الفقر والضعف والاستبعاد الاجتماعي طوال دورات حياتهم، مع التركيز بشكل خاص تجاه الفئات الضعيفة.²³ والحماية الاجتماعية هي مجموعة من التنظيمات والقوانين التي تؤمن العمال من مختلف المخاطر كالأخطار المهنية مثل الحوادث العارضة أثناء ممارسة عملهم، وإنقطاع الدخل والبطالة، وفي حالات العجز والشيخوخة بالإضافة إلى الأمراض المهنية وتمنحهم عطلات وإجازات مدفوعة الأجر، ويعتبر غياب الحماية الاجتماعية ميزة فارقة تتميز بها العمالة غير الرسمية عن غيرها وأحد تحديات هذه الفئة، والإستفادة من الحماية الاجتماعية يشكل خطوة كبيرة نحو تحول العمال غير الرسميين إلى الإقتصاد الرسمي.

بشكل عام ، يواجه الأشخاص في الإقتصاد غير الرسمي مجموعة من المخاطر أكبر من أولئك في الإقتصاد الرسمي. هم أكثر عرضة ليكونوا فقراء ، وأكثر احتمالاً للعمل في بيئات غير صحية أو خطرة ؛ وأكثر عرضة لفقدان الدخل بسبب المرض أو البطالة. وأكثر عرضة للإصابة بإعاقة وربما يلجأون إلى العمل غير الرسمي لأنهم أصبحوا عاطلين عن العمل. وهم يحتاجون إلى حماية اجتماعية أكثر من الأشخاص في القطاع الرسمي، وليس كل العمال غير المهيكليين فقراء. البعض يكسبون مداخيل عالية نسبياً، وأفضل حالاً من العديد من العاملين الرسميين. ورغم ذلك ليسوا في منأى عن هذه الأخطار.²⁴ ولا تسمح لهم أرباحهم المنخفضة وغير المنتظمة بالمساهمة في خطط التأمين الخاصة أو الاجتماعية.²⁵

وهناك مجموعة من العوامل التي تحول دون إستفادة العمالة غير المهيكلة من الحماية الاجتماعية وتبقيها في حالة الإستبعاد الإجتماعي وتحول أيضاً دون توسع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل كل القطاع غير الرسمي ومن أهم هذه العوامل:

أ- **الاستبعاد القانوني**: قد يستبعد الإطار القانوني أو يقيد مشاركة فئات معينة من العمال في مخططات الحماية الاجتماعية. في العديد من البلدان ، تربط التشريعات تغطية الضمان الاجتماعي بعلاقة عمل محددة بين صاحب العمل والعمال.

ب- **الإجراءات والخدمات الإدارية المعقدة والمرهقة**: الإجراءات المعقدة والمرهقة قد تثني أرباب العمل والعمال عن التسجيل في برامج الحماية الاجتماعية وبالتالي التأهل للحصول على المزايا. في المناطق الريفية على وجه الخصوص ، قد يواجه الناس صعوبات في الوصول إلى أنظمة الحماية الاجتماعية بسبب انخفاض كثافة الهياكل والخدمات الإدارية .

ج- **المزايا التي لا تتماشى مع الأولويات**: قد يتردد العمال وأرباب العمل في المساهمة إذا لم يكونوا مقتنعين بأن المزايا المقدمة ستلبي احتياجاتهم ذات الأولوية.

د- **التكاليف وترتيبات التمويل غير الكافية**: قد لا يتم تكيف المساهمات مع مستوى الدخل المكتسب ، وقد يُنظر إليها على أنها مرتفعة للغاية من قبل كل من أصحاب العمل والعمال ، لا سيما إذا كانوا لا يقدرّون فوائد تغطية التأمين الاجتماعي. بصرف النظر عن مستوى المساهمات ، قد يواجه العمال وأرباب العمل صعوبات في المساهمة إذا كانت ترتيبات التمويل ، وعلى وجه الخصوص ، ترتيبات تحصيل الاشتراكات غير متوائمة مع وضعهم.

ر- **الافتقار إلى الإنفاذ والرقابة والامثال المنخفض**: يمكن أن يساهم الافتقار إلى الإنفاذ الفعال لقواعد العمل والضمان الاجتماعي المعمول بها في انخفاض مستوى الامثال. تصبح الضوابط صعبة بسبب حقيقة أن بعض الأنشطة مخفية أو غير معلنة من قبل أرباب العمل.

هـ- **نقص المعلومات والوعي والثقة**: يعد نقص المعلومات والوعي بشأن الضمان الاجتماعي من العوامل التي تسهم في ضعف حوافز التسجيل في الضمان الاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك ، فإن انعدام الثقة في مؤسسة الضمان الاجتماعي يمكن أن يساهم أيضاً في إحجام معين عن الانضمام إلى نظام الضمان الاجتماعي.

و- **الافتقار إلى التمثيل والتنظيم**: من المسلم به على نطاق واسع أن هناك صلة مباشرة بين قدرة منظمة العمال وسهولة إدراجهم في المخططات المساهمة. إن الافتقار إلى تنظيم بعض فئات العمال يجعلهم أكثر تهميشاً ويقلل من فرص تمثيلهم في المناقشات المفتوحة.

ي- **الافتقار إلى التنسيق والتكامل مع مجالات السياسة الأخرى**: في العديد من البلدان ، هناك درجة عالية من التجزئة داخل نظام الحماية الاجتماعية ، ونقص في التنسيق بين نظام الحماية الاجتماعية ومجالات السياسة الأخرى ذات الصلة ، مثل سياسات إضفاء الطابع الرسمي على المؤسسات والعمل سياسات السوق والعمالة ، وسياسات تطوير المؤسسات ، وسياسات الاقتصاد الكلي ، وكذلك سياسات الصحة والتعليم وسياسات الرعاية²⁶.

وعلى حسب إحصائيات لمنظمة العمل الدولية فإن عدد العمال غير الرسميين يتجاوز ملياري عامل عبر العالم، أي بنسبة 61% من مجموع القوى العاملة، وبما وأن عامل الحماية الاجتماعية عامل مفصلي يفصل بين السمة الرسمية والسمة غير الرسمية و يستخلص أن نسبة العمال الذين يفتقدون للحماية الاجتماعية هي نفسها نسبة العمالة غير الرسمية، أي أكثر من ملياري عامل غير مستفيدين من الحماية الاجتماعية.

المحور الثالث: إسهامات الزكاة في تحسين ظروف العمالة غير الرسمية

في هذا المحور نستعرض دور الزكاة في خلق ظروف العمل اللائق للعمالة غير الرسمية، من ناحية الدخل وتطوير مستوى المهارات من ناحية أخرى دون نسيان دورها في توفير الحماية الاجتماعية من رعاية صحية و التأمين ضد الأخطار المهنية.

أولاً: دور الزكاة في خلق وزيادة الدخل:

إن حصول العامل في القطاع غير الرسمي على مبلغ معين من أموال الزكاة، وخاصة أنه يدخل في أحد الفئات المستحقة للزكاة وهي فئة المساكين، سيخلق له دخل إضافي يحسن قدرته الشرائية التي تتحول إلى طلب فعال وبالتالي يتمكن من تلبية جزء من حاجاته الإستهلاكية خاصة في حالات إنقطاع الدخل وتذبذبه نتيجة لحدوث بعض الظروف العارضة كالأزمات الإقتصادية أو أخطار مهنية وصحية تجعله في حالة بطالة أو عامل دون أجر ومن الشواهد على دعم الزكاة لهذه الفئة: "في مصر عام 2020 وأثناء وباء كورونا الذي تسبب في أزمات إقتصادية وبطالة مرتفعة خاصة أوساط العمال غير الرسميين، إلى جانب برامج الحكومة المصرية في تخفيف الأضرار الإقتصادية للوباء قام بيت الزكاة والصدقات المصري وفي إطار دعم الأجور بمنح شهرية في شكل مساعدات نقدية تقدر ب500 جنيه مصري لفائدة 30 ألف عامل غير رسمي خاصة والذين لم يستفيدوا من مساعدات البرامج الأخرى".²⁷

وفي ماليزيا عام 2021 قامت صندوق الزكاة الماليزي من خلال خطة الزكاة الطارئة بمنح قيمة مالية للعمال غير الرسميين المتأثرين بإجراءات الإغلاق أثناء فترة وباء كورونا،

دعم هيئة الزكاة والعشر الباكستانية للعمال غير الرسميين بأجر يومي والذين تأثر دخلهم بسبب وباء كورونا في منطقة البنجاب عن طريق منحهم مساعدات نقدية عام 2021.²⁸

ثانياً: دور الزكاة في تدريب وتحسين المهارات:

تساهم الزكاة في تدريب اليد العاملة حيث تعطي إهتماماً كبيراً بعنصر العمل كونه أحد عناصر الإنتاج، ومن بين مساهمات الزكاة هي توفير تدريب مهني للفئات العاملة المهمشة وغير الرسمية والتي لا تملك متطلبات الإلتحاق بالتدريب المهني لسبب أو لآخر، وفي هذه النقطة سيتم ذكر بعض النماذج لدور الزكاة في التدريب المهني للعمال من جهة وتزويدهم بالرأس المال العيني من جهة أخرى، كما أن الزكاة تمنح التدريب المهني للعمالة غير الرسمية المحتملة والمتمثلة في فئة الطلاب والخريجين الجدد الذي في الغالب لا يتمتعون بالمستوى المهني المطلوب وخاصة في الإقتصاديات النامية ذات المستوى التعليمي المنخفض والتي يعاني خريجوها من نقص كبير في المهارات والخبرات المهنية أو إنعدامها. ومن النماذج الدالة على دور الزكاة في التدريب المهني وتحسين المهارات:

1- برامج مؤسسة الزكاة الأمريكية على الصعيد الدولي حيث في عام 2019 قامت بمنح تدريب والتزويد بالرأس المال العيني في المجال الزراعي لعدة تعاونيات زراعية لمجموعة من الفلاحين الذي يفتقدون للكفاءة المطلوبة التي يحتاجها المزارع في تسيير التعاونيات وأيضاً تقديم الدعم في مجال تربية المواشي في العديد من الدول.

قام متخصصو المكلفون من مؤسسة الزكاة في هذا المجال لتصميم تعاونيات زراعية مزدهرة وبرامج تربية حيوانية ذاتية التكاثر. وتوفير مجموعة متزايدة من الدورات المهنية التي تمنح المزارعين غير الرسميين المهارات والوسائل والعلاقات بالسوق لدعم أنفسهم بشكل مستقل وتحسين مستواهم المهني وتحقيق إيرادات جيدة.

أ-اليمن:

-تدريب وتدعيم المزارعين في مجال زراعة السمسم وتربية المواشي:

مع دخول اليمن عامها الخامس من انتشار المجاعة والأمراض على نطاق واسع، فإن زيادة إنتاج السمسم وتجهيزه وتوافره باعتباره عنصرًا غذائيًا أساسيًا محليًا مركزًا يعد أمرًا حيويًا للغاية. يضم برنامج مزارعي السمسم التابع لمؤسسة الزكاة الآن 1,420 أسرة²⁹ قامت المؤسسة بتدريب مزارعيها على تحسين أساليب زراعتهم، حيث تم تعليم المزارعين تقنيات الحصاد التي تحافظ على التربة وتمكينهم من تسويق منتجاتهم حيث أدى هذا الدعم إلى زيادة في إنتاج السمسم تقدر بـ25 بالمئة، وتوقع ارتفاع حصاده أو إنتاجه في المستقبل بنسبة 30 في المائة، و تم توفير وتدريب 11,358 من مزارعي السمسم.³⁰ و يقوم الخبراء بتعليم هؤلاء المزارعين كيفية تعظيم إنتاجيتهم في هذا المجال. وكانت هناك قفزة بنسبة 30 في المائة في العائدات. كما كان متوقعًا.

كما ساهمت موارد هذه المؤسسة المزارعين في اليمن على تزويد مصانع المعالجة بالمولدات الكهربائية للتغلب على ويلات الحرب على توافر مرافق الطاقة والمياه في البلاد.

وقامت مؤسسة الزكاة الأمريكية مؤخرًا بإضافة المزارعين اليمنيين إلى برنامجها لتربية الحيوانات مع 40 زوجًا من الأغنام للحصول من جهة تحسين مستواهم في تربية المواشي ولتحقيق إيرادات من خلال إنتاج اللحوم والحليب وزيادة أعداد الأغنام.³¹

ب-غانا:

-تدريب التعاونيات النسائية في مجال زراعة الكسافا:

تتطلب الكسافا إعدادًا مكثفًا كانت تقوم به هؤلاء النساء يدويًا. لقد تم تقديمهن لآلات المعالجة والطاقة المناسبة، وتدريبهن على استخدام هذه المعدات، مما أدى إلى زيادة إنتاجهم بمقدار 50 ضعفًا. أدى هذا إلى زيادة كبيرة في الأرباح وفرص العمل، مما أدى بشكل مباشر إلى تحسين المستوى المعيشي لهن ولجتمعهن.

تعود الأرباح بالنفع على النساء وأسرهن في العديد من المجالات كالرعاية الطبية والتعليم و مختلف الأنشطة الاجتماعية وكلها تقريبًا يتم تداولها داخل المجتمع. في هذه الفترة المشمولة بالتقرير، حققت النساء في إحدى التعاونيات وحدها إيرادات قدرها 1.4 مليون جنيه غيني (266000 دولار)³².

كما تساهم أيضاً الزكاة في تدريب وتوفير التكوين المهني اللازم للعمالة غير الرسمية المحتملة حيث تتمثل في فئة الخريجين الشباب والبطالين بصفة عامة حيث يقضي الجامعيين الشباب سنوات طويلة من الدراسة والتحصيل العلمي، خاصة وأن أكثرهم لا يستفيدون من دورات تدريبية بالموازاة مع دراستهم بحيث يجعله الأمر في وضع صعب، لا يتمتعون بأي خبرة مهنية ولا أي مهارة ناهيك عن الوضع المادي ومع صعوبة وندرة الحصول على وظيفة رسمية، يكون سوق العمل غير الرسمي والمتنوع الخيار الوحيد لهذه الفئة، فدورات التدريب المهني الممولة من طرف الزكاة لهذه الفئة تمنحها المهارات اللازمة لدخول سوق العمل الرسمي والإستفادة من وظيفة رسمية، ومنع الخريجين الجدد من التسرب إلى القطاع غير الرسمي.

2- برنامج التمكين الاقتصادي المستدام (SEEP) شراكة بين دائرة الزكاة والعشر، مع الحكومة المحلية في منطقة البنجاب بباكستان،

أطلقت ولاية البنجاب برنامجاً يسمى "برنامج التمكين الاقتصادي المستدام" (SEEP) وهي مبادرة لتعزيز التوظيف والتمكين الاقتصادي من خلال صناديق الزكاة لأشد فقراء مقاطعة البنجاب بالشراكة مع مجلس البنجاب للتدريب المهني (PVTC) نظراً لقدراته السائدة في التدريب المهني لأن هذا الأخير يهدف إلى تقليل البطالة بين الشباب وبالتالي يساعد في حل هذه المشكلة، و بموجب هذا البرنامج، يتم توفير ما يصل إلى 100.000 روبية باكستانية للمتدربين³³ من طرف مؤسسة الزكاة والعشر الباكستانية ومنذ عام 2016 يتلقى سنوياً 30.000 شاب من الفئات المستحقة التي تستوفي الشروط اللازمة، وهذه المنحة لغرض تنمية المهارات و للبدء في مشاريعهم الخاصة المدرة للدخل.³⁴

وإعطاء الأفضلية للمشاريع كثيفة العمالة وتصنيع السلع ومنتجات القيمة المضافة وفيمايلي المجالات المحددة من طرف مجلس التدريب المهني (PVTC):

-الحياطة.

-صالونات التجميل.

-تصليح الدراجات النارية و المركبات.

-محلات الجزارة.

-تصليح و تصميم الكمبيوتر

- ميكانيك السيارات.³⁵

ثالثاً: دور الزكاة في توفير الحماية الإجتماعية:

يعاني عمال القطاع غير الرسمي العديد من الأخطار التي تحيط بهم مثل فقدان المفاجئ للوظيفة وتذبذب الدخل وإنقطاعه في بعض الفترات أو لفترات أطول، أو أخطار مهنية مثل حوادث وإصابات العمل أو التعرض لأمراض مهنية نتيجة للظروف المهنية الصعبة وغير الأمنة، و تعلب الزكاة هنا دوراً كأداة حماية للعمال من مختلف الأخطار التي تواجههم وتخلق لهم ظروف وعوامل العمل الأمن حتى يكونوا أكثر نشاطاً وإنتاجية.

1-ومن الأمثلة على توفير الزكاة للحماية الإجتماعية، نستعرض شراكة بين المجلس الوطني للزكاة في أندونيسيا وهو عبارة عن وكالة حكومية مسؤولة عن الزكاة وإدارتها والصناديق الإجتماعية الإسلامية الأخرى وتعرف إختصاراً بـ (BAZNAS) و وكالة إدارة الضمان الإجتماعي العمالي وتعرف أيضاً بـ (BPJS TK) في 2018 من أجل مساعدة العمال الضعفاء، حيث يستهدف هذا التعاون توفير الضمان الإجتماعي لفئات العمالة الضعيفة وغير الرسمية وبالتحديد العمال الذين لا يتقاضون أجراً أي الأشخاص الذين يمارسون أنشطة تجارية بشكل مستقل أو لحسابهم الخاص، حيث تم تصنيف هذه الفئة ضمن الفئات المستحقة للزكاة وقدم أطراف هذا التعاون مثال عن الحالات التي تتعرض لها هذه العمالة كالغياب عن العمل بسبب ظروف جوية أو التعرض لحوادث عمل مفاجئة أو ظروف صحية وبالتالي لا تعمل ولا تُحصل أي دخل في هذه الظروف،

أ- وتمثل الحماية التي تقدمها هذه الشراكة من خلال أموال الزكاة للعمال غير الرسميين في التأمين على الوفاة ويرمز لها بـ (JKM)، بالإضافة إلى التأمين ضد حوادث العمل ويرمز لها بـ (JKK).

ب-التأمين ضد حوادث العمل (JKK) عبارة عن خدمات نقدية أو صحية تقدم للعامل المستفيد عند تعرضه لحادث عمل أو مرض ناجم عن بيئة العمل.

ج-أما (JKM) فهي قيمة نقدية تمنح لورثة العامل المتوفي و الذي كان مستفيداً من هذه الخدمات سواء توفى بسبب حادث متعلق بالعمل أو غيره.³⁶

حيث يقوم مجلس الزكاة بازناس بجمع أموال الزكاة من المزيكين والمتبرعين عن طريق قنواته الخاصة بالمنصات الإلكترونية أو التسليم اليدوي إلى مختلف فروع باندونيسيا، ويحولها إلى حسابات وكالة إدارة الضمان الاجتماعي في شكل مساهمات إشتراكات نيابة عن العمال غير الرسميين والعمال دون أجر، والعمال الضعفاء بصفة عامة كونهم غير قادرين على دفع هذه الإشتراكات وتقوم وكالة إدارة الضمان الاجتماعي بتسديد تعويضات وتأمينات للعمال غير الرسميين كل فترة محددة، كل هذا بعد إستيفائهم لشروط مستحق الزكاة وتقديمهم للملفات المطلوبة.

2-ومن الأمثلة على ذلك قامت المؤسساتين (BAZNAS) و(BPJS) بدعم 1000 عامل غير رسمي في منطقة بانغكيب بإندونيسيا سنة 2022، حيث قام هؤلاء العمال بتسجيل أنفسهم في وكالة الضمان الاجتماعي (BPJS)، وهؤلاء العمال من منهم البنائين والسائقين والمزارعين وعمال آخرون من مهن مختلفة، حيث صنف هؤلاء العمال لا يتقاضون أجوراً أو يتقاضون دخلاً محدوداً، وعرضة لأخطار مختلفة وغير قادرين على دفع إشتراكات التأمين والضمان الاجتماعي، وقام المجلس الوطني للزكاة بدفع هذه الإشتراكات بدلاً عنهم.

وتم تسديد رسوم الإشتراك لـ 1000 عامل لمدة 6 أشهر بقيمة 100 مليون و800 ألف روبية أندونيسية أي بمعدل 16.800 روبية شهرياً لكل عامل. مع تخصيص 42 مليون روبية أندونيسية للتأمين على الوفاة. ويقوم المجلس الوطني للزكاة بالتحقق من بيانات هؤلاء العمال قبل إستفادتهم من هذه التأمينات. وفي النهاية إعتبر أطراف هذه الشراكة أن هذا التعاون هو شكل من أشكال دعم العمالة غير الرسمية والمهمشة.³⁷

والملاحظ أن عمال الإقتصاد غير الرسمي منهم من يحقق دخلاً أعلى من الموظفين الرسميين لكن أصحاب هذا الدخل لا يمثلون النسبة الغالبة من العمالة غير الرسمية، ولكن النسبة الغالبة من هذه الأخيرة يعملون إما لحسابهم الخاص أو عمال بأجر ويعانون من إنقطاعات في الدخل وتذبذبه بسبب تقلبات السوق غير الرسمية وحتى أيضاً تقلبات الإقتصاد الرسمي، و يعانون أيضاً من قلة إنتاجيتهم بسبب إنقارهم للمؤهلات المهنية المطلوبة، دون نسيان الأخطار المهنية المحيطة بهم كحوادث العمل أو ظروف عارضة التي تهدد سيرورة عملهم، فهذه الفئة تندرج في أحد مصارف الزكاة وهي مصري الفقراء والمساكين.

وبالمجمل فالزكاة تشكل للعمالة غير الرسمية مورد جديد يمكنها من تحقيق إستقرار في الدخل وتمويل مختلف الدورات التدريبية لهذه الفئة حتى تطور مستواها المهني وتكتسب المهارات اللازمة، وتؤمن لها الحماية الاجتماعية لمختلف الخطار المهنية عن طريق دفع أساط التأمين عنها، وبهذا الدعم فهي تخلق الظروف المناسبة للعمالة غير الرسمية لإستمراريتها و زيادة إنتاجيتها وبالتالي تستطيع دفع تكاليف الإندماج في الإقتصاد الرسمي والإلتزام بقوانينه ومتطلباته.

الخاتمة:

ويستنتج مما سبق أن العمالة غير الرسمية هي مكون مهم من مكونات القطاع غير الرسمي، وهي مجموعة من الأشخاص الطبيعيين والمعنويين يمارسون أنشطة إقتصادية مختلفة مدرة لدخل لا يسجل في حسابات الناتج القومي، ولا يتمتعون بمزايا العمل الرسمي ويعزى ظهور العمالة غير الرسمية وانتشارها لمجموعة الأسباب منها عدم تجانس النظام الضريبي مع الأجور، وضعف الهيكل الإقتصادي والسياسات الحكومية الفاشلة والنمو الديمغرافي، بالإضافة إلى العولمة التي زادت من عدد المؤسسات الخاصة والتي تلجأ إلى التوظيف الباطني من أجل تقليل التكاليف الناجمة عن التوظيف الرسمي مثل زيادات الأجور وأقساط الضمان الإجتماعي وتعويضات الإجازات والعطل و شروط التوظيف الرسمي التعجيزية سواء التوظيف لدى الشركات أو إنشاء أعمال خاصة، وضع شروط ولوائح عمل ميسرة ومناسبة لمؤسسات محددة وإهمال باقي المؤسسات الأخرى، دون نسيان الفساد الإداري الذي يزيد من صعوبة الحصول على وظيفة رسمية، وتميز العمالة غير الرسمية بتنوعها وتعدد أشكالها حسب المجال العمالة الزراعية والصناعية وغيرها، وحسب المكان العمالة الحضرية والعمالة الريفية وحسب أيضاً طبيعة العمل مثل أصحاب المؤسسات والعاملون لحسابهم الخاص كالحرفيين، والعمال بأجر سواء في مؤسسات رسمية أو غير رسمية، وعمال الأسر المساهمون وأعضاء التعاونيات المنتجة غير الرسمية، والعمال المنزليون والعمال المتعاقدون باطنياً مع مؤسسات رسمية وغيرهم، وهذه العمالة رغم تعددها تعاني من العديد من ظروف العمل الصعبة تؤثر على مردوديتها وإستمراريتها، أبرزها قلة الدخول أو الأجور وتذبذبها أو إنعدامها، وقلة كفاءة هذه العمالة بسبب قلة المهارات المطلوبة وغياب التدريب المهني اللازم، بالإضافة إلى إنعدام الحماية الإجتماعية التي تحميهم من مختلف الأخطار كحوادث العمل والأمراض المهنية وغيرها، ولا تعتبر الزكاة واجباً تعديلاً فحسب بل هي أداة إقتصادية لا يقتصر دورها على تلبية الحاجات الإستهلاكية لمستحقيها أو تمويل المؤسسات الغارمة والمفلسة فقط، بل هي بمثابة آلية فعالة تخلق ظروف العمل اللائق من خلال زيادة الدخول والأجور وسد النقص فيها من خلال أدلة واقعية كدعمها للعمالة غير الرسمية في مصر وماليزيا وباكستان أثناء وباء كورونا، وتمويلها لدورات تدريبية لتأهيل العمال غير الرسميين في المجال الزراعي في كل من اليمن وغانا، وتقديمها لإشراكات الضمان الإجتماعي لتأمين العمالة غير الرسمية والمهمشة في أندونيسيا ضد مختلف الأخطار.

التوصيات:

- 1- إنشاء منظومات وأساليب وتقنيات حديثة كالذكاء الإصطناعي لإحصاء العمالة غير الرسمية والشركات غير الرسمية أيضاً، وجمع معلومات دقيقة عن حجم الإقتصاد غير الرسمي.
- 2- وضع شروط توظيف ميسرة من طرف الحكومات، وبالإضافة إلى سن قوانين متعلقة بالإستثمار تسهل في بدء الأعمال الحرة.
- 3- إقامة نظام ضريبي جديد مرن و أكثر عدالة، و يتناسب مع الحد الأدنى للأجور خاصة مع العمال غير الرسميين و أصحاب الدخل المحدود.
- 4- فتح دورات تدريبية في مختلف التخصصات ذو جودة و بمعايير دولية منخفضة التكلفة أو مدفوعة الأجر وقصيرة المدة لتحفيز عمال القطاع غير الرسمي على الإلتحاق بها وتحسين مستواهم ومهاراتهم.
- 5- تقديم تسهيلات للإستفادة من خدمات الضمان الإجتماعي، و إبتكار نظام تعويضات مميز وتخفيض قيمة الإقتطاعات الشهرية، وتخفيض نسبة الإشتراكات والمساهمات من طرق قطاع التأمين لصالح العمالة غير الرسمية.

6- تجديد النظام الزكوي وتطويره، حتى يتمكن من زيادة تأثيره ودوره في خلق ظروف العمل اللائق للعمالة غير الرسمية، ودفعها نحو الإدماج في الإقتصاديات الرسمية، وذلك من خلال حوكمة مؤسسات الزكاة حيث تمارس عملها في إطار من الشفافية والمصدقية والضمير المهني، والتنمية البشرية لكوادرها وإرتكاز عملها على نظم المعلومات الحديثة بالإضافة للوضوح والإفصاح التام في آلية عملها وأيضاً الوضوح في بياناتها المالية خاصة فيما يتعلق بتحصيل الزكاة وتوزيعها. ووضع قوانين وقواعد تنظم الأنشطة الخاصة بالزكاة والعلاقات بن الهياكل المكونة لمؤسسة الزكاة من جهة وتنظيم العلاقة بين المؤسسة ودافعي الزكاة ومستحقيها من جهة أخرى، بالإضافة إلى دراسة وتحديد المستحقين الحقيقيين للزكاة والعدالة في توزيع حصيلتها، فهذه المرتكزات تجعل الفرد والمجتمع على دراية بمؤسسة الزكاة وأنشطتها، فتكسب ثقة المزمين وهذا عامل مهم لنجاحها وإستمرارها وتحقيق جودة الأداء وتبعدها عن الفساد الإداري.

7- منح إستقلالية لمؤسسات الزكاة وتدخل الدولة من خلال معاقبة وردع والتضييق على المتهربين من دفع الزكاة، وغلق المنافذ أمام محاولة التهرب والتلاعب وإخفاء الدخل الحقيقي، ومع المراقبة والمسائلة والمحاسبة المستمرة لمؤسسة الزكاة.

المراجع:

• القرآن الكريم

1- المؤلفات:

- عبد الحافظ الصاوي، توظيف أموال الزكاة في العالم الإسلامي، القاهرة مصر، مكتبة الشروق الدولية، 2012، صص 11-13.
- محمد بن صالح العثيمين، شرح بلوغ المرام من أدلة الأحكام للإمام أبي الفضل أحمد بن علي/ابن حجر العسقلاني، الجزء 3، كتاب الزكاة، بيروت لبنان، دار الكتب العلمية، 2008، ص 5.
- عبد الله بن منصور الغفيلي، نوازل الزكاة، الرياض - المملكة العربية السعودية، دار الميمان للنشر والتوزيع، 2009، ص 39.
- أبو عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، كتاب الزكاة، باب وجوب الزكاة، رقم 1395، بيروت لبنان، دار طوق النجاة، 2001، ص 104.
- سعيد علي محمد العبيدي، إقتصاديات المالية العامة، عمان الأردن، دار دجلة، 2011، ص 244.

2- المقالات:

- بزير عيشوش و وسيلة السبتي، تجربة السودان في إستثمار أموال الزكاة، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، المجلد 06، العدد 01، جامعة أم البواقي الجزائر، جوان 2019، صص 71-76.

3- التقارير:

- سها فاروق وآخرون، مركز السياسات الدولية من أجل النمو الشامل ومكتب اليونيسيف الإقليمي، مصر: تصميم وتنفيذ سياسات الحماية الإجتماعية ضد كوفيد-19، ومراعاتها للطفل، البرازيل، 2022، ص 532.
- مارثا تشين وجينا هارفي، العمالة غير المهيكلة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تقرير، شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية، 2016، بيروت، لبنان، ص 77.

4- مواقع الانترنت

- مفهوم العضو في تعاونية المنتجين، موقع اللجنة الإقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، 2 جويلية 2023، <https://www.unescwa.org/>

الهوامش:

¹ LABOUR FORCE PARTICIPATION RATE For informal workers 2023, Indicators and data ILO,21/05/2024, <https://ilostat.ilo.org/data>.

² عبد الحافظ الصاوي، توظيف أموال الزكاة في العالم الإسلامي، الطبعة 1، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة مصر، 2012، ص 11.

³ محمد بن صالح العثيمين، شرح بلوغ المرام من أدلة الأحكام للإمام أبي الفضل أحمد بن علي/ابن حجر العسقلاني، الجزء 3، كتاب الزكاة، دط، دار الكتب العلمية، بيروت لبنان، 2008، ص 5.

⁴ عبد الله بن منصور الغفيلي، نوازل الزكاة، الطبعة 1، دار الميمان للنشر والتوزيع، الرياض - المملكة العربية السعودية، 2009، ص 39.

⁵ بزوي عيشوش و وسيلة السبتي، تجربة السودان في استثمار أموال الزكاة، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية و الإدارية، المجلد 06، العدد 01، جامعة أم البواقي الجزائر، جوان 2019، ص 71، بالتصرف.

⁶ سورة البقرة، الآية 43.

⁷ سورة التوبة، الآية 60.

⁸ أبو عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، كتاب الزكاة، باب وجوب الزكاة، رقم 1395، الطبعة 1، دار طوق النجاة، بيروت لبنان، 2001، ص 104.

⁹ عبد الحافظ الصاوي، توظيف أموال الزكاة في العالم الإسلامي، الطبعة 1، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة مصر، 2012، ص 13، بالتصرف.

¹⁰ سعيد علي محمد العبيدي، إقتصاديات المالية العامة، الطبعة 1، دار دجلة، عمان الأردن، 2011، ص 244.

¹¹ بزوي عيشوش و وسيلة السبتي، مرجع سبق ذكره، ص 76، بالتصرف.

¹² Manuel Rosado, Chris Tilly, Peter Evans, 'A conceptual framework on informal work and informal worker organizing', Experiences in Organizing Informal Workers: A Comparative Investigation, March 2012, University of California, Berkeley, USA, p3.

¹³ Niall O'Higgins, Jonas Bausch, Francesca Bonomelli, 'The quality of jobs: informal employment in low- and middle-income countries', ILO, July 2019, Geneva, Switzerland, P163.

¹⁴ مارثا تشين وجينا هارفي، العمالة غير المهيكلة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تقرير، شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية، 2016، بيروت، لبنان، ص 77.

¹⁵ Pierre Jacquet, Morten Elkjaer, PROMOTING PRO-POOR GROWTH: EMPLOYMENT -OECD 2009-paris, france, p100. by acting.

¹⁶ Pierre Jacquet, Morten Elkjaer, aforementioned reference, p100. by acting.

¹⁷ Florian Juergens-Grant, 'The impact and financing of social security systems in the countries of the Global South, the Committee on Economic Cooperation and Development, 23 mars 2023, Germany, p1.

¹⁸ Valuing Unpaid Family Workers, report, 03 July 2023, unwomen-asia and the pacific, www.unwomen.com. by acting.

¹⁹ نقلاً عن: www.escwa.org, موقع اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، 2 جولية 2023، بيروت لبنان.

²⁰ Florian Juergens-Grant, aforementioned reference, p1. by acting.

²¹ Robert Palmer, Skills and productivity in the informal economy, (Employment Sector working paper ; no.5), ILO, 2008, p6.

²² Joel Mullan & Caine Rolleston, Barriers to skills development in India's informal economy International Journal of Training Research, Volume 18, 2020 – Issue, 3, Australia, p9.

²³ UNEN, Thematic Brief Social Protection, USA 2021, P1.

²⁴ Research, Network and Support Facility (RNSF), Extending coverage: social protection and informal economy, Italy, 2017, p 24.

²⁵ DFID and GIZ, Informal Workers and Social Protection, UK and Germany, May 2020, p3.

²⁶ International Labour Organization *Extending social security to workers in the informal economy*, Geneva, Switzerland, 2021 pp12-14.

²⁷ سها فاروق وأخرون، مركز السياسات الدولية من أجل النمو الشامل ومكتب اليونيسيف الإقليمي، مصر: تصميم وتنفيذ سياسات الحماية الاجتماعية ضد كوفيد-19، ومراعاتها للطفل، الولايات المتحدة الأمريكية، 2022، بالتصرف.

²⁸ ICP-IG partners world bank, social protection responses to covid-19 in the global south, usa2021, by acting.

²⁹ American Zakat Foundation, annual report of the Foundation, United States of America, 2019.

³⁰ American Zakat Foundation, annual report of the Foundation, United States of America, 2018.

³¹ American Zakat Foundation, annual report of the Foundation, United States of America, 2019, previously mentioned reference.

³² American Zakat Foundation, previously mentioned reference.

³³ Shafqat Ur Rehman1 , Haq Nawaz2 , Muhammad Faran* , Rana Rafakat Ali * , Skill Development in Punjab, International Journal of Skills and Developmental Studies, pakistan, Vol. 1 No. 1 (2023) 1-12, p9, By acting.

³⁴ Sustainable Economic Empowerment Program (SEEP) 2016, <https://zakat.punjab.gov.pk>, 21:27-8/9/2023.

³⁵ Ibid.

³⁶ BAZNAS Gandeng BPJS Ketenagakerjaan Bantu Pekerja Rentan, <https://baznas.go.id>, 20:00, 5/9/2023, by acting.

³⁷ baznas.pangkekap.go.id, 10/9/2023, by acting.