

## دور معايير العمل الدولية في الحد من العنف والتحرش في عالم العمل The role of international labor standards in reducing violence and harassment in the world of work

د. حدورابح \*  
جامعة الجزائر - كلية الحقوق (الجزائر)

[r.haddou@univ-alger.dz](mailto:r.haddou@univ-alger.dz)  
[haddourabah01@gmail.com](mailto:haddourabah01@gmail.com)

تاريخ إرسال المقال: 2022-07-23 تاريخ قبول المقال: 2022-11-06 تاريخ نشر المقال: 2023-01-31

**الملخص:** تنطوي هذه الدراسة بالتحليل للصكوك المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل باعتبارها قضية من قضايا حقوق الإنسان، والتي هي نقيض العمل اللائق، وتمس جميع العلاقات في إطار العمل، وتعتبر الاتفاقية رقم 190 والمتعلقة بالقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، والتوصية رقم 206 المرتبطة بها الأساس القانوني الوحيد الذي عالج بشكل مباشر هذه الظاهرة؛ بدءا بتحديد المدلول القانوني لمفهوم العنف والتحرش في عالم العمل، والذي كان محل اختلاف قبل اعتماد الاتفاقية السابقة الذكر، واشتملت هذه الدراسة كذلك على استنباط وتحليل للحماية المقررة للعمال في عالم العمل للحد من معدلات هذه الظاهرة وإنصاف الضحايا.  
**الكلمات المفتاحية:** العنف، التحرش، عالم العمل، الاتفاقية رقم 190، الحماية، العمال، الحد.

**Abstract:** This study includes an analysis of instruments relating to violence and harassment in the world of work as a human rights issue, which is the antithesis of decent work and affects all relationships in the workplace, The Convention No. 190 on the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work and its Recommendation No. 206 constitute the only legal basis that directly addresses this phenomenon, starting with defining the legal meaning of the concept of violence and harassment in the world of work, which was the subject of disagreement before the adoption of the this Convention, This study also includes an inference and analysis of the protection granted to workers in the world of work to reduce this phenomenon and bring justice to the victims.

**KEY WORDS:** VIOLENCE, HARASSMENT, WORLD OF WORK, CONVENTION NO. 190, PROTECTION, WORKERS, LIMITS

\*المؤلف المرسل

## المقدمة:

لا يمكن الحديث عن الوفاء بمتطلبات العمل اللائق، والحق في ظروف عمل صحية في ظل انتهاك حقوق العمل كنتيجة لتعرضهم للعنف والتحرش في عالم العمل، وتعتبر مكافحة هذه الظاهرة من صميم جهود منظمة العمل الدولية باعتبارها نقيض العمل اللائق، ودليل على وجود انتهاك لحقوق الإنسان ومساس بكرامتهم، وصحتهم، وأمنهم الاقتصادي في العمل بغية تحقيق رفاهية العامل المادية والمعنوية في مناخ عمل يضمن له ظروف عمل صحية، وملائمة وتحفظ كرامته في إطار مبدأ المساواة، وضمن تكافؤ الفرص.

إلا أن جهود منظمة العمل الدولية في الحد من العنف والتحرش في عالم العمل كان يشوبه القصور والعديد من الثغرات، وهو ما تم استدراكه بموجب الصكين العمل الدوليين باعتبارهما معنيين مباشرة بالقضاء على الظاهرة، وتعتبر اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 المتعلقة بالقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل والتوصية رقم 206 المرتبطة بها بمثابة المعيار القانوني الدولي لمواجهة الظاهرة.

ويعتبر البحث في العنف والتحرش في عالم العمل من مستجدات القانون الدولي للعمل، وذلك بالنظر لحدثة معايير العمل الدولية المعنية بالظاهرة، وتظهر أهمية البحث كذلك في محاولة التعريف بالظاهرة، وتبيان القصور في التعامل معها، وتوضيح كيفية الحد من الظاهرة من خلال تنفيذ الالتزامات المترتبة عن الاتفاقية، ودورها في الحد من معدلات الظاهرة، ومن ثمة تكريس أمن العامل من التعرض لهاته السلوكيات والممارسات غير المقبولة.

وللخوض في تفاصيل الموضوع نطرح الإشكالية الآتية: كيف يمكن ضمان حق كل إنسان في التمتع بعالم عمل خال من العنف والتحرش على النحو المنصوص عليه في معايير العمل الدولية المعنية بالقضاء على الظاهرة ؟

ولمعالجة الموضوع بأسلوب علمي منهجي اعتمدت على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لملائمتها مع الدراسة، وللإجابة عن الإشكالية والإحاطة بجزئياتها قسمت الموضوع إلى ثلاث محاور، تناولت في المحور الأول الإطار المفاهيمي للعنف والتحرش في عالم العمل، وتطرقت للأساس القانوني للحد من العنف والتحرش في عالم العمل في المحور الثاني، وفي المحور الثالث تناولت القدرة المعيارية للصدكوك العمل الدولية المعنية بالعنف والتحرش.

## المحور الأول: الإطار المفاهيمي للعنف والتحرش في عالم العمل

من نافلة القول أنه قبل اعتماد معيار العمل الدولي رقم 190 والمتعلق بالقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل<sup>1</sup>، لم يكن هناك تعريف مقبول ومتفق عليه لكل من المصطلحات الآتية: العنف أو التحرش أو عالم العمل، إلا أن علة ذلك تكمن في الاعتبارات الآتية: أنه قبل اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 لم تكن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل محل اهتمام وتركيز أي اتفاقية أو توصية، ولم تحظ بأي تعريف يضبط المفهوم، ويمكن ردها كذلك للتطور الذي يشهده عالم العمل وعدم ضبط مفرداته بعد هذا من جهة، ومن جهة أخرى تجنب الوقوع في شرك الاختلافات اللغوية والدلالية لهاته المصطلحات التي يتم توظيفها في سياق العديد من التعريفات على اختلاف مصدرها<sup>2</sup>، وهنا بزرت الحاجة لاعتماد صك دولي يتصدى لهاته الظاهرة.

وتجدر الإشارة أنه بالرغم من عدم وجود تعريف واحد متفق عليه للعنف والتحرش في عالم العمل قبل اعتماد الاتفاقية رقم 190 إلا أن ذلك لا ينف عدم وجود توافق عام حول أن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل لا تقتصر على جانب واحد فقط، بل تشمل الجانب الجسدي، النفسي والجنسي، وهو ما أكدته استنتاجات اجتماع الخبراء حول عبارة العنف والتحرش تنصرف: "لوصف سلسلة السلوكيات التي تنشأ عنها إيذاء جسدي ونفسي وجنسي"<sup>3</sup>.

وعرفت المادة الأولى من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 العنف والتحرش في عالم العمل بأنه: "أ- يشير مصطلح العنف والتحرش في عالم العمل إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس؛

ب- يعني مصطلح العنف والتحرش على أساس نوع الجنس العنف والتحرش الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم أو اللذين يمان على نحو غير

1- اتفاقية رقم 190 المتعلقة بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، لعام 2019.

2- مؤتمر العمل الدولي، القضاء على العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل، الطبعة الأولى، التقرير الخامس(1)، البند الخامس من جدول الأعمال، الدورة 107 لعام 2018، مكتب العمل الدولي جنيف، 2018، ص05.

3- المرجع نفسه والصفحة.

متناسب أشخاص ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين ويشمل التحرش الجنسي<sup>41</sup>.

وتجدر الإشارة أن هذه الدراسة استعاضت عن عرض أي تعريف لغوي أو اصطلاحى أو حتى فقهي لمفهوم كل من العنف والتحرش في عالم العمل<sup>5</sup>، واكتفت بالتعريف الوارد في الاتفاقية لكل من تعبيرى العنف والتحرش، وكذا عالم العمل، وغيرها من المفردات ذات الصلة، لأنه منهجيا من شأن عرض تعريف غير الوارد في الاتفاقية يعتبر استرسال وإضافة غير محبذة منهجيا، والعلة من إيراد التعريف والتحديد في الاتفاقية هو عدم التعريف، وعدم الاستناد كذلك إلى تعريفات غير التعريف الوارد في الاتفاقية، ومنه استعاضت هذه الدراسة عن عرض تعاريف لغوية وفقهية، والاكتفاء بتحليل نصوص الاتفاقية وشرح مفاهيم.

وتكملة لما ذكر أعلاه أن التعريف الوارد في نص المادة الأولى من الاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 العنف والتحرش في عالم العمل، هو تعريف دولي للعنف والتحرش في عالم العمل متفق عليه، ومن تبعه ذلك قانونيا ينشأ إطار عمل يمكن الحكومات وأصحاب العمل ومنظماتهم من فهم الصحيح، والملم لهاته الظاهرة، واتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة للحد منه، ومنه من الضرورة بمكان تقديم تعريف للعنف والتحرش والمصطلحات ذات الصلة من خلال الاتفاقية، لتكون هذه المصطلحات محدودة في النطاق ومقبولة، ومع منح هامش للسلطة التقديرية للدول لمعالجة الخصوصيات والاختلافات الخاصة بها بموجب نظمها الوطنية.

ومن خلال قراءة أحكام المادة الأولى الفقرة "أ" و"ب"<sup>6</sup> نستشف أنه تم إيراد تعريف وحيد لتعبيرى العنف والتحرش، وعدم عرض تعريفين منفصلين لكل من المصطلحين، وعلة ذلك لتمكين الدول من إدراج أوضاع شتى وممارسات أخرى تندرج

4- راجع: المادة 01/ "أ" و"ب" من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190.

5- اقترحت الجزائر التعريف الأتي للعنف والتحرش في عالم العمل: "أي تصرف أحادي الطرف من أي نوع أو شكل كان، سواء أكان شفهيًا أو غير شفهي أو جسديًا أو طوعيا أو غير طوعي أو تعسفا أو غير مقبول أو متكرر أو عرضيا. يمس بحقوق العامل وكرامته الجسدية أو المعنوية، ومن شأنه أن يؤثر على صحته الجسدية أو النفسية أو يتهدد عمله، ويمكنه حتى أن يؤثر على المناخ المهني أو على محيطه الشخصي خلال تنفيذ عقد عمل أو في مكان العمل"، أنظر: مؤتمر العمل الدولي، القضاء على العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل، الطبعة الأولى، التقرير الخامس(2)، البند الخامس من جدول الأعمال، الدورة 108 لعام 2019، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2019، ص12.

6- راجع: المادة 01/ "أ" و"ب" من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190.

ضمن العنف والتحرش مما يتيح لها إمكانية مواجهة الظاهرة، والملاحظ كذلك أن عبارة العنف والتحرش على أساس نوع الجنس وظفت في جميع السياقات في الاتفاقية<sup>7</sup>.

وتكملة لما ذكر أعلاه أن الاتفاقية المعنية بالقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لم تصنف هذه الأفعال والسلوكات والممارسات غير المقبولة التي تشكل عنف وتحرش في عالم العمل في قائمة في قالب الاتفاقية على سبيل الاستدلال لا الحصر، وذلك بغية زيادة الفهم والتوضيح حول صور هذه الظاهرة، ولو على سبيل المثال كإيراد قائمة بالسلوكيات والممارسات المتعارف عليها التي تشكل عنف وتحرش في عالم العمل، ومع ترك جانب للسلطة التقديرية للدول بموجب قانونها الوطني لإدراج سلوكيات أخرى تدخل ضمن ظاهرة إمكانية مكافحة فعالة، وفي ذات السياق ننوه من مستحسن لو تم وضع قائمة مبدئية للسلوكات والممارسات غير مقبولة التي تعتبر عنف وتحرش في عالم العمل في التوصية وليس الاتفاقية، وهو ما يتوافق مع الغرض من اعتماد التوصية باعتبارها غير ملزمة، وتقدم إرشادات وتوجيهات للدول لكيفية تطبيق أحكام الاتفاقية، وعدم اعتماد هذه القائمة علق مكتب العمل الدولي بأنها تكون تقييدية، وغير مجدية، ولا فائدة منها، واعتماد بدلا عنها تعريف واحد ومرن تندرج ضمنه جل الأشكال صور الظاهرة لتجنب أي ثغرات أو إشكال في التطبيق، ومع منح هامش للدول بموجب قانونها الداخلي للتصدي لأي شكل في عالم العمل الخاص بها<sup>8</sup>.

يغطي مصطلح العنف والتحرش في عالم العمل العديد من الأفعال والممارسات التي تشملها منها: العنف الجسدي سواء الضرب والجرح، التنمر، التهديد، العنف المرتبط بالتمييز، الإهانة، التحرش الجنسي، الاعتداء الجنسي، والمضايقات والإيحاءات الجنسية، والتي يترتب عنها أذى معنوي و/أو جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي<sup>9</sup>.

وتنص الاتفاقية على من تنطبق عليه أحكام الاتفاقية، ومن المشمول بحمايتها، وفي هذا نصت المادة 02 من الاتفاقية على ما يلي: "تحمي هذه الاتفاقية العمال والأشخاص الآخرين في عالم العمل، بمن فيهم؛ المستخدمون كما يرد تعريفهم في القوانين والممارسات الوطنية، فضلا عن الأشخاص العاملين بغض النظر عن وضعهم

7- مؤتمر العمل الدولي، القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، الطبعة الأولى، البند الخامس من جدول الأعمال، التقرير الخامس(1)، الدورة 108 لعام 2019، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2018، ص.04.

8- مؤتمر العمل الدولي، القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، الطبعة الأولى، البند الخامس من جدول الأعمال، التقرير الخامس(1)، الدورة 108 لعام 2019، مرجع سابق، ص.04-09.

9- جين بيلينجر، التحرش والعنف ضد النساء والرجال في عالم العمل \_ منظور النقابات العمالية وعملها في هذا المجال، الطبعة الأولى، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2017، ص.19-21.

التعاقدية والأشخاص الضالعون في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدريب والتلمذة الصناعية، والعمال الذين أنهي استخدامهم والمتطوعون والباحثون عن عمل وطلابو الوظائف والأفراد الذين يمارسون سلطة صاحب العمل أو واجباته أو مسؤولياته.

2- تنطبق أحكام هذه الاتفاقية على جميع القطاعات الخاصة منها أو العامة على السواء في الاقتصاد المنظم وغير المنظم وسواء في المناطق الحضرية أو الريفية<sup>10</sup>.

قد يتعرض له أو يرتكبه أي شخص من الأشخاص المذكورين في المادة الثانية، وذلك وفق استنتاجات لجنة الخبراء عام 2016، وهذه الممارسات والسلوكيات والتهديدات غير المرغوب بها إما ترتكب بشكل أفقي أو عمودي، من مصادر داخلية أو خارجية، وينصرف ذلك للزبائن أو أطراف ثالثة، وحتى سلطات عامة، وينطبق الأمر على القطاع العام والقطاع الخاص، أو الاقتصاد المنظم أو الاقتصاد غير المنظم، وينصرف مدلول العنف الأفقي أو الجانبي إلى العنف الذي يحدث بين المشرفين على العمل والعمال، في حين ينصرف العنف العمودي إلى العنف الذي يحدث بين الأفراد في علاقات التسلسل الهرمي<sup>11</sup>.

وما تنص عليه المادة 02 من الاتفاقية أنه جاءت بحماية عامة كونها أودت مصطلح "العمال"<sup>12</sup> بمفهوم واسع يندرج ضمنه العمال في العديد من علاقات العمل أو علاقات الاستخدام والتدريب في جميع القطاعات المهنية، بغض النظر عن دورهم في علاقة الاستخدام أو مسؤولياتهم سواء أساسية أو تكميلية، وما تؤكد الصيغة الموسعة، والشاملة لجميع الأشخاص مهما كان دورهم في جميع جوانب الاستخدام والمهنة، وعلى اختلاف مستوياتهم ومسؤولياتهم، وصفاتهم هي الصيغة الواردة إلى جانب مصطلح العمال في نفس المادة وهي: "تحمي هذه الاتفاقية العمال والأشخاص الآخرين في عالم العمل" هذه العبارة تتيح حماية أوسع من ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل،

10- راجع: المادة 02 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190.

11- مؤتمر العمل الدولي، القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، الطبعة الأولى، البند الخامس من جدول الأعمال، التقرير الخامس(1)، الدورة 108 لعام 2019، مرجع سابق، ص16.

12- اقترحت الجزائر تعريف مصطلح "العامل" على النحو الآتي: "يشمل الأشخاص الذين يمارسون نشاطا يدويا أو فكريا، والمستخدمين للاضطلاع بعمل بدوام كامل أو جزئي لصالح صاحب عمل، مقابل أجر وفي كافة القطاعات سواء الاقتصاد المنظم أو الاقتصاد غير المنظم؛ وفي المناطق الحضرية أو الريفية، جوا أو بحرا، على النحو المنصوص عليه في القوانين والممارسات الوطنية، بالإضافة إلى الأشخاص العاملين بغض النظر عن وضعهم التعاقدية والأشخاص الضالعين في التدريب بمن فيهم المتمرسون والتلامذة الصناعيون"، أنظر: مؤتمر العمل الدولي، القضاء على العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل، الطبعة الأولى، التقرير الخامس(2)، البند الخامس من جدول الأعمال، الدورة 108 لعام 2019، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2019، ص17.

بحيث ينطوي تحت هذا المفهوم الواسع الفئات الآتية وهي: العمال دائمين بعقود عمل غير محددة المدة، أو العمال متعاقدين بعقود محددة مدة، الأشخاص الضالعون في التدريب، والتكوين، والتلمذة الصناعية، والعمال الذين أنهي استخدامهم، وبالنسبة لهذه الفئة الأخيرة "العمال الذين أنهي مهامهم" تمت الاستعاضة بهذه الصيغة بدلا من عبارة "العمال المسرحين" في إعداد نهائي للنصوص الاتفاقية، لتتوافق مع الصياغة الفرنسية travailleurs licenciés، وتم حذف الإشارة في الصياغة النهائية للاتفاقية لفئة العمال المتوقعين مؤقتا، ولم يتم إدراجهم في صلب نص المادة 02 باعتبار أن العامل الموقوف مؤقتا هو لازال في وضعية علاقة عمل، ولكن معلقة مؤقتا، ولم تنته بعد، ولا يزال يتمتع بصفة عامل<sup>13</sup>.

والملاحظ كذلك حول المادة 02 أنها لم تتضمن تحديد لمدلول العمال في صلب الاتفاقية، ولم تحيل أي مادة من موادها إلى معيار آخر من معايير العمل الدولية يعرف العمال لتفادي أي اختلاف في التحديد بفئة العمال، في حين ينصرف تحديد مدلول العمال وفق طرح موسع يشمل الأشخاص الذين يمارسون أنشطة إقتصادية، ويندرج ضمن هذا المفهوم المستخدمون وأصحاب العمل وأشخاص آخريين في العمل<sup>14</sup>، والملاحظ كذلك أن الفقرة الثانية من المادة 02 نصت على نطاق تطبيق الإتفاقية من حيث المكان تناولت الأماكن العامة والخاصة والقطاعات والأماكن الحضرية أو الريفية، في حين أن الفقرة الأولى تنص على الانطباق الاتفاقية من حيث الأشخاص (العمال)، ومن المستحسن لو تم توظيف الفقرة الثانية من المادة 02 في نص المادة الثالثة ليكون هناك انسجام بين الأحكام في كل مادة.

وتناولت المادة 03 من الاتفاقية مفهوم عالم العمل، وهو مصطلح جامع يندرج ضمنه جميع الأماكن التي يرتادها العمال بمناسبة العمل أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه، ونصت المادة على الآتي: "تنطبق هذه الإتفاقية على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، التي تحدث في سياق العمل أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه؛

- أ- في مكان العمل ، بما في ذلك الأماكن العامة والخاصة حينما تشكل مكان عمل؛
- ب- في الأماكن التي يلتقي فيها العامل أجرا أو يأخذ استراحة أو يتناول وجبة طعام أو يستخدم المرافق الصحية ومرافق الاغتسال وتغيير الملابس؛

13- مؤتمر العمل الدولي، القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، الطبعة الأولى، البند الخامس من جدول الأعمال، التقرير الخامس(1)، الدورة 108 لعام 2019، مرجع سابق، ص04-05.

14- تقرير الاجتماع الإقليمي للخبراء، العمل اللانظامي في الدول العربية - منظور المساواة بين الجنسين وحقوق العمال، 15-17 جويلية 2008 قرطاج، مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، مكتب الإقليمي للدول العربية، لبنان، دون سنة نشر، ص19.

ج- خلال الرحلات أو السفر أو التدريب أو الأحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل؛

د- خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، بما فيها تلك التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛

هـ- في أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل؛

و- عند التوجه إلى العمل والعودة منه<sup>15</sup>.

يعتبر مصطلح عالم العمل من المفردات المستحدثة في القانون الدولي للعمل، والتي ذات معنى شامل للعديد من الأماكن التي يتصل بها العامل أثناء أدائه لعمله أو بمناسبة أو بسببه، على عكس مصطلح مكان العمل العادي الذي يشوبه القصور لكونه ينصرف للمكان المادي الذي يؤدي فيه العامل عمله فقط، وتوظيف مصطلح عالم العمل يمنح العمال والأشخاص الآخرين في عالم العمل حماية من العنف والتحرش مدام علاقة العمل قائمة، ومنه مصطلح عالم العمل أوسع في الدلالة، ويستوعب الطبيعة المتغيرة للعمل سواء العمل التقليدي أو عن بعد أو أي تطور يلحق بالعمل نتيجة تطور التكنولوجيا، وهو كمصطلح حديث يتوافق مع معايير العمل الدولية ذات الصلة، وعلى سبيل المثال اتفاقية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين، ومع توصية رقم 200 المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز لعام 2010، والتوصية رقم 169 المتعلقة بسياسية العمالة (أحكام تكميلية) لعام 1984، وتوصية رقم 205 المتعلقة بالعمالة والعمل اللائق من أجل القدرة على الصمود لعام 2017<sup>16</sup>.

ومن خلال ما عرض في الفقرة أعلاه يتضح الغاية من استحداث مصطلح جديد "عالم العمل" وذلك بغية توفير حماية أكبر لجميع العمال والأشخاص الآخرين في عالم العمل، والمحدد في المادة 02 من الاتفاقية، وكذا زيادة الفهم حول الظاهرة باعتبار أن العمال والأشخاص الآخرين ليسوا عرضة فقط للعنف والتحرش في مكان العمل التقليدي فقط بل يمتد لأماكن أخرى يكون للعامل احتكاك بها، وهو ما تم تفصيله في المادة 03، ومن شأن ذلك كذلك تمكين الشركاء الاجتماعيين (الحكومات، أصحاب العمل، العمال، ومنظمات كل منهم)، من تحديد مسؤولياتهم المتباينة في ذلك<sup>17</sup>، وبالتالي هذه السلوكيات والممارسات غير المقبولة محلها مكان العمل أي المنشأة، ووسائل التنقل للعمل ومناسبات المرتبطة بالعمل الاتصال بشأن العمل، أو

15- راجع: المادة 03 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190.

16- مؤتمر العمل الدولي، القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، الطبعة الأولى، البند الخامس من جدول الأعمال، التقرير الخامس(1)، الدورة 108 لعام 2019، مرجع سابق، ص05.

17- المرجع نفسه، والصفحة.



ترتكب من خلال وسائل الاتصال الحديثة في حالة العمل عن بعد أو ترتكب في إطار العمل في المنزل أو العمال المنزليون، أو الشوارع للباعة متنقلين أي الأماكن العامة بالنسبة للعمال في إطار الاقتصاد غير منظم، وغيرها من الأماكن التي يتواجد فيها العامل في إطار علاقة العمل التي تربطه بالمستخدم والمحددة في المادة 03<sup>18</sup>.

وتكلمة لما ذكر أعلاه نستنتج أن الاتفاقية ألفت على عاتق أصحاب العمل جملة من الالتزامات من خلال الأخذ بمفهوم موسع لمكان العمل، وهو عالم العمل، وهو ما يتعين عليهم الالتزام بحظر ومنع والحد من العنف والتحرش في إطار العمل سواء الأماكن العمل التي تخضع لإشرافهم المباشر مثل "المنشأة" أو إشرافهم غير المباشر مثل التنقل للعمل والعودة أو المناسبات المرتبطة بالعمل.

ونستنتج مما سبق ذكره أن الاتفاقية تناولت كل من مفاهيم الآتية: العنف والتحرش والعمال والأشخاص الآخرين، وعالم العمل، بحيث صياغة مفتوحة ومرنة لإمكان تغطية بموجب قانون الداخلي للدول جميع السلوكيات والممارسات غير المقبولة التي تشكل عنف وتحرش وتحدث ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتوسيع المعنيين بانطباق الاتفاقية عليهم بغية منح حماية أكثر ولاسيما من خلال الأخذ بمفهوم الواسع لعالم العمل، وتغطية جميع الأماكن التي يتواجد فيها العامل في إطار علاقة عمله، وتتجسد مرونة الاتفاقية من خلال إتاحة هامش للسلطة التقديرية للدول بموجب قانونها الوطني لمراعاة السياقات المختلفة والاختلافات في مجالها الوطني.

### المحور الثاني: الأساس القانوني للحد من العنف والتحرش في عالم العمل

يتمثل الإطار المعياري الدولي المتعلق بالتصدي لظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل يجمع بين معايير العمل الدولية والمواثيق حقوق الإنسان على غرار اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 والتوصية رقم 206 المرتبطة بها، وتم اعتماد هذين الصكين الأخيرين لسد الثغرات على المستوى الدولي في مكافحة الظاهرة، وهذا دليل على وجود أساس قانوني دولي سابق للتصدي للظاهرة، ولو بطريقة غير مباشرة وغير شاملة وهو ما شابه القصور، إلا أنه يعتبر لبنة قانونية لمواجهة العنف والتحرش في عالم العمل، وترتبت عليها اعتماد آليات على المستوى الدولي والوطني، والصكين المتعلقين بالعنف والتحرش في عالم العمل تضمنوا تكملة وإضافة وتعزز ما تم اعتماده من برامج وسياسات وممارسات للحد من الظاهرة، ولم تنص على إلغاء ما تم اعتماده من سياسات وبرامج.

18- راجع: المادة 03 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190.

وتعتبر معايير العمل الدولية المعنية بالعنف والتحرش في عالم العمل، ومواثيق حقوق الإنسان الأساس القانوني لمعالجة هذه الظاهرة كون القاسم المشترك بين صكوك العمل الدولية ومواثيق حقوق الإنسان في عدم قابليتها للتجزئة والمرونة، وهي كظاهرة ليست حصرا على دولة بعينها، بل موجودة في عالم العمل في جميع الدول، ويعتبر عرض معايير العمل الدولية ومواثيق حقوق الإنسان ذات صلة بالعنف والتحرش في عالم العمل، هو البحث عن مدى مساهمة هاته الصكوك في الحد من الظاهرة من خلال التصديق والمصادقة، وفي ذات السياق توضح عدم وجود إطار قانوني مناسب للتعامل مع الظاهرة قبل اعتماد صكوك معنية بالعنف والتحرش، وتوضح قلة الوعي في مواجهة الظاهرة.

صدرت أولى الاعترافات الدولية بحماية العمال من النساء والرجال من العنف والتحرش في عالم العمل بالنسبة لفئة معينة من العمال، أو تمس قطاع معين في خلال معايير العمل الدولية، أو مواثيق حقوق الإنسان، سواء بالنص بصفة مباشرة، أو ضمنية على الحماية من هاته الظاهرة، وهي كالتالي:

اتفاقية رقم 29 المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي لعام 1930<sup>19</sup>، وبركوتولها لعام 2014، واتفاقية القضاء على العمل الجبري رقم 105 لعام 1957<sup>20</sup>، وتهدف هاته الصكوك للقضاء على العمل الجبري في مجال العمل، وعرفت الاتفاقية رقم 29 العمل الجبري بأنه: "كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره"<sup>21</sup>، وأكد بروتوكول منظمة العمل الدولية لعام 2014 لاتفاقية العمل الجبري لعام 1930 والذي أكد على ضرورة اتخاذ تدابير الوقاية والحماية والإنصاف، من قبيل التعويض وإعادة التأهيل<sup>22</sup>، ونصت التوصية 203 المتعلقة بالتدابير التكميلية من أجل القضاء الفعلي على العمل الجبري التي أوصت بضرورة توفير الرعاية الصحية لضحايا العمل الجبري باتخاذ التدابير التأهيل اللازمة، ولاسيما ضحايا العنف الجنسي<sup>23</sup>.

والاتفاقية رقم 169 لعام 1989 المتعلقة بالشعوب الأصلية والقبلية في البلدان المستقلة، بحيث نصت في المادة 03/20 على ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة لحماية العمال من الاستغلال في العمل وحمايتهم من المضايقات الجنسية<sup>24</sup>، ونصت

- 19- اتفاقية رقم 29، المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي، لعام 1930.
- 20- اتفاقية رقم 105، إلغاء العمل الجبري، مؤتمر العمل الدولي، لعام 1957.
- 21- راجع: اتفاقية رقم 29، المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي لعام 1930.
- 22- بروتوكول منظمة العمل الدولية لعام 2014 لاتفاقية العمل الجبري لعام 1930.
- 23- توصية رقم 203 المتعلقة بالتدابير التكميلية للقضاء الفعلي على العمل الجبري لعام 2014.
- 24- اتفاقية رقم 169 المتعلقة بالشعوب الأصلية والقبلية في البلدان المستقلة، لعام 1989.

كذلك الاتفاقية رقم 189 لعام 2011 المتعلقة بالعمال المنزليين نصت على ضرورة حماية العمال المنزليون من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف<sup>25</sup>، وكذا التوصية رقم 201 لعام 2011 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين تضمنت إرشادات توجيهية لكيفية إنشاء آليات حماية للتكفل بشكاوى العمال المنزليين المتعلقة بالإساءة والمضايقة والعنف<sup>26</sup>.

وبالإضافة للمعايير العمل الدولية المذكورة أعلاه توجد صكوك عمل دولية ملائمة ذات صلة بالظاهرة والمتمثلة في: اتفاقية الحرية النقابية وحق التنظيم رقم 87 لعام<sup>27</sup>1948، اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لعام<sup>28</sup>1949، اتفاقية المساواة في الأجور رقم 100 لعام<sup>29</sup>1951، اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) رقم 111 لعام<sup>30</sup>1958، اتفاقية الحد الأدنى للسكن رقم 138 لعام<sup>31</sup>1973، اتفاقية أسوأ أشكال عمالة الأطفال رقم 182 لعام<sup>32</sup>1999، اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة) رقم 97 لعام<sup>33</sup>1949، اتفاقية العمال المهاجرين أحكام تكميلية رقم 143 لعام<sup>34</sup>1975، اتفاقية العمال المنزليين رقم 189 لعام<sup>35</sup>2011، اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة رقم 181 لعام<sup>36</sup>1998، اتفاقية تفتيش العمل رقم 81 لعام<sup>37</sup>1947، اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة) رقم 129 لعام<sup>38</sup>1969، اتفاقية السلامة والصحة المهنيين رقم 155 لعام<sup>39</sup>1981، اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين رقم 187 لعام<sup>40</sup>2006، اتفاقية

- 25- راجع: المادة 05 من اتفاقية رقم 189، المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين، لعام 2011.
- 26- توصية رقم 201 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين، لعام 2011.
- 27- اتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، لعام 1948.
- 28- اتفاقية رقم 98، تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، لعام 1949.
- 29- اتفاقية رقم 100، المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، لعام 1951.
- 30- اتفاقية رقم 111، التمييز في الاستخدام والمهنة، لعام 1958.
- 31- اتفاقية رقم 138، الحد الأدنى للسكن، لعام 1973.
- 32- اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، لعام 1999.
- 33- اتفاقية رقم 97، المتعلقة بشأن العمال المهاجرين (مراجعة) عام 1949.
- 34- اتفاقية رقم 143، المتعلقة بالهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين، لعام 1975.
- 35- اتفاقية رقم 189، المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين لعام 2011.
- 36- اتفاقية رقم 181 المتعلقة بوكالات الاستخدام الخاصة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الخامسة والثمانين، 1997/06/03، جنيف، اعتمدت في 19/06/1997.
- 37- اتفاقية رقم 81، تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، لعام 1947.
- 38- اتفاقية رقم 129، تفتيش العمل في الزراعة لعام 1969.
- 39- اتفاقية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، لعام 1981.
- 40- اتفاقية رقم 187 المتعلقة بالإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، لعام 2006.

الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) رقم 102 لعام 1952<sup>41</sup>، اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية رقم 156 لعام 1981<sup>42</sup>، اتفاقية حماية الأمومة مراجعة 183 لعام 2000<sup>43</sup>، توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز رقم 200 لعام 2010<sup>44</sup>، توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم رقم 204 لعام 2015<sup>45</sup>، توصية أرضيات الحماية الاجتماعية رقم 202 لعام 2012<sup>46</sup>، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998<sup>47</sup>، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة لعام 2008، إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل لعام 2019.

وتكتملة لمعايير العمل الدولية توجد العديد من مواثيق حقوق الإنسان ذات صلة بالظاهرة، والمتمثلة في: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (عام 1948)،<sup>48</sup> العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (عام 1966)<sup>49</sup>، العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (1966)<sup>50</sup>، الاتفاقية الخاصة بالرق (عام 1926)<sup>51</sup>، الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق (عام 1956)<sup>52</sup>، بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال (عام 2000)<sup>53</sup>، بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن البر والبحر والجو (عام 2000)<sup>54</sup>، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال وأفراد أسرهم (عام 1990)<sup>55</sup>، اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة

- 41- اتفاقية رقم 102 المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، لعام 1952.
- 42- الاتفاقية رقم 156 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية في عمليات المناولة بالموانئ، لعام 1979.
- 43- اتفاقية رقم 183 المتعلقة بحماية الأمومة (مراجعة 1952)، لعام 2000.
- 44- توصية رقم 200 المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل، لعام 2010.
- 45- توصية رقم 204 المتعلقة بالانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، لعام 2015.
- 46- توصية رقم 202 المتعلقة بالأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية، لعام 2012.
- 47- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته لعام 1998.
- 48- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، لعام 1948.
- 49- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لعام 1966.
- 50- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، لعام 1966.
- 51- الاتفاقية الخاصة بالرق لعام 1926.
- 52- الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق، لعام 1956.
- 53- بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، لعام 2000.
- 54- بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة عبر الوطنية، لعام 2000.
- 55- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، لعام 1990.

القاسية أو اللإنسانية أو المهينة (عام 1948)<sup>56</sup>، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (عام 1979)<sup>57</sup>، اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (عام 2006)<sup>58</sup>.

### المحور الثالث: القدرة المعيارية للضكوك العمل الدولية المعنية بالعنف والتحرش

تشكل المصادقة على الاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 المتعلقة بالقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل والتوصية رقم 206 المرتبطة بها خطوة هامة لمعالجة هذه السلوكيات والممارسات غير المقبولة في عالم العمل، وبحيث تساهم في حظر، والحد، ومنع، ومعالجة العنف والتحرش في عالم العمل، وتتجسد أهمية الإتفاقية والتوصية المرتبطة بها في التصدي للظاهرة من خلال الأتي:

تحمي الاتفاقية من العنف والتحرش في عالم العمل، من خلال العمل على ضمان عالم عمل خال من العنف والتحرش، من خلال تحديد المدلول القانوني -كان عبارة عن نغرة تحول في مواجهة الظاهرة- والذي يشكل تعريف دولي متفق عليه للعنف والتحرش في عالم العمل، لأن الوضوح المفاهيمي له أهمية في فهم الظاهرة، وتحديد نطاقها لإمكان تبني السياسات والبرامج في التصدي لها.

توفير حماية لكل العمال والأشخاص الآخرين في العمل من منطلق عدم تعرض أحد للعنف والتحرش، وسواء عمال أو عاملات أو مستخدمون وفق تعريفهم في قوانينهم الوطنية وسواء مناصب عمل دائمة أو مؤقتة أو تحت التدريب في العمل، المتطوعون ومتطوعات، الباحثون عن العمل، والمتقدمون والمتقدمات للعمل، والأفراد الذين يمارسون سلطة صاحب العمل أو مسؤولياته أو واجباته، وبالتالي توفير حماية للجميع، ومن هنا تتجلى أولى بوادر عالم عمل خال من العنف والتحرش<sup>59</sup>.

الأخذ بمفهوم الحماية الشاملة المرتبطة بعلاقة العمل سواء ارتكبت هذه الممارسات والسلوكيات غير المقبولة أثناء العمل أو مرتبطة به أو بمناسبته، ومن ثمة الأخذ بمفهوم الواسع لمكان العمل، وهنا تتجلى ثاني بادرة من بوادر عالم عمل خال من العنف والتحرش، والاستعاضة عن مكان العمل المادي أي التقليدي، وتكريس حماية أكبر للعمال والعاملات من خلال اعتماد مصطلح عالم العمل يشمل مكان العمل العادي، والتنقل للعمل والسفر المرتبط بالعمل، وجميع الأعمال والممارسات التي لها

56- اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللإنسانية أو المهينة، لعام 1987.

57- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، لعام 1979.

58- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، لعام 2006.

59- راجع: المادة 02 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 .

علاقة بالعمل مهما كان المكان المؤدي فيه أو الوسيلة المستعملة، ويشمل كذلك وسائل الاتصال من خلال القيام بالاتصالات المرتبطة بالعمل من خلال استعمال التكنولوجيا الحديثة، وينصرف الأمر كذلك للعمل عن بعد باعتباره مكان عمل، ولا فرق بين الاقتصاد المنظم أو غير المنظم، أي توفير حماية شاملة خارج مكان العمل المكاني أو التقليدي حتى ولو ارتكب التحرش من أطرف أخرى كالزبائن، وغيرها من الأماكن المحددة في الاتفاقية<sup>60</sup>.

بغية تفادي أي ثغرات في الحماية تم اعتماد نطاق التطبيق الواسع بالنسبة لمكان العمل والعمال المعنيين بالحماية، ولضمان التصدي للعنف والتحرش في سياقاته المختلفة، تم النص على حظر ومنع العنف والتحرش في عالم العمل، من خلال نهج متكامل وشامل مبني على جملة من المبادئ والسياسات المنوط الأخذ بها، وتطبيقها على المستوى الوطني لمجابهة هذه السلوكيات والممارسات غير المقبولة حتى ولو كان مصدرها طرف ثالث، وذلك بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال، وذلك من خلال حظر الظاهرة بموجب القوانين الجنائية، وفرض عقوبات للردع، واعتماد سياسات وبرامج للحد منها، ومنع الظاهرة، وتأهيل الضحايا وإنصافهم، وتبني سياسات في العمل تركز أمن العامل من الظاهرة<sup>61</sup>.

جسدت أحكام الاتفاقية قاعدة عدم قابلية معايير العمل الدولية للتجزئة من خلال النص أن منع الظاهرة لن يتحقق إلا بالوفاء بجملة من الحقوق الأخرى المنصوص عليها في صكوك عمل أخرى ومنها: الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل التي في حال تمتع بها العامل، والعاملة في العمل من شأنها منع والحد من العنف والتحرش في عالم العمل، وذلك من قبيل الحرية النقابية، والاعتراف الفعلي بالمفاوضة الجماعية، والقضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال، والقضاء كذلك على التمييز في الاستخدام والمهنة، والوفاء بمتطلبات العمل اللائق، تكافؤ الفرص، ومبدأ المساواة، وظروف عمل ملائمة وصحية، ويتحقق ذلك باتخاذ تدابير تراعي جميع السياقات المختلفة التي ترتكب فيها الظاهرة ومراعاة كذلك الفوارق الوطنية، وكذلك ينبغي للبرامج مراعاة أسباب ودوافع ارتكاب هاته السلوكيات لتكون الجهود المرصودة لمواجهة الظاهرة فعالة وناجعة، وتضمنت الاتفاقية جملة من البرامترات القائمة على مراعاة نوع الجنس التي من شأن العمل بها على المستوى الوطني من خلال المنظومة التشريعية والممارسات الوطنية إلى الحد من الظاهرة، ومنعها سواء ارتكبت في مكان عمل التقليدي أو مكان عام أو خاص من قبيل العمل المنزلي أو العمل عن بعد، ومعالجة

60- راجع: المادة 03 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 .

61- راجع: المادة 04 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 .

آثاره، وذلك من خلال تفصيل العديد من المبادئ التي ينبغي الأخذ بها، وكذا عرض العديد من الحلول التي مضمونها برامج وسياسات للتصدي للظاهرة في عالم العمل<sup>62</sup>.

تأكيد الاتفاقية على ضرورة تأكيد حماية فعلية من خلال التزام السلطات العامة بمنع العنف والتحرش ولاسيما في مجال الاقتصاد غير المنظم مع العمل أن معدلات تعرض العمال والعاملات في الاقتصاد غير المنظم للعنف والتحرش مرتفعة ومن قبيل باعة الشوارع، ومن الحلول المقترحة تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، وأكدت على ضرورة فرض حماية إضافية لبعض القطاعات والمهن التي تشهد ارتفاع في نسبة التحرش والعنف ومنها العمال في الليل، والقطاع الصحي وفي مجال السياحة، وذلك بتنسيق السلطات العامة مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

منهج الاتفاقية في مواجهة ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل مبني على التركيز على قوانين وتنظيمات لحماية العمال والعاملات، وفي ذات السياق النص على ممارسات وبرامج وسياسات من شأن اعتمادها تكفل مناخ عمل خال من السلوكيات والممارسات غير المقبولة عند إدارة السلامة والصحة المهنتين، وتقييم المخاطر المترتبة عن الظاهرة واتخاذ تدابير وقاية، ونهج الاتفاقية وتوصية المرتبطة بها قائم على فكرة أنه لا يمكن الوفاء بحق في ظل إخلال بحق أو بحقوق أخرى، وبمفهوم المخالفة أنه لا يمكن الحديث عن عالم عمل خال من العنف والتحرش ما لم يتم الوفاء بالعديد من حقوق العمال الأخرى من قبيل المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحق في المساواة، المساواة، المساواة، المساواة الجماعية، الحرية النقابية، القضاء على التمييز والاستخدام في المهنة، العمل اللائق، والقضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال، وغيرها من الحقوق كالحق في ظروف عمل ملائمة وصحية، ومع ضرورة كفالة حماية إضافية بموجب القوانين والتنظيمات المعمول بها للعمال والعاملات من الفئات المستضعفة أو المجموعات في أوضاع استضعاف، من قبيل العاملات المهاجرات وذلك بغض النظر في وضعهم القانوني<sup>63</sup>.

ويترتب على اعتماد مؤتمر العمل الدولي للمعايير العمل الدولية المعنية بالعنف والتحرش في عالم العمل أي كل من الاتفاقية رقم 190 والتوصية 206، جملة من الالتزامات بالنسبة للاتفاقيات المصدق عليها بتطبيقها، وتقديم تقارير دورية عليها

62- راجع أحكام المواد: 01، 04، 05، 10 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 المتعلقة بالقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، وأحكام الفقر و 16 و 18 من التوصية منظمة العمل الدولية رقم 206 المتعلقة بالقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل.

63- راجع: المواد 05، 06، 09 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190.

بانظام<sup>64</sup>، ويجدر التنويه أن الالتزام المترتب على اعتماد هذين المعيارين على غرار باقي المعايير هو التزام شامل يلزم الدول غير المصدقة كذلك بتقديم تقارير عن الاتفاقيات غير المصدق عليها وعن التوصيات<sup>65</sup>، وبالإضافة لنظام الإشراف المتبع في منظمة العمل الدولية بغية كفالة تنفيذ واحترام للالتزامات الواردة في الاتفاقيات المصدق عليها، وفي حين يهدف نظام الإشراف بالنسبة للاتفاقيات غير المصدق عليها والتوصيات لتشجيع الدول على وضع أحكام صكوك العمل الدولية موضع التنفيذ من خلال دمجها في المنظومة القانونية ونظام الإشراف مبني على قسمين الأول الإشراف النظامي الدوري القائم على فحص تقارير الحكومات، والثاني الإشراف العرضي القائم على تقديم الشكاوي أو البلاغات بصدد انتهاكات محددة للاتفاقية<sup>66</sup>.

### الخاتمة:

وفي ختام هذه الدراسة يمكن القول أن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل ذات تبعة سلبية على عدة أصعدة سواء على حقوق العمال والعاملات، وعلى المجتمع، وسمعة المنشأة والاقتصاد، وهو ما شكل ثغرة في الحماية من الظاهرة التي يعاني منها جميع العمال في جميع المهن والقطاعات.

ساهمت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 المتعلقة بالقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل والتوصية رقم 206 المرتبطة بها بسد الثغرات التي كانت قائمة قبل اعتماد هذين الصكين، والتي ترتبت -الثغرات- بسبب غياب تعريف قانوني دولي يحدد مدلول الظاهرة، ويبين نطاقها وسبل مواجهتها وكيفية إنصاف الضحايا، وهو ما انعكس أيضا على المستوى الوطني بسبب غياب آليات حقيقية وفعلية في مواجهة الظاهرة، باعتبار أن معايير الدولية السابقة على الصكين المعنيين بالعنف والتحرش في عالم العمل لم يقدموا تعريف لها، وليست عامة التطبيق سواء على العمال أو القطاعات، ولم تتضمن إرشادات للتصدي للظاهرة.

تعتبر الاتفاقية رقم 190 المعنية بالعنف والتحرش في عالم العمل والتوصية المرتبطة بها فعالة في التصدي للظاهرة كونها تضمنت إستراتيجية شاملة ومتكاملة للتصدي بالحظر ومنع، وكذلك الحد من العنف والتحرش في العمل، سواء استباقيا من خلال آليات وقائية أو لاحقا أي علاجيا لإنصاف الضحايا ومعاقبة الجناة، وفي ذات السياق تعتبر هذه الاتفاقية من خلال التصديق عليها وفاء الدول بالالتزامات المترتبة

64- راجع: المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية.

65- راجع: المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية.

66- عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل -دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل-، الطبعة الأولى، المكتبة العربية، جنيف، 1990، ص 743-754.



عنها، وكذا من خلال الآليات الرصد الدولي لبنة في تكريس حق الإنسان في عالم عمل خال من العنف والتحرش.

وبناء على ما ذكر أعلاه نقترح الآتي:

إعادة صياغة عنوان اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 المعنونة بالقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل والتوصية رقم 206، والاستعاضة عن عبارة "القضاء على" ب "الحد من"، وذلك لتفادي تبعة توظيف هذا المصطلح، ولاسيما أنه العنف والتحرش في عالم العمل مسألة تضبطها قوانين العمل في الدول، وتتقاطع مع القانون الجنائي لأن هاته الممارسات تشكل جرائم، ومن ثمة يمكن القول أنه ليس من دور القانون القضاء على الجرائم بل بالردع، والحد من معدلاتها، وقوانين العمل مهمتها التنظيم وكفالة حقوق العمال في العمل، واعتماد برامج وسياسات وقائية وعلاجية للتصدي للعنف والتحرش في عالم العمل، ومن ثمة عنوان الاتفاقية والتوصية لا يتلاءم مع وظيفة القانون سواء القانون الدولي للعمل أو قوانين العمل الداخلية.

يستحسن اعتماد بروتوكول مكمل للاتفاقية يتم تحديد فيه الممارسات والسلوكيات غير المقبولة التي تشكل عنف وتحرش في عالم العمل، وذلك بغية تحديد أكثر للظاهرة، والوصول لتوحيد صور الظاهرة، وذلك وفق منوال المادة 03 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمالة الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها التي حددت صور الظاهرة.

لا يمكن الحديث عن حق الأشخاص في عالم عمل خال من العنف والتحرش من خلال التصديق على أحكام الاتفاقية، لأنه ليس بالضرورة المصادقة على معايير المعنية بالعنف والتحرش، وضمان حق العمال في الأمن من الظاهرة يتوافقون دائما، لأنه العبرة بوجود إرادة حقيقية للوفاء بمتطلبات الاتفاقية من جهة، ومن جهة أخرى لا يمكن الحديث عن الحق في عالم عمل خال من العنف والتحرش في ظل انتهاك أو عدم تمتع العمال بحقوق أخرى من قبيل العمل اللائق، والحقوق الأساسية في العمل، وغيرها من الحقوق محل تنظيم معايير عمل أخرى.

#### قائمة المصادر والمراجع:

##### قائمة المصادر:

1/ دستور منظمة العمل الدولية.

2/ معايير العمل الدولية:

أ / اتفاقيات منظمة العمل الدولية:

- اتفاقية رقم 129، تفتيش العمل في الزراعة، لعام 1969.

- اتفاقية رقم 100، المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، لعام 1951.

- اتفاقية رقم 102 المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، لعام 1952.
- اتفاقية رقم 105، إلغاء العمل الجبري، لعام 1957.
- اتفاقية رقم 111، التمييز في الاستخدام والمهنة، لعام 1958.
- اتفاقية رقم 138، الحد الأدنى للسنة لعام 1973.
- اتفاقية رقم 143، المتعلقة بالهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين، لعام 1975.
- اتفاقية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، لعام 1981.
- اتفاقية رقم 169 المتعلقة بالشعوب الأصلية والقبلية في البلدان المستقلة، لعام 1989.
- اتفاقية رقم 183 المتعلقة بحماية الأمومة (مراجعة 1952)، لعام 2000.
- اتفاقية رقم 187 المتعلقة بالإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، لعام 2006.
- اتفاقية رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين، لعام 2011.
- اتفاقية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، لعام 2019.
- اتفاقية رقم 29 العمل الجبري أو الإلزامي، لعام 1930.
- اتفاقية رقم 81 تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، لعام 1947.
- اتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، لعام 1948.
- اتفاقية رقم 98 متعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، لعام 1949.
- الاتفاقية رقم 156 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين في عمليات المناولة بالموانئ، لعام 1979.
- بروتوكول منظمة العمل الدولية لعام 2014 لاتفاقية العمل الجبري، لعام 1930.
- اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، لعام 1999.
- اتفاقية رقم 181 المتعلقة بوكالات الاستخدام الخاصة، لعام 1997.
- اتفاقية رقم 97 المتعلقة بشأن العمال المهاجرين (مراجعة) عام 1949 .
- ب/ إعلانات منظمة العمل الدولية:**
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته لعام 1998.
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة لعام 2008.
- إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل لعام 2019.
- ج/ توصيات العمل الدولية:**
- توصية رقم 200 المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية الايدز وعالم العمل، لعام 2010.
- توصية رقم 202 المتعلقة بالأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية، لعام 2012.
- توصية رقم 204 المتعلقة بالانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، لعام 2015.
- توصية رقم 201 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين، لعام 2011.
- توصية منظمة العمل الدولية رقم 203 المتعلقة بالتدابير التكميلية للقضاء الفعلي على العمل الجبري، لعام 2014.
- 3 / مواثيق حقوق الإنسان:**
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، لعام 1979.

- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006.
- الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق، لعام 1956.
- بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، لعام 2000.
- الاتفاقية الخاصة بالرق/ لعام 1926.
- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، لعام 1990.
- اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، لعام 1987.
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، لعام 1948.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لعام 1966.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966.
- بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة عبر الوطنية، لعام 2000.
- 4/ الدراسات الصادرة عن منظمة العمل الدولية :**
- تقرير الاجتماع الإقليمي للخبراء، العمل اللائح في الدول العربية -منظور المساواة بين الجنسين وحقوق العمال، 15-17 جويلية 2008 قرطاج، مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، مكتب الإقليمي للدول العربية، لبنان، دون سنة نشر.
- مؤتمر العمل الدولي، القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، الطبعة الأولى، البند الخامس من جدول الأعمال، التقرير الخامس(1)، الدورة 108 لعام 2019، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2018.
- مؤتمر العمل الدولي، القضاء على العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل، الطبعة الأولى، التقرير الخامس(2)، البند الخامس من جدول الأعمال، الدورة 108 لعام 2019، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2019.
- جين بيلينجر، التحرش والعنف ضد النساء والرجال في عالم العمل -منظور النقابات العمالية وعملها في هذا المجال-، الطبعة الأولى، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2017.
- مؤتمر العمل الدولي، القضاء على العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل، الطبعة الأولى، التقرير الخامس(1)، البند الخامس من جدول الأعمال، الدورة 107 لعام 2018، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2018.
- قائمة المراجع:**
- 1/ الكتب:**
- عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل -دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل-، الطبعة الأولى، المكتبة العربية، جنيف، 1990.