

## مكافحة العنف والتحرش في مكان العمل بين الاتفاقيات الدولية والقوانين الوطنية

### *Combating violence and harassment in the workplace between international conventions and national laws*

أ.د. العجيلي ناصر أحمد مندبل\*

جامعة تكريت – كلية الحقوق

جمهورية العراق

dr.nadher76@gmail.com

م.د. الالوسي اكرم غالب علي معروف

وزارة التربية المديرية العامة لتربية صلاح

جمهورية العراق

akramlowlow@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/12/15

تاريخ القبول: 2022/12 /01

تاريخ الاستلام: 2022/11/30

#### ملخص:

لقد سعت أغلب الاتفاقيات الإنسانية وتشريعات العمل الوطنية إلى توفير الحماية القانونية للعمال وإقرار حق العمل لكلا الجنسين دون تمييز، ومنحهم امتيازات تنسجم مع الفئة الجنسانية لهم والمستوى الانتاجي للمعمل، وكذا جاءت القوانين العقابية لتجرّم كل فعل منافي للفطرة والقيم الإنسانية، وفي إطار مكافحة العنف والتحرش في مكان العمل قد تمحورت الصكوك التشريعية أعلاه بين قواعد موضوعية عامة وخاصة حظرت جميع سلوكيات العنف والتحرش ومنها اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لعام 2019 والاتفاقيات الأخرى ذات الصلة على النطاق الدولي، وقانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 على النطاق الوطني، وأما محور القواعد الإجرائية فهي تتضمن جملة من التدابير الوقائية والعلاجية التي تتحقق بفرض العقوبات على الأفراد الفاعلين وتعويض العمال المتضررين.

الكلمات المفتاحية: حقوق العمال، بيئة عمل سليمة، القضاء على العنف، قضاء العمل.

#### Abstract:

Most of the humanitarian agreements and national labor legislation have sought to provide legal protection for workers and to establish the right to work for both sexes without discrimination, and to grant them privileges that are consistent with their gender category and the production level of the factory, as well as punitive laws to criminalize every act contrary to nature and human values, and in the context of combating violence and harassment in The workplace The above legislative instruments have centered on general and specific objective rules that prohibit all behavior of violence and harassment, including the Convention on the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work of 2019 and other relevant conventions at the international level, the Iraqi Labor Law No. (37) of 2015 on the national scale. As for the procedural rules axis, it includes a set of preventive and remedial measures that are achieved by imposing penalties on active individuals and compensating the affected workers

**Keywords:** workers' rights, safe work environment, elimination of violence, labor court.

\* المؤلف المرسل: أ.د. العجيلي ناصر أحمد مندبل

## مقدمة:

لقد تزايد الاهتمام الدولي والوطني بالقضايا المتعلقة باحترام حقوق العمال فضلاً عن الاهتمام الفردي على اختلاف ايدولوجياتهم الفكرية والاجتماعية والاقتصادية، وذلك بسبب تفشي ظاهرة العنف والتحرش بالمرأة العاملة وعدم احترام الحقوق التي كفلتها المواثيق الدولية ولاسيما الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948 واتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لعام 2019 والتشريعات الوطنية وصيرورته الى جريمة يستحق فاعلها العقاب، وقد زاد هذا الامر ضراوة عندما اقترنت هذه الجريمة بالطرف المشدد المتمثل في ارتكابها اثناء العمل على المستوى العمودي عندما يصدر التحرش من رب العمل او الرئيس التنفيذي تجاه موظفيه أو المستوى الافقي ويكون بين العاملين او بينهم وبين العملاء في ذات المستوى.

أولاً/ أهمية البحث: تبرز أهمية البحث من خلال الرغبة بدراسة ظاهرة الاعتداء على العامل اثناء مزاوله عمله وما يندرج تحت السلوك من افعال يمكن أن يكون توصيفها يقع تحت طائلة نصوص عقابية معينة، مع بيان موقف الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية في مكافحة هذه الظاهرة في ظل تزايدها وفق الاحصائيات المقدمة من المنظمات الدولية والإقليمية ذات الشأن.

ثانياً/ إشكالية البحث: تتجلى إشكالية البحث في مجموعة من الاسئلة التي تطرح نفسها وبإلحاح وجلبها ما هو موقف الاتفاقيات الدولية من ظاهرة العنف والتحرش في مكان العمل؟ وهل يمكن أن يندرج هذه السلوك بتنوع اشكاله ضمن اوصاف جرمية في القوانين الوطنية؟ وما هي الاثار الإجرائية المترتبة على هذا السلوك؟ ومن خلالها نجيب على إشكالية رئيسية متمثلة بمدى كفاية الحماية القانونية الممنوحة للعامل للوقاية من ظاهرة العنف والتحرش؟ فإن كانت كاملة فيها وإن كانت ناقصة فإن هذه الدراسة تجتهد في وضع الحلول.

ثالثاً/ منهجية البحث: من أجل الربط بين الاشياء وعللها على اساس المنطق والتأمل الذهني لقد اخذنا بالمنهجين التحليلي والوصفي، وذلك بهدف دراسة الموضوع من منظور قانوني دولي ووطني وبيان مواطن الالتقاء والاختلاف من خلال تمحيص وتحليل نصوص كلا القانونين.

رابعاً/ نطاق البحث: ينحصر نطاق بحثنا هذا بدراسة ظاهرة العنف والتحرش بالعامل اثناء العمل في القطاع الخاص والمختلط، وسيتم تناوله من منظور الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية العراقية ذات العلاقة.

خامساً/ هيكلية البحث: لكي يكون بحثنا على مستوى منطقي من الشمول والمنهجية قسمناه على مبحثين وخاتمة وتسبقهما مقدمة مشتملة لجميع حيثيات البحث، فالمبحث الاول خصصناه للمكافحة الموضوعية الدولية والوطنية للعنف والتحرش في مكان العمل وتم تقسيمه على مطلبين احدهما للمستوى الدولي والآخر للوطني، وأما المبحث الثاني فنبين فيه المكافحة الاجرائية للعنف والتحرش في العمل بقسميها الدولي والوطني على مطلبين أيضاً، وأخيراً الخاتمة فهي إجمالاً لما توصلنا إليه في بحثنا هذا بصورة نتائج وتوصيات.

## المبحث الاول: المكافحة الموضوعية الدولية والوطنية للعنف والتحرش في مكان العمل

لقد أضفت القواعد الدولية والوطنية أحكاماً موضوعية متنوعة مبتغاها الاساس هو توفير الحماية لليد العاملة، ومنحها خصوصية نابعة من صفتها الضعيفة، وقد أفردت تلك التشريعات أيضاً المرأة العاملة بامتيازات خاصة تتناسب مع طبيعتها وتكوينها الجسماني ومسؤوليتها الاسرية الخاصة، فالمرأة اليوم لديها مهام في العمل جنب على جنب مع الرجال إضافة الى مسؤوليتها داخل الاسرة المتمثلة بإدارة شؤون البيت الزوجية، وتربية الاطفال ليكونوا أعضاء صالحين في المجتمع، وبناءً على ما تقدم قسمنا هذا المبحث على مطلبين: الاول للمكافحة الموضوعية الدولية للعنف والتحرش في مكان العمل، والثاني للمكافحة الموضوعية الوطنية في ذات الموضوع.

## المطلب الأول: المكافحة الموضوعية الدولية للعنف والتحرش في مكان العمل

تقع الحماية القانونية للفئة العاملة من صميم قيم حقوق الانسان التي دعت لها الصكوك الدولية، وأن الحقوق المعترف بها هي الركن الاساسي الذي يحكم الاستفادة من القانون الدولي لحقوق الانسان حيث أن المقارنة الخاصة بحماية المرأة العاملة في القانون الدولي كانت في بدايتها لا تتعدى كونها مقارنة موضوعية حمائية، ويصدد مكافحة العنف والتحرش في مكان العمل على المستوى الدولي هناك قواعد نصت صراحة وبصورة مباشرة (حماية خاصة) على حظر هذه الظاهرة ومعاقبة فاعلها، وأخرى تضمنت دلالة ضمنية غير مباشرة يمكن توظيفها في معالجة هذه الظاهرة (حماية عامة)، وبالتالي سنبين في هذا المطلب تلك القواعد الموضوعية العامة والخاصة في فرعين مستقلين.

### الفرع الاول: المكافحة الموضوعية الدولية للعنف والتحرش في مكان العمل

إن من أسى مظاهر الاهتمام الدولي بالأفراد العاملين تجسد بنشاط الأمم المتحدة ذاتها بهذا الشأن وتبدو هذه المظاهر بصورة جلية في نشاط منظمة العمل الدولية بعدّها الوكالة الدولية المعنية بمعالجة قضايا العمل، ونشير بذلك الى نص المادة الرابعة من اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لعام 1967<sup>(1)</sup> على المساواة بين الرجل والمرأة دون أي تمييز في العمل وحققها في تقلد المناصب، ومباشرة جميع الوظائف العامة، وعند العودة الى المادة الاولى من ذات الإعلان نراها قد حظرت التمييز ضد المرأة بجميع صورته وحظرت جميع السلوكيات التي تمثل إهانة للكرامة الانسانية، وتقف حجرة عثرة تعترض الإنماء التام لطاقت المرأة على خدمة بلدها وخدمة الانسانية جمعاء، وكذا جاء المبدأ الانساني الذي تضمنه الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948 ليقر حق العمل لكل شخص وحرية في اختيار عملة وفق شروط عادلة ومرضية، ومنع الاعلان المذكور جميع صور التدخل التعسفي في الحياة الخاصة للأفراد أو في شؤون أسرهم، ولا الحملات التي تمس شرفه وسمعته، ولعل ظاهرة العنف والتحرش سواء في عالم العمل او خارجه هي من أهم الحملات التي تمس سمعة وشرف المرأة والمحظورة بموجب هذا الاعلان<sup>(2)</sup>.

كما انتقل المجتمع الدولي في مجال تنظيم حقوق المرأة من مرحلة النظرة المجتمعية على أنها محتاجة إلى معاملة خاصة إلى فكرة المساواة بين الرجل والمرأة مساواة تامة، وقد تعدّت حماية القانون الدولي لحقوق الانسان المرأة الى جميع المفاصل الحياتية المتعلقة بها ولاسيما العنف ضد المرأة والاتجار بالنساء واستغلالهن جنسياً واقتصادياً<sup>(3)</sup>.

وحسنناً فعلت الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع اشكال التمييز العنصري لعام 1992 عندما فرضت التزاماً على الدول الاطراف بعدم اتيان أي عمل او شكل من أعمال أو اشكال التمييز العنصري ضد الاشخاص أو جماعات الاشخاص أو المؤسسات، وبضمان تصرف السلطات العامة طبقاً لهذا الالتزام، ثم تعود الاتفاقية لتخصص هذه القاعدة في نص آخر بضمان حق كل انسان دون تمييز بسبب العرق أو الأصل القومي او الاثني في الحصول على عمل، وفي حرية اختيار فئة العمل وفق شروط عادلة ومرضية تتناسب مع جنس طالب العمل<sup>(4)</sup>؛ ولكن ما يثير حفيظتنا في هذه الصكوك الدولية أن نطاق سريانها يكون على الدول الاطراف، وهذا يعني أن أفراد الدول غير الاطراف ستكون بمنأى عن المسؤولية اذا حدثت فيها سلوكيات محظورة بموجب هذه الاتفاقية، فنحن نحتاج إلى ذات الرأي الذي أبدته لجنة حقوق الانسان في الجمعية العامة للأمم المتحدة بعدّها لجميع النصوص الواردة في ميثاق الامم المتحدة بشأن حقوق الانسان جزءاً لا يتجزأ من القانون الدولي العرفي، وأضحت بذلك ملزمة لجميع الدول، وبالتالي فالיום القضايا المتعلقة باحترام الاتفاقيات الانسانية قد أتسمت بالعالمية، وبذلك ستكون الغاية المرجوة منها ناقصة اذا التزمنا بمبدأ (نسبية المعاهدات)، فإن تهيئة أجواء عمل

مريحة للأفراد بعيداً عن العنف والتحرش والاستغلال لتهيأ لهم الحقوق العالمية التي يجب أن تحترمها جماعة الدول والمنظمات الدولية ككل.

ويهدف تعزيز الحماية التشريعية للعمال وتأسيس مركزهم القانوني في بيئة عمل خالية من العنف والتحرش سارعت الدول على المستوى الاقليمي في انشاء العديد من الاتفاقيات لهذا الغرض، ودلالة ذلك نلمسها في ميثاق الاتفاقية الاوروبية لحقوق الانسان لعام 2000 الذي أقر للفرد الأوربي الحق في احترام الحياة الخاصة والعائلية، وحرمة سكنه واتصالاته، وزيادة على ذلك فرض الميثاق التزاماً على الدول باحترام هذا الحق واتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ على طبيعة المجتمع الديمقراطي والامن الوطني، ومعاقبة كل من يثبت تورطه بجريمة اخلاقية<sup>(5)</sup>.

وكذا جاء الميثاق العربي لحقوق الانسان لعام 2004 مقرأً بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الكرامة الانسانية والحقوق والواجبات في ظل التمييز الايجابي الذي جاءت به الشرائع السماوية الغراء ولاسيما الدين الاسلامي الحنيف والتشريعات الوطنية والمواثيق الدولية النافذة لصالح المرأة، واحترام مبدأ تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في التمتع بجميع الحقوق الواردة في هذا الميثاق، وقد ذهب مؤكداً في قاعدة موضوعية أخرى على حظر أعمال السخرة والاتجار بالأفراد من أجل الدعارة أو الاستغلال الجنسي أو استغلال دعارة الغير أو أي شكل من أشكال العنف، فضلاً عن الاقرار بحق العمل لكلا الجنسين وفق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة وملائمته لطبيعة التكوين الجسماني لهما<sup>(6)</sup>.

ومما تقدّم نستنتج أن جميع الاتفاقيات الدولية أو الاقليمية - سابقة الذكر - هي جاءت بقواعد عامة (اتفاقيات شارعة) للاعتراف للإنسان بالحق في حياة هانئة كريمة في ظل مجتمع ديمقراطي يعمل فيه الجميع ويحترم النظام العام والآداب العامة؛ وصحيح أن هذه الاتفاقيات لم تنص صراحة على مكافحة العنف والتحرش إلا أنها محظورة بموجب القواعد العامة لتتأني تلك السلوكيات مع المبادئ الانسانية كافة.

### الفرع الثاني: مكافحة الموضوعية الدولية الخاصة لمكافحة العنف والتحرش في مكان العمل

بعد تعالي الصيحات التي تنادي بأحقية الرجل والمرأة على قدم المساواة في الدخول إلى عالم العمل، وبدأت تأطير تلك الصيحات بصورة فعلية، باتت هناك ضرورة ملحة لأبرام اتفاقيات دولية تنظم عمل المرأة - ما لها وما عليها - نظراً لتكوينها الجسماني الضعيف والطبيعة الحياتية الخاصة بها، ولاسيما عملها المزدوج الاسري والوظيفي، وفعلاً صدرت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990<sup>(7)</sup> والذي أوردت العديد من القواعد الموضوعية لضمان مقاربة حمائية لفئة العمال الذي يقدمون خدماتهم في دولة لا يحملون جنسيتها، وفي محور مكافحة العنف والتحرش فقد أنكرت تعريض العمال المهاجرين أو أي فرد من أسرهم للتعذيب أو المعاملة القاسية أو اللاإنسانية، وإدانة جميع السلوكيات التي تتنافى مع مبدأ العمل السليم ولاسيما الاسترقاق أو الاستعباد أو العمل سخرة أو قسراً، وأكدت على أحقية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحصول على الحماية الفعالة من التعرض للتهديد أو التخويف على يد الموظفين العموميين أو على يد الأشخاص العاديين أو الجماعات أو المؤسسات، وحسنناً فعل واضعوا هذا الاتفاقية عندما عدّوا هذه الحقوق ثابتة ومن غير الممكن التنازل عنها بموجب عقد أو نص اتفاقي آخر<sup>(8)</sup>.

وقد لوحظ منذ بداية العقدين الاخرين من القرن المنصرم توجه النظام العالمي الجديد إلى الخصخصة في تناول موضوعات الاتفاقيات الدولية، ودلالة ذلك نجده في الاتفاقية سابقة الذكر واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006<sup>(9)</sup> والذي اعترفت لذوي الإعاقة من الذكور والإناث بحق العمل والعمالة على قدم المساواة مع الأصحاء، وإتاحة الفرصة لهم في عمل يطلّبونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين

ويسهل انخراطهم فيها تحت مظلة تدابير وطنية مناسبة لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة داخل منازلهم وخارجها من جميع أشكال الاستغلال والعنف والتحرش القائم على نوع الجنس<sup>(10)</sup>.

وتأكيد إضفاء الطابع الإنساني للحركة التجارية العالمية نجد أن المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لمنظمة الأمم المتحدة أيضاً قد أصدر العديد من المبادئ التوجيهية بهذا الخصوص، وأهمها هو القضاء على جميع صور المعاملة التفضيلية غير المبررة الموجهة ضد الأيدي العاملة بسبب الجنس أو العرق التي كشفتها سياسات العولمة الحديث، وكذلك دعا المجلس منظمة التجارة العالمية لقيامها بالقضاء على جميع أشكال العنف والتمييز ضد اليد العاملة الريفية عن طريق دعم انتاجها من السلع والخدمات<sup>(11)</sup>.

وختامها اتفاقية (190) الخاصة بالقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لعام 2019، التي توجت تلك الاتفاقية نصوصها بإيراد تعريف شامل لمفهوم العنف والتحرش في عالم العمل بقولها (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)<sup>(12)</sup> وهنا نسجل ملاحظتنا على هذا النص القانوني فإن إيراد مثل هكذا تعريفات في صلب الوثيقة القانونية سيضفي عليها صفة الجمود وعدم امكانية انطباقها على سلوكيات يمكن أن تظهر مستقبلاً لم تشير إليها تلك الاتفاقية صراحة، فإن الانتهاكات غير الانسانية بدأت تتطور وتتنوع في ظل التقدم العلمي والتكنولوجي والاقتصادي فعمليات الابتزاز الالكتروني وحالات الشذوذ الجنسي كلها أصبحت بحاجة الى معالجات دولية ووطنية.

ومن خلال تحليل نصوص الاتفاقية نجدها قد عولت الى القواعد الاجرائية - سيتم بحثها لاحقاً- أكثر مما عليه في القواعد الموضوعية، فأكتفت في إيراد نصاً اتفاقياً موضوعياً خاصاً حظرت فيه جميع السلوكيات التي تمثل عنفاً أو تحرشاً الموجهة ضد الاشخاص العاملين في جميع القطاعات العامة أو الخاصة ذات الاقتصاد المنظم أو غير المنظم في المناطق الحضرية والقروية على حدٍ سواء، وبما أن إبرام هذه الاتفاقية جاء برعاية منظمة العمل الدولية، فإن هدف هذا الصك جاء واضحاً وهو حماية الانتاج والعمالة ودعم اقتصاديات الدول فضمتها الواضعون نصاً يحسب لهم بحضر العنف المنزلي رغم أنه يبدو لأول وهله أن هذا النوع من العنف هو خارج نطاق الاتفاقية؛ ولكنه تم تبرير ذلك بأنه يمكن أن يؤثر على العمالة والقدرة الانتاجية والصحة والسلامة، وأن جميع المؤسسات الضالعة بسوق العمل يمكن أن تساعد كجزء من الآليات الوقائية الأخرى للاعتراف بآثار العنف المنزلي ومواجهتها والتصدي لها<sup>(13)</sup>.

ولكن تم تكبيل هذه الاتفاقية بسلسلة قيود مبدأ نسبية المعاهدات بدلالة نص المادة الرابعة عشر الذي أشارت صراحة على سريانها فقط على الدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية، فترى لزوم كسر هذا القيد وسريانها على جميع فئات العمالة في الدول كافة لأهمية هذا الجانب في تهيئة بيئة عمل ايجابية، وبالنهاية دعم الانتاج السلعي في القطاع الخاص وتيسير الاعمال الوظيفية في القطاع الحكومي.

وكل ما تقدم هي قواعد دولية موضوعية تطبق على الصعيد الوطني وأما فيما يتعلق بالقواعد الموضوعية الخاصة التي تنطبق على القطاع الخاص ذات الطابع الدولي فنذكر بالتنظيم القانوني لعمل الشركات متعددة الجنسيات<sup>(14)</sup> حيث أن القواعد الدولية فرضت التزاماً على تلك الشركات بعدم اللجوء الى سياسات العنف ومنها استعمال السخرة أو العمل الجبري المحظور في الصكوك الدولية والتشريعات الوطنية ذات الصلة، وتعمل تلك الشركات وغيرها من مؤسسات الأعمال على خلق بيئة عمل آمنة وصحية على النحو المنصوص عليه في القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني، وخالصة ذلك أنه يجب على تلك الشركات احترام القواعد الدولية والوطنية ذات الطابع الإنساني، وأن سلوكيات العنف والتحرش في مكان العمل هي محظورة أساساً بموجب تلك القواعد لتنافيها مع الواجب الإلزامي بخلق بيئة عمل آمنة وسليمة<sup>(15)</sup>.

وتأكيداً للالتزامات الشركات متعددة الجنسيات في مجال احترام حقوق الإنسان لابد أن يكون هناك تقييم دوري لآثار نشاطات وعلاقات الشركة المحتملة والحقيقية على الحقوق أعلاه حيث أن العناية الواجبة بحقوق الإنسان تتفاوت في الحجم والتعقيد طبقاً للحجم التكويني للشركة، وشدة المخاطر التي تمثلها عملياتها وواجب أن يكون تقييم الآثار مستمراً نظراً لأن المخاطر على هذه الحقوق قد تتغير مع الوقت لتطور عمليات الشركات وسياقاتها التشغيلية، وكذا لابد من الاستعانة في عملية التقييم بخبراء موارد دوليين ووطنيين في حقوق الإنسان، فضلاً عن ضمائها لمشاركة مفيدة مع الأفراد والجماعات الذين يمكن أن يتأثروا بالإضافة إلى الجهات المعنية المختصة<sup>(16)</sup>.

### المطلب الثاني: مكافحة الموضوعية الوطنية للعنف والتحرش في مكان العمل

يعد حق العمل أحد أهم الحقوق الإنسانية التي كفلتها التشريعات الوطنية على مختلف تدرجاتها الهرمية، فلا يكاد يخلو دستور أي دولة من النص على هذا الحق لما يشكله من أهمية قصوى في الحفاظ على كرامة الانسان، ومن ثم جاءت التشريعات العادية واللوائح والانظمة والتعليمات لتقنن هذا الحق ومكافحة كل ما يشوبه من معوقات، وفي مضمار مكافحة العنف والتحرش في مكان العمل تم معالجته بموجب قواعد عامة واردة في نصوص القوانين العقابية (مكافحة جنائية) وقواعد خاصة واردة في القوانين والتعليمات التي تنظم آليات العمل في القطاع الخاص والمختلط (مكافحة تنظيمية)، وهذا ما سنبينه تفصيلاً في فرعين مستقلين.

### الفرع الاول: مكافحة الوطنية الجنائية للعنف والتحرش في مكان العمل

إن التأصيل الدستوري لحق العمل ومكافحة ما يشوبه من معوقات نجده في دستور جمهورية العراق لعام 2005 عندما عدّ العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة حرة كريمة، وكفالة الدولة الحرة التامة لحركة الأيدي العاملة بين الاقاليم والمحافظات غير المنتظمة بإقليم، وتحريم اعمال السخرة والعبودية وتجارة العبيد والرقيق، وتحريم الاتجار بالنساء والأطفال والجنس، وقد عزز الدستور هذه المقاربة الحمائية بفرض منع تقييد ممارسة أي من الحقوق والحريات الواردة بهذا الدستور إلا بقانون، وفي اطار تحليلي نجد أن المشرع العراقي قد ساير الاتفاقيات الدولية ولاسيما الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948 والعهدين الدوليين لحقوق الانسان في تضمين حق العمل وحمائته في صلب الوثيقة الدستورية<sup>(17)</sup>.

وفيما يتعلق بالمكافحة الجنائية للعنف والتحرش نجده في نص المادة (365) من قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969 (المعدل) والتي نصت على "يعاقب بالحبس وبالغرامة أو بأحدي هاتين العقوبتين من اعتدى أو شرع في الاعتداء على حق الموظفين أو المكلفين بخدمة عامة في العمل باستعمال القوة أو العنف أو الارهاب أو التهديد أو أية وسيلة أخرى غير مشروعة"، واستتبع المشرع الجنائي مؤكداً على فرض عقوبة الحبس البسيط أو الغرامة من استعمال القوة أو العنف أو الارهاب ضد حق الغير في العمل أو على حقه في أن يستعمل أو يمتنع عن استعمال أي شخص، فالجريمة تتحقق بقيام أركانها المتمثلة بالركن المادي (السلوك الإجرامي) وصورته استعمال القوة أو العنف والتي جاءت مطلقة وتؤخذ على إطلاقها ويترك للقاضي تقديرها، ومن ثم الركن المعنوي المتمثل بالنتيجة الضارة التي تتحقق بالأذى الذي لحق المجني عليه، وثالثهما علاقة السببية بحيث تكون النتيجة الإجرامية سببها فعل الاعتداء على الموظف باستعمال القوة أو العنف أو الارهاب<sup>(18)</sup>.

ولنا رأي في هذه المسألة حيث استعمل المشرع في النص أعلاه لفظ (الموظف أو المكلف بخدمة عامة) وقصده بذلك الاشخاص العاملين في القطاع الحكومي، وبمفهوم المخالفة يعني أن العاملين في القطاع الخاص هم خارج دائرة الحماية التي وفرتها النصوص أعلاه، وهذا خلافاً لما ذكر في اتفاقية (190) والذي استخدمت لفظ شاملاً (الاشخاص في عالم العمل)، فبئري ضرورة قيام المشرع العراقي تعديل هذا النص الجنائي ليكون جامعاً لموظفي كلا القطاعين الحكومي والخاص.

وأما بالنسبة للتحرش فلم يستعمل المشرع الجنائي هذا المصطلح في قانون العقوبات وهذا أيضاً جاء خلافاً لنهج الاتفاقيات الدولية الذي يستلزم موافقة التشريعات الوطنية لها؛ ولكن أيضاً يمكن إدانة هذا السلوك بموجب أحكام جميع مواد الفصل الثالث من قانون العقوبات المذكور والذي جاءت تحت عنوان (الفعل الفاضح المخل بالحياء)، ودلالته في أحكام المادة (402) التي فرض عقوبة الحبس البسيط والغرامة على من طلب أموراً مخالفة للأداب العامة من آخر ذكراً كان أو أنثى، ومن تعرض لأنثى في محل عام بأقوال أو أفعال أو إشارات على وجه يخدش حياءها، وتشدد العقوبة إلى الحبس مدة لا تزيد على (6 أشهر) إذا عاد الجاني إلى ارتكاب جريمة من نفس النوع التي حكم من أجلها خلال سنة من تاريخ الحكم السابق.

ومما تجدر الإشارة إليه هو أن العنف قد تزداد خطورته إلى أن يمكن وصفه بالجريمة الإرهابية إذا كان الهدف منه إلقاء الرعب بين الناس أو تعرض حياتهم وحرثاتهم وأمنهم للخطر وتعريض أموالهم للتلف أيا كانت بواعثه وأهدافه يقع لعمل إرهابي فردي أو جماعي ويستحق فاعلها عقوبة مشددة<sup>(19)</sup>.

### الفرع الثاني: المكافحة الوطنية التنظيمية للعنف والتحرش في مكان العمل

إن الإطار التنظيمي التي جاءت به التشريعات الوطنية لتحديد حقوق وواجبات العامل وتوفير الحماية القانونية له تم من خلال شقين حسب نطاق العمل وهما:

أولاً/ القطاع الخاص: إن جميع الفرضيات المتعلقة بالعمل في القطاع الخاص تضمنتها قوانين العمل الوطنية، ومثالها قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015 والذي عرّف العامل بأنه ((الشخص الطبيعي الذي يعمل بتوجيه وإشراف صاحب العمل وتحت إدارته بموجب عقد مكتوب أو شفوي صريح أو ضمني))<sup>(20)</sup> ، وفي إطار المقارنة نجد أن اتفاقية (190) للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لعام 2019 كانت أكثر توفيقاً في أيراد نص عام في المادة الثانية والذي شملت حماية الاتفاقية لجميع الأشخاص العاملين في القطاع الحكومي والخاص، وأما المشرع العراقي فقد استبعد الموظفين وأفراد القوات المسلحة من أحكام هذا القانون<sup>(21)</sup>. وعندما تنوعت بيئات العمل، ودخول المرأة هذا العالم وتماسها المباشر مع الرجال الأمر الذي يعرضها لخطر التحرش والعنف، وهذا ما مثبت بصورة فعلية في عددٍ من الدراسات الحديثة ومثالها تجاوز حالات التحرش في العراق (139) الف حالة في عام 2015، مما دعا المشرع في قانون العمل العراقي إلى معالجة هذه الأفعال من خلال إعطاء تعريفاً للتحرش الجنسي شمل فيه جمع السلوكيات الجسدية والشفهية ذو الطبيعة الجنسية وتمس كرامة العامل سواء كان ذكراً أم أنثى، فضلاً عن حظر جميع صور العنف ومنها العمل الجبري أو الإلزامي وأعمال السخرة، والعمل بالرق والمتاجرة بالعمال المهاجرين الذي هو بطبيعته من الأعمال غير الطوعية، وفي ظل المبدأ التكاملي للاتفاقيات الدولية مع التشريعات الوطنية سنكون أمام استراتيجية كفيلة بمنع العنف والتحرش ومكافحتهما، وتعزيز المركز القانوني للمرأة العاملة للتوفيق بين متطلبات المنزل ورعاية أطفالها وبين متطلبات العمل المهني<sup>(22)</sup>.

ومما تجدر الإشارة إليه هو أن قضية العنف والتحرش في مكان العمل في العراق مرتبط ارتباطاً وثيقاً بضعف القطاع الخاص، والأعراف الاجتماعية والتقاليد العشائرية، وبحسب الاحصائيات الحديثة التي أجريت في العراق عام 2018 فإن (98%) من النساء التي تعرضن للتحرش لم يقمن بالملاحقة القانونية للمعتدي، ولم يخبرن المسؤول المباشر خوفاً من فقدان العمل أو خوفاً من الإفصاح بسبب العادات والتقاليد الاجتماعية إلى تحول إلى ضعف المركز القانوني للعاملات وعدم تمسكهن بحقوقهن، وتشير ذات الاحصائيات إلى أن نسبة التحرش والعنف في القطاع الخاص تزداد بنسبة (70%) عن القطاع الحكومي سواء كان العنف والتحرش بالطريق العمودي الذي يصدر من مديري وأرباب العمل تجاه عاملهم، أو الطريق الأفقي والذي يكون بين زملاء العمل أو العملاء الذين يتم التعامل معهم، ويرجع عددٍ من الفقهاء السبب في هذه الزيادة هو عدم امتلاك

شركات القطاع الخاص سياسة واضحة تنور الموظفين بحقوقهم وواجباتهم في ضوء القوانين والأنظمة والتعليمات النافذة<sup>(23)</sup>، ونحن نميل لهذا الرأي ونعتبرها إشكالية أساسية لا بد أن يوضع لها حل، ومن وجهة نظرنا يكون الحل عن طريقين:

- 1- تفعيل دور القطاع الخاص وتنوع مصادره؛ فالقطاع الخاص في العراق اليوم ضعيف وليس بالمستوى المطلوب، فالإدب من دعم هذا القطاع وفتح آفاق جديدة له، لخلق جو منافسة بين الشركات في تهيئة بيئة عمل سليمة بعيدة عن ظاهرة الاستغلال والعنف وسلوكيات التحرش غير الاخلاقية.
- 2- نشر البرامج التوعوية والإرشادية في مكان العمل لتثقيف العاملين وتحديد الجند الأثنوي بعدم الرضوخ للعداات والتقاليد والأعراف الاجتماعية، وسلوك الطرق القانونية ضد أي شخص سواء أكان زميل عمل او رب العمل نفسه قد حاول الاعتداء على كرامتها أو شرفها بسلوك فعلي أو لفظي والحصول على التعويض المادي والمعنوي المناسب.

ثانياً/ القطاع المختلط: نص المشرع العراقي في المادة (2) من قانون العمل على سريان هذا القانون بحق جميع العاملين داخل العراق وخارجه عدا الموظفين العموميين وأفراد القوات المسلحة فهؤلاء لديهم قانون خاص؛ ولكن من خلال استقرار نصوص القانون أعلاه نجد أنفسنا أمام نظام اقتصادي مختلط يجمع بين النظامين الاشتراكي والرأسمالي، فإن اشتراط المشرع لفتح شركات القطاع الخاص الحصول على تراخيص (اجازات) يعد أهم سمات النظام الاقتصادي المختلط، وبالتالي سريان قانون العمل على هذا الأخير فيما يتعلق بحظر جميع سلوكيات العنف والتحرش سابقة الذكر، وتعزيز الحماية القانونية للعاملين فيه<sup>(24)</sup>.

#### المبحث الثاني: مكافحة الإجرائية الدولية والوطنية للعنف والتحرش في مكان العمل

في ظل التحولات السريعة التي يعيشها مجتمعنا اليوم على الصعيد السياسي والاقتصادي والتطورات التكنولوجية على المستوى العالمي نشأت تطورات موازية للخطر الإجرامي الذي يترصص بالعمال، وأي خطر أكثر من تهديد العامل في سلامته الجسدية وكرامته النفسية والأخلاقية، ولعل ما يلفت الانتباه في هذا المجال هو السلوكيات غير القانونية التي ترتكب ضد الأيدي العاملة، ونعني بذلك أيدي القطاع الخاص والمختلط على حدٍ سواء؛ حتى كادوا ينقسمون بين ضحية لهذه السلوكيات ومهدداً بها، ومن هنا باتت الضرورة ملحة لسن قواعد اجرائية (قواعد انتصاف) للضحايا يتمكنوا من خلالها مراجعة المحاكم المختصة لمعاقبة الفاعلين وتعويض المتضررين، وعلى هذا الاساس قسمنا هذا المبحث على مطلبين: الأول نبين في أحكام مكافحة الإجرائية الدولية للعنف والتحرش في مكان العمل، والمطلب الثاني للمكافحة الإجرائية الوطنية لذات الفرض.

#### المطلب الأول: مكافحة الإجرائية الدولية للعنف والتحرش في مكان العمل

كما عرفنا أن الاهتمام العالمي بحقوق العمال وحمايتهم ظهر واضحاً من خلال إبرام الاتفاقيات الدولية، وعقد المؤتمرات والندوات على المستوى الإقليمي والعالمي، ولعل أهم الضمانات الإجرائية التي كفلتها تلك الصكوك القانونية لحماية العمال من تعسف الحكومات الوطنية وأستلام كامل حقوقهم برزت من خلال محورين: أولهما/ توطين الاتفاقيات الدولية في التشريعات الوطنية، وثانيهما/ آليات الأجهزة القضائية الدولية لمكافحة العنف والتحرش في عالم العمل، وهذا ما سنفصله في فرعين مستقلين.

#### الفرع الأول: توطين الاتفاقيات الدولية في التشريعات الوطنية

إن الاساس الذي قامت عليه قواعد القانون الدولي هو احترام مبدأ سيادة الدول، والذي يبدو جلياً في استقلال الدولة وبسط سيطرتها على إقليمها بالكامل، وعدم أحقية أي دولة أخرى التدخل في شؤونها دون رضاها يقابلها في ذلك سلطة الدولة في سن قوانينها الوطنية على ضوء الايدولوجية السياسية والاقتصادية والاجتماعية

التي تؤمن بها، وانطلاقاً من مبدأ علوية القانون الدولي على القانون الوطني باتت الضرورة ملحة لتوطين الاتفاقيات الدولية بصورة تشريعات وطنية<sup>(25)</sup>.

ولعل جميع الاتفاقيات الدولية التي عالجت قضايا العمل قد نصت على مبدأ التزام الدول الأطراف في توطين تلك الاتفاقيات بصورة تشريعات وطنية كتدابير إجرائية لضمان سلامة تطبيق تلك النصوص على الوجه الصحيح، ودلالة ذلك نراها في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006 فهي عندما أقرت حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة ولاسيما حق العمل؛ أخذت تعهد في الوقت نفسه من الدول الأعضاء بكفالة إعمال كافة حقوق الإنسان والحريات الأساسية إعمالاً تاماً لجميع أشخاص هذه الشريحة، ويكون ذلك باتخاذ جميع التدابير الملزمة التشريعية والإدارية لإنفاذ الحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية<sup>(26)</sup>.

وقبل ذلك حسناً فعل واضعوا الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990 عندما ضمنوا هذه الاتفاقية نصاً إجرائياً الأكثر ضماناً لحقوق العمال المهاجرين، وتمثل في تعهد الدول الأطراف بأن تقدم إلى الأمين العام للأمم المتحدة تقريراً لتتظنر فيه اللجنة عن تدابير توطين تلك الاتفاقية في صورة قوانين وطنية في غضون سنة بعد بدء نفاذ الاتفاقية بالنسبة للدولة الطرف المعنية، ثم مرة كل خمس سنوات أو كلما طلبت اللجنة ذلك<sup>(27)</sup>، وقد سائر المشرع العراقي بصورة فعلية نصوص هذه الاتفاقية عندما نص في المادة (34) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 على حظر المتاجرة السرية بالعمال المهاجرين، وإتاحة الحق لمنظمات العمال إقامة الاتصالات وتبادل المعلومات بصورة منتظمة مع الدول الاطراف بشأن آليات استخدام العمل وظروفهم العمالية.

وما إن أشرقت شمس اتفاقية (190) بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لعام 2019 الذي عولت كثيراً على قضية موائمة أحكام تلك الاتفاقية مع التشريعات الوطنية للدول الأطراف حتى يكاد أن تكون هذه النصوص الإجرائية العنصر الأساس في مكافحة العنف والتحرش في مكان العمل، وبذلك أقرت بحق كل إنسان بعالم عمل خالٍ من العنف والتحرش ويتحقق ذلك باعتماد كل دولة وفقاً لقوانينها الوطنية بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال نهجاً شاملاً من أجل منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها، وضمان توفير سبل الانتصاف والدعم للضحايا، وكذا اعتماد الدول لسياسات واضحة ضامنة لحق المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة للأيدي العاملة من الطبقات المستضعفة، وتوفير العمل اللائق، فضلاً عن تعزيز دور النقابات العمالية<sup>(28)</sup>، وفي ميدان التوافق مع النهج الوطني العراقي نجد أن المشرع قد سبق هذه الاتفاقية بالنص على جميع هذه الحقوق والاعتراف بها والنهي عن جميع سلوكيات العنف والتحرش وحظرها في قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015.

### الفرع الثاني: آليات الأجهزة القضائية الدولية لمكافحة العنف والتحرش في مكان العمل

عندما تطرقنا إلى الضمانة الإجرائية المتمثلة بتوطين الاتفاقيات الدولية بصورة تشريعات وطنية فهذه تعد تدابير وقائية لمنع ارتكاب سلوكيات العنف والتحرش في مكان العمل؛ ولكن ماذا لو تم ارتكاب ذلك السلوك؟ هنا لا بد من تفعيل دور الضمانة الإجرائية العلاجية المتمثلة بتفعيل دور الأجهزة القضائية الدولية لمعاقبة الأشخاص الفاعلين وتعويض الضحايا بشقيه المادي والمعنوي، وعند إمعان النظر في دستور منظمة العمل الدولية نجدها قد ألزمت الدول الأعضاء بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ الاتفاقيات التي تكون طرفاً فيها، وإذا لم تتخذ الدولة العضو التدابير المناسبة فمن حق الدولة العضو الأخرى التقدم بشكوى ضدها أمام مكتب العمل الدولي، ومن ثم يصار إلى تشكيل تحقيق لتقديم تقرير بالشكوى بعد دراستها، ويتضمن التقرير الأخير جملة من التوصيات التي يجب أن تلتزم بها الدولة المشكو منها، وإذا لم تلتزم يحيل مجلس الإدارة القضية إلى محكمة العدل الدولية، ويعد قرار هذه الأخيرة باتاً ونهائياً<sup>(29)</sup>.

ومن التطبيقات العملية الحديثة لتحريك شكاوى أمام منظمة العمل الدولية هي الشكاوى التي تقدم بها مجموعة من العمال على دولة قطر عام 2022 لقيام هذه الأخيرة حسب قولهم باستغلالهم وممارسة سلوكيات العنف عند تقديم خدماتهم في إطار التحضير لاستضافة قطر كأس العالم لكرة القدم لعام 2022 وتم تقديم كافة الأدلة أمام الهيئة الحاكمة في منظمة العمل الدولية، وتم النظر في الشكاوى من قبل الهيئة المختصة، واستناداً إلى أحكام المادة (24) من دستور منظمة العمل الدولية بجواز قيام مجلس الإدارة في المنظمة عند تقديم احتجاج أو شكاوى من قبل إحدى منظمات أصحاب العمل أو المنظمات العمالية المهنية بإحالة الشكاوى إلى الطرف المعني، وله أن يدعو ذلك الطرف إلى تقديم الرد الذي تراه مناسباً بشأن الموضوع، وفعلاً تم إبلاغ الحكومة القطرية بموضوع الشكاوى، وقد أبدت هذه الأخيرة دفاعاً عن نفسها بسنّها العديد من القوانين الوطنية لحماية العمال، وتعهدت بمزيد من الإصلاحات والتعاون الفني مع منظمة العمل الدولية التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، وقد تعهدت الحكومة القطرية أيضاً بالعمل على توفير ظروف عمل كريمة للعمال الوافدين والمحلين، وتشكيل لجان بشأن نزاعات العمل، ووضع حد أدنى للأجور دون تمييز وعلى ضوء هذه التعهدات من قبل الطرف المشكو منه تم غلق التحقيق ورد الشكاوى<sup>(30)</sup>.

ورأينا في الموضوع أن قرار المنظمة بغلق ورد الشكاوى على ضوء التعهدات المقدمة من قبل الحكومة القطرية هذا غير صائب لضمان حقوق العمال، ونرى أن الأجراء الصحيح هو أن يتعهد المشكو منه باتخاذ التدابير المناسبة لمعالجة الموضوع المشكو فيه، ويتم ذلك بصورة فعلية وليس مجرد شعارات رنانة وكلام معسول، ومن ثم يقوم المشتكي نفسه بسحب شكواه وطلب غلق التحقيق.

وأما عن الآليات القضائية الإجرائية على النطاق الإقليمي فنشير إلى منظمة العمل العربية التابعة لمنظمة جامعة الدول العربية، وهي على غرار مثيلتها الدولية جاءت للإقرار بحق العمل في ظروف وشروط ملائمة تتفق مع كرامة الإنسان العربي وفق مبدأ تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية، وهي أيضاً ألزمت الدول العربية الأعضاء بتقديم تقارير سنوية عن ظروف العمل والعمال في دولهم، وأن أهم جهاز في منظمة الجامعة هو (المؤتمر العام) الذي يتولى دراسة تلك التقارير السنوية، وتم تشكيل لجنة متابعة تتولى مهمة الأشراف على مكتب العمل العربية ومتابعة تنفيذ قرارات وتوصيات المؤتمر العام واللجان المتخصصة<sup>(31)</sup> وبالتالي يكون عمل لجان المتابعة أقرب إلى العمل القضائي التي تتولى تحديد المسؤولية التقصيرية للدول الأعضاء عن عدم احترام الاتفاقيات الخاصة بالعمل العربي، رغم القصور الواضح في عدم تضمين دستور المنظمة نصاً صريحاً بإحالة الشكاوى المتعلقة بقضايا العمل إلى جهة قضائية مختصة لهذا الغرض، وإضافة لذلك يمكن إدانة الدولة التي لم تحترم موثيق العمل العربية عن طريق مجلس جامعة الدول العربية بمقترح من اللجنة القانونية الفرعية في المجلس.

وأيضاً مما تجدر الإشارة إليه هو أن قد تزداد خطورة العنف والتحرش في مكان العمل لتصبح من الجرائم ضد الإنسانية الخاضعة للاختصاص الموضوعي للمحكمة الجنائية الدولية، ومثال ذلك ما ارتكبه الجماعات المسلحة ولا سيما تنظيم داعش الإرهابي في المناطق التي سيطر عليها، حيث فرض على سكان تلك المناطق العمل الجبري وقام بارتكاب جرائم الاسترقاق وجميع أشكال العنف الجنسي، وبالتالي يمكن مقاضاة هذه الأيدي الأثمة أمام المحكمة أعلاه<sup>(32)</sup>، ومثالاً عملياً لجريمة العنف في مكان العمل قضية المقاومة الأوغندية فهي منظورة أمام المحكمة الجنائية الدولية بإحالة من الرئيس الأوغندي عام 2003، وتم إصدار خمس مذكرات توقيف ضد قادة بارزين في جيش المقاومة الأوغندية عن جرائم العنف الجنسي واستعمال العمل القسري بحق الأطفال، ولا تزال قضية المتهمين منظورة أمام الدائرة الابتدائية<sup>(33)</sup>.

## المطلب الثاني: المكافحة الإجرائية الوطنية للعنف والتحرش في مكان العمل

إضافة إلى قواعد الحماية الموضوعية التي تناولتها قوانين العمل المتمثلة في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 بالنسبة للعمل في القطاع الخاص والمختلط، وقانون العقوبات رقم (111) لسنة 1969 (المعدل) أيضاً تم تفعيل قواعد الحماية الإجرائية والتي تتمثل بسلوك طرق التقاضي أمام المحاكم المختصة وفرض العقوبات المناسبة للفاعلين وجبر الضرر للضحايا، وقد حاكى المشرع العراقي قواعد الحماية الدولية لهذا الغرض، وعليه قسمنا هذا المطلب على فرعين: نتناول في أولهما التدابير الإجرائية الوقائية لمكافحة العنف والتحرش في قانون العمل أعلاه، وفي ثانيهما التدابير الإجرائية العلاجية لذات الفرض.

### الفرع الأول: التدابير الإجرائية الوقائية لمكافحة العنف والتحرش في مكان العمل

إن واضعي قواعد قانون العمل من غير ريب أنهم يهدفون الوصول الى مبتغى سامي وهو الارتفاع والرقى بمستوى هذه الأحكام لتحقيق وضمان العطاء الواسع والفعال لكل مقتضيات أحكامه من الناحية النظرية والعملية<sup>(34)</sup>، وفي سبيل استراتيجية شاملة لتحقيق الهدف المنشود اتخذ المشرع إجراء وقائي استباقي بالنص على وجوب الرجوع إلى أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها عند عدم معالجة قضية معينة بموجب أحكام هذا القانون، فهو بذلك أعطى توطيئاً استباقياً لجميع اتفاقيات العمل التي يتم إبرامها بعد نشوء هذا القانون، ويفوت الفرصة على جميع الظواهر غير الشرعية المستحدثة بعد نفاذ القانون ولم تتم معالجتها فيه<sup>(35)</sup>؛ ولكن العراق لم يصادق على اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لعام 2019، فلا بد من إسراع الجهات المختصة بالمصادقة على الاتفاقية المذكورة وإنفاذها وطنياً.

وإن الاقرار للفرد بالحق في العمل يوجب على السلطات المختصة اتخاذ جميع التدابير والإجراءات الوقائية اللازمة لحمايته مما يتعرض له من سلوكيات غير مشروعة، وهنا نص المشرع في قانون العمل على تشكيل لجنة بقرار من مجلس الوزراء تسمى (اللجنة العليا لتخطيط وتشغيل القوى العاملة) مهمتها رسم السياسة العامة للتشغيل والتدريب المهني، وكذلك يستحدث قسم التشغيل في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مهمته تقديم خدمات التشغيل للعمال والباحثين عن عمل واصحاب العمل مجاناً وحسب الفرصة المتاحة ومن ثم يمارس مهامه بالتعاون مع القطاعات العامة والخاصة والمختلط والتعاوني لتنظيم سوق العمل لتحقيق العمالة الكاملة والمحافظة عليها وتطوير الموارد البشرية، وبالتالي فإن مكافحة العنف والتحرش وخلق بيئة عمل صحية هو عنصر أساسي في المحافظة على اليد العاملة وتطويرها، وزيادة على ذلك يقوم قسم التشغيل بتسجيل الباحثين عن عمل، ومعرفة مؤهلاتهم المهنية، وخبراتهم المعلوماتية وأخيراً مساعدتهم للحصول على التوجيه والإرشاد المهني أو إعادة التدريب<sup>(36)</sup>.

وعلاوة على ذلك تم تحديد ساعات العمل اليومية بثمان ساعات في اليوم وثمان ساعات في الاسبوع، وتخفيض ساعات العمل اليومية في الاعمال ذات الطبيعة الخطرة بموجب تعليمات يصدرها وزير العمل باقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية، وكما تم إفراد فصلاً كاملاً لحماية المرأة العاملة<sup>(37)</sup> وتنظيم عملها من حيث جنس العمل وساعاته ومدة الاجازات ومقدار الاجر، وكذلك حماية العمال الأحداث وعمال المقالع والبناء، وبذلك نستطيع القول أن ظاهرة العنف المحظورة بموجب أحكام هذا القانون هي ذات مدلول واسع يمكن أن تتحقق في مخالفة كل قاعدة من قواعده، فإن تجاوز ساعات العمل المحددة أو الامتناع عن اعطاء العامل الاجازات المستحقة ماهية الا مظاهر عنف يجب الابتعاد عنها، وإن اشتراط القانون أن يكون مكان العمل مطابقاً للشروط الصحية والمهنية فإن فعل التحرش الجنسي القولي أو الفعلي يعد مخالفة لهذه القاعدة الإجرائية لما له آثار صحية سلبية نفسية أو بدنية.

ومن التطبيقات العملية لذلك ما ذهبت إليه محكمة العمل في بابل بقرارها المرقم (8/عمل/2017) في 2017/1/4 الذي جاء فيه (بأن المدعي قد تعرض إلى فصل تعسفي من عمله من قبل المدعى عليه بموجبي الامر الاداري المرقم (397) بدون وجه حق أو مبرر قانوني، ويطلب المدعي إعادته الى عمله، وقد تم إعادة القرار منقوضاً من محكمة التمييز الاتحادية بقرارها المرقم (3892/الهيئة المدنية/2017 في 2017 /7/26)، وتم إحالة الدعوى على خبير قضائي لاحتساب مقدار الأجور المستحقة للمدعي.

وحسنناً فعل واضعوا قانون العمل إذ قاموا بتضمينه مقارنة وقائية تمثلت في اللجوء إلى التفاوض والتحكيم والحلول السلمية، ومن ثم اللجوء إلى الأضراب السلمي الذي أجازته القانون، وعند فشل تلك الحلول في حل النزاع يتم الرجوع على الحل القضائي، ذلك أن تسوية النزاعات بصورة ودية سيخفف عن كاهل القضاء بكثرة الدعاوى المنظورة أمامه، فضلاً عن السرعة في تثبيت الحقوق بين الاطراف المتنازعة<sup>(38)</sup>.

### الفرع الثاني: التدابير الإجرائية العلاجية لمكافحة العنف والتحرش في مكان العمل

علاوة على القواعد الكافلة للحقوق العمالية المتمثلة في تحديد ساعات العمل حسب الطبيعة الجنسانية، ومقدار الأجر فإن الاعتراف للعامل ضحية العنف أو التحرش الجنسي بالحق في الحماية القانونية يوجب على السلطة القضائية اتخاذ جميع التدابير والإجراءات اللازمة لحمايته مما يتعرض له من سلوكيات غير مشروعة وهذا تجسيد للدور العلاجي، كما يكون لتلك الإجراءات دور وقائي في عدم تكرار مثل هذه الأفعال في مكان العمل<sup>(39)</sup>.

وبالتالي فإن وضع استراتيجية شاملة لمكافحة جميع سلوكيات العنف والتحرش في مكان العمل وخلق بيئة عمل سليمة بعيدة عن المضايقات المادية والمعنوية يستلزم أن تكون هناك قواعد عقابية على غرار القواعد الموضوعية التي حظرت تلك الأفعال، وعلى غرار ما جاء بدستور منظمة العمل الدولية الذي أحال شكاوى العمل إلى محكمة العدل الدولية كذا جاء قانون العمل أعلاه بالإقرار للعامل حق اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه إلى أي شكل من أشكال السلوكيات المحظورة بموجب هذا القانون، وجلبها العنف والتحرش في الاستعمال والمهنة؛ ولكن جاء المشرع بالعقوبة التي لا تسمن ولا تغني من جوع! ونوعها الحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد عن مليون دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين لمن خالف أحكام هذا القانون<sup>(40)</sup>.

وبعد استعراض النص العقابي أعلاه الذي تضمنه قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 للمخالفين أحكامه تجلّت لدينا وجهة نظرة قانونية في المسألة من جانبين: الأول يتعلق بالعقوبة المقررة التي جاءت قليلة ولا تفي بالهدف المنشود، فنسبة العنف ضد العمال والتحرش بصورتيه اللفظي والفعلي في العراق بدأت تشكل نسباً متزايدة وفق إحصائيات منظمات حقوق الانسان ذات الشأن فلا بد من تشديد العقوبة بشكلها المقيدة للحرية والغرامة، إضافة لذلك لم يأخذ المشرع بالظروف المشددة للعقوبة علماً أن أغلب سلوكيات العنف والتحرش هي ذات مستوى عمودي تصدر من رب العمل مستغلاً منصبه الهيميني والريادي فلا بد من تغليظ العقوبة بحق هذه الفئة لردعهم وكبح جماحهم، وأما الجانب الثاني فيتعلق بالقانون الواجب التطبيق فالمشرع في قانون العمل الذي يعد قانوناً خاصاً قد فرض عقوبة الحبس مدة لا تزيد عن (6) أشهر وعند العودة على قانون العقوبات رقم (111) لسنة 1969 (المعدل) والذي يعد قانوناً عاماً نجده فرض عقوبة الحبس البسيط الذي تصل درجته الى مدة سنة كاملة لمن قام باستعمال جميع أشكال العنف أو التهديد بها ضد حق الغير في العمل<sup>(41)</sup>، وإعمالاً بالقاعدة الإجرائية (النص الخاص يقيد العام واستثناءها إلا اذا نص القانون الخاص على خلاف ذلك) وبعد الرجوع إلى نص المادة (14/ أولاً) من قانون العمل نجدها قد عدت الحقوق الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال، ولا تؤثر تلك الأحكام على أي حق من الحقوق التي تمنح للعامل في أي قانون آخر، فنرى أن جميع

السلوكيات الإجرامية المتعلقة بالعنف والتحرش في مكان العمل ينطبق عليها النص العقابي الوارد في قانون العقوبات وليس قانون العمل لضمان الأول حقوقاً أفضل للعامل.

وعودة على ذي بدء فقد أقر قانون العمل في مادته (165) تشكيل محاكم عمل في كل المحافظات العراقية برئاسة قاضي وممثل عن الاتحاد العام للعمال، وممثل عن أصحاب العمل، وهي محكمة موضوع وليس محكمة تحقيق والذي يقوم بمهمة التحقيق هم لجان التفتيش التي ترفع تقريرها للمحكمة المعنية، وتجمع هذه المحكمة الاختصاصين الجزائي والمدني، فهي تصدر عقوبات بحق المخالفين لأحكام قانون العمل وفق دعاوى جزائية وتمنح تعويضاً للمتضررين وفق دعاوى مدنية، وقرارات هذه المحاكم قابلة للطعن تمييزاً أمام هيئة قضايا العمال في محكمة التمييز الاتحادية، وهذا خلاف ما جاء بدستور منظمة العمل الدولية الذي عدّ القرارات الصادرة في قضايا العمل عن محكمة العدل الدولية باثة وغير قابلة للطعن، وعند نظر المحكمة لقضايا التحرش الجنسي فإن هذا السلوك له تأثير سلبي على السمعة الاجتماعية للضحية، فيجوز تقديم طلب من أحد الخصوم على إجراء المحاكمة بصورة سرية استناداً الى نص المادة (61) من قانون المرافعات المدنية رقم (83) لسنة 1969 (المعدل).

وأن تطبيقاً عملياً لذلك نلمسه في قرار الهيئة الاستئنافية في محكمة التمييز الاتحادية المرقم 63/الهيئة الاستئنافية/ منقول/2009/ت92 في 2009/2/12 مفاده (ادعى المدعي "المميز" لدى محكمة بداءة الكراة أن ابنه "س" كان أحد منتسبي الشركة المدعى عليها " وهي شركة امنية" بصفة حارس امني لفريق حماية القوافل وقد تعرض إلى حادث قتل لذا طلب دعوى المدعى عليه/ إضافة لوظيفته للمرافعة والحكم بإلزامه التعويض المادي والمعنوي بتأديته الى المدعي، وأصدرت محكمة الموضوع قرارها ذي العدد (344/ب/2008) في 2008/10/27 القاضي برد الدعوى، ولعد قناعة وكيل المدعي تم الطعن به استئنافاً أمام محكمة استئناف الرصافة وتم تأييد الحكم البدائي أيضاً، ولعدم قناعة المستأنف بالقرار تم الطعن به تمييزاً، وجاء قرارها بتأييد الحكم البدائي حيث أن منازعات العمل الجزائية والمدنية هي من اختصاص محكمة العمل، وقرار محكمة بداءة الكراة برد الدعوى جاء موافقاً للقانون).

#### الخاتمة

بعد إن انتهينا من البحث في الاليات القانونية لمكافحة العنف والتحرش في مكان العمل بين الاتفاقيات الدولية والقوانين الوطنية توصلنا لجملة من النتائج والمقترحات يمكن إجمالها بما يأتي:  
أولاً/ النتائج:

- 1- توافق الاتفاقيات الدولية والقوانين الوطنية على مبدأ المساواة في حق الحصول على العمل، وعدم التمييز، وخلق بيئة عمل سليمة من كل ظواهر العنف والتحرش على النطاقين الخاص والمختلط.
- 2- تمحورت القواعد الموضوعية الدولية والوطنية في نطاقين هما النطاق العام وكان من خلال استنباط ضمني غير مباشر لمبدأ حظر العنف والتحرش في مكان العمل في الاتفاقيات الانسانية والقوانين العقابية الوطنية، والنطاق الخاص وتمثل في أفراد نصوص صريحة ومباشرة لمكافحة العنف والتحرش في مكان العمل في موثيق دولية خاصة ومثالها اتفاقية (190) للقضاء على العنف والتحرش في عام العمل لعام 2019 وتشريعات وطنية خاصة ومنها قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015.
- 3- لقد كفلت الاتفاقيات الدولية والقوانين الوطنية قواعد إجرائية خاصة منحت حق للعاملين ضحايا العنف والتحرش بطرق التقاضي الدولية والوطنية كلاً حسب نطاقه، والحصول على مقتبس حكم بالتعويض للمتضررين ومعاقبة الفاعلين ضمن مدد قانونية واختصاصات نوعية محددة.

4- سعى المشرعين الدولي والوطني لوضع استراتيجية قانونية شاملة لمكافحة العنف والتحرش في مكان العمل، وفعلاً جاءت النتائج إيجابية لنجاح تلك الاستراتيجية؛ رغم الملاحظات التي سقناها والتي تتعلق بالمجال التطبيقي لها سنبينها ضمن فقرة المقترحات.

#### ثانياً/ المقترحات:

- 1- على المستوى الدولي نقترح رفع شرط (سريان الاتفاقية الدولية على الدول الأطراف) عن جميع الاتفاقيات الانسانية؛ فأكبر تحدي يهدد مصداقية القانون الدولي لحقوق الانسان هو مبدأ نسبية المعاهدات، فالكثير من الدول لا تحترم هذه المواثيق بحجة أنها ليست طرف فيها.
- 2- على المستوى الوطني نرى ضرورة تشديد العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات رقم (111) لسنة 1969 (المعدل)، وقانون العمل رقم (37) لسنة 2015؛ لأن عقوبة الحبس البسيط جاءت قليلة ولا تفي بالغرض المنشود في خلق بيئة بعيدة عن كل ظواهر العنف والتحرش.
- 3- نشر البرامج التوعوية لتثقيف الشعوب بالقواعد الأخلاقية للعمل، وبيان الآثار السلبية لسلوكيات العنف والتحرش على العامل الضحية بصورة مباشرة، وعلى المستوى الانتاجي بصورة غير مباشرة.

#### الهوامش

- (1) صدر الاعلان بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المرقم (2263) في 1967/11/7.
- (2) د. محمود حجازي، (2007)، ص49، العنف الجنسي ضد المرأة في أوقات النزاعات المسلحة، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة.
- (3) د. محمد يوسف علوان، ومحمد خليل، (2011)، ص504، القانون الدولي لحقوق الانسان (المصادر ووسائل المراقبة)، ج1، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- (4) المادتين (2، 5) من اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز العنصري لعام 1992.
- (5) المادتين (6) من الاتفاقية الاوروبية لحقوق الانسان لعام 2000.
- (6) المواد (10، 21، 43)، من الاتفاقية العربية لحقوق الانسان لعام 2004.
- (7) تم اعتماد الاتفاقية أعلاه بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المرقم (158/45) في 18/كانون الاول/1990.
- (8) المواد (12، 14، 16، 82) من الاتفاقية الدولية لحماية جميع حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990.
- (9) اعتمدت الاتفاقية بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المرقم (611/61) في 13/كانون الأول/2006.
- (10) د. ازهار صبر كاظم ود. وليد كاظم حسين (2019)، ص249، الحماية القانونية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة، بحث منشور في مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية/ جامعة واسط، المجلد الرابع، العدد 35.
- (11) وثيقة المجلس الاقتصادي والاجتماعي المرقمة: E/CN.4/2004/40.
- (12) المادة (1) من اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لعام 2019.
- (13) المادتين (2، 3) من اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لعام 2019.
- (14) الشركات متعددة الجنسيات يقصد بها (مشروع اقتصادي عالمي يملك أو يسيطر على تسهيلات إنتاجية (مصانع، منشأة، مكاتب تسويق في أكثر من دولة واحدة)، ينظر: د. عزيز العكيلي (2007)، ص42-43، الوسيط في الشركات التجارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.
- (15) القواعد المتعلقة بمسؤوليات الشركات عبر الوطنية، منشورة على موقع مكتبة حقوق الانسان بجامعة منيسوتا الالكترونية: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/norms-Aug.html> (آخر زيارة في 2022/10/31).
- (16) عبد العزيز القادري، (2006)، ص148-150، الاستثمارات الدولية، ط2، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- (17) المادتين (22/ أولاً، 37/ ثالثاً) من دستور جمهورية العراق لعام 2005.
- (18) المادة (366) من قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969 (المعدل).
- (19) المادة (1/2) من قانون مكافحة الارهاب رقم (13) لسنة 2005.

- (20) المادة (1) من قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.
- (21) د. أحمد حسن البرعي ود. رامي أحمد البرعي، (2013)، ص 385-386، شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2013.
- (22) رغد قاسم، التحرش في بيئة العمل العراقية، مقال منشور على موقع مركز البيان للدراسات والتخطيط الالكتروني: [www.bayancenter.org/2019](http://www.bayancenter.org/2019) (آخر زيارة في 2022/10/17).
- (23) د. عبد الكريم كامل، (1988)، ص 212، النظم الاقتصادية المقارنة، ط 1، مطبعة جامعة الموصل، العراق.
- (24) د. سعيد الجدار، (2000)، ص 134-135، تطبيق القانون الدولي أمام المحاكم المصرية، ط 1، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية.
- (25) المادة (4) من اتفاقية حقوق الاشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006.
- (26) المادة (1/73) من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990.
- (27) المواد (4، 5، 6) من اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لعام 2019.
- (28) المواد (29-33) من دستور منظمة العمل الدولية.
- (29) تفاصيل الشكوى متاحة على موقع (euronews) الالكتروني: <https://arabic.euronews.com> . (آخر زيارة للموقع بتاريخ 2022/10/21).
- (30) المادة (6) من دستور منظمة العمل العربية.
- (31) المادة (2/8) من نظام روما الاساسي للمحكمة الجنائية الدولية لعام 1998.
- (32) فلاح مزيد عايش، (2011)، ص 132، المسؤولية الدولية الجنائية للأفراد في ضوء تطور القانون الدولي الجنائي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق/ جامعة الشرق الأوسط، تركيا.
- (33) علي كريدي راشد ود. صبا نعمان رشيد، (2019)، ص 215، ضمانات حق العمل في مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في قانون العمل العراقي، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية بجامعة بغداد/ كلية القانون، العدد الخامس، المجلد 34.
- (34) المادة (14/ ثالثاً) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015.
- (35) للمزيد ينظر: د. سوسن عبد الجبار، (2015)، ص 27-28، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي (دراسة مقارنة). ط 1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة.
- (36) المادة (19) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015.
- (37) المادتين (161، 162) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015.
- (38) M.Beckres, N. chaignot, Le harcèlement sexuel dans les relations de travail, quels moyens pour quelles specificités, RDT2018, p12.
- (39) المادة (11) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015.
- (40) المادة (366) من قانون العقوبات رقم (111) لسنة 1969.
- (41) د. محمد علي الطائي، (2018)، ص 283-284، شرح قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، ط 1، دار السنهوري، بيروت، 2018.