



The Criminal Framework for the Protection of Labor Relations under Iraqi Law No. 37 of 2015 (An Analytical Study)

¹ **Assoc. Prof. Dr. Ammar Ghali Abd Al-Kadhim Nalf Al-Issawi**

¹ **University of Babylon / College of Law**

Abstract:

Labor relations are a key economic and social foundation requiring legal protection. The Iraqi Labor Law No. (37) of 2015 set criminal provisions to safeguard workers' rights and balance them with employers' interests. This study examines these provisions, their effectiveness in deterrence and protecting vulnerable groups, while practical application reveals legislative gaps, vague texts, and weak enforcement. The research covers the law since 2015 in Iraq, with international comparisons, and ends with recommendations to strengthen criminal protection of labor relations.

1: Email:

law.ammar.qali@uobabylon.edu.iq

2: Email:

DOI

<https://doi.org/10.37651/aujpls.2025.165246.1602>

Submitted: 2/9/2025

Accepted: 28/9/2025

Published: 1/03/2026

Keywords:

Labor Relations

Labor Law

Criminal Liability

Wages

Health and Safety

Vulnerable Groups

Labor Inspection.

©Authors, 2026, College of Law University of Anbar. This is an open-access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



الإطار الجزائي لحماية العلاقة العمالية في القانون العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ (دراسة تحليلية)

أ.م.د. عمار غالي عبد الكاظم نايف العيساوي

^١ جامعة بابل / كلية القانون

الملخص:

تُعَدُّ العلاقة العمالية أساساً اقتصادياً واجتماعياً تتطلب حماية قانونية متينة، وقد جاء قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ليضع إطاراً تشريعياً يتضمن نصوصاً جزائية تهدف إلى صون حقوق العمال وضمان التوازن مع أصحاب العمل. وتبرز أهمية الدراسة في تحليل هذه النصوص وتقييم فعاليتها في تحقيق الردع وحماية الفئات الهشة وتعزيز العدالة الاجتماعية. غير أن التطبيق العملي كشف عن قصور تشريعي وغموض في بعض المواد، وضعف في آليات التفتيش والرقابة والوعي القانوني، ما أضعف فاعلية الحماية. وتنحصر الدراسة في تحليل النصوص الجزائية منذ نفاذ القانون عام ٢٠١٥ وحتى اليوم، ضمن نطاق العراق، مع الاستعانة عند الحاجة بالمقارنات الدولية. وتقوم الخطة على مبحث تمهيدي لأساس الحماية، ثم بحث الجرائم الماسة بالحرية والكرامة وحماية الفئات الخاصة، يليه بحث الجرائم المرتبطة بشروط العمل والسلامة المهنية. وتُختتم بخاتمة تتضمن استنتاجات وتوصيات لتعزيز فاعلية الحماية الجزائية للعلاقات العمالية.

الكلمات المفتاحية:

العلاقات العمالية، قانون العمل، المسؤولية الجزائية، الأجور، الصحة والسلامة، الفئات الخاصة، التفتيش العمالي.

المقدمة

تمهيد:

تُعَدُّ العلاقة العمالية من الركائز الجوهرية التي يقوم عليها البنيان الاقتصادي والاجتماعي في الدولة الحديثة، إذ تمثل الإطار القانوني الذي ينظّم التفاعل بين عنصري الإنتاج الأساسيين: العامل وصاحب العمل. وهذه العلاقة لا تنشأ في فراغ، وإنما تُبنى على شبكة معقدة من المصالح والواجبات والحقوق المتبادلة، التي يتعيّن تنظيمها وفق قواعد

تشريعية دقيقة تراعي التوازن والعدالة بين الطرفين، في ظل ما يشهده العالم من تحولات اقتصادية واجتماعية وتشريعية متسارعة.

وفي ظل تزايد الأهمية الحيوية للعمل في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، ظهرت الحاجة الملحة إلى توفير ضمانات قانونية تحمي هذه العلاقة من مظاهر الانتهاك أو الاستغلال أو التعسف، سواء من طرف أصحاب العمل أو من العمال أنفسهم. وقد تطورت التشريعات الحديثة في هذا الاتجاه، فلم تكتف بوضع القواعد المدنية والتنظيمية التي تحدد حقوق وواجبات أطراف العلاقة، بل انتقلت إلى إرساء قواعد جزائية رادعة تهدف إلى ضمان الامتثال لهذه الالتزامات تحت طائلة المسؤولية الجزائية.

وقد جاء قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ليعكس هذا التوجّه التشريعي، حيث تضمن جملة من النصوص العقابية التي تستهدف تنظيم العلاقة العمالية على نحو يكفل حمايتها من الانتهاك والإخلال. إذ أدرك المشرّع العراقي أهمية إضفاء طابع إلزامي وجزائي على عدد من الالتزامات التي تقع على عاتق كل من العامل وصاحب العمل، ولا سيما فيما يتعلق بحقوق العمال الجوهرية كالأجور، وساعات العمل، والإجازات، والضمانات المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية، فضلاً عن حماية الفئات الهشة كالنساء والأحداث، وتعزيز الحقوق الجماعية كحرية التنظيم النقابي والحق في الإضراب ضمن الحدود التي يرسمها القانون.

إن الحماية الجزائية للعلاقات العمالية لا تقتصر على مجرد فرض عقوبات على مخالفتي أحكام القانون، بل تمثل في جوهرها أداة لضمان فاعلية النظام القانوني وتحقيق الردع بنوعيه العام والخاص، بما يحول دون تكرار المخالفات ويحقق الامتثال الطوعي للقواعد القانونية. كما تسهم هذه الحماية بصورة مباشرة في ترسيخ سيادة القانون في ميدان العمل، وتكفل تحقيق العدالة الاجتماعية التي نصّ عليها الدستور العراقي في مبادئه الأساسية، باعتبار أن العدالة لا تتحقق إلا في ظل مساواة فعلية أمام القانون، وتكافؤ في الفرص، وحماية حقيقية لكرامة الإنسان في عمله ونتاجه.

وعليه، فإن هذه الدراسة تسعى إلى تسليط الضوء على الإطار الجزائي الذي أقره المشرّع العراقي في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، من خلال تحليل النصوص ذات الطابع العقابي، وتحديد نطاقها الموضوعي والزمني، وبيان مدى فعاليتها في تحقيق أهدافها الردعية والتنظيمية. كما تهدف الدراسة إلى الكشف عن أوجه القصور أو الغموض التشريعي، إن وجدت، وتقديم رؤى علمية واقتراحات عملية ترمي إلى تطوير المنظومة القانونية في هذا المجال الحيوي، بما يعزّز من قدرة القانون على حماية العلاقة العمالية، ويرسخ مناخاً تشريعياً يضمن العدالة والاستقرار الاجتماعي والاقتصادي في بيئة العمل العراقية.

أولاً: أهمية الدراسة:

تتبع الأهمية القانونية والعملية لهذه الدراسة من خصوصية الموضوع الذي تتناوله، والمتمثل في الحماية الجزائية للعلاقات العمالية في ضوء أحكام قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، وهو موضوع يتقاطع في أبعاده مع الجانبين النظري والتطبيقي، ويحتل موقعاً محورياً ضمن منظومة العدالة الاجتماعية والتشريع المنظم لعلاقات العمل في العراق.

فعلى المستوى النظري القانوني، تهدف هذه الدراسة إلى إثراء الفقه القانوني العراقي في ميدان قانون العمل من خلال تحليل المنظومة العقابية الواردة في التشريع، واستقراء فلسفة التجريم والعقاب التي اعتمدها المشرع في مواجهة الأفعال التي تمس بحقوق وواجبات أطراف العلاقة العمالية. كما تُبرز الدراسة مدى انسجام النصوص العقابية مع المبادئ الدستورية العامة، ولا سيما مبادئ العدالة وسيادة القانون وصون الكرامة الإنسانية، مع فتح أفق للمقارنة مع التجارب القانونية المقارنة، بما يتيح إمكانية الاقتداء بأفضل الممارسات التشريعية وتطوير الإطار القانوني الوطني بما يتماشى مع متطلبات الواقع المتجدد.

أما على المستوى العملي والتطبيقي، فتتجلى أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على واقع تنفيذ النصوص الجزائية في بيئة العمل العراقية، ولا سيما في ظل تحديات اقتصادية واجتماعية مترابكة، وفي سياق قد يشهد انتهاكات متكررة لحقوق العمل الأساسية. إذ توفّر هذه الدراسة قراءة تحليلية نقدية لمواضع القصور أو الغموض أو ضعف التطبيق في النصوص الجزائية ذات الصلة، وتُبرز الحاجة إلى مراجعتها أو تفعيلها لضمان حماية حقيقية للعامل، وتحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية بين أطراف الإنتاج الثلاثة: الدولة، والعمال، وأصحاب العمل.

وتزداد أهمية هذه الدراسة في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل العراقي، وارتفاع الحاجة إلى بناء منظومة قانونية رصينة تضمن الامتثال الطوعي للتشريع، وتحمي العاملين من التعسف، وتؤمّن بيئة عمل مستقرة وجاذبة للاستثمار، بما يساهم في دعم النمو الاقتصادي الوطني وتحقيق الاستقرار الاجتماعي.

وعليه، فإن هذه الدراسة لا تنطلق من منظور أكاديمي صرف، بل تستند إلى حاجة عملية وموضوعية ملحة لإعادة تقييم الإطار الجزائي الذي أرساه قانون العمل العراقي، من خلال تقديم تحليل نقدي مستفيض للنصوص العقابية النافذة، وبلورة توصيات تشريعية وإجرائية من شأنها دعم فعالية الحماية الجزائية للعلاقات العمالية وتعزيز قدرة المنظومة القانونية على تحقيق العدالة الاجتماعية وصيانة الكرامة الإنسانية في ميدان العمل.

ثانياً: مشكلة الدراسة:

على الرغم من أن المشرّع العراقي قد سعى من خلال قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ إلى إرساء منظومة تشريعية متكاملة لتنظيم العلاقة العمالية، متضمناً عدداً من النصوص ذات الطابع الجزائي التي تهدف إلى صيانة هذه العلاقة وضمان احترام أطرافها للحقوق والواجبات المتبادلة، إلا أن واقع التطبيق العملي والمراجعة الفقهية لهذه النصوص يكشفان عن وجود تحديات جوهرية تعيق تحقيق الأهداف المرجوة من الحماية الجزائية المقررة في هذا القانون.

فعلى المستوى التشريعي، تُطرح عدة إشكاليات تتعلق بطبيعة النصوص العقابية نفسها، من حيث مدى كفايتها في تغطية مختلف صور الانتهاكات التي قد تطال حقوق العمال أو تُخلّ بمتطلبات بيئة العمل الآمنة والعادلة. إذ يلاحظ أن بعض الأفعال الضارة والممارسات المخالفة، سواء من جانب أصحاب العمل أو في بعض الأحيان من العمال، لم تجد لها نصوصاً جزائية صريحة، أو أن العقوبات المقررة بشأنها جاءت مخففة لا تتناسب مع خطورة السلوك المرتكب. كما أن بعض النصوص جاءت بصياغات عامة أو غامضة، تفتقر إلى الدقة التشريعية، مما يفتح المجال لاختلاف التأويل والتطبيق ويضعف من فاعلية الردع المطلوب تحقيقه.

أما على المستوى التطبيقي العملي، فتظهر مجموعة من العراقيل التي تحول دون تفعيل النصوص الجزائية على النحو الذي يضمن الحماية الفعلية للعلاقات العمالية، ومن أبرز هذه التحديات ضعف الإمكانيات المتاحة لأجهزة التفتيش والرقابة العمالية، سواء من حيث الكوادر البشرية أو الوسائل الفنية والقانونية المتاحة، إضافة إلى محدودية الوعي القانوني لدى العديد من العمال وأصحاب العمل، مما يؤدي إلى نقشي ممارسات مخالفة دون الإبلاغ عنها أو السعي لمعالجتها. كما يشكّل بطء الإجراءات القضائية وتعقيدها عاملاً معرقلاً لإنفاذ القواعد الجزائية، إلى جانب ضعف التنسيق بين الجهات المعنية بتنفيذ القانون، مثل وزارة العمل والادعاء العام والمحاكم المختصة.

وبناءً على ما تقدّم، تتمثل الإشكالية المحورية التي تعالجها هذه الدراسة في التساؤل الآتي:

إلى أي مدى نجح الإطار الجزائي وفق قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ في توفير حماية قانونية فعالة ومستدامة للعلاقات العمالية، وما هي أوجه القصور التشريعي أو الإجرائي التي تعيق تحقيق هذه الحماية، وما السبل الممكنة لتطوير المنظومة الجزائية في هذا القانون بما يعزّز من فاعليتها العملية ويواكب تطورات سوق العمل العراقي؟

إن الإجابة عن هذا التساؤل تتطلب تحليلاً مزدوجاً للجوانب التشريعية والتنفيذية واستقراءً نقدياً لها، بهدف بناء تصور تشريعي إصلاحي قادر على النهوض بمستوى الحماية القانونية للعلاقات العمالية في العراق بشكل عام والجزائية بشكل خاص، وتحقيق التوازن المطلوب بين أطرافها وفقاً لمتطلبات العدالة الاجتماعية والتنمية الاقتصادية.

ثالثاً: نطاق الدراسة:

تحدد أبعاد هذه الدراسة ضمن إطار منهجي وقانوني منضبط، يأخذ بعين الاعتبار الحدود الموضوعية والمكانية والزمنية المتصلة بموضوع الحماية الجزائية للعلاقات العمالية في ضوء أحكام قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، وذلك على النحو الآتي:

- النطاق الموضوعي

ينصب اهتمام هذه الدراسة على تحليل الإطار الجزائي الذي وضعه المشرع العراقي ضمن قانون العمل النافذ، وذلك من خلال تناول النصوص ذات الطبيعة العقابية التي تهدف إلى صيانة العلاقة العمالية وحمايتها من صور الانتهاك والتجاوز. ويشمل هذا التحليل مختلف الأحكام التي قرر فيها المشرع فرض جزاءات جزائية، سواء تمثلت في الغرامات أو الحبس أو غيرها من التدابير القانونية، إزاء الأفعال التي تمثل إخلالاً بالحقوق والواجبات الأساسية المرتبطة بعلاقة العمل.

ويركّز التحليل الموضوعي على دراسة الجرائم والمخالفات العمالية التي نص عليها القانون، ولا سيما ما يتعلق بانتهاك حقوق العمال كعدم دفع الأجور وتجاوز ساعات العمل والامتناع عن منح الإجازات القانونية، والإخلال بمتطلبات السلامة والصحة المهنية، وجريمة التمييز في العمل، وتشغيل الأحداث أو النساء في ظروف مخالفة لأحكام القانون، وعرقلة أعمال التفتيش العمالي ومخالفة التعليمات الرقابية، فضلاً عن الانتهاكات الموجهة ضد أحكام التنظيم النقابي والتمثيل العمالي.

كما يمتد التحليل إلى تقييم مدى شمول هذه النصوص وكفايتها وتناسب العقوبات المقررة فيها، مع التركيز على مدى فعاليتها في تحقيق الردع بنوعيه العام والخاص، وذلك من خلال الربط بين الإطار النظري والممارسات العملية على أرض الواقع.

- النطاق الزمني

تتخصر الدراسة زمنياً في تحليل النصوص العقابية الواردة ضمن قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دون التوسع في القوانين السابقة إلا في حدود ما يقتضيه التتبع التاريخي أو إظهار التطور التشريعي في هذا المجال. ويمتد الإطار الزمني حصراً إلى مرحلة ما بعد نفاذ القانون، أي منذ دخوله حيّز التطبيق في عام ٢٠١٥ وحتى تاريخ إعداد هذه

الدراسة، وذلك لرصد أثر هذه النصوص على الواقع العملي وقياس مدى فاعليتها في حماية العلاقة العمالية.

- النطاق المكاني

ينحصر النطاق المكاني للدراسة في إقليم جمهورية العراق، بجميع مناطقه التي يُطبق فيها قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مع إمكانية الإشارة، عند الضرورة، إلى تجارب قانونية مقارنة أو اتجاهات دولية ذات صلة، بهدف تعزيز الفهم التحليلي وتقديم رؤى إصلاحية مستندة إلى الممارسات الدولية الفضلى في مجال الحماية الجزائية للعلاقات العمالية.

رابعاً: خطة الدراسة:

بدأت الدراسة بمقدمة تتناول بيان أهمية الحماية الجزائية للعلاقة العمالية، وتُبرز الحاجة إلى إقرار قواعد قانونية تكفل احترام حقوق العامل وصاحب العمل على حدّ سواء، مع عرض منهج البحث المعتمد، وأهداف الدراسة، وتساؤلاتها الرئيسية التي تسعى إلى الإجابة عنها في إطار تحليل علمي ومنهجي.

ويلي ذلك مبحث تمهيدي يُعنى ببيان الأساس القانوني للحماية الجزائية للعلاقة العمالية، إذ يتناول في مستواه الأول المبادئ الدستورية ذات الصلة بالعمل كما وردت في دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥، ولا سيما ما يتعلق بحماية العمل وصون كرامة الإنسان وتحقيق العدالة الاجتماعية، ثم ينتقل في مستواه الثاني إلى تحليل أحكام قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، باعتباره الإطار التشريعي المباشر الذي نظم الجرائم العمالية وحدد الجزاءات الجزائية المترتبة على مخالفة أحكامه.

أما المبحث الأول، فيتناول الجرائم الماسة بحرية العامل وكرامته وحماية الفئات الخاصة، حيث يُخصص المطلب الأول لدراسة جرائم العمل الجبري والتمييز والتحرش الجنسي في بيئة العمل، بوصفها صوراً للاعتداء المباشر على حرية الفرد وكرامته الإنسانية، في حين يعالج المطلب الثاني الجرائم التي تُرتكب بحق الأطفال والأحداث والنساء العاملات، مع بيان صور الإخلال بالضمانات القانونية المقررة لهذه الفئات في التشريع العمالي.

ويتناول المبحث الثاني الجرائم المرتبطة بشروط العمل والنظام الوقائي، إذ يُعالج في المطلب الأول الجرائم المتعلقة بالتنشغيل والأجور باعتبارها من الحقوق الجوهرية التي كفلها قانون العمل للعامل، ثم ينتقل في المطلب الثاني إلى دراسة الجرائم التي تمس متطلبات الصحة والسلامة المهنية، فضلاً عن الجرائم المتمثلة في عرقلة أعمال التفتيش العمالي، باعتبارها أدوات رقابية وقائية أساسية داخل بيئة العمل.

وتُختتم الدراسة بخاتمة تتضمن أبرز الاستنتاجات التي تم التوصل إليها في ضوء التحليل القانوني للنصوص الجزائية، فضلاً عن جملة من المقترحات والتوصيات التي تهدف إلى تعزيز فاعلية الحماية الجزائية للعلاقة العمالية في العراق، وضمان التطبيق العملي السليم لأحكام قانون العمل ذات الصلة.

المبحث التمهيدي

الأساس القانوني للحماية الجزائية للعلاقة العمالية في القانون العراقي

تُعد دراسة الأساس القانوني للحماية الجزائية لأي علاقة قانونية من الركائز الجوهرية التي يقوم عليها الفهم العميق لمنظومة التجريم والعقاب في النظم القانونية الحديثة، ولا سيما عندما يتعلق الأمر بعلاقة ذات طابع اجتماعي واقتصادي حساس كالعلاقة العمالية. فالأساس القانوني يمثل الإطار الذي يُحدّد طبيعة الأفعال المجرّمة، ويُبيّن الحدود الفاصلة بين السلوك المشروع والسلوك غير المشروع، ويضبط نطاق المسؤولية الجزائية المترتبة على مخالفة القواعد القانونية المنظمة لعلاقة العمل^(١).

ويكمن جوهر الأساس القانوني للحماية الجزائية في النصوص التشريعية التي تُحدّد الأفعال التي تمس النظام العام العمالي، وتُخلّ بحقوق وواجبات أطراف العلاقة العمالية، وتُقرّر لها جزاءات جزائية تضمن احترام هذه القواعد وعدم الإفلات من المساءلة. ويشكّل هذا الأساس ضمانات قانونية أساسية تحول دون التوسع في التجريم بغير سند تشريعي، وتُجسّد مبدأ الشرعية الجزائية القاضي بعدم جواز فرض أي عقوبة أو تقرير أي مسؤولية جزائية إلا بنص قانوني صريح وواضح.

ومن الناحية العملية، يتيح وضوح الأساس القانوني للحماية الجزائية إمكانية توحيد التفسير القضائي للنصوص العقابية، ويسهم في تحقيق التناسب بين الفعل المجرّم والجزاء المقرر له، ويعزز من فعالية الردع بنوعيه العام والخاص في ميدان علاقات العمل. كما يُعد هذا الأساس أداة تحليلية مهمة في الدراسات القانونية، إذ يمكّن الباحث من تقييم مدى انسجام التشريعات الجزائية مع الأهداف الاجتماعية والاقتصادية التي وُضعت من أجلها، وقياس مدى كفاءتها في حماية الحقوق العمالية وتحقيق العدالة الاجتماعية.

وبذلك، لا تقتصر أهمية الأساس القانوني للحماية الجزائية على كونه عنصراً شكلياً في بناء النص العقابي، بل يمتد ليؤدي دوراً محورياً في ترسيخ سيادة القانون داخل بيئة

(١) د. عبد الرؤوف مهدي، شرح القواعد العامة لقانون العقوبات، (مصر: دار النهضة العربية، ٢٠٠٩)، ص ١٦٩.

العمل، وضمان صون حقوق العمال وكرامتهم الإنسانية، وتحقيق التوازن بين مقتضيات حماية الطرف الضعيف في العلاقة العمالية ومتطلبات الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

المطلب الأول

دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ بوصفه أساساً دستورياً للحماية الجزائية للعلاقة العمالية

تستند الحماية الجزائية للعلاقة العمالية في العراق إلى أساس دستوري راسخ كرسه دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥، بوصفه الوثيقة القانونية العليا التي تُحدد الإطار العام للحقوق والحريات الأساسية، وتُلزم المشرّع الوطني بوضع التشريعات الكفيلة بصون هذه الحقوق وضمان احترامها. وقد أولى الدستور العراقي حقوق العمل عناية خاصة، انطلاقاً من إدراكه لأهمية العمل بوصفه حقاً إنسانياً واجتماعياً يرتبط ارتباطاً مباشراً بكرامة الإنسان وتحقيق العدالة الاجتماعية.

وفي هذا السياق، نصّت المادة ٢٢ من الدستور على أن العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة، وهو نص لا يقتصر أثره على تقرير حق العمل بوصفه مبدأً دستورياً مجرداً، بل يمتد ليُحمّل الدولة التزاماً إيجابياً يتمثل في تهيئة الظروف القانونية والتنظيمية التي تكفل ممارسة هذا الحق في إطار يحترم الكرامة الإنسانية ويوفّر الحماية اللازمة للعامل من الاستغلال أو التعسف. ويُشكّل هذا الالتزام الدستوري الأساس الذي يُبرّر تدخل المشرّع الجزائي لفرض عقوبات على الأفعال التي تمس جوهر هذا الحق أو تُفرضه من مضمونه^(١).

ويتعرّز هذا التوجه بما ورد في المادة ١٦ من الدستور التي قرّرت مبدأ تكافؤ الفرص بوصفه حقاً مكفولاً لجميع العراقيين، مع إلزام الدولة باتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيقه. ويُعد هذا المبدأ من الركائز الدستورية التي تنعكس مباشرة على تنظيم العلاقة العمالية، إذ يفرض على التشريع العمالي، بما في ذلك قواعده الجزائية، مكافحة كل صور التمييز في العمل، وضمان المساواة في فرص التشغيل والترقية والأجر، بما يحقق توازناً عادلاً بين أطراف العلاقة العمالية^(٢).

كما ترتبط الحماية الجزائية للعلاقة العمالية ارتباطاً وثيقاً بما نصّت عليه المادة ١٧ من الدستور بشأن الحق في الحياة والأمن والحرية، إذ إن أي انتهاك جسيم لحقوق العامل أو تعريضه لظروف عمل غير إنسانية يُعدّ مساساً مباشراً بهذه الحقوق الدستورية. ومن ثم، فإن

(١) نص المادة (٢٢)، من دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ النافذ .

(٢) نص المادة (١٦)، من دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ النافذ .

تجريم الأفعال التي تنطوي على استغلال العامل أو تعريض سلامته الجسدية أو النفسية للخطر يُشكّل تجسيداً عملياً للحماية الدستورية المقررة لهذه الحقوق الأساسية^(١).

ومن جانب آخر، أكدت المادة ٣٨ من الدستور حرية التعبير والتنظيم، بما يشمل حرية التنظيم النقابي، التي تُعد من أهم الضمانات الدستورية لحماية العمال وتمكينهم من الدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية. ويترتب على هذا الحق الدستوري التزام تشريعي بفرض جزاءات جزائية على كل من يعرقل ممارسة الحرية النقابية أو يُمارس ضغوطاً غير مشروعة على العمال بسبب نشاطهم النقابي^(٢).

ويتضح مما تقدم أن دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ لم يكتفِ بتقرير حقوق العمل بوصفها حقوقاً اجتماعية فحسب، بل كرّسها كحقوق دستورية ملزمة، تفرض على المشرّع الوطني وضع منظومة جزائية تحميها من كل اعتداء أو انتقاص. وبذلك، يُعد الدستور الأساس الأعلى الذي تُبنى عليه الحماية الجزائية للعلاقة العمالية، ويُشكّل معياراً دستورياً لا يجوز لأي نص عقابي في قانون العمل أو غيره أن يخالفه أو ينتقص من ضماناته.

المطلب الثاني

قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ بوصفه الأساس التشريعي المباشر للحماية الجزائية للعلاقة العمالية

يمثّل قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ الإطار التشريعي المباشر الذي استند إليه المشرّع في إرساء الحماية الجزائية للعلاقة العمالية، وذلك استجابةً للمبادئ الدستورية التي كفلت حق العمل ووصون الكرامة الإنسانية، ولحاجة الواقع العملي إلى أدوات ردع فعّالة تضمن احترام الحقوق العمالية الجوهرية. وقد التزم المشرّع في هذا القانون التزاماً صارماً بمبدأ الشرعية الجزائية، القاضي بعدم جواز التجريم أو فرض الجزاء إلا بنص قانوني صريح، وهو ما يجعل كل نص ذي طابع جزائي في قانون العمل محدداً من حيث السلوك المحظور والجزاء المترتب عليه^(٣).

(١) نص المادة (١٧)، من دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥. النافذ .

(٢) نص المادة (٣٨)، من دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥. النافذ .

(٣) لقد استند المشرّع إلى الفلسفة العامة التي يكرسها قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩، وخاصة المادة (١٦/أولاً)، منه و التي تقر مبدأ قانونية الجرائم والعقوبات، وتجزيز ، عند غياب نص خاص ، تفعيل العقوبات المنصوص عليها في القوانين العامة كلما توافرت أركان الجريمة. وهذا ما يسمح بتكامل نصوص قانون العمل مع قانون العقوبات، ويمنحها فعالية جزائية حقيقية، دون حاجة لتكرار بنود جزائية عامة داخل قانون العمل نفسه..... للمزيد من التفصيل انظر نص المادة (١٦/١)، من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ والتي تنص ((تراعى احكام الكتاب الاول من هذا القانون في الجرائم المنصوص عليها في القوانين والانظمة العقابية الاخرى ما لم يرد فيها نص على خلاف ذلك ...)) .

وانطلاقاً من ذلك، لم يعتمد قانون العمل أسلوب تجميع الأحكام الجزائية في فصل مستقل، وإنما انتهج سياسة تشريعية تقوم على التوزيع الموضوعي للتجريم، بحيث يرتبط كل جزء جزائي بالحقوق العمالي المراد حمايته. ويُعد هذا النهج أكثر انسجاماً مع طبيعة قانون العمل بوصفه قانوناً جزائياً ذي طابع اجتماعي، يوازن بين الردع الجزائي وعدم الإفراط في التجريم^(١).

أولاً: الأساس الجزائي لحماية حرية العامل وكرامته

نصّ قانون العمل في المادة ٩ على حظر العمل الجبري بجميع صورته، بما في ذلك كل عمل أو خدمة تُفرض على العامل تحت التهديد أو الإكراه أو استغلال الحاجة، ويُعد هذا النص من أوضح صور الحماية الجزائية لحرية العامل، إذ يجرم المساس بالإرادة الحرة في العمل ويُخرجه من نطاق المخالفات التنظيمية إلى نطاق الأفعال المحظورة ذات الجسامة الاجتماعية العالية، انسجاماً مع الاتفاقيات الدولية ذات الصلة.

وفي الإطار ذاته، قرر القانون حظر التمييز في العمل بموجب المادة ٨/أولاً، التي منعت أي تمييز في الاستخدام أو المهنة يقوم على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو المعتقد أو الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي، كما بيّنت المادة ٨/ثالثاً أن بعض صور التفضيل المرتبطة بطبيعة العمل أو متطلباته لا تُعد تمييزاً محظوراً، وهو ما يعكس دقة المشرع في رسم حدود التجريم دون توسع غير مبرر. ويُستكمل هذا التنظيم بتعريف التمييز المباشر وغير المباشر الوارد في المادة ١/خامس وعشرين والمادة ١/سادس وعشرين، بما يوفر أساساً مفاهيمياً واضحاً لتطبيق الحماية الجزائية.

أما التحرش الجنسي في بيئة العمل، فقد حظره المشرع صراحة في المادة ١٠/أولاً، التي منعت كل سلوك غير مرغوب فيه ذي طبيعة جنسية، سواء كان لفظياً أو جسدياً أو بالإيحاء أو بالإكراه، في حين أضافت المادة ١٠/ثانياً حظر أي سلوك يُنشئ بيئة عمل عدائية أو مهينة أو ترهيبية، وأوردت المادة ١٠/ثالثاً تعريفاً دقيقاً للتحرش الجنسي، وهو ما يُعد أساساً تشريعياً متيناً لتقرير المسؤولية الجزائية أو التأديبية بحسب جسامة الفعل.

ثانياً: الأساس الجزائي لحماية الأطفال والأحداث في العمل

ميّز قانون العمل بوضوح بين مفهومي الطفل والحديث، إذ عرّفت المادة ١/عشرون العامل الحديث، وعرّفت المادة ١/واحد وعشرون الطفل، بما يضمن دقة التكييف القانوني. وقد

(١) هند فايع الشهراني ، والبندر محمد الخريجي ، "دراسة واقع تسول النساء في المجتمع السعودي والحلول الممكنة للحد منها ، جامعة الاميرة نورة"، مجلة العلوم العربية والانسانية ، مجلد ١٣ ، العدد ١ ، ١٤٤١ من شهر محرم ، سبتمبر، (٢٠١٩): ص ٢٨٧ .

حظر القانون تشغيل الأطفال دون السن القانونية، وفرض قيوداً صارمة على تشغيل الأحداث، وأفرد فصلاً خاصاً لحمايتهم يبدأ من المادة ٩٥ وما بعدها، حيث قرر جزاءات على تشغيلهم في الأعمال الخطرة أو في ظروف تضر بصحتهم أو أخلاقهم، بما يجعل هذه الأفعال محل مساءلة جزائية متى توافرت شروطها القانونية.

ثالثاً: الأساس الجزائي لحماية شروط العمل والأجور

نظم قانون العمل مسألة الأجور في المواد ٥٣ إلى ٥٩، إذ أوجبت المادة ٥٣ دفع الأجر في مواعيده المحددة وحظرت الوفاء به بسندات أو قسائم، ونظمت المواد ٥٤ إلى ٥٧ كيفية دفع الأجر، ومنعت التنازل عنه، وحددت ضوابط الاستقطاع، في حين ألزمت المادة ٥٩ صاحب العمل بإعلام العامل بعناصر أجره وتزويده ببيان خطي مفصل. ولا ينهض الوصف الجزائي في هذا المجال إلا إذا كان الإخلال بالأجر جسيماً أو متعمداً أو ترتب عليه انتهاك صريح لحق العامل، وفق ما يقرره النص الجزائي الخاص.

رابعاً: الأساس الجزائي لحماية المرأة العاملة

أفرد قانون العمل فصلاً خاصاً لحماية المرأة العاملة، شمل المواد من ٨٧ إلى ٩٤، حيث قرر ضمانات متعلقة بإجازة الأمومة، وحظر تشغيل المرأة في الأعمال المحظورة، ومنع التمييز بسبب الحمل أو الولادة. وقد قررت المادة ٩٤ جزاءً مالياً يتمثل بالغرامة على كل من يخالف هذه الأحكام، وهو ما يشكل أساساً جزائياً واضحاً لحماية المرأة في بيئة العمل.

خامساً: الأساس الجزائي لحماية الصحة والسلامة المهنية

نصت المواد ١١٦ إلى ١٢١ على التزامات صاحب العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية، إذ حملته المادة ١١٦ مسؤولية توفير شروط السلامة، وأكدت المواد ١١٨ و ١٢٠ أن إخلال العامل بواجباته لا يعفي صاحب العمل من المسؤولية، في حين أوجبت المادة ١٢١ توفير وسائل الإسعاف والرعاية الطبية بحسب عدد العمال. وتعد مخالفة هذه الالتزامات جريمة جزائية متى ترتب عليها تعريض صحة العامل أو حياته للخطر.

سادساً: الأساس الجزائي لحماية التفتيش العمالي

قرّر المشرع حماية جزائية خاصة لأعمال التفتيش العمالي، إذ حظرت المادة ١٣٥ عرقلة عمل مفتشي العمل أو منعهم من دخول أماكن العمل أو الامتناع عن تقديم البيانات والمستندات، كما أجازت المادة ١٢٢/ثالثاً اتخاذ تدابير فورية كغلق مكان العمل عند الامتناع عن تنفيذ تعليمات التفتيش. ويعد هذا التجريم من أهم ضمانات إنفاذ أحكام قانون العمل.

I. المبحث الأول

الجرائم الماسة بحرية العمل وكرامة العامل وحماية الفئات الخاصة في ظل
قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

يُعد قانون العمل من أهم التشريعات الاجتماعية التي تهدف إلى إرساء التوازن بين طرفي العلاقة العمالية، العامل وصاحب العمل، على نحو يكفل تحقيق العدالة الاجتماعية وصون الكرامة الإنسانية للعامل، بوصفه الطرف الأضعف في هذه العلاقة. وانطلاقاً من هذه الأهمية، أدرك المشرع العراقي ضرورة تحديث الإطار التشريعي المنظم للعمل، فصدر قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ليحل محل التشريع السابق، مستجيباً للتطورات الاقتصادية والاجتماعية، ومتوافقاً مع المعايير الدولية التي التزم بها العراق في مجال حقوق العمل.

وفي سبيل تحقيق الحماية الفعلية للعلاقة العمالية، لم يكتفِ المشرع بتنظيم الحقوق والواجبات ذات الطابع المدني أو التنظيمي، بل تبنت سياسة تشريعية تقوم على إقرار حماية جزائية خاصة لبعض القيم الجوهرية المرتبطة بالعمل، من خلال تجريم أفعال محددة تمس حرية العامل وكرامته الإنسانية، أو تُخل بمبدأ المساواة، أو تتال من سلامته الجسدية والنفسية، أو تعرقل الآليات الرقابية التي كفلها القانون. وقد جاءت هذه النصوص الجزائية موزعة على فصول متعددة من قانون العمل، بما يعكس طبيعة القانون الجزائي ويؤكد ارتباط الجزاء بالحقوق محل الحماية.

وتتجلى أهمية هذه الجرائم الجزائية في كونها تمثل وسيلة تشريعية لضمان فاعلية النصوص العمالية، إذ لا يُقصد بالتجريم هنا العقاب لذاته، وإنما يُراد به ضبط السلوك داخل بيئة العمل، ومنع استغلال العامل أو المساس بكرامته، وترسيخ مبادئ العدالة الاجتماعية، وردع كل سلوك من شأنه الإخلال بالتوازن المشروع بين أطراف العلاقة العمالية^(١).

ويهدف هذا المبحث إلى بيان الإطار الجزائي الذي أقره قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ لحماية الحقوق الأساسية للعامل، ولا سيما ما يتعلق بحريته في العمل وكرامته الإنسانية، فضلاً عن حماية الفئات الخاصة التي تستوجب عناية تشريعية مضاعفة، كالأطفال والأحداث والنساء. وقد حرص المشرع في هذا السياق على تجريم كل سلوك ينال من هذه القيم الجوهرية، فلم يقتصر على تنظيم عقود العمل وشروطه، بل تجاوز ذلك إلى حظر العمل الجبري، وتجريم التمييز في التشغيل والمعاملة الوظيفية، وتحريم التحرش في بيئة العمل، مع

(١) محمد يوسف حلوان ، محمد خليل موسى ، القانون الدولي لحقوق الإنسان ، الحقوق المحمية ، الجزء الثاني ، (بيروت: دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٧)، ص ١٢٧ .

تقرير جزاءات جزائية تتناسب مع جسامة هذه الأفعال. كما أفرد القانون نصوصاً خاصة لحماية الفئات الهشة، إدراكاً لما تتعرض له من مخاطر الاستغلال والانتهاك، وبما ينسجم مع المبادئ الدستورية والمعايير الدولية لحقوق الإنسان والعمل.

I. أ. المطلب الأول

الجرائم المتعلقة بحرية العمل وكرامة العامل

تُعد حرية العمل وكرامة العامل من الركائز الأساسية التي يقوم عليها أي نظام عمالي حديث، إذ تمثلان التعبير العملي عن احترام الحقوق الإنسانية، وضمان بيئة عمل عادلة تقوم على المساواة وعدم الاستغلال. وانطلاقاً من هذه القيم، جاء قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ليضع إطاراً تشريعياً متكاملًا لحمايتها، من خلال فرض قواعد أمرّة تنظم علاقة العمل، وتحدّد حقوق والتزامات كل من العامل وصاحب العمل، مع إقرار حماية جزائية للأفعال التي تشكل انتهاكاً لهذه القيم.

وقد حرص المشرّع العراقي على تجريم مجموعة من الأفعال التي تمس حرية العامل في اختيار عمله، أو تنال من كرامته الشخصية والمهنية، لما لهذه الأفعال من آثار سلبية لا تقتصر على العامل وحده، بل تمتد إلى المجتمع والاقتصاد الوطني. ومن أبرز هذه الأفعال العمل الجبري بجميع صوره، والتمييز في الاستخدام والمعاملة الوظيفية، والتحرش في بيئة العمل، وهي أفعال تمس جوهر العلاقة العمالية وتُقوّض الثقة في منظومة العمل القانونية.

ويؤكد هذا النهج التشريعي أن حماية حرية العمل وكرامة العامل لا يمكن أن تتحقق من خلال القواعد التنظيمية وحدها، وإنما تستلزم تدخلاً جزائياً يضمن الردع العام والخاص، ويحول دون استغلال ضعف العامل أو الإخلال بحقوقه الأساسية. وبذلك، يبرز قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ دور الحماية الجزائية بوصفها أداة قانونية فعالة لتحقيق التوازن بين مصالح أطراف العلاقة العمالية، وضمان احترام الحقوق الإنسانية داخل بيئة العمل.

I. أ. الفرع الأول

جريمة العمل الجبري

نصّت المادة (٩) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ على حظر العمل الجبري بجميع أشكاله وصوره، بما في ذلك العمل القائم على الرق أو المديونية، وهو نص تشريعي صريح يُجسّد موقف المشرّع العراقي الرافض لأي صورة من صور الإكراه في علاقة العمل، ويؤكد أن الإرادة الحرة للعامل تُعد حجر الأساس في قيام العلاقة العمالية المشروعة. ويُفهم من هذا النص أن المشرّع لم يقتصر على حظر العمل الجبري في صوره

التقليدية، بل وسّع نطاق الحظر ليشمل كل ممارسة تنال من حرية العامل أو تُقيّد في أداء العمل خارج إطار الرضا والاختيار^(١).

وتُعد حرية العمل من القيم الدستورية الجوهرية التي تشكّل ركيزة أساسية في بناء العدالة الاجتماعية في النظم القانونية المعاصرة، إذ لا تمثل مجرد خيار شخصي للفرد في اختيار مهنته أو مجال نشاطه الاقتصادي، وإنما تُجسّد مظهرًا من مظاهر احترام إنسانية الفرد، وتكريسًا لحقه الطبيعي في تقرير مصيره المهني والاجتماعي بحرية تامة، بعيدًا عن أي شكل من أشكال الإكراه أو القسر أو التبعية. وقد كرس الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ هذا الحق، ولا سيما في المادة (٣٧) منه، التي تحظر العمل القسري وتؤكد أن كرامة الإنسان مصونة، بما يلزم المشرّع العادي بوضع نصوص جزائية تحمي هذه القيم من أي انتهاك^(٢).

وفي ضوء هذه المبادئ الدستورية، يبرز العمل الجبري بوصفه أحد أخطر صور الانتهاك الجسيم لحرية العمل، إذ لا يُعد مجرد مخالفة تنظيمية لأحكام قانون العمل، بل يمثل في جوهره اعتداءً مباشرًا على كرامة الإنسان وإرادته الحرة. ففي العمل الجبري تتحول

(١) نصت المادة (٩)، من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥:

أولاً: يحظر هذا القانون العمل الجبري أو الإلزامي بكافة أشكاله، منها:

أ، العمل بالرق أو المديونية.

ب، العمل بالقيود المربوط بها الأشخاص.

ج، المتاجرة السرية بالأشخاص والعمال المهاجرين والذي هو بطبيعته عمل غير اختياري.

د، العمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية.

ثانياً: لا يعتبر العمل جبرياً أو إلزامياً إن تم وفق ما يلي:

أ، أي أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص بناء على إدانة من محكمة قانونية بشرط ان تنفذ هذه الأعمال أو الخدمات تحت إشراف ورقابة السلطات العامة، و أن لا يكون هذا الشخص مؤجراً الى لأفراد أو شركات أو جمعيات أو يكون موضوعاً تحت تصرفها.

ب، لإنجاز اي أعمال أو خدمات تمثل جزءاً من الواجبات المدنية الطبيعية وفق أحكام هذا القانون.

ج، أي أعمال أو خدمات تغتصب في حالات الطوارئ وبوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم.

(٢) نص المادة ٣٧، من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ النافذ :

أولاً: أ، حرية الانسان وكرامته مصونة.

ب، لا يجوز توقيف احد او التحقيق معه الا بموجب قرار قضائي.

ج، يحرم جميع انواع التعذيب النفسي والجسدي والمعاملة غير الانسانية، ولا عبرة باي اعتراف انتزع بالاكراه او التهديد او التعذيب، وللمتضرر المطالبة بالتعويض عن الضرر المادي والمعنوي الذي اصابه وفقاً للقانون.

ثانياً: تكفل الدولة حماية الفرد من الاكراه الفكري والسياسي والديني.

ثالثاً: يحرم العمل القسري السخرة، والعبودية وتجارة العبيد الرقيق، ويحرم الاتجار بالنساء والاطفال، والاتجار بالجنس.

العلاقة التعاقدية، التي يفترض أن تقوم على الاختيار والاتفاق، إلى علاقة قسرية تُفرض على العامل تحت التهديد أو الضغط أو الاستغلال الاقتصادي أو النفسي، وهو ما يُفرغ العقد من مضمونه القانوني والأخلاقي.

أولاً: تعريف جريمة العمل الجبري

نصّ قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ في المادة (١) ضمن فصل التعاريف على تعريف العمل الجبري، حيث عرّفه بأنه كل عمل أو خدمة تُفرض قسراً على أي شخص تحت تهديد بأي عقوبة، ولم يتطوع لأدائها بإرادته الحرة. ويُعد هذا التعريف حجر الأساس في التكييف القانوني للجريمة، إذ يحدد بدقة العنصر الجوهري المميز لها، والمتمثل في انتزاع إرادة العامل وإخضاعه لعمل لم يختاره طوعاً^(١).

ويتطابق هذا التعريف مع ما ورد في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٢٩) لسنة ١٩٣٠ بشأن العمل الجبري أو الإلزامي، الأمر الذي يعكس انسجام التشريع العراقي مع المعايير الدولية، ويؤكد التزام الدولة بحماية حرية الإرادة الإنسانية وصون كرامة العامل في بيئة العمل^(٢).

ثانياً: أركان جريمة العمل الجبري في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

١. الركن المادي

يقوم الركن المادي لجريمة العمل الجبري على سلوك إيجابي يتمثل في فرض العمل أو الخدمة قسراً على العامل، بما يؤدي إلى سلب إرادته الحرة في أداء العمل. ويتحقق هذا

(١) نصت المادة ١، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٧: ((يقصد بالمصطلحات والعبارات التالية لأغراض هذا القانون ثاني عشر، العمل الجبري: كل عمل أو خدمة تفرض قسراً على أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص لأدائه بمحض إرادته....)).

(٢) انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩ لعام ١٩٣٠ بشأن العمل الجبري:

المادة ٢، على ورد التعريف القانوني للمصطلح بانه: ((كل عمل أو خدمة تُنتزع من أي شخص تحت تهديد عقوبة، ولم يعرض بنفسه الانخراط فيه طوعاً)). ويشمل ذلك، بوجه عام، الأعمال التي يتحكم فيها صاحب العمل أو السلطة بوسيلة الإكراه، مثل حجز الوثائق، التهديد بالفصل، أو سلب حرية التنقل.

أما على صعيد تفاصيل المنع، فتتضمن الاتفاقية مواداً عدة تحدد صور الانتهاك:

المادة ٤، تحدد التزام الدولة بمنع العمل الجبري لصالح أفراد أو شركات خاصة.

المادة ٥، تمنع منح أي امتيازات تستوجب أو تنطوي على عمالة قسرية.

المادة ٦، تحظر على المسؤولين استخدام الإكراه القسري لتأمين عمل للأفراد عند الدعم الحكومي

المادة ١١ كانت مقصورة في الأصل على فرض العمل الجبري على الذكور البالغين، لكن تم حذفها في ٢٠١٤ بروتوكول ملحق، مما عزز معيار الحظر الشامل.

المادة ١، تفرض على الدول القضاء الكامل على العمل الجبري ضمن أقصر فترة ممكنة.

الركن متى وُجد فعل مادي من شأنه إخضاع العامل لعمل لم يتطوع لأدائه، سواء تم ذلك باستعمال وسائل مباشرة كالقوة أو التهديد، أم بوسائل غير مباشرة كاستغلال الحاجة الاقتصادية، أو فرض تبعية قسرية، أو التهديد بحرمان العامل من مستحقاته أو فصله من العمل.

ويستفاد هذا الركن من المادة (١) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ التي عرّفت العمل الجبري بأنه كل عمل أو خدمة تُفرض قسراً على أي شخص تحت تهديد بأي عقوبة ولم يتطوع لأدائها بإرادته الحرة، كما يتأكد من المادة (٩) التي قررت حظر العمل الجبري بجميع أشكاله، بما في ذلك العمل القائم على الرق أو المديونية. ويُفهم من ذلك أن المشرّع لا يشترط شكلاً معيناً للإكراه، بل يكفي أن يكون من شأن السلوك المساس بحرية العامل في القبول أو الرفض.

ولا يُشترط لقيام الركن المادي تحقق نتيجة مادية لاحقة كإصابة العامل بضرر جسدي أو مالي، إذ يكفي تحقق الفعل القسري ذاته متى انصب على إرادة العامل وأفقدتها حريتها. وبذلك تُعد جريمة العمل الجبري من الجرائم التي يتحقق ركنها المادي بمجرد وقوع السلوك المحظور، دون توقف على تحقق ضرر معين، طالما أن الإكراه قد وقع فعلاً^(١).

٢- صور الركن المادي

يُعدّ العمل الجبري من أخطر صور الاعتداء على حرية الإنسان وكرامته، لما ينطوي عليه من إخضاع الإرادة الإنسانية للقسر والتهديد وإلغاء عنصر الرضا الذي يُعدّ جوهر العلاقة العمالية المشروعة. وقد أدرك المشرّع العراقي خطورة هذه الظاهرة، فتعامل معها بوصفها سلوكاً محظوراً يمسّ النظام العام الاجتماعي، وهو ما تجلّى بوضوح في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، ولا سيما في المادة ١ والمادة ٦ والمادة ٩ منه، التي شكّلت الإطار القانوني الناظم لتجريم العمل الجبري وتحديد ملامحه المادية.

ويُقصد بالركن المادي في العمل الجبري ذلك السلوك الخارجي الملموس الذي يصدر عن الجاني، ويترتب عليه إخضاع شخص لعمل أو خدمة دون إرادته الحرة، وتحت وطأة الإكراه أو التهديد، وهو ما يمكن استخلاص صورته من النصوص القانونية المشار إليها على النحو الآتي:

(١) محمد علي الحلبي ، شرح قانون العقوبات القسم العام ، (عمان : دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ٢٠٠١)، ص ٨٧ .

أ- صورة فرض العمل أو الخدمة قسراً تحت التهديد

يتحقق الركن المادي للعمل الجبري، وفق التعريف الوارد في المادة ١ ثاني عشر من قانون العمل، بمجرد فرض أي عمل أو خدمة على شخص ما قسراً، متى افترن ذلك بوجود تهديد بأي عقوبة، مادية كانت أو معنوية، مباشرة أو غير مباشرة، ولم يكن هذا الشخص قد تطوع لأداء العمل بمحض إرادته. ويُستفاد من هذا النص أن الفعل المجرّم لا يشترط استعمال القوة المادية الصرفة، بل يكفي تحقق عنصر الإكراه، سواء تمثل في التهديد بالفصل أو الحرمان من الأجر أو الإيذاء أو أي ضغط فعلي يؤدي إلى شل إرادة العامل. فالسلوك المادي هنا يتمثل في إجبار العامل على أداء العمل مع انتفاء الرضا الحر، وهو جوهر العمل الجبري.

ب- صورة العمل القائم على الرق أو المديونية

تُعَدُّ ممارسة العمل في ظل الرق أو المديونية من أوضح صور الركن المادي للعمل الجبري، وقد نص عليها المشرّع صراحة في المادة ٩ أولاً الفقرة أ. ويتجسد الفعل المادي هنا في استغلال حاجة الشخص أو وضعه الاقتصادي وربطه بديون حقيقية أو مفتعلة تجعله عاجزاً عن الانفكاك من العمل، فيُجبر على الاستمرار فيه قسراً. فالركن المادي لا يقتصر على مجرد وجود دين، بل يتحقق من خلال تحويل هذا الدين إلى وسيلة لإخضاع العامل وإلغاء حريته في ترك العمل.

ج- صورة العمل المفروض بواسطة القيود المادية أو المعنوية

نصت المادة ٩ أولاً الفقرة ب على العمل بالقيود المربوط بها الأشخاص، وهي صورة مادية صريحة للعمل الجبري، حيث يتحقق السلوك الإجرامي باستخدام وسائل تقييد حرية التنقل، سواء كانت قيوداً مادية كالاحتجاز أو الحبس أو مصادرة الوثائق، أو قيوداً معنوية تُقيّد بها إرادة العامل وتمنعه من مغادرة العمل. ويكمن الركن المادي هنا في فعل السيطرة الفعلية على الشخص ومنعه من ممارسة حريته الطبيعية، مما يجعل أداء العمل نتيجة حتمية لهذا القيد.

د- صورة المتاجرة السرية بالأشخاص والعمال المهاجرين

تُعَدُّ المتاجرة السرية بالأشخاص والعمال المهاجرين صورة مركبة من صور الركن المادي للعمل الجبري، كما ورد في المادة ٩ أولاً الفقرة ج، حيث يجتمع فيها فعل الاستقدام أو النقل أو الإيواء أو التشغيل مع عنصر عدم الاختيار. ويتحقق الفعل المادي هنا من خلال إدخال العامل في علاقة عمل غير اختياري بطبيعتها، نتيجة الخداع أو الاستغلال أو التهديد أو استغلال الوضع القانوني الهش للعامل المهاجر. ولا يشترط أن يُعلن عن القسر صراحة، بل يكفي أن تكون طبيعة العلاقة قائمة على انعدام الإرادة الحرة.

هـ- صورة العمل المنزلي القائم على عوامل قهرية

أدرج المشرّع في المادة ٩ أولاً الفقرة د العمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية ضمن صور العمل الجبري، وهو توجه تشريعي بالغ الأهمية، إذ يعترف بأن البيئة المنزلية قد تُستغل لإخفاء ممارسات قسرية. ويتجسد الركن المادي هنا في فرض العمل المنزلي مع وجود عناصر قهر مثل العزل، أو مصادرة الأجر، أو منع التواصل، أو التهديد، بما يجعل العمل غير قائم على الرضا الحقيقي، رغم طابعه الظاهري الخاص.

و- صورة الإخضاع للعمل بالمخالفة لمبدأ حرية العمل

تُظهر المادة ٦ من قانون العمل أن حرية العمل مبدأ مصون لا يجوز تقييده أو إنكاره، وأن القضاء على جميع أشكال العمل الجبري يُعدّ من المبادئ الأساسية في القانون والتطبيق. وبناءً عليه، فإن أي ممارسة عملية تُفرض على تقييد حرية الشخص في اختيار عمله أو الاستمرار فيه أو تركه، تُعدّ صورة من صور الركن المادي للعمل الجبري، متى اقترنت بالإكراه أو الإلزام. ويكمن الفعل المادي هنا في السلوك الذي ينتهك حرية الاختيار، لا في مجرد مخالفة شكلية.

ز- تمييز صور الركن المادي عن الحالات المستثناة

أوضح المشرّع في المادة ٩ ثانياً أن بعض الأعمال لا تُعدّ عملاً جبرياً، مثل الأعمال الناتجة عن إدانة قضائية أو الواجبات المدنية أو حالات الطوارئ. ويترتب على ذلك أن الركن المادي للعمل الجبري لا يتحقق في هذه الحالات، رغم وجود عنصر الإلزام، لأن مصدر الإلزام مشروع ومحدد قانوناً. ويُستفاد من هذا التمييز أن معيار الركن المادي ليس مجرد القسر، بل القسر غير المشروع الذي ينتهك حرية العمل.

وخلاصة القول إن صور الركن المادي للعمل الجبري، وفق قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، تتجسد في كل سلوك فعلي يؤدي إلى إخضاع شخص للعمل أو الخدمة قسراً، تحت التهديد أو الإكراه، وبانتفاء الإرادة الحرة، سواء اتخذ ذلك صورة الرق أو المديونية أو التقييد أو الاتجار أو الاستغلال المنزلي أو أي ممارسة تنتهك مبدأ حرية العمل. وقد نجح المشرّع العراقي في رسم إطار واضح لهذه الصور، بما يتيح للقضاء والجهات المختصة تطبيق النصوص بفعالية لحماية الإنسان من أحد أخطر أشكال الاستغلال.

٣. الركن المعنوي

يتطلب قيام جريمة العمل الجبري توافر الركن المعنوي المتمثل في القصد الجرمي، أي علم الجاني بطبيعة الفعل غير المشروع واتجاه إرادته إلى ارتكابه. ويتحقق هذا القصد عندما يعلم صاحب العمل أو من يمثله أن ما يقوم به من أفعال يشكل فرضاً قسرياً للعمل، وأن

العامل لا يؤدي العمل بإرادته الحرة، ومع ذلك يُقدم على هذا السلوك بقصد إخضاع العامل لإرادته.

ويُستدل على القصد الجرمي من الظروف والملابسات المحيطة بالفعل، كتعمد التهديد بالفصل، أو حجز الأجر، أو استغلال وضع اقتصادي أو اجتماعي معين لإجبار العامل على الاستمرار في العمل. ويُميز هذا القصد العمل الجبري عن حالات الالتزام التعاقدية المشروع التي يكون فيها العامل قد رضي بالعمل بمحض إرادته ضمن إطار قانوني سليم^(١).

ويُستفاد الركن المعنوي أيضاً من المادة (١١) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، التي قررت العقوبة على مخالفة أحكام الفصل المتعلق بحرية الاستخدام والمهنة، إذ إن تقرير العقوبة يفترض بالضرورة توافر قصد جرمي لدى مرتكب الفعل، يتمثل في تعمد مخالفة الحظر الوارد في المادة (٩) الخاصة بمنع العمل الجبري^(٢).

ثالثاً: العقوبة

نصّت المادة (١١) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ صراحة على العقوبة المقررة لمخالفة أحكام الفصل المتعلق بحرية الاستخدام والمهنة، ومن بينها جريمة العمل الجبري، حيث قررت أن:

(١) الشكل الإجرائي للأدلة يجب أن يمثل لمبادئ قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل. هذا القانون يؤكد على مبدأ ((أصل البراءة)) وعيب الإثبات على المدعي، وفي القضايا الجزائية يكون الادعاء هو جهة إثبات الجريمة، وبموجب المادة ٦ من قانون الإثبات العراقي (١٠٧ لسنة ١٩٧٩) التي تلزم البيئة للمدعي على المدعي عليه من باب ان الاصل هو براءة الذمة، وايضا تنص المادة ١٩ من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ على أن ((المتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية عادلة، ولا يحاكم المتهم عن التهمة ذاتها مرة أخرى بعد الإفراج عنه، إلا إذا ظهرت أدلة جديدة))، كما ان حجة الجهل بالقانون لا تُعفي صاحب العمل، لأن مبدأ عدم الجهل بالنصوص القانونية متأصل في النظام العراقي، كما يتضح من تطبيق المادة ١٦ من قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ التي تؤكد أثرية القوانين الجزائية ودعم سلطة الأجهزة القضائية في تنفيذ العقوبات. وبهذا فإن ادعى صاحب العمل عدم معرفته بالقانون، فإن المطلوب منه في هذه الحالة إثبات عدم توفر القصد الجنائي وهو أمر شبه مستحيل عملياً ولن يفيد ذلك دفاعاً عن نفسه.

(٢) نصت المادة ١١، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((اولاً: للعامل حق اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه الى اي شكل من اشكال العمل الجبري او التمييز او التحرش في الاستخدام والمهنة.

ثانياً: يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار او بإحدى هاتين العقوبتين كل من خالف احكام المواد الواردة في هذا الفصل والمتعلقة بتشغيل الاطفال والتمييز والعمل القسري والتحرش الجنسي وفق كل حالة)).

«يعاقب كل من يخالف أحكام هذا الفصل بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر والغرامة التي لا تزيد على مليون دينار عراقي أو بإحدى هاتين العقوبتين.»

وتُعد هذه الصياغة من الصيغ الجزائية المعتمدة في التشريع العراقي، إذ ذكر المشرع نوعي العقوبة، الحبس والغرامة، ثم أورد أداة التخيير (أو) بما يمنح المحكمة سلطة تقديرية في تقرير العقوبة المناسبة وفق جسامه الفعل وظروف ارتكابه، سواء بالحكم بالحبس والغرامة معاً أو بالاكفاء بإحدى هاتين العقوبتين، دون أن يكون ذلك مفروضاً على وجه الإلزام.

ويلاحظ أن المشرع جعل الحد الأقصى لعقوبة الحبس ستة أشهر، وحدد الحد الأعلى للغرامة بمليون دينار عراقي، وهو ما يعكس محاولة لتحقيق التوازن بين جسامه الجريمة بوصفها اعتداءً على الحرية الإنسانية، وبين الطبيعة الخاصة لقانون العمل بوصفه قانوناً اجتماعياً جزائياً، لا يهدف إلى الإفراط في العقاب بقدر ما يسعى إلى الردع وحماية العامل من الاستغلال.

كما تمتد المسؤولية الجزائية لتشمل كل من ساهم في ارتكاب جريمة العمل الجبري بطريق التحريض أو المساعدة أو الاتفاق، وذلك استناداً إلى القواعد العامة للمسؤولية الجزائية المنصوص عليها في قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل، ولا سيما الأحكام المتعلقة بالمساهمة الجرمية، ما دام قانون العمل لم يضع أحكاماً خاصة تستبعد تطبيق هذه القواعد^(١).

(١) قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ نص المادة ٤٧،
(يعد فاعلاً للجريمة:

١ ، من ارتكبها وحده او مع غيره.

٢ ، من ساهم في ارتكابها اذا كانت تتكون من جملة افعال فقام عمدا اثناء ارتكابها بعمل من الاعمال المكونة لها.

٣ ، من دفع بأية وسيلة، شخصا على تنفيذ الفعل المكون للجريمة إذا كان هذا الشخص غير مسؤول جزائياً عنها لاي سبب.)).

- أيضاً انظر قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ نص المادة ٥٠

((١ ، كل من ساهم بوصفه فاعلاً او شريكاً في ارتكاب جريمة يعاقب بالعقوبة المقررة لها ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

٢ ، يعاقب الشريك بالعقوبة المنصوص عليها قانوناً ولو كان فاعل الجريمة غير معاقب بسبب عدم توفر القصد الجرمي لديه او لأحوال اخرى خاصة به.)).

- أيضاً قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ نص المادة ٥٣،

((يعاقب المساهم في جريمة فاعلاً او شريكاً ، بعقوبة الجريمة التي وقعت فعلاً ولو كانت غير التي قصد ارتكابها متى كانت الجريمة التي وقعت نتيجة محتملة للمساهمة التي حصلت.)).

وتتجاوز الغاية من العقوبة في هذا السياق مجرد الزجر، إذ تهدف إلى صون الإرادة الحرة للعامل، وحماية كرامته الإنسانية، وإعادة التوازن إلى العلاقة العمالية المختلة، وترسيخ مبدأ أن بيئة العمل يجب أن تقوم على الرضا والاختيار لا على الإكراه والتبعية القسرية. كما تُعد هذه العقوبة أداة قانونية لإيصال رسالة واضحة مفادها أن استغلال حاجة العامل أو إخضاعه قسراً يُعد سلوكاً محظوراً يستوجب المساءلة الجزائية.

I.٢. الفرع الثاني

جريمة التمييز في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

تُعد جريمة التمييز في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ من أخطر الانتهاكات التي تمس جوهر العدالة الاجتماعية ومبادئ المساواة وحقوق الإنسان داخل سوق العمل، لما تنطوي عليه من مساس مباشر بالمبدأ الدستوري القاضي بتكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين دون تمييز لأي سبب كان. وقد أكد الدستور العراقي في المادة (١٤) منه أن العراقيين متساوون أمام القانون دون تمييز، وهو ما يشكل الأساس الدستوري الذي استند إليه المشرّع عند تنظيم علاقات العمل وتجريم الممارسات التمييزية فيها.

وقد جاء قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ في سياق تحديث التشريعات العمالية بما ينسجم مع التزامات العراق الدولية، ولا سيما اتفاقيات منظمة العمل الدولية، ليضع حداً للممارسات التمييزية في مجالات التوظيف وشروط العمل والمعاملة المهنية داخل مؤسسات القطاعين العام والخاص. فالتمييز، سواء كان قائماً على أساس الجنس أو اللون أو العرق أو الدين أو الرأي أو الانتماء أو الأصل الاجتماعي أو غير ذلك من الأسباب غير المشروعة، يُعد اعتداءً صريحاً على كرامة العامل، ويؤدي إلى خلق بيئة عمل غير عادلة قائمة على الإقصاء والتهميش.

وقد عالج المشرّع العراقي مسألة التمييز بنصوص صريحة، إذ نصّت المادة (٨/أولاً) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ على حظر مخالفة مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، سواء كان التمييز مباشراً أو غير مباشر، في مجالات التدريب المهني أو الاستخدام أو شروط وظروف العمل. كما أوضحت المادة (٨/ثالثاً) أن بعض صور التفضيل المرتبطة بطبيعة العمل أو متطلباته لا تُعد تمييزاً محظوراً، وهو ما يعكس دقة المشرّع في رسم حدود التجريم دون توسع غير مبرر.

ويمثل هذا التنظيم التشريعي تحوُّلاً مهماً في فلسفة الحماية القانونية للعامل، إذ لم يعد ينظر إلى علاقة العمل بوصفها علاقة تعاقدية مجردة، بل كعلاقة ذات بعد إنساني واجتماعي تستوجب حماية خاصة من كل سلوك ينال من المساواة والإنصاف. ويُعد تجريم التمييز أداة

قانونية فعّالة لضمان العدالة داخل بيئة العمل، ولمنع استغلال السلطة أو النفوذ الوظيفي في فرض معاملة غير متكافئة على العاملين.

أولاً: تعريف جريمة التمييز في مجال العمل

يُقصد بالتمييز في مجال العمل كل سلوك أو إجراء يؤدي إلى معاملة غير متكافئة بين أشخاص يتمثلون في المراكز القانونية أو الوظيفية، ويقوم على أسباب لا تتصل بالكفاءة أو الجدارة المهنية، كالجنس أو اللون أو العرق أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي أو غير ذلك من الصفات الشخصية. ويُعد هذا السلوك خروجاً على مبدأ العدالة والمساواة الذي يُعد من الركائز الأساسية للقانون الدستوري وقانون العمل على حد سواء^(١).

وقد عرّف قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ التمييز في المادة (١) ضمن فصل التعاريف، حيث ميّز بين التمييز المباشر والتمييز غير المباشر. فالتمييز المباشر هو كل معاملة أقل تفضيلاً يتعرض لها شخص بسبب سبب محظور، في حين يُقصد بالتمييز غير المباشر وضع شروط أو معايير ظاهرها الحياد، لكنها تؤدي فعلياً إلى إقصاء فئة معينة أو إضعاف تكافؤ الفرص بينها وبين غيرها.

ويتطابق هذا المفهوم مع ما ورد في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، التي صادق عليها العراق، والتي عرّفت التمييز بأنه كل تفرقة أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أسباب غير مشروعة ويؤدي إلى إبطال أو إضعاف تكافؤ الفرص أو المعاملة في العمل أو المهنة. ويعكس هذا التطابق انسجام التشريع العراقي مع المعايير الدولية، ويؤكد التزام الدولة بمكافحة جميع صور التمييز في بيئة العمل^(٢).

وفي ضوء ذلك، لا يُعد التمييز مجرد تصرف فردي أو سلوك شخصي، بل هو فعل قانوني له آثاره المباشرة على استقرار علاقات العمل، ويترتب عليه اختلال مبدأ العدالة داخل المؤسسة. وإذا ما اقترن التمييز باستخدام السلطة أو الموقع الوظيفي أو الإداري، فإنه يتحول

(١) يرى Robert Belton في كتابه Remedies in Employment Discrimination Law أن التمييز في مجال العمل ينحصر كلما تمت معاملة أشخاص متماثلين في أوضاعهم القانونية أو الوظيفية معاملة غير متكافئة استناداً إلى صفات شخصية لا تمت بصلة إلى الكفاءة أو الجدارة المهنية، مثل الجنس أو العرق أو اللون أو الدين أو الأصل الاجتماعي أو الرأي، ويؤكد أن هذا السلوك يُشكّل خروجاً صريحاً على مبادئ العدالة والمساواة اللذين يُعدّان من الأسس الدستورية الحاكمة لقانون العمل وقانون الحقوق المدنية في النظام القانوني الأمريكي، لما له من أثر مباشر في تفويض تكافؤ الفرص وإفراغ الحماية القانونية للعمال من مضمونها الحقيقي.... للمزيد من التفصيل انظر:

Robert Belton, Remedies in Employment Discrimination Law, 2nd ed., St. Paul: West Publishing Co., 1992, p. 1.

(٢) يرى Hazel Conley و Tessa Wright في كتابهما Gower Handbook of Discrimination at Work أن التمييز في بيئات العمل على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو الانتماء الاجتماعي يُعد إشكالية قانونية واجتماعية متجذرة، تهدّد مبدأ المساواة والعدالة، وتخلق بيئة عمل غير آمنة ومنقسمة، مع تأثيرات سلبية على أداء العاملين وتنظيم العمل.... للمزيد من التفصيل انظر:

Hazel Conley & Tessa Wright, Gower Handbook of Discrimination at Work, 1st ed., Routledge, 2011, p. 3.

إلى صورة خطيرة من صور الانتهاك التي تستوجب المساءلة، سواء من خلال الجزاء الجزائي المقرر في المادة (١١) من قانون العمل عند مخالفة أحكام الفصل المتعلق بحرية الاستخدام والمهنة، أو من خلال الجزاءات الإدارية والتأديبية بحسب الأحوال.

وفي ختام هذا التحليل، يتضح أن التمييز في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ لا يُعد فقط سلوكاً مرفوضاً أخلاقياً، بل هو فعل محظور قانوناً، وقد يرتقي إلى جريمة جزائية متى توافرت أركانه وثبتت مخالفته الصريحة لأحكام القانون. ويُعد من أخطر الممارسات التي تمس جوهر العدالة الاجتماعية، الأمر الذي يستوجب تدخلاً تشريعياً وقضائياً صارماً للحيلولة دون استمراره أو التساهل معه، بما يضمن صيانة كرامة العامل وتحقيق المساواة داخل بيئة العمل.

ثانياً: أركان جريمة التمييز

١- الركن المادي

يتكوّن الركن المادي لجريمة التمييز في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ من السلوك أو الفعل الخارجي الظاهر الذي يُرتكب من قبل صاحب العمل أو من يمثله أو من يمارس سلطة إدارية تؤثر في علاقة العمل، ويتجسد هذا السلوك المادي في اتخاذ أي تصرف أو قرار يؤدي إلى معاملة غير متساوية بين العمال أو طالبي العمل بناءً على صفات شخصية لا علاقة لها بالكفاءة المهنية أو الأداء الوظيفي، بل ترتبط بصفات محمية بموجب القانون كالجنس أو اللون أو الدين أو القومية أو الأصل الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الحالة الصحية أو الاقتصادية أو غيرها من الأسباب التي نص عليها القانون صراحة أو انطوت عليها روح النص القانوني.

ويتحقق هذا الركن عندما يصدر عن الجاني سلوك مادي قابل للإثبات، كأن يرفض تعيين شخص لأنه ينتمي إلى طائفة معينة، أو يعيق ترقية عاملة لأنها امرأة، أو يمنح امتيازات وظيفية لفئة محددة دون الأخرى بسبب الانتماء السياسي أو القومي^(١). فالفعل المادي قد يكون

(١) يرى الفقيه الأسترالي Neil Rees في كتابه 'Australian Anti Discrimination and Equal Opportunity Law' أن الركن المادي في جرائم أو مخالفات التمييز يتحقق متى صدر عن الجاني سلوك مادي خارجي قابل للإثبات، سواء تمثل في فعل إيجابي أو امتناع، ويكون من شأن هذا السلوك إحداث معاملة غير متكافئة بين أشخاص متمثلين في مراكزهم القانونية أو الوظيفية، على أساس صفات محمية قانوناً، وهو ما يجعله سلوكاً مخالفاً لمبدأ المساواة الذي تقوم عليه تشريعات منع التمييز في النظام القانوني الأسترالي.....للمزيد من التفصيل انظر:

Neil Rees, Australian Anti Discrimination and Equal Opportunity Law, 3rd ed., Annandale NSW: Federation Press, 2018, p. 45.

مباشراً عندما يُعلن عنه صراحة، وقد يكون غير مباشر عندما يُمارس تحت غطاء الإجراءات الشكلية أو القرارات الإدارية التي تبدو قانونية ظاهرياً لكنها تنطوي على تمييز فعلي في الجوهر، وهذا ما يؤكد مفهوم التمييز غير المباشر كما ورد في المادة (١) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ضمن فصل التعاريف، التي عرّفته بأنه كل تفرقة أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أسباب محمية قانوناً ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة.

ويُعد هذا السلوك المادي مخالفاً للمبادئ التي أرسى عليها المشرّع فلسفة تنظيم العمل في العراق، وفي مقدمتها مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة الذي أكدت عليه المادة (٨/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، والتي تحظر كل أشكال التمييز في ميدان العمل، سواء كان مباشراً أو غير مباشر، وفي جميع مراحل العلاقة العمالية^(١). كما يُعد هذا الفعل خرقاً للحقوق الأساسية للعمال التي نصت عليها الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من قبل العراق، ولا سيما اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة، والتي حظرت أي تفرقة أو استبعاد أو تفضيل يؤدي إلى المساس بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص^(٢).

ولا يُشترط لتحقيق الركن المادي لجريمة التمييز أن يتم التمييز بموجب فعل مكتوب أو قرار رسمي صادر عن صاحب العمل، بل يكفي أن يُثبت العامل المتضرر أن معاملة غير عادلة قد لحقت به مقارنة بغيره ممن يتساوون معه في الظروف الموضوعية والوظيفية، وأن

(١) نصت المادة ٨، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥: ((أولاً: يحظر هذا القانون أي مخالفة أو تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة ايا كان السبب وعلى السبب وعلى وجه الخصوص التمييز بين العمال، سواء كان ذلك تمييزاً مباشراً أم غير مباشر، في كل ما يتعلق بالتدريب المهني أو التشغيل أو بشروط العمل أو وظروفه ثانياً: يحظر هذا القانون رهن تشغيل العامل بشرط عدم انضمامه الى النقابة أو التخلي عن عضويته فيها. ثالثاً: لا يعتبر تمييزاً أي ميزه أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنياً على اساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل)).

(٢) اتفاقية (Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111)، المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية في ٢٥ حزيران/يونيو ١٩٥٨، تُلزم الدول الأعضاء التي صدّقت عليها بأن تعتمد سياسات وتشريعات وطنية تُحرّم أي تفرقة أو استبعاد أو تفضيل يؤدي إلى المساس بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في التوظيف والمهنة. وتعرّف الاتفاقية التمييز بأنه أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل قائم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو أي صفة أخرى، يكون له تأثير إلغاء أو الإضرار بالمساواة في الفرص أو المعاملة في العمل والمهنة..... للمزيد من التفصيل انظر :

ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111), adopted 25 June 1958, in force 15 June 1960, Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, International Labour Organization.

هذا الاختلاف في المعاملة لا يستند إلى سبب مشروع يرتبط بمتطلبات العمل أو الأداء أو السلوك المهني، وإنما إلى صفته الشخصية أو انتمائه أو وضعه الاجتماعي أو السياسي. ويترتب على ذلك قيام المسؤولية القانونية على عاتق الفاعل، وفتح الباب أمام مساءلته قضائياً أمام محكمة العمل المختصة، استناداً إلى ما قرره المادة (١١/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، التي أجازت للعامل المتضرر من التمييز اللجوء إلى المحكمة عند تعرضه لأي من أشكال العمل الجبري أو التمييز أو التحرش في الاستخدام والمهنة^(١).

٢- صور الركن المادي

في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، يُعد مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة من الركائز الأساسية التي يهدف التشريع إلى ضمانها داخل بيئة العمل. ويتجلى ذلك بوضوح في النصوص القانونية التي تحظر جميع أشكال التمييز التي تؤثر سلباً على الحقوق المهنية والإنسانية للعمال، إذ تفرض على أصحاب العمل الالتزام بمبدأ العدالة وعدم التفرقة بين العاملين لأي سبب غير مشروع^(٢).

أ- يظهر التمييز في مرحلة التعيين والتوظيف، حيث يُحظر القانون بصرامة رفض توظيف الأفراد بناءً على خصائص شخصية مثل الدين أو الجنس أو الأصل الاجتماعي، رغم توافرهم على المؤهلات المطلوبة وأهلية شغل الوظيفة. ففي المادة (٨/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، يؤكد المشرع على ضرورة الالتزام بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة سواء كان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر في جميع مراحل العمل، ومنها مرحلة التوظيف. وتهدف هذه الحماية القانونية إلى منع إقصاء أي شخص من حقه في الالتحاق بسوق العمل بسبب اعتبارات لا تمت بصلة إلى الكفاءة أو الأداء.

ب- يتجلى التمييز أيضاً في مجال الأجور والترقيات، حيث يحظر القانون منح امتيازات مالية أو فرص تدرج وظيفي لفئة معينة من العمال على حساب أخرى دون مبررات موضوعية تتعلق بالأداء أو الكفاءة. ويُعد هذا التمييز مخالفة واضحة لمبدأ المساواة الذي أرسى دعائمه القانون نفسه في المادة (٨/أولاً)، إذ إن أي تفرقة على أساس صفات شخصية لا علاقة لها

(١) نصت المادة ١١، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((أولاً: للعامل حق اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه الى اي شكل من اشكال العمل الجبري او التمييز او التحرش في الاستخدام والمهنة.

ثانياً: يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار او بإحدى هاتين العقوبتين كل من خالف احكام المواد الواردة في هذا الفصل والمتعلقة بتشغيل الاطفال والتمييز والعمل القسري والتحرش الجنسي وفق كل حالة)).

(٢) مصطفى العوجي، النظرية العامة للجريمة، الجزء الاول، (بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٥)، ص ٢٢٧.

بالأداء أو المؤهلات العلمية تُعد خرقاً للنظام القانوني، وتضر بالسلم الوظيفي وروح العدالة في مكان العمل.

ج- يشمل الركن المادي لجريمة التمييز كذلك التفرقة في شروط العمل وظروفه، مثل ساعات العمل، أو طبيعة بيئة العمل، أو مستوى الخدمات والمزايا المقدمة للعمال داخل المنشأة. ويقع هذا النوع من التمييز عندما يُفرض على بعض العمال نظام عمل أكثر قسوة أو ظروف أقل أمناً أو مزايا أدنى من غيرهم، استناداً إلى صفاتهم الشخصية أو انتماءاتهم الاجتماعية أو الدينية أو السياسية، دون أن يكون لذلك مبرر موضوعي مرتبط بطبيعة العمل أو متطلباته الفنية. ويُعد هذا السلوك محظوراً صراحة بموجب المادة (٨/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، التي قررت مبدأ المساواة في الفرص والمعاملة في التشغيل والاستخدام، سواء كان التمييز مباشراً أم غير مباشر، بما يضمن عدم تعريض فئة من العمال لظروف عمل أقل جودة أو أكثر خطورة لمجرد انتمائها إلى فئة معينة.

د- كما يظهر الركن المادي لجريمة التمييز في حرمان العامل من فرص التدريب والتأهيل المهني على أساس صفاته الشخصية أو الاجتماعية، رغم توافر الشروط الموضوعية اللازمة للاستفادة من هذه الفرص. ويُعد التدريب المهني من الوسائل الأساسية لتمكين العامل من تطوير مهاراته وتحسين مركزه الوظيفي، ومن ثم فإن التمييز في إتاحتها يؤدي إلى إقصاء غير مشروع ويُكرّس عدم المساواة داخل بيئة العمل. وقد أكد قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ على أهمية المساواة في الاستفادة من برامج التدريب المهني، باعتبارها من الحقوق المرتبطة بتكافؤ الفرص، وهو ما يندرج ضمن الحظر العام للتمييز المنصوص عليه في المادة (٨/أولاً) من القانون، فضلاً عما نصت عليه المادة (٤٢/أولاً/و) بشأن حق العامل في الاستفادة من برامج التدريب المهني، مما يجعل حرمانه منها على أساس تمييزي فعلاً مخالفاً للقانون^(١).

هـ- وقد يتجسد التمييز كذلك في مرحلة إنهاء العلاقة العمالية، عندما يُتخذ قرار إنهاء خدمة العامل استناداً إلى اعتبارات شخصية غير مشروعة، كالدين أو الجنس أو الأصل الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي، وليس لأسباب موضوعية تتعلق بالأداء أو السلوك المهني أو

(١) نصت المادة ٤٢، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥: ((اولاً ، يتمتع العامل بالحقوق الاتية: ا ، تقاضي الاجر عن العمل الذي اداه. ب ، التمتع بفترات راحة يومية واسبوعية وفقاً لنصوص عقد العمل والاتفاقات الجماعية واحكام هذا القانون. ج ، المساواة في الفرص والمعاملة في التشغيل والاستخدام، بعيداً عن اي شكل من اشكال التمييز. د. بيئة عمل خالية من التحرش. هـ ، الاحترام في علاقات العمل ضمن محيط العمل. و ، الاستفادة من برامج التدريب المهني. ز- اعلامه واستشارته حول الامور ذات التأثير المباشر على عمله. ح ، العمل في ظروف امنة وبيئة عمل صحية. ط ، المفاوضة لتحسين ظروف العمل وشروطه. ي ، الاضراب، وفق احكام هذا القانون. ك ، حرية تأسيس النقابات والانتماء.....)).

متطلبات العمل. ويُعد هذا السلوك صورة من صور التمييز المحظور، لمخالفته مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص الذي أكدت عليه المادة (٨/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، فضلاً عما ينطوي عليه من مساس مباشر باستقرار العلاقة العمالية وحقوق العامل الأساسية. كما يتعارض هذا السلوك مع ما قرره المادة (٤٢/أولاً) من حقوق للعامل، ولا سيما حقه في المساواة في الفرص والمعاملة في التشغيل والاستخدام بعيداً عن أي شكل من أشكال التمييز، الأمر الذي يجعل إنهاء الخدمة على أساس تمييزي فعلاً مجرماً متى توافرت باقي أركانه.

٣- الركن المعنوي

يُعد الركن المعنوي أحد الأركان الأساسية لقيام جريمة التمييز في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، إذ لا يكفي لتحقيق الجريمة مجرد وقوع السلوك المادي المتمثل في التفرقة أو الاستبعاد أو التفضيل غير المشروع، ما لم يقترن هذا السلوك بإرادة آثمة تتجه إلى إحداث التمييز على أساس غير مشروع. ويقوم هذا الركن على توافر القصد الجرمي لدى صاحب العمل أو من يمثله أو من يملك سلطة اتخاذ القرار داخل المنشأة، أي علمه بأن سلوكه ينطوي على تمييز محظور قانوناً، واتجاه إرادته إلى إحداث هذا التمييز.

ويتمثل القصد الجرمي في هذه الجريمة في نية الجاني التفرقة بين العمال أو طالبي العمل بسبب صفات شخصية محمية قانوناً، كالجنس أو الدين أو الأصل الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو غيرها من الأسباب التي لا تمت بصلة إلى الكفاءة المهنية أو متطلبات العمل^(١). وبمعنى آخر، يجب أن يكون الفاعل واعياً بأن قراره أو سلوكه يُخلّ بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، وأنه يعتمد إقصاء عامل أو تفضيل آخر على أساس غير مشروع، سواء لتحقيق مصلحة شخصية، أو بدافع التعسف في استعمال السلطة، أو نتيجة لانهياز اجتماعي أو فكري.

(١) يرى الفقيه الفرنسي Michel Verpeaux في كتابه Droit pénal général أن القصد الجرمي (élément moral) في الجرائم مثل التمييز الجنائي يُشير إلى نية الجاني وتصميمه الواعي على إحداث التفرقة أو المعاملة غير المتكافئة بناءً على صفات شخصية محمية قانوناً، مثل الجنس أو الدين أو الانتماء السياسي أو النقابي، دون أي علاقة بالكفاءة المهنية أو متطلبات العمل، مما يجعل هذا السلوك غير مشروع وسهل الإثبات أمام القضاء الجنائي الفرنسي، إذ يجب إثبات أن الفاعل لم يُقْم بالتمييز عن طريق الخطأ أو دون قصد، بل كان يهدف فعلياً إلى التفرقة.... للمزيد من التفصيل انظر:

Michel Verpeaux, Droit pénal général, 10e éd., Paris: Dalloz, 2020, p. 112.

ولا يتحقق الركن المعنوي في جريمة التمييز إذا كان السلوك ناتجاً عن خطأ غير مقصود أو إهمال إداري أو جهل غير متعمد بأحكام القانون^(١)، إذ إن المشرع يشترط لقيام المسؤولية الجزائية توافر الإرادة الواعية والنية المتعمدة في إحداث التمييز. ومن ثم، فإن إثبات هذا الركن يستلزم قيام الدليل على أن الفعل التمييزي لم يكن عارضاً أو اتفاقياً، بل صدر عن إرادة مدركة ومقصودة، ويُستدل على ذلك من خلال طبيعة القرار الصادر، أو تكرار السلوك، أو الظروف والملابسات التي أحاطت به، أو المعايير المعتمدة التي تكشف عن انحراف في استعمال السلطة.

ويعكس تركيز التشريع العراقي على الركن المعنوي في جريمة التمييز جدية المشرع في التعامل مع هذا النوع من الجرائم، إذ لا يُعاقب إلا من ثبت توافر نيته التمييزية بصورة واضحة، بما يحقق التوازن بين حماية حقوق العمال وضمان حق أصحاب العمل في إدارة منشأتهم، شريطة التزامهم بأحكام القانون واحترامهم لمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في علاقات العمل.

ثالثاً: العقوبة

تنتمي جريمة التمييز في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ إلى الجرائم العمالية التي استهدف المشرع من تجريمها حماية حقوق العمال وضمان بيئة عمل قائمة على المساواة وتكافؤ الفرص وخالية من أي شكل من أشكال التمييز. وقد عالج المشرع هذا الجانب بنص صريح يقرّ الجزاء الجزائي المترتب على ارتكاب هذه الجريمة، مقروناً بضمانة إجرائية تكفل للعامل المتضرر حق اللجوء إلى القضاء.

وفي هذا السياق، نصّت المادة (١١) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ على ما يأتي:

(١) يرى الفقيه الإنجليزي David Ormerod في Smith & Hogan's Criminal Law أن الركن المعنوي في الجرائم الجنائية (mens rea) عادةً لا يتحقق بمجرد حدوث سلوك مادي خاطئ إذا كان هذا السلوك ناتجاً عن خطأ بسيط غير مقصود أو إهمال عادي أو جهل غير متعمد بأحكام القانون. ويشرح الكتاب أن النية أو العلم أو التهور/التهور Recklessness يجب أن تكون حاضرة في حالة الجرائم التي تتطلب عنصراً معنوياً أعلى، وإلا فإن مجرد الخطأ غير المقصود أو الإهمال لا يكون كافياً لإقامة المسؤولية الجنائية في هذه الجرائم... للمزيد من التفصيل انظر:

David Ormerod & Karl Laird, Smith & Hogan's Criminal Law, 15th ed., Oxford: Oxford University Press, 2018, pp. 45, 47.

أولاً: للعامل حق اللجوء إلى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه إلى أي شكل من أشكال العمل الجبري أو التمييز أو التحرش في الاستخدام والمهنة.

ثانياً: يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار عراقي أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من خالف أحكام المواد الواردة في هذا الفصل والمتعلقة بتشغيل الأطفال والتمييز والعمل القسري والتحرش الجنسي، وفق كل حالة.

ويُستفاد من هذا النص أن المشرّع العراقي قد قرر لجريمة التمييز عقوبة جزائية واضحة، تتمثل في الحبس لمدة لا تتجاوز ستة أشهر، أو الغرامة التي لا تزيد على مليون دينار عراقي، أو الجمع بين هاتين العقوبتين على سبيل التخيير، بما يتيح للقاضي سلطة تقديرية في اختيار الجزاء المناسب تبعاً لجسامة الفعل وظروف ارتكابه وآثاره الاجتماعية والإنسانية.

وبالرجوع إلى قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩، ولا سيما المادة (٢٦) منه، التي عرّفت الجنحة بأنها الجريمة المعاقب عليها بالحبس أو الغرامة، يتضح أن جريمة التمييز المنصوص عليها في المادة (١١/ثانياً) من قانون العمل تُكَيَّف قانوناً على أنها جنحة، وذلك لأن العقوبة المقررة لها تدخل ضمن نطاق الحبس أو الغرامة وفق المفهوم الذي قرره القواعد العامة في قانون العقوبات^(١).

وبذلك، فإن جريمة التمييز تُعد من حيث طبيعتها القانونية جنحة عمالية، تخضع في تكيفها وتصنيفها لأحكام قانون العقوبات، مع احتفاظها بخصوصيتها بوصفها جريمة ورد النص عليها في تشريع خاص هو قانون العمل، الذي يهدف إلى توفير حماية جزائية فعّالة لحقوق العمال وترسيخ مبدأ المساواة داخل بيئة العمل. ولا يخل هذا التكيف بالغاية الاجتماعية للقانون، بل يعزز من فعالية الردع الجزائي، ويؤكد تكامل القواعد الخاصة مع القواعد العامة في التشريع العراقي.

I.٣. الفرع الثالث

جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل

تُعد جريمة التحرش الجنسي من الظواهر القانونية والاجتماعية الخطيرة التي أخذت بالتنامي في المجتمعات المعاصرة، ولا سيما في بيئات العمل والمؤسسات التعليمية والخدمية.

(١) نصت المادة ٢٦، من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ ((الجنحة هي الجريمة المعاقب عليها بإحدى العقوبتين التاليتين:

١ ، الحبس الشديد او البسيط أكثر من ثلاثة أشهر الى خمس سنوات.

٢ ، الغرامة.)).

وهي من الجرائم التي تمس كرامة الإنسان وحقه في الأمان الجسدي والمعنوي، وتشكل انتهاكاً صارخاً للحرية الجنسية والاعتبار الشخصي، فضلاً عما تخلقه من آثار نفسية واجتماعية عميقة على الضحايا. وقد تطور المفهوم القانوني للتحرش الجنسي ليشمل كل سلوك غير مرحب به ذي طابع جنسي، سواء كان لفظياً أو جسدياً أو سلوكياً، يُمارس بقصد التعدي على حرية الشخص الجنسية أو خلق بيئة عمل عدائية أو مهينة، سواء وقع هذا السلوك لمرة واحدة أو تكرر^(١).

أولاً: تعريف جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل

في هذا الإطار، اتجه المشرع العراقي، منذ صدور قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، إلى إدخال أحكام صريحة تُجرّم التحرش الجنسي في بيئة العمل، إدراكاً منه لخطورة هذا السلوك وآثاره المدمرة على علاقة العمل واستقرارها. فقد عرّف المشرع العراقي التحرش الجنسي في المادة (١٠/ثالثاً) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ على أنه:

((أي سلوك جسدي أو شفهي ذو طبيعة جنسية أو أي سلوك آخر يستند إلى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال، ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهيناً لمن يتلقاه، ويؤدي إلى رفض أي شخص أو عدم خضوعه لهذا السلوك، صراحة أو ضمناً، إلى اتخاذ قرار يؤثر على وظيفته))^(٢).

(١) يرى الفقيهة الأمريكية Catharine A. MacKinnon في كتابها Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination أن جريمة التحرش الجنسي تُعد من أخطر الظواهر القانونية والاجتماعية المعاصرة، إذ تمثل نمطاً من أنماط إساءة استعمال السلطة داخل بيئات العمل والمجتمع، وقد شهدت تصاعداً ملحوظاً مع تعقد العلاقات المهنية والاجتماعية، الأمر الذي استدعى تدخل التشريعات والقضاء الأمريكي لاعتبارها شكلاً من أشكال التمييز القائم على الجنس وانتهاكاً لكرامة الإنسان وحقه في بيئة آمنة خالية من الإكراه والإذلال.....للمزيد من التفصيل انظر:

Catharine A. MacKinnon, Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination, 1st ed., New Haven: Yale University Press, 1979, p. 1.

(٢) نصت المادة ١٠، من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((أولاً: يحظر هذا القانون التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة سواء كان على صعيد البحث عن العمل أو التدريب المهني أو التشغيل أو شروط وظروف العمل

ثانياً: يحظر هذا القانون اي سلوك اخر يؤدي الى انشاء بيئة عمل ترهيبية او معادية او مهينة لمن يوجه اليه هذا السلوك

ثالثاً: يقصد بالتحرش الجنسي وفق احكام هذا القانون اي سلوك جسدي او شفهي ذو طبيعة جنسية او اي سلوك اخر يستند الى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهيناً لمن يتلقاه. ويؤدي الى رفض اي شخص او شخص او عدم خضوعه لهذا السلوك، صراحة او ضمناً، لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته)).

ويُستفاد من هذا التعريف أن المشرّع تبني مفهومًا واسعًا للتحرش الجنسي، لا يقتصر على الأفعال المادية المباشرة، بل يمتد ليشمل الأقوال والإيحاءات والسلوكيات ذات الدلالة الجنسية، متى كانت غير مرغوب بها، ومتى كان من شأنها المساس بكرامة العامل أو التأثير في مركزه الوظيفي أو ظروف عمله.

وعلى الرغم من أن قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ لم يفرد نصًا مستقلًا يحمل عنوان «جريمة التحرش الجنسي»، إلا أن المشرّع الجزائي تناول في صلب هذا القانون مجموعة من الأفعال التي تشكّل في مجموعها الإطار القانوني التقليدي لتجريم السلوكيات التي تُعد في المفهوم الحديث صورًا متعددة للتحرش الجنسي، سواء أكانت لفظية أم إيمانية أم جسدية، وذلك من خلال المواد (٤٠٠، ٤٠١، ٤٠٢، ٤٠٣).

فقد نصّت المادة (٤٠٠) من قانون العقوبات على أن: ((من ارتكب مع شخص، ذكرًا أو أنثى، فعلًا مخلًا بالحياء بغير رضاه أو رضاها يُعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة وبغرامة لا تزيد على مائة دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين))^(١).

ويُفهم من هذا النص أن المشرّع يجرم كل فعل مخل بالحياء يقع على جسد المجني عليه أو كرامته الجنسية دون رضاه، وهو ما يشمل صور التحرش الجنسي الجسدي التي لا ترقى إلى مستوى هتك العرض، لكنه في الوقت ذاته يعبّر عن اعتداء صريح على الحرية الشخصية والاعتبار الجنسي.

كما عالجَت المادة (٤٠١) صورة أخرى من صور الأفعال المخلة بالحياء، حيث نصّت على أن:

((يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على خمسين دينارًا أو بإحدى هاتين العقوبتين من أتى علانية فعلًا مخلًا بالحياء)). ويُستفاد من هذا النص أن العلانية تُعد عنصرًا جوهريًا في التجريم، ويشمل ذلك الأفعال ذات الطابع الجنسي التي تُرتكب أمام الناس أو في أماكن يطلع عليها الغير، وهي صورة قد تتحقق في بيئات العمل المفتوحة أو الأماكن العامة^(٢).

وتُعد المادة (٤٠٢)^(٣) من أكثر النصوص اقتربًا من المفهوم المعاصر للتحرش الجنسي، إذ نصّت في فقرتها الأولى على أن: ((يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وبغرامة لا تزيد على ثلاثين دينارًا أو بإحدى هاتين العقوبتين:

(١) راجع نص المادة ٤٠٠، من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩.

(٢) راجع نص المادة ٤٠١، من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩.

(٣) راجع نص المادة ٤٠٢، من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩.

أ – من طلب أمورًا مخالفة للأداب من آخر ذكرًا كان أو أنثى.

ب – من تعرض لأنثى في محل عام بأقوال أو أفعال أو إشارات على وجه يחדس حياءها)).

ثم شدد المشرع العقوبة في الفقرة الثانية من المادة ذاتها، فنص على أن: ((تكون العقوبة الحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر والغرامة التي لا تزيد على مائة دينار إذا عاد الجاني إلى ارتكاب جريمة أخرى من نفس نوع الجريمة التي حكم من أجلها خلال سنة من تاريخ الحكم السابق)).

ويلاحظ أن هذه المادة تجرم صراحة صور التحرش الجنسي اللفظي والإيمائي، سواء تمثلت في الأقوال أو الإشارات أو الأفعال، وهو ما يجعلها أقرب النصوص الجزائية التقليدية لمعالجة التحرش الجنسي، مع ملاحظة أن نطاقها يركز بصورة خاصة على الأماكن العامة.

أما المادة (٤٠٣)^(١) فقد عالجت جانبًا مختلفًا من السلوكيات ذات الصلة بالتحرش أو الانتهاك الجنسي غير المباشر، حيث نصت على أن: ((يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة لا تزيد على مائتي دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من صنع أو استورد أو صدر أو حاز أو أحرز أو نقل بقصد الاستغلال أو التوزيع كتابًا أو مطبوعات أو كتابات أخرى أو رسومًا أو صورًا أو أفلامًا أو رموزًا أو غير ذلك من الأشياء إذا كانت مخلة بالحياء أو الآداب العامة)).

كما وسّع المشرع نطاق التجريم ليشمل الإعلان أو العرض أو البيع أو الإيجار أو التوزيع، واعتبر قصد إفساد الأخلاق ظرفًا مشددًا.

وتتضح من خلال هذه النصوص أن قانون العقوبات العراقي، وإن لم يستخدم مصطلح «التحرش الجنسي» صراحة، إلا أنه وقر منظومة جزائية تقليدية تُجرّم معظم السلوكيات التي تندرج اليوم ضمن هذا المفهوم، إلا أن هذه المنظومة جاءت مجزأة، ومقيدة بوصف المكان أو العلانية أو طبيعة الفعل، ولا تراعي خصوصية بيئة العمل بوصفها مجالًا خاصًا تتداخل فيه السلطة الوظيفية مع الكرامة الإنسانية.

ومن هنا، يُلاحظ أن قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ جاء أكثر تطورًا ودقة، حين نص صراحة في المادة (١٠/ثالثًا) على تعريف التحرش الجنسي داخل بيئة الاستخدام والمهنة، وربطه مباشرة بالعلاقة العمالية، ثم قرر له جزاءً جنائيًا خاصًا بموجب المادة (١١/ثانيًا)، وهو ما يمثل تطورًا نوعيًا في السياسة التشريعية العراقية، وانتقالًا من التجريم العام إلى التجريم الوظيفي المتخصص.

(١) راجع نص المادة ٤٠٣، من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩.

وبالرجوع إلى المادة (٢٦) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩، فإن جريمة التحرش الجنسي، سواء وفق النصوص الواردة في قانون العقوبات أو وفق المادة (١١) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، تُكفي قانوناً على أنها جنحة، لكون العقوبة المقررة لها تدور بين الحبس والغرامة أو الجمع بينهما، ولا ترقى إلى مستوى الجنائية، ولا تنحدر إلى مجرد المخالفة الإدارية.

ثانياً: اركان جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل

١- الركن المادي

يُعد الركن المادي العنصر الأساسي في بناء أي جريمة، فهو يجسد الفعل الخارجي المجرّم قانوناً، ويترتب عليه أثر قانوني بمجرد تحققه. وفيما يتعلق بجريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل، فقد أفرد [المشرّع] العراقي لها نصاً خاصاً ضمن أحكام قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، وتحديداً في المادة [١٠/ثالثاً]، التي عرّفت هذه الجريمة بصورة واضحة ودقيقة.

وقد ورد في نص المادة المذكورة أن المقصود بالتحرش الجنسي وفق هذا القانون،

هو:

((أي سلوك جسدي أو شفهي ذو طبيعة جنسية أو أي سلوك آخر يستند إلى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال، ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهيناً لمن يتلقاه، ويؤدي إلى رفض أي شخص أو عدم خضوعه لهذا السلوك، صراحة أو ضمناً، لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته)).

٢- صور الركن المادي

إن نص المادة [١٠/ثالثاً] لا يقتصر على بيان المعنى المجرد للتحرش، بل يشكل أساساً قانونياً غنياً يُبنى عليه تصنيف وتصوير مظاهر الركن المادي لهذه الجريمة.

أ- السلوك الجسدي:

وتتجلى أولى صور هذا الركن في السلوك الجسدي ذي الطابع الجنسي، حيث يكون الفعل [مباشراً] وملموساً، ويتجسد بوضوح في اللمس غير المرغوب فيه، أو الاقتراب الجسدي بقصد الإيحاء^(١)، أو أي تصرف ينطوي على مساس بجسد العامل أو العاملة بطريقة ذات دلالة جنسية. ويُعد هذا النوع من أكثر الأفعال خطورة، لأنه يمس الحرمة الجسدية للفرد وكرامته بصورة فورية وصريحة، وهو غالباً ما يكون محاطاً بسياق من الاستغلال الوظيفي، حيث يُمارس من طرف يملك سلطة أو نفوذاً وظيفياً على الضحية.

(١) يرى الفقيه الألماني Thomas Fischer في كتابه Strafrechtsgesetz und Nebengesetze أن الركن المادي في جريمة التحرش الجنسي يتحقق ابتداءً من صدور سلوك جسدي ذي طابع جنسي يكون مباشراً وملموساً، كحالات اللمس غير المرغوب فيه أو الاقتراب الجسدي المقصود الذي يحمل إيحاءً جنسياً واضحاً، ويؤكد أن منطوق التجريم لا يتوقف على جسامة الفعل، بل على انتهاك الحرية الجنسية وكرامة المجني عليه من خلال فعل مادي محسوس يعكس قصداً جنسياً ظاهراً، وهو ما استقر عليه التطبيق القضائي الألماني عند تفسير نص § 184 z من قانون العقوبات الألماني.... للمزيد من التفصيل انظر:

Thomas Fischer, Strafrechtsgesetz und Nebengesetze, 68th ed., München: C.H. Beck, 2021, p. 1329.

ب- السلوك الشفهي (اللفظي):

ثم تأتي الصورة الثانية، وهي السلوك الشفهي أو اللفظي الذي يحمل في طياته مضامين جنسية غير لائقة، كالتعليقات المشينة، والنكات التي تتناول الجسد أو المظهر الخارجي، أو التلميحات ذات الطابع الجنسي التي قد تُلقى في سياق العمل، لكنها لا تخلو من نية خادشة للحياء. هذه الألفاظ، وإن لم تكن مادية بطبيعتها، إلا أنها تشكل فعلاً [مجرماً] لأنها تترك أثراً نفسياً ومعنوياً مباشراً على من تُوجّه إليه، وتُشعره بالإهانة أو الحرج أو التهديد المعنوي، وهو ما يكفي لقيام الركن المادي للجريمة متى ما ثبت عدم الرضا بها^(١).

ج- السلوك غير المباشر (غير الجسدي):

ولا تتوقف صور هذا الركن عند الأفعال الجسدية أو اللفظية فحسب، بل تمتد إلى نوع ثالث من السلوك، هو السلوك غير المباشر أو غير الجسدي، الذي يستند إلى الجنس أو يميّز العامل أو العاملة بسبب النوع، ويُترجم في صورة تمييز وظيفي أو إقصاء اجتماعي داخل بيئة العمل^(٢). ويشمل ذلك [على سبيل المثال] تفضيل عامل دون غيره بسبب تجاوبه مع طلبات ذات طبيعة جنسية، أو معاقبة من يرفض الخضوع بإبعاده عن الترقية، أو عزله مهنيًا بطريقة غير مبررة. هذا السلوك، وإن كان في ظاهره إداريًا أو تنظيميًا، إلا أنه يحمل في باطنه نية التمييز والإقصاء على أساس جنسي، ويقع ضمن نطاق الفعل المادي المجرّم وفقًا لصياغة المادة القانونية المذكورة.

(١) يرى الفقيه الفرنسي Véronique Malabat في كتابها *Droit pénal spécial* أن التحرش الجنسي لا يقتصر على السلوك الجسدي، بل يتحقق أيضًا من خلال السلوك الشفهي أو اللفظي متى انطوى على مضامين جنسية غير لائقة، كالتعليقات المهينة أو النكات ذات الدلالة الجنسية أو التلميحات المرتبطة بالجسد أو المظهر الخارجي، ولا سيّما إذا صدرت في إطار العمل أو العلاقة المهنية، لما تمثله من مساس بكرامة الضحية وخلق بيئة عدائية أو مهينة، وهو ما استقر عليه الفقه والقضاء الفرنسيان عند تفسير جريمة التحرش الجنسي في قانون العقوبات..... للمزيد من التفصيل انظر:

Véronique Malabat, *Droit pénal spécial*, 10th ed., Paris: Dalloz, 2019, p. 412.

(٢) يرى الفقيه الإنجليزي Mark Freedland في كتابه *The Personal Employment Contract* أن صور السلوك غير المشروع في بيئة العمل لا تقتصر على الأفعال الجسدية أو اللفظية ذات الطابع الجنسي، بل تمتد إلى السلوك غير المباشر أو غير الجسدي القائم على الجنس، متى كان من شأنه إحداث تمييز أو إقصاء مهني أو اجتماعي داخل بيئة العمل، كحرمان العامل أو العاملة من فرص الترقية أو التدريب أو العزل الوظيفي أو خلق مناخ عدائي قائم على النوع الاجتماعي، ويؤكد أن هذا الشكل من السلوك يُعد انتهاكًا لمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، ويقع ضمن نطاق الحماية القانونية التي يقرها قانون العمل وقوانين مكافحة التمييز في النظام القانوني الإنجليزي.... للمزيد من التفصيل انظر:

Mark Freedland, *The Personal Employment Contract*, 1st ed., Oxford: Oxford University Press, 2003, p. 287.

ومن أكثر الصور خطورة وإلحاقاً بالأذى النفسي والمهني، تلك التي يتجسد فيها الابتزاز المهني أو ما يُعرف برابط الوظيفة أو الحقوق الوظيفية بالخضوع الجنسي. ففي هذه الحالات، يتحول العرض الوظيفي أو قرار الترقية أو تجديد العقد إلى وسيلة ضغط يمارسها المتحرش لفرض إرادته على الضحية. ويصبح السكوت أو عدم الموافقة أو الرفض الصريح مبرراً لاتخاذ إجراءات انتقامية تمس أمن الفرد الوظيفي، وهو ما نص عليه القانون حين قال: ((ويؤدي إلى رفض أي شخص أو عدم خضوعه لهذا السلوك، صراحة أو ضمناً، لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته)).

ويعني ذلك أن مجرد محاولة التأثير على القرار الإداري باستخدام وسيلة ذات طابع جنسي [تُعدّ] كافية لا اعتبار هذا الفعل جريمة متكاملة من حيث ركنها المادي.

وفي إطار استكمال هذه الصور، لا بد من الإشارة إلى ما تناولته المادة [١٠/ثانياً] من ذات القانون، والتي نصت بوضوح على حظر ((أي سلوك آخر يؤدي إلى إنشاء بيئة عمل ترهيبية أو معادية أو مهينة لمن يوجه إليه هذا السلوك)). وهذه الصياغة القانونية تستوعب صورة جديدة للركن المادي، تتعلق بما يُعرف في الفقه المقارن بـ((التحرش البيئي))^(١)، أي أن تنسم بيئة العمل نفسها بطابع عدائي جنسي مستمر، ولو لم يكن هناك فعل محدد موجه إلى شخص بعينه. ويحدث ذلك حين تتكرر الإشارات الجنسية، أو تنتشر الصور أو الرموز ذات الطبيعة الفاضحة، أو تسود لغة مشحونة بالإيحاءات بين العاملين، ما يخلق بيئة تثير الخوف أو الاضطراب أو الإهانة، حتى من دون تعرض العامل إلى فعل مباشر.

وهكذا، فإن الركن المادي لجريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل، حسب ما ورد في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، ليس مجرد فعل وحيد معزول، بل هو مجموعة من السلوكيات والتصرفات، التي مهما تنوعت في شكلها أو وسيلتها، فإنها تتوحد في نتائجها، وهي الاعتداء على كرامة الفرد، وتجاوز حدود التعامل الإنساني داخل المحيط المهني، سواء من خلال فعل مباشر، أو بيئة عمل معادية، أو عن طريق إساءة استخدام السلطة والنفوذ.

(١) يرى الفقيهة الهندية Indira Jaising في كتابها Sexual Harassment at Workplace: Law, Policy and Practice أن ما يُعرف بـ التحرش البيئي (Hostile Work Environment) يتحقق عندما تُخلق داخل بيئة العمل أجواء عدائية أو مهينة أو مخيفة قائمة على الجنس، حتى في غياب أفعال جسدية أو لفظية مباشرة، وذلك من خلال ممارسات تمييزية أو سلوكيات متكررة تُشعر العامل أو العاملة بالإقصاء أو الانتقاص من الكرامة، ويؤكد الكتاب أن هذا الشكل من التحرش يُعد انتهاكاً خطيراً لحق الإنسان في بيئة عمل آمنة ومتساوية، وقد شكّل أساساً لتطور الحماية القانونية ضد التحرش الجنسي في النظام القانوني الهندي بعد مبادئ قضية Vishaka.....للمزيد من التفصيل انظر:

Indira Jaising (ed.), Sexual Harassment at Workplace: Law, Policy and Practice, 1st ed., New Delhi: Oxford University Press India, 2007, p. 45.

وقد أحسن المشرّع العراقي حين وضع تعريفاً موسعاً لهذه الجريمة، وفتح الباب أمام اجتهد القضاء في تفسير ما يمكن أن يندرج ضمن أفعال التحرش الجنسي، وهو ما ينسجم مع تطور الفكر القانوني الدولي بشأن حماية كرامة الإنسان في أماكن العمل.

٣- الركن المعنوي

لا تكتمل البنية القانونية لأي جريمة ما لم يقترب السلوك المادي المجرّم بعنصر نفسي أو داخلي يُعبّر عن إرادة الجاني ونيته عند ارتكاب الفعل، وهو ما يُعرف في القانون الجزائي بالركن المعنوي، الذي يُعد الفاصل الجوهرى بين الفعل الجرمي الموجب للمساءلة الجزائية وبين السلوك العارض أو غير المقصود الذي لا يرقى إلى مستوى التجريم. وفي جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل، يكتسب الركن المعنوي أهمية خاصة، لكون هذه الجريمة تقوم في كثير من صورها على سلوكيات قد تبدو في ظاهرها غير مادية أو غير عنيفة، إلا أن خطورتها الحقيقية تتجلى في النية الكامنة وراءها والقصد الذي يوجهها.

وقد عالج قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ جريمة التحرش الجنسي بنصوص صريحة، فنص في المادة (١٠/ثالثاً) على تعريف هذا السلوك المجرّم، وقرّر له في المادة (١١/ثانياً) عقوبة جزائية محددة. ورغم أن المشرّع لم يُفرد نصاً مستقلاً لتعريف الركن المعنوي صراحة، إلا أن ذلك لا يعني غيابه، إذ يُستدل عليه من صياغة النصوص ذاتها، ومن طبيعة الأفعال التي حظرها القانون، ومن الغاية التشريعية التي استهدفها في حماية كرامة العامل وضمان بيئة عمل قائمة على الاحترام والمساواة.

أ- القصد الجرمي العام

يتمثل الركن المعنوي في جريمة التحرش الجنسي بالقصد الجرمي العام، أي اتجاه إرادة الجاني إلى ارتكاب الفعل مع علمه بطبيعته غير المشروعة. ويقضي ذلك أن يكون مرتكب السلوك مدركاً أن تصرفه يحمل طابعاً جنسياً، وأنه يصدر عنه في إطار علاقة مهنية يفترض فيها الالتزام بحدود السلوك الوظيفي المقبول، ومع ذلك يُقدم عليه عن وعي وإرادة^(١).

فإذا قام أحد العاملين أو المسؤولين الإداريين بتوجيه عبارات ذات دلالة جنسية، أو إطلاق إهجمات أو تعليقات تمس جسد أو مظهر زميله في العمل، وكان عالماً بأن هذه التصرفات غير مرغوب بها، وأنها من شأنها إحداث إحراج أو إهانة أو شعور بعدم الأمان لدى الطرف الآخر، فإن القصد الجرمي يكون متوافراً، ويكون الفعل قد صدر عن إرادة واعية، لا عن سلوك عفوي أو غير مقصود.

(١) طلال ابو عفيفة، شرح قانون العقوبات القسم العام، (الاردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٢)، ص ٣١٦.

ويُستفاد هذا المعنى بوضوح من صياغة المادة (١٠/ثالثاً) من قانون العمل، حين اشترطت أن يكون السلوك “غير مرغوب وغير معقول ومهيناً لمن يتلقاه”، وهي أوصاف لا يمكن تصور تحققها إلا إذا كان الجاني عالمًا بطبيعة فعله وبآثاره، ومصرًا على ارتكابه رغم ذلك. وهذا ما يعبر عن القصد المباشر الذي يُشكّل جوهر الركن المعنوي في هذه الجريمة.

ب- القصد الجرمي الخاص

• علم الجاني بعدم رغبة الضحية

من أبرز مظاهر القصد الجرمي الخاص في جريمة التحرش الجنسي، علم الجاني بعدم رغبة الطرف الآخر في هذا السلوك، سواء عبّر عن هذا الرفض بصورة صريحة أو استدل عليه ضمناً من خلال تصرفات أو إشارات أو مواقف تدل على عدم القبول. فالقانون لا يشترط رفضاً لفظياً مباشراً، بل يكفي أن يكون السلوك غير مرحب به، وأن يكون الجاني على علم بذلك أو كان من المفترض، بحكم العلاقة المهنية، أن يدركه^(١).

وقد عبّر المشرّع عن هذا المعنى بدقة حين نص في المادة (١٠/ثالثاً) على أن السلوك يكون مجرماً متى أدى “إلى رفض أي شخص أو عدم خضوعه لهذا السلوك، صراحة أو ضمناً، لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته”. وهو ما يدل على أن عدم الرضا، ولو كان ضمناً، كافٍ لقيام القصد الجرمي متى ثبت علم الجاني به^(٢).

• استغلال السلطة والنفوذ كدليل على القصد الخاص

في كثير من حالات التحرش الجنسي داخل بيئة العمل، يتخذ الركن المعنوي صورة أكثر تعقيداً وخطورة، حين يقترن السلوك الجنسي باستغلال السلطة الوظيفية أو النفوذ الإداري^(٣). ففي هذه الحالة لا يكون القصد متجهاً فقط إلى إتيان فعل ذي طبيعة جنسية، بل

(١) يرى الفقيه الفرنسي Pierre Céré, Jean في كتابه Droit pénal spécial أن القصد الجرمي الخاص في جريمة التحرش الجنسي يتمثل في علم الجاني بعدم رضا أو عدم رغبة الضحية في السلوك ذي الطابع الجنسي، سواء أفصح عن هذا الرفض بشكل صريح بالقول أو الطلب المباشر بالتوقف، أو استدل عليه ضمناً من خلال تصرفات أو مواقف أو إشارات تدل بوضوح على عدم القبول، ويؤكد أن تجاهل هذا الرفض أو الاستمرار في السلوك رغم ظهوره يُعد قرينة قوية على توافر القصد الجنسي المطلوب قانوناً، لأن الجريمة تقوم على فرض سلوك غير مرغوب فيه يمس كرامة الضحية وحريتها الجنسية.....للمزيد من التفصيل انظر: Jean, Pierre Céré, Droit pénal spécial, 9e éd., Paris: Dalloz, 2021, p. 523.

(٢) عبد الباسط سيف الحكيمي، النظرية العامة للجرائم ذات الخطر العام، الطبعة الاولى، (عمان: الدار العلمية الدولية للنشر، ٢٠٠٢)، ص ١٥٠.

(٣) يرى الفقيه الهندي Saurabh Mishra في كتابه Law of Sexual Harassment at Workplace أن الركن المعنوي في جريمة التحرش الجنسي داخل بيئة العمل يزداد تعقيداً وخطورة عندما يقترن السلوك الجنسي باستغلال السلطة الوظيفية أو النفوذ الإداري، إذ لا يقتصر القصد هنا على مجرد إتيان فعل ذي طابع جنسي غير مرغوب فيه، بل يمتد إلى إدراك الجاني لموقعه السلطوي واستخدامه كوسيلة للضغط أو الإكراه أو التأثير على إرادة الضحية، سواء تعلق ذلك بالترقية أو التقويم الوظيفي أو الاستمرار في العمل. ويؤكد المؤلف أن هذا النمط من التحرش يعكس قصداً إجرامياً مشدداً، لأنه يجمع بين الاعتداء على الكرامة الجنسية وإساءة استعمال السلطة، وهو ما أولاه المشرّع والقضاء الهنديان عناية خاصة في إطار حماية بيئة العمل.....للمزيد من التفصيل انظر:

Saurabh Mishra, Law of Sexual Harassment at Workplace, 1st ed., New Delhi: Universal Law Publishing, 2015, p. 96.

يتعداه إلى فرض السيطرة أو الإذلال أو التمييز على أساس الجنس، من خلال تسخير المنصب الوظيفي أو القرار الإداري لتحقيق غرض غير مشروع.

وتتجسد هذه الصورة حين يُربط التعيين أو الترقية أو تجديد العقد أو الاستمرار في العمل بالخضوع لسلوك ذي طابع جنسي، أو حين يُتخذ من رفض الضحية ذريعة لإلحاق ضرر وظيفي بها. وقد التفت المشرّع إلى هذه الصورة بوضوح حين ربط في المادة (١٠/ثالثاً) بين السلوك الجنسي واتخاذ قرار يؤثر على الوظيفة، وهو ربط لا يتحقق إلا في حال وجود نية واعية لاستعمال النفوذ الوظيفي كوسيلة ابتزاز أو ضغط، ما يُشكّل دليلاً قوياً على توافر القصد الجرمي الخاص.

ثالثاً: العقوبة

تُعد العقوبة الأثر القانوني المترتب على تحقق الجريمة بأركانها كافة، وهي الوسيلة التي يعتمد عليها المشرّع لتحقيق الردع العام والخاص، وضمان احترام القواعد القانونية داخل المجتمع^(١). وفي جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل، انتهج المشرّع العراقي في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ سياسة جزائية متوازنة، تجمع بين حماية العامل وردع الجاني، دون إفراط أو تفريط.

فقد نصّت المادة (١١/ثانياً) من قانون العمل على أن كل من خالف أحكام هذا الفصل، ومن بينها أحكام المادة (١٠) المتعلقة بحظر التحرش الجنسي وتعريفه، يُعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار عراقي أو بإحدى هاتين العقوبتين. ويُستفاد من هذا النص أن المشرّع قرر عقوبة ذات طبيعة جنحية، تجمع بين العقوبة السالبة للحرية والعقوبة المالية، مع منح المحكمة سلطة تقديرية في اختيار الجزاء المناسب بحسب ظروف كل واقعة.

ولا تقتصر العقوبة على الأفعال الجسدية أو اللفظية الصريحة، بل تمتد لتشمل جميع الصور التي أوردها القانون ضمن أحكام المادة (١٠)، بما في ذلك خلق بيئة عمل ترهيبية أو معادية أو مهينة، أو استغلال السلطة الوظيفية لفرض سلوك ذي طابع جنسي. وهو ما يدل

(١) يرى الفقيه الفرنسي Jean Pradel في كتابه Droit pénal général أن الردع العام والردع الخاص يُعدّان من الأهداف الجوهرية للعقوبة في السياسة الجنائية الحديثة؛ فالردع العام يهدف إلى منع أفراد المجتمع كافة من ارتكاب الجريمة من خلال إظهار جدية التجريم وحتمية العقاب، بما يعزز احترام القاعدة القانونية، في حين ينصرف الردع الخاص إلى الجاني ذاته بقصد منعه من العود إلى الإجرام عبر تقويم سلوكه أو تحييده. ويؤكد المؤلف أن فعالية العقوبة تقاس بقدرتها على تحقيق هذين البعدين معاً، دون إفراط أو قسوة تُفرض العدالة من مضمونها.....للمزيد من التفصيل انظر:

Jean Pradel, Droit pénal général, 20e éd., Paris: Cujas, 2016, p. 489.

على شمول السياسة العقابية واتساع نطاق الحماية التي أرادها المشرع للعامل داخل محيط العمل.

ومن المهم في هذا السياق التأكيد على أن المادة (١١/أولاً) من القانون منحت المتضرر من أفعال التحرش الجنسي الحق في اللجوء إلى محكمة العمل المختصة لتقديم الشكوى، وهو ما يعزز الضمانات الإجرائية للضحية، ويؤكد أن تطبيق العقوبة يتم من خلال القضاء، ووفقاً للإجراءات القانونية السليمة.

وتتأسس هذه الحماية الجزائية على قاعدة تشريعية عامة نصت عليها المادة (٨) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، والتي حظرت صراحة أي مخالفة أو تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، سواء كان التمييز مباشراً أم غير مباشر، في كل ما يتعلق بالتشغيل وشروط العمل وظروفه.

إن إيراد نص المادة (٨) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ في سياق دراسة جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل لا يُعد تكراراً تشريعياً ولا حشواً نصياً، بل يمثل ضرورة منهجية وقانونية تفرضها طبيعة هذه الجريمة ذاتها. فالمادة (٨) لا تؤدي وظيفة عقابية، ولا تتضمن جزاءً جزائياً، وإنما تؤسس للمبدأ الجوهرى الذي تقوم عليه فلسفة الحماية في قانون العمل، وهو مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، وحظر التمييز المباشر وغير المباشر في جميع مراحل العلاقة العمالية. ومن ثم، فإن الإحالة إليها في هذا الموضع تأتي بوصفها النص القيمي والموضوعي الذي يحدد المصلحة القانونية المحمية، والتي يتفرع عنها تجريم التحرش الجنسي لاحقاً.

فالتحرش الجنسي في بيئة العمل لا يمكن فهمه على أنه مجرد سلوك جنسي غير مشروع فحسب، بل هو في جوهره صورة من صور التمييز القائم على الجنس، وانتهاك مباشر لمبدأ المساواة بين العاملين، وإخلال جسيم بالتوازن المفترض في العلاقة المهنية. وهذا المعنى لا يستقيم تحليله تحليلاً قانونياً سليماً من دون الرجوع إلى المادة (٨)، لأنها تُبين أن المشرع العراقي لم يحظر التمييز كفكرة مجردة، وإنما قرره كقاعدة أمرّة تحكم كل ما يتعلق بالتشغيل، وشروط العمل، وبيئته، ومعاملة العامل داخل المؤسسة. وبذلك تصبح جريمة التحرش الجنسي تطبيقاً عملياً ومجسداً لهذا الحظر العام، لا نصاً معزولاً عنه.

كما أن إدراج المادة (٨) في هذا السياق يُسهم في ضبط التكليف القانوني لجريمة التحرش الجنسي، إذ يربط بين السلوك المجرّم والعلة التشريعية التي استدعت تجريمه، ويُظهر أن العقوبة الواردة في المادة (١١) لم تُقر لمجرد الردع الأخلاقي، بل لحماية مبدأ قانوني أصيل يتعلق بالمساواة والكرامة الإنسانية داخل بيئة العمل. ومن دون هذا الربط، قد

يُختزل التحرش الجنسي في كونه مخالفة سلوكية فردية، بينما الحقيقة التشريعية أنه اعتداء على أحد الأعمدة الأساسية التي يقوم عليها قانون العمل ذاته.

وعليه، فإن وجود المادة (٨) في هذا الموضع يخدم البناء المنطقي للنص، ويمنحه عمقاً تشريعياً وفقهياً، ويُظهر الانسجام الداخلي لقانون العمل العراقي في معالجته للحقوق والحريات والجزاءات، حيث تبدأ الحماية من القاعدة العامة، ثم تنتقل إلى تجريم السلوك، وتنتهي بفرض العقوبة. وهذا التدرج هو ما يميز النص القانوني المتماسك عن العرض المبتور الذي يفصل الجزاء عن أساسه القيمي والموضوعي.

وعليه، فإن العقوبة المقررة لجريمة التحرش الجنسي لا تمثل مجرد جزاء فردي يُفرض على الجاني، بل تُجسد أداة لحماية المصلحة العامة داخل المجتمع العمالي، وترسيخ ثقافة الاحترام المتبادل، وضمان بيئة عمل آمنة تقوم على الكرامة الإنسانية والمساواة وتكافؤ الفرص. وقد وُفق المشرّع العراقي في هذا الإطار حين وضع نظاماً جزائياً يوازن بين الردع والحماية، ويؤكد أن بيئة العمل لا يمكن أن تكون منتجة أو عادلة ما لم تكن خالية من كل صور الإهانة والاستغلال والتحرش^(١).

I. ب. المطلب الثاني

الجرائم المرتبطة بالفئات الخاصة

تُعد الجرائم التي تُرتكب بحق الفئات الخاصة في بيئة العمل من أخطر صور الإخلال بالنظام القانوني والاجتماعي الذي يسعى إلى حماية كرامة الإنسان وضمان عدالة العلاقة العمالية. وقد أولى المشرّع العراقي في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ اهتماماً تشريعياً بالغاً بهذه الفئات، إدراكاً منه لما تنسم به من هشاشة خاصة تجعلها أكثر عرضة للاستغلال والانتهاك داخل سوق العمل. وانطلاقاً من هذا الإدراك، أفرد القانون حماية خاصة لكل من الأطفال والأحداث والنساء العاملات، عبر نصوص أمرة تتصل بالنظام العام الاجتماعي، لا يجوز الاتفاق على مخالفتها أو الانتقاص منها تحت أي ذريعة.

(١) يرى الفقيه الماليزي Wu Min Aun في كتابه Employment Law in Malaysia أن العقوبة المقررة لجريمة التحرش الجنسي لا تُفهم بوصفها جزاءً فردياً موجّهاً إلى الجاني فحسب، بل تمثل أداة قانونية لحماية المصلحة العامة داخل المجتمع العمالي، إذ تهدف إلى صون كرامة العاملين وضمان بيئة عمل آمنة وخالية من الإكراه والإهانة، فضلاً عن ترسيخ الثقة في علاقات العمل والانضباط المؤسسي. ويؤكد المؤلف أن العقوبة في هذا السياق تؤدي وظيفة وقائية وتنظيمية، تتجاوز فكرة العقاب الشخصي إلى حماية النظام الاجتماعي والمهني ككل.....للمزيد من التفصيل انظر:

Wu Min Aun, Employment Law in Malaysia, 3rd ed., Kuala Lumpur: Sweet & Maxwell Asia, 2016, p. 312.

ولا تنبع خصوصية هذه الفئات من اعتبارات إنسانية مجردة فحسب، بل تستند إلى معطيات قانونية واجتماعية موضوعية؛ فالأطفال والأحداث يفتقرون إلى النضج الجسدي والنفسي الذي يؤهلهم لتحمل أعباء العمل ومخاطره، في حين تواجه النساء العاملات أوضاعاً خاصة تفرض حماية إضافية مرتبطة بكرامتهن الإنسانية وبطبيعة أدوارهن الاجتماعية والبيولوجية^(١). ومن ثم، فإن الجرائم التي تمس هذه الفئات لا تُعد مجرد مخالفات عمالية عادية، بل تشكل اعتداءً على إحدى ركائز النظام العام الذي يقوم عليه قانون العمل، الأمر الذي يبرر إضفاء الحماية الجزائية على هذه النصوص لضمان فاعليتها العملية.

I. ب. ١. الفرع الأول

جريمة تشغيل الأطفال وفق قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥

تُعد جريمة تشغيل الأطفال من أخطر الجرائم ذات البعد الاجتماعي والاقتصادي، لما تنطوي عليه من مساس مباشر بحقوق الإنسان في مرحلة عمرية شديدة الحساسية، لا يقتصر أثره على انتهاك حقوق الطفل الفردية فحسب، بل يمتد ليصيب الضمير الإنساني ومنظومة القيم الوطنية والدولية التي تقوم على حماية الطفولة وصون كرامتها. فالطفل، بحكم عدم اكتمال بنيته الجسدية والنفسية والعقلية، يتمتع بحقوق طبيعية أصيلة في النمو السليم والتعليم والرعاية والحماية، ويُعد زجه في سوق العمل في سن مبكرة خرقاً صريحاً لهذه الحقوق، واستغلالاً واضحاً لضعفه وعدم قدرته على تقدير تبعات العمل وآثاره.

أولاً: تعريف جريمة تشغيل الأطفال

وقد تنبّه المشرّع العراقي إلى خطورة هذه الظاهرة وما يترتب عليها من آثار اجتماعية واقتصادية وإنسانية، فخصّص في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ منظومة متكاملة من النصوص القانونية التي تهدف إلى منع تشغيل الأطفال دون السن القانونية منعاً مطلقاً، وفي الوقت ذاته تنظيم تشغيل من هم في سن الأحداث ضمن ضوابط وشروط صارمة تضمن عدم الإضرار بهم. ويقوم هذا التنظيم على تمييز تشريعي جوهري

(١) يرى الفقيه الإنجليزي Hugh Collins في كتابه Labour Law أن الأطفال والأحداث يفتقرون إلى النضج الجسدي والنفسي اللازم لتحمل أعباء العمل ومخاطره، الأمر الذي يبرّر إخضاعهم لنظام قانوني خاص يقوم على الحماية لا الاستغلال، كما يؤكد أن النساء العاملات يواجهن أوضاعاً مميزة تستدعي حماية إضافية ترتبط بكرامتهن الإنسانية وبطبيعة أدوارهن الاجتماعية والبيولوجية، بما يضمن عدم تعرّضهن لأشكال العمل الضار أو التمييز أو الإيذاء داخل بيئة العمل. ويبيّن المؤلف أن هذه الحماية لا تمثل تمييزاً إيجابياً غير مبرر، بل تجسيداً لمبدأ العدالة الاجتماعية في قانون العمل... للمزيد من التفصيل انظر:

Hugh Collins, Labour Law, 2nd ed., Cambridge: Cambridge University Press, 2010, p. 532.

بين مفهومي الطفل والحدث، إذ عرّفت المادة (١) من القانون الطفل بأنه كل من لم يُكمل الخامسة عشرة من العمر، في حين عرّفت الحدث بأنه من أتم الخامسة عشرة ولم يُكمل الثامنة عشرة، وهو تمييز يترتب عليه اختلاف جوهري في الموقف القانوني من حيث الحظر أو الإباحة المقيدة.

وفي هذا الإطار، جاء في المادة (٧) من قانون العمل الحد الأدنى لسن العمل بخمس عشرة سنة، بما يُشكّل الأساس التشريعي للحظر المطلق لتشغيل الأطفال دون هذا السن، دون اعتبار لطبيعة العمل أو مدته أو المقابل المالي عنه^(١). وفي المقابل، أجاز المشرّع تشغيل الأحداث استثناءً، لكنه أحاط هذه الإباحة بقيود دقيقة وردت في الفصل الخاص بتشغيل الأحداث، ولا سيما المواد من (٩٥) إلى (١٠٣)، والتي تناولت حظر تشغيلهم في الأعمال الضارة أو الخطرة، وفرض الفحوصات الطبية والرقابة الصحية، وتنظيم ساعات العمل والإجازات، وفرض التزامات إدارية على أصحاب العمل، بما يضمن تحقيق الغاية الجزائية التي ابتغاها المشرّع.

وإلى جانب هذه النصوص الخاصة، تضمّن قانون العمل نصوصاً عامة ذات صلة غير مباشرة بجريمة تشغيل الأطفال، أبرزها المواد (٨) و(٩) و(١٠) الواردة في فصل المبادئ العامة، التي أرست قواعد المساواة وعدم التمييز، وحظرت العمل الجبري، ومنعت التحرش في الاستخدام والمهنة، وهي نصوص تُسهم في تعزيز الحماية القانونية للطفل والحدث في علاقات العمل. كما تبرز المادة (١١) بوصفها نصاً ذا طبيعة مختلطة، إذ قررت في فقرتها الأولى ضمانات إجرائية تتمثل بحق اللجوء إلى محكمة العمل عند التعرض لأشكال العمل الجبري أو التمييز أو التحرش، وقررت في فقرتها الثانية جزاءً عاماً على مخالفة أحكام الفصل المتعلق بهذه المبادئ، الأمر الذي يجعلها نصاً مكملاً يعمل في إطار منظومة الحماية، دون أن يُغني عن النصوص الخاصة التي عالجت تشغيل الأطفال والأحداث وعقوباتها.

وبذلك، فإن جريمة تشغيل الأطفال وفق قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ تقوم على بنية تشريعية متكاملة، تتداخل فيها نصوص الحظر المطلق، والتنظيم المقيد، والنصوص العامة الجزائية، والنصوص العقابية، بما يجعل من مخالفة هذه الأحكام جريمة ذات طابع خاص، لا تنتهك مجرد نص قانوني، بل تمس مصلحة اجتماعية عليا تتمثل في حماية الطفولة ومنع استغلالها في سوق العمل.

(١) نصت المادة ٧، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((الحد الأدنى لسن العمل في جمهورية العراق هو ١٥ خمسة عشر عام)).

ثانياً: اركان جريمة تشغيل الأطفال وفق قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٧

١- الركن المادي

يتجسد الركن المادي في جريمة تشغيل الأطفال وفق قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ في السلوك الخارجي الإيجابي المتمثل بقيام صاحب العمل، أو من يمثله قانوناً، بتشغيل طفل لم يكمل السن القانونية المحددة للعمل. وقد أسس المشرع العراقي هذا الركن على معيار تشريعي واضح يتمثل في السن، دون أن يعلّق التجريم على طبيعة العمل أو مدته أو المقابل المالي عنه، وهو ما يضيف على النص طابعاً الجزائية صارماً يستهدف حماية الطفل في ذاته.

وفي هذا السياق، نصت المادة (٧) من قانون العمل العراقي صراحة على أن الحد الأدنى لسن العمل هو خمس عشرة سنة، بما يعني حظر تشغيل الأطفال ممن لم يكملوا هذا السن حظراً مطلقاً. ويُستفاد من هذا النص أن أي تشغيل لطفل دون الخامسة عشرة، ولو ليوم واحد أو لساعة واحدة، وبغض النظر عن طبيعة العمل أو كونه خفيفاً أو مؤقتاً، يُعدّ فعلاً مخالفاً للقانون ويكفي بذاته لقيام الركن المادي للجريمة. ولا يشترط لتحقيق هذا الركن ثبوت وقوع ضرر فعلي على الطفل، إذ اعتبر المشرع أن مجرد إدخاله في علاقة عمل في هذه المرحلة العمرية ينطوي على خطر اجتماعي وإنساني كافٍ لتجريم الفعل^(١).

ويتربط على ذلك أن جريمة تشغيل الأطفال، في صورتها المتمثلة بتشغيل من لم يكمل الخامسة عشرة، تُعد من الجرائم الشكلية التي تقوم لمجرد ارتكاب السلوك المحظور قانوناً، دون حاجة لإثبات نتيجة ضارة. ويشمل مفهوم التشغيل في هذا المقام جميع صور الاستخدام، سواء تم بعقد مكتوب أو شفهي، وبأجر أو دون أجر، متى ما توافرت علاقة استخدام تقوم على التبعية والإشراف، لأن العبرة في التجريم ليست بالمقابل المالي وإنما بحقيقة الزجّ بالطفل في سوق العمل^(٢).

(١) سماهر عبد الخضر حساني الرماحي ، "الحماية الدولية لحقوق الطفل"، (رسالة ماجستير ، معهد العلمين للدراسات العليا ، النجف الاشرف ، ٢٠١٦)، ص ٣٣ .

(٢) يرى الفقيه الأمريكي Robert F. Drinan في كتابه Child Labor: The Failure of America's Moral Order أن جريمة تشغيل الأطفال دون السن القانونية تُعد من الجرائم الشكلية التي تتحقق بمجرد مخالفة الحظر القانوني المتعلق بالسن، دون اشتراط إثبات وقوع ضرر فعلي على الطفل، لأن العلة من التجريم تقوم على افتراض الخطر الملازم للعمل على من لم يكتمل نموه الجسدي أو النفسي. ويؤكد المؤلف أن التشريعات الأمريكية، وعلى رأسها قوانين العمل الاتحادية، اعتمدت هذا النهج الوقائي حمايةً للمصلحة العامة وحقوق الطفل، باعتبار أن مجرد تشغيل من هم دون السن المقررة يُشكل إخلالاً بالنظام القانوني وبالواجب الاجتماعي في رعاية الطفولة.....للمزيد من التفصيل انظر:

Robert F. Drinan, Child Labor: The Failure of America's Moral Order, 1st ed., Notre Dame: University of Notre Dame Press, 1995, p. 87.

ولا يقف نطاق الركن المادي عند حدّ الحظر المطلق لتشغيل الأطفال، بل يمتد ليشمل صوراً أخرى تتعلق بتشغيل الأحداث الذين أتموا الخامسة عشرة ولم يُكملوا الثامنة عشرة، وفق التعريف الوارد في المادة (١) من القانون. فالأصل أن تشغيل هذه الفئة العمرية مباح على سبيل الاستثناء، إلا أن هذه الإباحة مقيدة بقيود وضوابط صارمة وردت في الفصل الخاص بتشغيل الأحداث، ويؤدي الإخلال بهذه القيود إلى قيام الفعل المادي المكوّن للجريمة. وبذلك، فإن الركن المادي في هذا النطاق لا يتحقق بمجرد التشغيل، وإنما يتحقق عند تشغيل الحدث على نحو يخالف الضوابط القانونية المقررة لحمايته.

ويتعزز هذا التحليل بما ورد في نصوص المبادئ العامة في قانون العمل، ولا سيما المادة (٨) التي قررت مبدأ المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة، والمادة (٩) التي حظرت العمل الجبري أو الإلزامي بكافة أشكاله. فهذه النصوص، وإن لم تكن أساساً مباشراً لتجريم تشغيل الأطفال، إلا أنها تُسهم في توسيع نطاق الفعل المادي للجريمة ليشمل الحالات التي يُستغل فيها الطفل أو الحدث في إطار علاقات عمل قهرية أو تمييزية، بما يضيف على الفعل بعداً أكثر خطورة ويؤكد الطبيعة الجزائية للتشريع.

وعليه، فإن الركن المادي لجريمة تشغيل الأطفال وفق قانون العمل العراقي يقوم على أساسين متكاملين: أولهما الحظر المطلق لتشغيل الأطفال دون الخامسة عشرة، وثانيهما تجريم تشغيل الأحداث عند مخالفة القيود القانونية التي تنظم عملهم. ويُعد كل سلوك يخرج عن هذين الإطارين فعلاً مادياً محظوراً ينهض به الركن الأول من أركان الجريمة، تمهيداً لبحث الركن المعنوي والآثار الجزائية المترتبة عليه.

٢- صور الركن المادي

تتعدد صور الركن المادي في جريمة تشغيل الأطفال وفق قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، وتتخذ أشكالاً مختلفة بحسب الفئة العمرية محل الحماية، وبحسب طبيعة المخالفة المرتكبة. فإذا كان تشغيل الطفل الذي لم يُكمل الخامسة عشرة يُعد في ذاته صورة مكتملة للركن المادي بحكم الحظر المطلق الوارد في المادة (٧)، فإن صور الركن المادي تتسع وتتنوع بصورة أوضح في نطاق تشغيل الأحداث، أي من أتموا الخامسة عشرة ولم يُكملوا الثامنة عشرة، حيث أجاز المشرّع تشغيلهم استثناءً، لكنه قيّد هذه الإباحة بضوابط دقيقة، ويُعد الإخلال بأي منها صورة مستقلة من صور الفعل المادي المجرّم^(١).

وتتمثل إحدى أبرز صور الركن المادي في تشغيل الحدث في الأعمال أو المهن التي من شأنها الإضرار بصحته أو سلامته أو أخلاقه، وهو ما حظرته المادة (٩٥) من قانون

(١) د. عبد الفتاح الصيفي، د. جلال ثروت، قانون العقوبات، القسم العام، المجلد الاول، (دار النشر (بلا)، ٢٠٠٥)، ص ١٥٩.

العمل العراقي، التي منعت تشغيل الأحداث أو إدخالهم في الأعمال الخطرة أو الضارة. ويُعد تكليف الحدث بأعمال شاقة، أو تشغيله في بيئات عمل غير آمنة، أو تعريضه لمخاطر جسدية أو صحية جسيمة، خروجًا صريحًا على هذا الحظر، ويُشكّل بذلك صورة مكتملة للركن المادي، حتى وإن كان الحدث قد بلغ السن التي تُجيز له العمل من حيث الأصل.

وتتجسد صورة أخرى من صور الركن المادي في مخالفة الالتزامات الطبية والصحية التي فرضها المشرّع على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث وأثناء استمرار تشغيله. فقد أوجبت المادة (٩٦) إخضاع الحدث لفحص طبي قبل تشغيله للتأكد من لياقته الصحية للعمل المزمع تكليفه به، وهو شرط جوهري يهدف إلى منع تشغيل الأحداث في أعمال لا تتناسب مع قدراتهم البدنية أو حالتهم الصحية. ويُعد تشغيل الحدث دون إجراء هذا الفحص أو دون الحصول على شهادة تثبت لياقته صورة واضحة من صور الفعل المادي المجرّم.

كما شددت المادة (٩٧) على استمرار الرقابة الصحية على الأحداث طوال مدة تشغيلهم، فألزمت بإخضاعهم لفحوصات طبية دورية لا تقل عن مرة واحدة سنويًا عند استمرار تشغيلهم، مع وجوب تكرار الفحوصات الطبية للبقاء العمل حتى بلوغ العامل سن الحادية والعشرين في الأعمال التي تُقرر الجهة المختصة أنها تتضمن مخاطر صحية عالية، وحظرت تحميل الحدث أو والديه أي تكاليف عن هذه الفحوصات. ويُعد الإخلال بهذه الالتزامات، سواء بعدم إجراء الفحوصات الدورية أو بالتحايل عليها أو بتحميل الحدث أعباءها المالية، صورة مستقلة من صور الركن المادي لجريمة تشغيل الأطفال والأحداث.

وتظهر صورة أخرى من صور الركن المادي في مخالفة الأحكام المتعلقة بتنظيم ساعات عمل الأحداث، حيث نصت المادة (٩٨) من قانون العمل على تنظيم زمن العمل بما ينسجم مع الحالة العمرية للحدث، وبما يحول دون إرهاقه أو الإضرار بنموه الجسدي والنفسي. ويُعد تشغيل الحدث لساعات تتجاوز الحدود القانونية المقررة، أو دون مراعاة فترات الراحة الواجبة، خروجًا على هذا التنظيم، ويُشكّل فعلاً ماديًا محظورًا يندرج ضمن نطاق الجريمة، حتى وإن كان العمل في ذاته غير خطير.

ولا تقتصر صور الركن المادي على ما تقدم، بل تمتد لتشمل الإخلال بالالتزامات التنظيمية والإجرائية التي فرضها القانون في المواد اللاحقة، مثل ما يتعلق بمنح الإجازات المقررة للأحداث، أو مسك السجلات الخاصة بهم، أو الاحتفاظ بالوثائق الطبية اللازمة، إذ يُعد تجاهل هذه الالتزامات أو التحايل عليها مظهرًا من مظاهر تشغيل الأحداث خارج الإطار

القانوني المشروع، بما ينهض به الركن المادي للجريمة متى اقترن بسلوك إيجابي من صاحب العمل^(١).

ومن الجدير بالذكر أن صور الركن المادي في جريمة تشغيل الأطفال لا تقتصر على قطاع معين من قطاعات النشاط الاقتصادي، بل تشمل جميع مجالات العمل متى ما توافرت علاقة استخدام، سواء في القطاعات الصناعية أو التجارية أو الزراعية أو الحرفية أو غيرها، كما تمتد إلى العمل المنزلي متى ما كان يتم في إطار علاقة عمل منظمة وبمقابل مادي وتحت إشراف صاحب العمل. فالعبرة في قيام الركن المادي ليست بطبيعة النشاط، وإنما بمدى احترام الضوابط القانونية التي وضعها المشرع لحماية الطفل والحدث^(٢).

وعلى هذا الأساس، يمكن القول إن صور الركن المادي في جريمة تشغيل الأطفال والأحداث تتنوع بتنوع صور المخالفة، لكنها تشترك جميعاً في كونها تمثل خروجاً على النظام القانوني الذي أقره المشرع، سواء تعلق الأمر بحظر مطلق، أو بإباحة مقيدة، الأمر الذي يهيئ الأرضية اللازمة لبحث الركن المعنوي للجريمة، بوصفه العنصر الذي يضفي على الفعل المادي وصفه الجرمي الكامل.

٣- الركن المعنوي

يُعد الركن المعنوي أحد الأركان الأساسية في جريمة تشغيل الأطفال وفق قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، إذ لا يكفي لقيام الجريمة مجرد تحقق السلوك المادي المحظور، بل يجب أن يكون هذا السلوك قد صدر عن إرادة واعية واتجاه نفسي يُعبر عن مخالفة أحكام القانون. ويتخذ الركن المعنوي في هذه الجريمة صورة القصد الجنائي العام،

(١) د. سلطان عبد القادر الشاوي و د. محمد عبد الله الوريكات ، المبادئ العامة في قانون العقوبات ، الطبعة الاولى ، (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع ، ٢٠١١)، ص ١٦٣ .

(٢) يرى الفقيه الألماني Claus Roxin في كتابه Strafrecht ، Allgemeiner Teil أن صور الركن المادي في الجرائم المرتبطة بحماية الفئات الضعيفة، ومنها تشغيل الأطفال، لا ترتبط بقطاع اقتصادي معين، بل تتحقق كلما قامت علاقة استخدام فعلية مخالفة للحظر القانوني، سواء في النشاط الصناعي أو التجاري أو الزراعي أو الحرفي، لأن معيار التجريم يقوم على قيام علاقة العمل ذاتها لا على طبيعة النشاط. وبالمعنى ذاته، يقرر الفقيه الإسباني José Luis Díez Ripollés في كتابه Derecho Penal del Trabajo أن تشغيل الأطفال يُعد سلوكاً مجزماً في جميع مجالات العمل دون استثناء متى ما توافرت رابطة الاستخدام، مؤكداً أن اتساع نطاق التجريم يهدف إلى منع التحايل على القانون عبر نقل تشغيل الأطفال من قطاع إلى آخر.....للمزيد من التفصيل انظر:

Claus Roxin, Strafrecht ، Allgemeiner Teil, 4. Aufl., München: C.H. Beck, 2006, p. 287؛

José Luis Díez Ripollés, Derecho Penal del Trabajo, 2ª ed., Madrid: Tecnos, 2010, p. 154.

دون اشتراط توافر نية خاصة للإضرار بالطفل أو استغلاله، ما دام الفاعل قد علم أو كان في وسعه أن يعلم بوقوع المخالفة وأقدم عليها بإرادته الحرة.

وفي حالة تشغيل الأطفال ممن لم يكملوا الخامسة عشرة، يقوم القصد الجنائي متى ثبت علم صاحب العمل بسن الطفل أو إمكان علمه بذلك وفقاً للظروف العادية، ثم إقدامه على تشغيله رغم الحظر المطلق الوارد في المادة (٧). ويُستفاد من طبيعة هذا الحظر أن المشرع افترض العلم به من جانب أصحاب الأعمال بحكم مزاولتهم للنشاط، بحيث يُعد التغاضي المتعمد عن التحقق من عمر العامل، أو الاكتفاء بظاهر الحال دون طلب المستمسكات، قرينة كافية على توافر القصد الجرمي. ولا ينال من ذلك ادعاء أن العمل كان بسيطاً أو مؤقتاً، لأن القصد هنا ينصرف إلى فعل التشغيل ذاته لا إلى نتائجه.

أما في نطاق تشغيل الأحداث، فإن الركن المعنوي يتحدد بمدى علم صاحب العمل بالقيود والضوابط التي أحاط بها المشرع بإباحة تشغيل هذه الفئة العمرية، واتجاه إرادته إلى مخالفتها. فالقصد الجنائي يتحقق إذا قام صاحب العمل بتشغيل الحدث في أعمال محظورة رغم علمه بخطورتها وفق المادة (٩٥)^(١)، أو أهمل إخضاعه للفحص الطبي قبل التشغيل أو للفحوصات الدورية الواجبة وفق المادتين (٩٦) و(٩٧)، أو خالف تنظيم ساعات العمل المقرر في المادة (٩٨)، أو تجاهل الالتزامات التنظيمية والإجرائية المفروضة عليه. ويُعد الإخلال الواعي بهذه الالتزامات دلالة على توافر الإرادة العمدية في تجاوز النظام القانوني.

ولا يُشترط لإثبات القصد الجنائي أن يُقرّر الجاني صراحة بنيته في مخالفة القانون، إذ يُستدل عليه من القرائن والوقائع المحيطة بالفعل، مثل استمرار تشغيل الأطفال أو الأحداث رغم التنبيهات، أو تكرار المخالفة، أو وجود عدد منهم في موقع العمل ذاته دون الالتزام بالضوابط القانونية، أو تحميل الحدث تكاليف الفحوصات الطبية خلافاً لما تقضي به المادة

(١) نصت المادة ٩٥، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((اولاً: يحظر تشغيل الاحداث ، او دخولهم مواقع العمل ، في الاعمال التي قد تضر طبيعتها او ظروف العمل بها بصحتهم او سلامتهم او اخلاقهم.

ثانياً ، تقوم الوزارة وبالتشاور مع منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل ذات العلاقة بالمراجعة الدورية وكلما دعت الحاجة لقائمة الاعمال التي ينطبق عليها حكم البند اولا من هذه المادة وتشمل هذه الاعمال على سبيل المثال لا الحصر ما ياتي:

- ا ، العمل تحت الارض وتحت سطح الماء وفي المرتفعات الخطرة والاماكن المحصورة
 - ب ، العمل باليات ومعدات وادوات خطرة او التي تتطلب تدخلا يدويا او نقلا لاحمال ثقيلة
 - ج ، العمل في بيئة غير صحية تعرض الاحداث للمخاطر او تعرضهم لدرجات حرارة غير اعتيادية او الضجيج او الاهتزاز الذي يضر بصحتهم
 - د ، العمل في ظروف صعبة لساعات طويلة او في بعض ظروف العمل الليلي
- ثالثا. يحظر تشغيل الاحداث في الاعمال الليلية او المختلطة)).

(٩٧). كما يُستفاد القصد من طبيعة العلاقة غير المتكافئة بين صاحب العمل والطفل أو الحدث، وما ينطوي عليه ذلك من استغلال لحالة الضعف^(١).

وفي المقابل، قد ينتفي الركن المعنوي إذا ثبت أن صاحب العمل قد بذل جهداً معقولاً للتحقق من السن والالتزام بالضوابط القانونية، وأن المخالفة وقعت نتيجة تقديم مستمسكات مزورة أو بيانات غير صحيحة من قبل ولي الأمر أو الغير، دون علمه أو إمكان علمه بذلك. وفي هذه الحالة، تنتفي الإرادة الإجرامية ويُنتفي معها الوصف الجرمي للفعل، ويبقى المجال مفتوحاً لتقدير المسؤولية وفق ما تراه المحكمة المختصة.

وبذلك، فإن الركن المعنوي في جريمة تشغيل الأطفال لا يقوم على مجرد الخطأ الإداري أو السهو العارض، بل يتأسس على العلم أو إمكان العلم بالخطر أو القيود القانونية، مقروناً بالإرادة الحرة في مخالفتها، وهو ما يكمل البناء القانوني للجريمة ويُميزها عن الأفعال غير المعاقب عليها.

ثالثاً: العقوبة

رتّب المشرّع العراقي على مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل الأطفال والأحداث آثاراً جزائية تهدف إلى تحقيق الردع العام والخاص، وتعزيز الحماية القانونية المقررة للطفولة. وعلى الرغم من أن قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ لم يُفرد مادة مستقلة بعنوان «عقوبة تشغيل الأطفال»، إلا أنه قرر عقوبات صريحة ضمن بنيته التشريعية، مع التمييز بين النصوص العامة والنصوص الخاصة، وتحديد مجال تطبيق كل منها.

فمن جهة، نصت المادة (١١/ثانياً) من القانون، الواردة في فصل المبادئ العامة، على معاقبة كل من خالف أحكام هذا الفصل المتعلقة بتشغيل الأطفال والتمييز والعمل القسري والتحرش الجنسي بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين. ويُستفاد من موقع هذه المادة وصياغتها أنها تُعد نصّاً عقابياً عاماً،

(١) نصت المادة ٩٧، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ : ((اولا ، تبقى لياقة الاحداث للقيام بالعمل خاضعة للرقابة الصحية حتى اكمالهم سن ١٨ الثامنة عشرة

ثانيا ، يخضع الاحداث للفحوصات الطبية المتكررة كل سنة في الاقل عند استمرار تشغيلهم

ثالثا ، يجب تكرار الفحوصات الطبية للياقة العمل حتى بلوغ العامل سن ٢١ الحادية والعشرين في الاقل في الاعمال التي تقرر الجهة المختصة انها تتضمن مخاطر صحية عالية

رابعا ، لا يجوز ان يتحمل العامل الحدث او والديه اي تكاليف عن الفحوصات الطبية المنصوص عليها في البندين ثانيا و ثالثا من هذه المادة

خامسا ، يقصد بالجهة المختصة لاغراض هذا الفصل الوزارة المسؤولة عن العمل او الوزارة المسؤولة عن الصحة او كليهما)).

يقتصر نطاق تطبيقه على المخالفات التي تقع ضمن إطار المبادئ العامة، ولا سيما الحالات التي يقترن فيها تشغيل الأطفال بأفعال التمييز أو العمل الجبري أو التحرش في الاستخدام والمهنة. وعليه، فإن هذا النص لا يُنشئ عقوبة عامة لكل صور تشغيل الأطفال، ولا يُغني عن النصوص الخاصة الواردة في الفصول اللاحقة.

ومن جهة أخرى، قرر المشرع في الفصل الخاص بتشغيل الأحداث عقوبة خاصة تُطبق على مخالفة أحكام هذا الفصل، حيث نصت المادة (١٠٥) من قانون العمل العراقي على معاقبة كل صاحب عمل يخالف أحكام فصل تشغيل الأحداث بغرامة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠) مئة ألف دينار ولا تزيد على (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة ألف دينار. وتُعد هذه المادة الأساس العقابي المباشر لحالات تشغيل الأطفال أو تشغيل الأحداث بالمخالفة للضوابط القانونية الخاصة، تطبيقاً لقاعدة الخاص يقيد العام، التي تقضي بتقديم النص الخاص عند تعارضه أو تداخله مع النص العام^(١).

ويُمنح القضاء، في إطار تطبيق هذه العقوبات، سلطة تقديرية في تقدير مقدار الغرامة وفق جسامتها، وطبيعة العمل، ومدى الاستغلال الواقع على الطفل أو الحدث، وتكرار الفعل من عدمه، مع إمكانية اتخاذ إجراءات إدارية مرافقة من قبل الجهات المختصة، كغلق محل العمل أو سحب الإجازة في حال تكرار المخالفة، بما يُسهم في تعزيز فعالية الردع وتحقيق الغاية الجزائية التي استهدفها المشرع.

وعليه، فإن النظام الجزائي المقرر لجريمة تشغيل الأطفال في قانون العمل العراقي يقوم على تدرّج وتكامل بين النصوص العامة والنصوص الخاصة، بما يضمن عدم إفلات المخالف من المساءلة، وفي الوقت ذاته يحافظ على الانسجام التشريعي واحترام أصول التفسير القانوني.

I. ب. ٢. الفرع الثاني

جريمة مخالفة أحكام حماية الأحداث وفق قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة

٢٠١٥

تُعد حماية الأحداث في بيئة العمل إحدى الركائز الأساسية التي تقوم عليها التشريعات العمالية الحديثة، انطلاقاً من كون هذه الفئة العمرية لا تزال في طور التكوين الجسدي والنفسي والعقلي، الأمر الذي يفرض على المشرع إحاطتها بضمانات قانونية مشددة تحول

(١) نصت المادة ١٠٥، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((يعاقب صاحب العمل المخالف لأحكام هذا الفصل بعقوبة لا تقل عن ١٠٠٠٠٠ مئة ألف دينار ولا تزيد على ٥٠٠٠٠٠ خمسمائة ألف دينار.)).

دون استغلالها أو تعريضها لظروف عمل قد تلحق بها أضراراً آنية أو مستقبلية. وقد جسد قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ هذا التوجه الجزائي من خلال تخصيص فصل مستقل بعنوان تشغيل الأحداث، نظم فيه تشغيل من أتم الخامسة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة تنظيمًا دقيقًا يقوم على الإباحة المقيدة لا على الإطلاق^(١).

ويضم هذا الفصل مجموعة من النصوص المتتابعة التي تمتد من المادة (٩٥) إلى المادة (١٠٣)، عالجت بصورة تفصيلية شروط تشغيل الأحداث، وحظرت تشغيلهم في الأعمال الخطرة أو الضارة، وفرضت التزامات صحية وتنظيمية على أصحاب العمل، ونظمت ساعات العمل والإجازات، وأوجبت مسك السجلات الخاصة بهم. وبذلك، فإن مخالفة هذه الأحكام لا تُعد مجرد إخلال تنظيمي أو مخالفة إدارية بسيطة، وإنما تُشكل جريمة قانونية ذات طبيعة خاصة، قوامها الإخلال بنظام الجزائية قرره المشرع لحماية فئة ضعيفة تستوجب رعاية تشريعية معززة.

أولاً: تعريف جريمة مخالفة احكام حماية الاحداث^(٢)

(١) الحدث لغة ((أي شاب فاذا ذكرت السن قلت حديث السن وإن حداثة السن كناية عن الشباب ، ويقال : قوم حدثان جمع الحدث وهو الفتى للمزيد من التفصيل انظر : ابن منظور جمال الدين بن مكرم الانصاري ، لسان العرب ، الجزء الخامس ، (القاهرة : دار الحديث ، ١٩٩٩)، ١٩٦ .. انظر نفس المعنى : أحمد بن محمد بن علي الفيومي، المصباح المنير، في غريب الكبير ، الجزء الاول، الطبعة الثالثة، (القاهرة: المطبعة الاميرية ، ١٩١٢)، ص ٥٤ .

(٢) ينطلق الفقه القانوني المقارن في تناوله لمخالفة أحكام حماية الأحداث من مسلمة مشتركة مفادها أن الحدث العامل لا يُختزل في كونه طرفاً في علاقة مهنية، بل يُنظر إليه بوصفه كياناً إنسانياً في طور التكوين يستوجب حماية قانونية مضاعفة، وهو ما يتجلى بوضوح في الفقه الإنجليزي والبريطاني كما عرضه Hugh Collins في مؤلفه Employment Law حين يؤكد أن قواعد تشغيل الأحداث تمثل قيوداً جوهرية على حرية صاحب العمل، وتهدف إلى منع إدخال الحدث في سوق العمل بصورة تُخل بتوازنه النفسي والجسدي والتعليمي، ويعتبر أن الإخلال بهذه القواعد يشكل سلوكاً غير مشروع بطبيعته لما ينطوي عليه من خطر اجتماعي كامن. ويتلاقى هذا المنظور مع الفقه الفرنسي كما بلوره Caen، Gérard Lyon في كتابه Droit du travail، إذ يربط حماية الأحداث بفكرة النظام العام الاجتماعي ذي البعد الجزائي، ويرى أن تشغيل الحدث خارج الإطار القانوني لا يُعد مجرد مخالفة تنظيمية، بل اعتداءً على وظيفة قانون الشغل في توجيه النشاط الاقتصادي بما يخدم المصلحة الاجتماعية العليا. وفي الاتجاه نفسه، يبرز الفقه اللاتيني، ممثلاً في Manuel Alonso Olea في مؤلفه Derecho del Trabajo، مقارنة تقوم على دمج حماية الأحداث ضمن منظومة العدالة الاجتماعية وحقوق الطفل، معتبراً أن مخالفة هذه الحماية تُسهم في تكريس الهشاشة الاجتماعية وإعادة إنتاج التفاوت، وهو ما يبرر إخضاعها لتجريم وقائي صارم. وبضيف الفقه الألماني بعداً أكثر دقة كما يظهر في طرح Wolfgang Däubler في كتابه Arbeitsrecht، حيث يؤسس حماية الأحداث على مبدأ كرامة الإنسان وواجب العناية المشددة، ويرى أن الجريمة تقوم متى أهدر هذا الواجب من خلال تشغيل الحدث في ظروف أو أعمال لا تتلاءم مع مرحلته العمرية، بغض النظر عن نية صاحب العمل أو تحقق ضرر فعلي. ومن خلال هذا التلاقي بين المدارس الفقهية المختلفة، يتضح أن جريمة مخالفة أحكام حماية الأحداث تُعد جريمة اجتماعية وقائية بامتياز، تستهدف حماية الإنسان في مرحلة التكوين، وضمان اندماجه المستقبلي في المجتمع المهني على أسس سليمة، وهو ما يمنح هذا التجريم مشروعيته ووظيفته داخل البناء العام لقانون العمل..... للمزيد من التفصيل انظر:

Hugh Collins, Employment Law, 2nd ed., Oxford: Oxford University Press, 2010, p. 214.

Gérard Lyon, Caen, Droit du travail, 26th ed., Paris: Dalloz, 2019, p. 401.

Manuel Alonso Olea, Derecho del Trabajo, 18th ed., Madrid: Civitas, 2011, p. 267.

Wolfgang Däubler, Arbeitsrecht, 9th ed., Frankfurt am Main: Bund Verlag, 2017, p. 189.

تُعد جريمة مخالفة أحكام حماية الأحداث من الجرائم التي تكشف بوضوح عن الطبيعة الاجتماعية والوقائية لقانون العمل، إذ تتجاوز هذه الجريمة إطار العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل لتلامس جوهر وظيفة الدولة في حماية الطفولة والحداثة من مخاطر الاستغلال الاقتصادي والانحراف المهني المبكر. فالتشغيل غير المشروع للأحداث أو تشغيلهم في ظروف أو أعمال لا تتناسب مع أعمارهم أو قدراتهم الجسدية والنفسية لا يُنظر إليه بوصفه إخلالاً تنظيمياً بسيطاً، وإنما يُعد مساساً مباشراً بمسار التكوين الإنساني والاجتماعي للفرد، وهو ما يبرر إخضاع هذا السلوك لتجريم خاص تتداخل فيه اعتبارات العمل مع مبادئ الحماية الاجتماعية وحقوق الإنسان.

وعند مقارنة هذه الجريمة في ضوء الفقه القانوني المقارن، يظهر أن الفقه الإنجليزي والبريطاني ينطلقان من فكرة أن الحدث في سوق العمل لا يُعامل كعامل كامل الأهلية، بل كشخص في مرحلة تكوينية تستوجب حماية قانونية معززة. وينظر هذا الفقه إلى مخالفة قواعد تشغيل الأحداث بوصفها إخلالاً بواجب قانوني مشدد مفروض على صاحب العمل، يهدف إلى منع تعريض الحدث لمخاطر مهنية أو نفسية قد تترتب على تشغيله المبكر أو تشغيله في أعمال غير ملائمة. ولا يربط هذا الاتجاه قيام الجريمة بتحقيق ضرر فعلي، بل يكفي بثبوت السلوك المخالف للقواعد الأمرة المنظمة لتشغيل الأحداث، باعتبار أن الخطر الكامن في هذا السلوك يكفي بذاته لتبرير تدخل الجزاء.

أما في الفقه الفرنسي، فإن مخالفة أحكام حماية الأحداث تُفهم في إطار مفهوم النظام العام الاجتماعي ذي البعد الجزائي، حيث يُنظر إلى الحدث العامل باعتباره فئة ذات وضع قانوني خاص لا يجوز إخضاعها لمنطق السوق أو مقتضيات الإنتاج. ويؤكد هذا الفقه أن أي تشغيل يتم خارج الضوابط القانونية المحددة للعمر أو ساعات العمل أو طبيعة النشاط يُعد مساساً مباشراً بالغاية الاجتماعية للتشريع العمالي، ويُفرغ قواعد الحماية من مضمونها الواقعي. ومن ثم فإن الجريمة في هذا السياق لا تقوم فقط على انتهاك نص قانوني، بل على الإخلال بوظيفة القانون في توجيه النشاط الاقتصادي بما يتلاءم مع القيم الاجتماعية الأساسية.

ويذهب الفقه اللاتيني، ولا سيما في إطاره الإيطالي والإسباني، إلى ربط جريمة مخالفة أحكام حماية الأحداث بمفهوم العمل اللائق وحقوق الطفل، حيث تُدرج هذه الجريمة ضمن الجرائم الاجتماعية التي تهدد العدالة التوزيعية وتسهم في إعادة إنتاج الفقر والتهميش. ويُنظر إلى تشغيل الأحداث على نحو مخالف للقانون باعتباره مدخلاً لحرمانهم من التعليم والتكوين المهني السليم، مما يجعل الجريمة ذات آثار ممتدة تتجاوز اللحظة الزمنية للفعل لتؤثر في البناء الاجتماعي على المدى البعيد. ويُبرز هذا الفقه الطابع البنوي للجريمة، مؤكداً أن التجريم في هذا المجال يهدف إلى الوقاية من ظواهر اجتماعية خطيرة كعمالة الأطفال والعمل غير النظامي.

أما الفقه الألماني، فيقدم مقارنة دقيقة تقوم على فكرة الحماية الوقائية المشددة المرتبطة بكرامة الإنسان، حيث يُنظر إلى الحدث بوصفه شخصاً غير مكتمل القدرة على تقدير المخاطر المهنية. ويركز هذا الفقه على أن مخالفة قواعد تشغيل الأحداث تمثل انتهاكاً لالتزام قانوني ذي طبيعة خاصة، يفرض على صاحب العمل واجب العناية القصوى في اختيار نوع العمل ومدته وشروطه. ويُفهم من هذا الاتجاه أن الجريمة ذات طابع موضوعي في كثير من صورها، إذ يكفي الإخلال بالواجب القانوني بغض النظر عن الباعث أو النية، ما دام السلوك ينطوي على تعريض الحدث لخطر غير مشروع.

وعلى مستوى الفقه القانوني العربي، فإن البحث في تعريف فقهي مستقل لجريمة مخالفة أحكام حماية الأحداث يكشف عن محدودية الطرح المفاهيمي، إذ غالباً ما تُعالج هذه الجريمة ضمن إطار عام لمخالفات قانون العمل أو في سياق الحديث عن حماية الفئات الخاصة، دون صياغة تعريف فقهي واضح يحدد طبيعتها وأبعادها ووظيفتها الاجتماعية. ويغلب على الطرح العربي الطابع التفسيري للنصوص القانونية مع التركيز على بيان شروط التشغيل والعقوبات المقررة، دون الانتقال إلى بناء مفهوم نظري متكامل للجريمة.

وانطلاقاً من هذا الواقع، وبالاستناد إلى الاتجاهات المتقدمة في الفقه المقارن الإنجليزي والبريطاني والفرنسي واللاتيني والألماني، يمكن القول إن جريمة مخالفة أحكام حماية الأحداث هي كل سلوك غير مشروع يصدر عن صاحب العمل أو من يمثله، يتمثل في تشغيل الحدث أو الاستمرار في تشغيله على نحو يخالف القواعد القانونية الأمرة التي تهدف إلى حمايته جسدياً ونفسياً واجتماعياً، بما يؤدي أو يمكن أن يؤدي إلى تعريض نموه الطبيعي أو مستقبله المهني أو تكوينه الإنساني للخطر. ويُقترح هذا التعريف بوصفه محاولة تأسيسية في الفقه القانوني العربي لتأصيل هذه الجريمة ضمن إطار مفاهيمي حديث، يُبرز بعدها الوقائي والإنساني، ويؤكد أن تدخل القانون الجزائي في هذا المجال ليس غاية عقابية، بل أداة لحماية المجتمع من آثار استغلال الحادثة في سوق العمل.

ثانياً: أركان جريمة مخالفة أحكام حماية الأحداث

١- الركن المادي

يتمثل الركن المادي لجريمة مخالفة أحكام حماية الأحداث في ارتكاب فعل مادي إيجابي يتمثل بقيام صاحب العمل أو من يمثله بتشغيل حدث على نحو يخالف الشروط والضوابط التي نص عليها قانون العمل العراقي. ويُقصد بالحدث في هذا الإطار الشخص الذي أتم الخامسة عشرة ولم يُكمل الثامنة عشرة من عمره، وفق التعريف الوارد في المادة (١) من القانون، في حين يظل تشغيل من هو دون الخامسة عشرة محظوراً حظراً مطلقاً استناداً إلى المادة (٧).

وبناءً عليه، فإن الركن المادي في هذه الجريمة لا يتحقق بمجرد تشغيل الحدث، لأن الأصل في تشغيله هو الإباحة المقيدة، وإنما يتحقق عند الإخلال بالقيود القانونية التي أحاط بها المشرع هذه الإباحة. ومن أهم هذه القيود ما ورد في المادة (٩٥) التي حظرت تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو الضارة أو التي من شأنها الإضرار بصحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم، وهو حظر جوهري يستهدف صون الحدث من المخاطر المهنية التي لا تتناسب مع عمره وقدراته.

كما يتحقق الركن المادي عند مخالفة الالتزامات الصحية التي فرضها القانون، إذ أوجبت المادة (٩٦) إخضاع الحدث لفحص طبي قبل تشغيله للتأكد من لياقته الصحية، ومنعت تشغيله ما لم تثبت هذه اللياقة بشهادة طبية رسمية^(١). وامتدت هذه الحماية إلى مرحلة ما بعد التشغيل، حيث نصت المادة (٩٧) على إخضاع الأحداث للرقابة الصحية المستمرة، وإجراء فحوصات طبية دورية لا تقل عن مرة واحدة سنوياً، مع تشديد الرقابة في الأعمال التي تنطوي على مخاطر صحية عالية، وحظر تحميل الحدث أو والديه أي تكاليف مالية عن هذه الفحوصات.

ويتحقق الركن المادي كذلك عند مخالفة تنظيم ساعات عمل الأحداث، إذ نصت المادة (٩٨) على ضوابط خاصة لزمن العمل تراعي حالتهم العمرية، بما يمنع إرهاقهم أو الإضرار بنموهم الطبيعي. ويُعد تشغيل الحدث بما يتجاوز الحدود الزمنية المقررة، أو دون مراعاة فترات الراحة القانونية، خروجاً صريحاً على هذا التنظيم، ويُشكّل فعلاً مادياً محظوراً^(٢).

ولا يقف نطاق الركن المادي عند هذه الصور، بل يمتد ليشمل الإخلال بالالتزامات التنظيمية التي فرضها القانون، ولا سيما ما ورد في المادة (١٠٠) من وجوب مسك سجل خاص بالأحداث العاملين لدى صاحب العمل، يتضمن بياناتهم الأساسية والمستمسكات التي تثبت أعمارهم ووضعهم الصحي. ويُعد إغفال هذه الالتزامات أو التحايل عليها مظهرًا من

(١) نصت المادة ٩٦، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((اولا ، لايجوز تشغيل الاحداث في الاعمال المسموح بها الا بعد خضوعهم لفحص طبي شامل من لجنة طبية يؤكد لياقتهم البدنية والقدرة للعمل المراد تشغيلهم فيه

ثانيا ، تصدر شهادة اثبات اللياقة البدنية للحدث لعمل ما وفقا لما ياتي:

١ ، شروط تشغيل محددة

ب ، عمل محدد او مجموعة اعمال محددة لها نفس المخاطر الصحية تصنف كمجموعة من الجهة المختصة.)).

(٢) انصت المادة ٩٨، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ : ((اولا ، لايجوز ان تزيد مدة عمل الحدث الذي لم يبلغ ١٦ السادسة عشرة من العمر على ٧ سبع ساعات يوميا

ثانيا ، يجب ان تتخلل ساعات العمل اليومي فترة استراحة او أكثر مدة لا تقل عن ساعة يراعى في تحديدها كون العمل المتواصل لا يزيد على ٤ اربع ساعات)).

مظاهر التشغيل غير المشروع، ينهض به الركن المادي للجريمة متى اقترن بسلوك إيجابي مخالف للقانون.

٢- صور الركن المادي

تُعدّ جريمة تشغيل الأحداث في الأعمال المحظورة أو بشروط غير مشروعة من الجرائم التي تمسّ مباشرة حق الحدث في الحماية الجسدية والنفسية والأخلاقية، وهي بذلك لا تقتصر على مخالفة تنظيمية بسيطة، بل تشكّل اعتداءً على مصلحة اجتماعية جوهرية تتصل بمستقبل الفرد والمجتمع معاً. وقد أولى المشرّع العراقي هذه الفئة عناية خاصة في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، من خلال وضع قيود صارمة على تشغيل الأحداث، وربط المشروعية بشروط دقيقة تتعلق بطبيعة العمل وظروفه واللياقة الصحية وساعات العمل والإشراف الإداري.

ويُقصد بالركن المادي في هذه الجريمة السلوك الخارجي الملموس الذي يصدر عن صاحب العمل أو من يمثله، ويتمثل في تشغيل الحدث أو تعريضه لظروف عمل محظورة أو مخالفة لما رسمه القانون، وهو ما يمكن استخلاص صورته على النحو الآتي:

أ- صورة تشغيل الحدث في أعمال تضر بطبيعتها أو ظروفها بصحته أو سلامته أو أخلاقه

يتحقق الركن المادي للجريمة، وفق المادة ٩٥ أولاً من قانون العمل، بمجرد تشغيل الحدث أو السماح له بدخول مواقع العمل التي من شأن طبيعتها أو ظروفها أن تُلحق ضرراً بصحته أو سلامته أو أخلاقه. ويكمن السلوك الإجرامي هنا في فعل التشغيل ذاته، دون اشتراط تحقق الضرر فعلياً، إذ يكفي أن يكون العمل من الأعمال التي يُحتمل أن تُلحق هذا الضرر. فالقانون يتبنى معيار الخطر لا النتيجة، مما يجعل الركن المادي قائماً متى تم تعريض الحدث لبيئة عمل ضارة بطبيعتها.

ب- صورة تشغيل الحدث في الأعمال الخطرة المحددة قانوناً

تُعدّ الأعمال التي عددها المادة ٩٥ ثانياً من أوضاع صور الركن المادي للجريمة، حيث نصّ المشرّع على حظر تشغيل الأحداث في أعمال بعينها، مثل العمل تحت الأرض أو تحت سطح الماء أو في المرتفعات الخطرة أو الأماكن المحصورة، والعمل بالآلات والمعدات الخطرة أو التي تتطلب تدخلاً يدوياً أو نقل أحمال ثقيلة، والعمل في بيئة غير صحية أو في درجات حرارة غير اعتيادية أو ضجيج أو اهتزاز يضر بالصحة، فضلاً عن العمل في ظروف صعبة لساعات طويلة أو في بعض ظروف العمل الليلي. ويتحقق الفعل المادي هنا بمجرد إسناد أي من هذه الأعمال إلى الحدث، بصرف النظر عن رضاه أو علمه بالمخاطر، لأن الحظر مطلق ومباشر.

ج- صورة تشغيل الحدث في الأعمال الليلية أو المختلطة

أكدت المادة ٩٥ ثالثاً حظر تشغيل الأحداث في الأعمال الليلية أو المختلطة، ويُعدّ هذا الحظر من القيود الجوهرية المرتبطة بحماية الحدث أخلاقياً ونفسياً. ويتجسد الركن المادي في هذه الصورة في قيام صاحب العمل بتشغيل الحدث خلال ساعات العمل الليلي أو في بيئات عمل مختلطة، سواء كان التشغيل دائماً أو مؤقتاً. ولا يُشترط هنا أن يثبت وقوع انحراف أو ضرر أخلاقي فعلي، إذ يكفي مجرد التشغيل في هذه الظروف لقيام السلوك المجرّم.

د- صورة تشغيل الحدث دون إخضاعه للفحص الطبي المسبق

أوجبت المادة ٩٦ أولاً عدم جواز تشغيل الأحداث في الأعمال المسموح بها إلا بعد خضوعهم لفحص طبي شامل من لجنة طبية مختصة يؤكد لياقتهم البدنية للعمل المراد تشغيلهم فيه. ويتحقق الركن المادي للجريمة هنا في حالة تشغيل الحدث دون هذا الفحص، أو الاكتفاء بفحص شكلي لا يرقى إلى متطلبات النص. فالسلوك الإجرامي يتمثل في تجاوز شرط جوهرى سابق على التشغيل، وهو ما يجعل العمل غير مشروع منذ لحظة بدايته.

هـ- صورة تشغيل الحدث في عمل غير محدد بشهادة اللياقة البدنية

بيّنت المادة ٩٦ ثانياً أن شهادة اللياقة البدنية يجب أن تكون مرتبطة بشروط تشغيل محددة، أو بعمل محدد أو مجموعة أعمال متجانسة في مخاطرها الصحية. وعليه، يتحقق الركن المادي للجريمة إذا تم تشغيل الحدث في عمل مختلف عن العمل المحدد في شهادة اللياقة، أو في أعمال ذات مخاطر مغايرة لما أُجيز له طبياً. فالفعل المادي هنا لا يكمن في غياب الشهادة فحسب، بل في مخالفة مضمونها وحدودها.

و- صورة الاستمرار في تشغيل الحدث دون رقابة صحية دورية

نصت المادة ٩٧ على إخضاع لياقة الأحداث للرقابة الصحية حتى إكمالهم سن ١٨، وعلى إجراء فحوصات طبية متكررة سنوياً على الأقل، مع تشديد الرقابة في الأعمال ذات المخاطر الصحية العالية حتى سن ٢١. ويتحقق الركن المادي للجريمة في حال استمرار تشغيل الحدث دون إجراء هذه الفحوصات الدورية، أو إهمال إعادة الفحص رغم استمرار علاقة العمل. فالسلوك المجرّم هنا يتمثل في الامتناع عن واجب قانوني مرتبط باستمرار التشغيل.

ز- صورة تشغيل الحدث لمدة تتجاوز الحد الأقصى القانوني

حددت المادة ٩٨ أولاً الحد الأقصى لمدة عمل الحدث الذي لم يبلغ ١٦ سنة بسبع ساعات يومياً، وأوجبت المادة ذاتها تخصيص فترات استراحة لا تقل عن ساعة، مع عدم

تجاوز العمل المتواصل أربع ساعات. ويتحقق الركن المادي للجريمة متى تم تشغيل الحدث لمدة أطول من الحد المقرر، أو دون منحه فترات الراحة الواجبة، لأن السلوك هنا يشكل إخلالاً مباشراً بالحماية الزمنية التي قررها المشرع.

ح- صورة مخالفة الالتزامات التنظيمية المرتبطة بتشغيل الأحداث

أوجبت المادة ١٠٠ على صاحب العمل وضع نسخة من الأحكام الخاصة بحماية الأحداث في مكان بارز، وتنظيم سجل خاص يتضمن أسماء الأحداث وأعمارهم والأعمال المسندة إليهم. ويتحقق الركن المادي للجريمة في هذه الصورة من خلال الامتناع عن اتخاذ هذه الإجراءات، متى كان الإخلال بها يؤدي إلى تشغيل الأحداث خارج الرقابة القانونية. فهذه الأفعال التنظيمية تُعدّ جزءاً من منظومة الحماية، ومخالفتها تُسهم في قيام السلوك الإجرامي^(١).

أرى إن الركن المادي لجريمة تشغيل الأحداث بالمخالفة لقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ يتجسد في كل فعل أو امتناع من شأنه تشغيل الحدث أو الاستمرار في تشغيله على نحو يخالف الحظر أو الشروط أو القيود التي رسمها القانون، سواء تعلّق ذلك بطبيعة العمل أو ظروفه أو مدته أو اللياقة الصحية أو الرقابة الإدارية. وقد صاغ المشرع هذه الصور بدقة تجعل الجريمة قائمة بمجرد المخالفة، حمايةً للحدث، وتغليظاً لاعتبارات السلامة والصحة والأخلاق على أي مصلحة اقتصادية.

٣- الركن المعنوي للجريمة

لا تكتمل جريمة مخالفة أحكام حماية الأحداث دون توافر الركن المعنوي، والمتمثل بالقصد الجنائي العام. ويقوم هذا القصد على علم صاحب العمل بصفة العامل كحدث، وبالضوابط القانونية التي تحكم تشغيله، واتجاه إرادته إلى مخالفتها أو التغاضي عنها. ولا يُشترط في هذا المقام توافر نية خاصة للإضرار بالحدث، بل يكفي ثبوت العلم بالفعل وإرادة ارتكابه.

ويتحقق القصد الجنائي متى ثبت أن صاحب العمل كان يعلم بسن الحدث وبالقيود القانونية المفروضة على تشغيله، ثم أقدم رغم ذلك على تشغيله في أعمال محظورة، أو دون إجراء الفحوصات الطبية اللازمة، أو مع مخالفة تنظيم ساعات العمل. ويُستفاد هذا القصد من

(١) نصت المادة ١٠٠، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((ولا ، على صاحب العمل الذي يشغل أحداث يجيز القانون تشغيلهم وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحمايتهم في مكان بارز و واضح في لوحة الاعلانات في مقر العمل
ثانياً ، على صاحب العمل تنظيم سجل خاص بالأحداث يتضمن اسمائهم واعمارهم والاعمال المسندة اليهم)).

القرائن العملية، كعدم طلب المستمسكات، أو تجاهل الالتزامات الصحية، أو تكرار المخالفة، أو تشغيل عدد من الأحداث في ظروف مخالفة للنصوص القانونية.

وفي المقابل، قد ينتفي الركن المعنوي إذا ثبت أن المخالفة وقعت نتيجة خطأ غير مقصود، كأن يُقدّم لصاحب العمل مستند مزور عن سن العامل دون علمه أو إمكان علمه، وهو ما يترك تقدير ذلك لمحكمة الموضوع وفقاً لظروف كل حالة^(١).

ثالثاً: العقوبة

رتّب المشرّع العراقي على مخالفة أحكام فصل تشغيل الأحداث آثاراً جزائية خاصة، نصت عليها المادة (١٠٥) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، حيث قررت معاقبة كل صاحب عمل يخالف أحكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠) مئة ألف دينار ولا تزيد على (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة ألف دينار. وتُعد هذه المادة الأساس القانوني المباشر للعقوبة في جريمة مخالفة أحكام حماية الأحداث، بوصفها نصاً خاصاً يُقدّم على النصوص العامة^(٢).

ولا يُعمل بالمادة (١١/ثانياً) في هذا المجال إلا في حدودها الضيقة، وبوصفها نصاً عقابياً عاماً يقتصر على المخالفات التي تقع ضمن إطار المبادئ العامة، ولا سيما الحالات التي يقتدر فيها تشغيل الحدث بالتمييز أو العمل الجبري أو التحرش في الاستخدام والمهنة، تطبيقاً لقاعدة الخاص يقيد العام.

كما قررت المادة (١١/أولاً) ضماناً إجرائية مهمة تتمثل بحق المتضرر أو من يمثله قانوناً في اللجوء إلى محكمة العمل المختصة، بما يُمكن الحدث أو وليه من الطعن في قانونية التشغيل والمطالبة بالحقوق المترتبة عليه، إلى جانب المسؤولية الجزائية التي تقع على عاتق صاحب العمل.

I. ب. ٣. الفرع الثالث

جريمة مخالفة أحكام حماية المرأة العاملة وفق قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥

تُعد حماية المرأة العاملة من المبادئ الجوهرية التي يقوم عليها التشريع العمالي العراقي، انطلاقاً من إدراك المشرّع للدور المزدوج الذي تؤديه المرأة في المجتمع بوصفها

(١) د. جمال ابراهيم الحيدري ، /أحكام المسؤولية الجزائية / الطبعة الاولى ، (بغداد: مكتبة السنهوري ، ٢٠١٠)، ص ٣١٤.

(٢) نصت المادة ١٠٥، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((يعاقب صاحب العمل المخالف لأحكام هذا الفصل بعقوبة لا تقل عن ١٠٠٠٠٠ مئة ألف دينار ولا تزيد على ٥٠٠٠٠٠ خمسمائة ألف دينار)).

عنصرًا منتجًا في سوق العمل وركيزة أساسية في بناء الأسرة ورعاية النشء. وتفرض الخصوصية البيولوجية والاجتماعية للمرأة، ولا سيما في مراحل الحمل والولادة والرضاعة، معاملة قانونية متميزة تهدف إلى تحقيق التوازن بين مقتضيات العمل ومتطلبات الحماية الصحية والاجتماعية، بما يصون كرامتها ويمنع استغلالها في بيئة العمل^(١).

وفي هذا الإطار، أفرد قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ الفصل العاشر بكامله لتنظيم تشغيل النساء، تحت عنوان «تشغيل النساء»، وضمن فيه مجموعة من النصوص الجزائية الممتدة من المادة (٨٤) إلى المادة (٩٢)، تناولت بصورة تفصيلية حقوق المرأة العاملة في بيئة العمل، بدءًا من الالتزامات الشكلية المفروضة على صاحب العمل، مرورًا بحظر تشغيل المرأة في ظروف معينة، وتنظيم إجازات الوضع والأمومة والرضاعة، وانتهاءً بفرض واجب توفير دور الحضانة أو البدائل المناسبة لرعاية الأطفال. وتشكل هذه النصوص منظومة متكاملة ذات طبيعة آمرة، لا يجوز الاتفاق على مخالفتها أو الانتقاص منها.

وبناءً عليه، فإن أي إخلال بأحكام الفصل العاشر، سواء بالفعل الإيجابي أو بالامتناع عن أداء واجب قانوني صريح، لا يُعد مجرد مخالفة تنظيمية أو إدارية، بل يُشكل جريمة قائمة بذاتها، مكتملة الأركان، تستوجب المساءلة الجزائية، فضلاً عن الآثار المدنية والإدارية المترتبة عليها، تحقيقاً للغرض الجزائي الذي ابتغاه المشرع من إقرار هذه النصوص.

(١) يرى الفقه الفرنسي، كما يعبر عنه الفقيه Caen، Gérard Lyon، أن الخصوصية البيولوجية والاجتماعية للمرأة، ولا سيما خلال مراحل الحمل والولادة والرضاعة، تفرض على المشرع إقرار معاملة قانونية متميزة داخل علاقة العمل، لا تُقصد بها المفاضلة أو التمييز الإيجابي المجرد، وإنما تحقيق توازن موضوعي بين متطلبات العمل ومقتضيات الحماية الصحية والاجتماعية، وبما يضمن المساواة الفعلية وصون الكرامة الإنسانية للأم العاملة، ويُعد هذا التنظيم جزءًا من النظام العام الاجتماعي في قانون العمل الفرنسي.... للمزيد من التفصيل انظر:

Gérard Lyon، Caen، Droit du travail، 26th ed., Paris: Dalloz، 2018، p. 415.

أولاً: تعريف جريمة مخالفة احكام حماية المرأة العاملة^(١)

تُعد جريمة مخالفة أحكام حماية المرأة العاملة من الجرائم التي تعكس التحول الجوهري في فلسفة التشريع الجزائي المعاصر من حماية العلاقات التعاقدية المجردة إلى حماية الإنسان العامل بوصفه طرفاً ضعيفاً في علاقة غير متكافئة، وتحديدًا المرأة العاملة التي تتقاطع أوضاعها المهنية مع اعتبارات اجتماعية وبيولوجية ووظيفية تجعلها أكثر عرضة للانتهاك والاستغلال والإقصاء داخل بيئة العمل. فهذه الجريمة لا تقوم على مجرد الإخلال بنص تنظيمي أو إداري، وإنما تقوم في جوهرها على المساس بمصلحة اجتماعية عليا تتمثل في كرامة المرأة العاملة وسلامتها الجسدية والنفسية واستقرارها الوظيفي، وهو ما يبرر تدخل القانون الجزائي لتوفير حماية معززة تتجاوز نطاق المسؤولية المدنية أو الإدارية.

وعند الرجوع إلى الفقه القانوني المقارن في الأنظمة الأنجلو أمريكية، ولا سيما في الفقه الأمريكي والبريطاني، نجد أن هذه الجريمة لا تُصاغ غالباً تحت مسمى واحد محدد، وإنما تتوزع أحكامها بين جرائم التمييز القائم على الجنس، وجرائم الإخلال بواجبات السلامة

(١) يرى الفقه القانوني المقارن، عبر مدارسه المختلفة، أن الحماية القانونية للمرأة العاملة لم تعد مسألة تنظيمية أو اجتماعية ثانوية، بل أصبحت محوراً جوهرياً في بناء نظرية حديثة لقانون العمل ذات بعد جزائي واضح، إذ يلتقي الفقه الإنجليزي ممثلًا بـ Paul Davies في مؤلفه Labour Law مع الفقه الأمريكي الذي عبّر عنه Clyde W. Summers في كتابه Labor Law: Cases and Materials في التأكيد على أن إخلال صاحب العمل بالالتزامات الخاصة بحماية المرأة العاملة يشكل إساءة استعمال للسلطة الاقتصادية داخل علاقة العمل، ويقوض التوازن العقدي، ويبرر تدخل الجراء بوصفه أداة لضمان الفعالية الحقيقية للنصوص الجزائية وليس الاكتفاء بطابعها الإرشادي. ويتقاطع هذا الاتجاه مع الفقه الفرنسي كما عرضه Gérard Lyon، Caen في كتابه Droit du travail حين يربط مخالفة أحكام حماية المرأة العاملة بفكرة النظام العام الاجتماعي، معتبراً أن هذه المخالفات تمس بنية المجتمع المهني ككل، لا مصلحة العاملة وحدها، وأن الجراء في هذا المجال يؤدي وظيفة وقائية وردعية مزدوجة تحمي الكرامة الإنسانية داخل بيئة العمل. أما الفقه اللاتيني، الذي يمثلته Manuel Alonso Olea في مؤلفه Derecho del Trabajo، فيذهب خطوة أبعد حين يدمج حماية المرأة العاملة في إطار العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان، ويرى أن تجريم مخالفة هذه الحماية يُعد تعبيراً عن التزام الدولة بإزالة التفاوت الواقعي بين الجنسين وتحقيق المساواة الفعلية في سوق العمل. ومن خلال هذه المقاربة المقارنة، يتضح أن هذه المدارس الفقهية، على اختلاف منطلقاتها، تلتقي عند فكرة مركزية مفادها أن مخالفة أحكام حماية المرأة العاملة ليست مجرد خرق تقني لقواعد العمل، بل هي سلوك ذو خطورة اجتماعية يبرر تدخل القانون الجزائي لحماية الفئات الأكثر هشاشة داخل العلاقة العمالية وضمان استقرار النظام الاجتماعي والمهني.... للمزيد من التفصيل انظر:

Paul Davies, Labour Law, 6th ed., Oxford: Oxford University Press, 2015, p. 412.

Clyde W. Summers, Labor Law: Cases and Materials, 16th ed., New York: Foundation Press, 2016, p. 287.

Gérard Lyon, Caen, Droit du travail, 26th ed., Paris: Dalloz, 2019, p. 356.

Manuel Alonso Olea, Derecho del Trabajo, 18th ed., Madrid: Civitas, 2011, p. 233.

المهنية، وجرائم انتهاك حقوق العمل المحمية تشريعياً. فالفقه الأنجلو أمريكي ينظر إلى مخالفة قواعد حماية المرأة العاملة بوصفها سلوكاً غير مشروع ينطوي على إخلال جسيم بواجب قانوني مفروض على صاحب العمل، ويؤدي إلى إلحاق ضرر فعلي أو محتمل بالمرأة العاملة بسبب جنسها أو حالتها البيولوجية أو الاجتماعية، كالحرمان من إجازات الأمومة، أو تشغيلها في أعمال خطيرة، أو فرض شروط عمل تمييزية تمس صحتها أو أمنها أو استقرارها الوظيفي. ويُبرز هذا الفقه عنصر الواجب القانوني الخاص المفروض على رب العمل، ويربط التجريم بفكرة إساءة استعمال السلطة الاقتصادية داخل علاقة العمل، وهو ما يجعل الجريمة أقرب في بنيتها إلى الجرائم التنظيمية ذات الطابع الاجتماعي.

أما في الفقه الفرنسي، فإن مخالفة أحكام حماية المرأة العاملة تُدرج بوضوح ضمن ما يُعرف بجرائم قانون الشغل ذات البعد الاجتماعي، حيث يُنظر إلى هذه الجريمة باعتبارها اعتداءً على النظام العام الاجتماعي وليس فقط على مصلحة فردية. فالفقه الفرنسي يركز على فكرة الحماية الخاصة المرتبطة بوضع المرأة العاملة، لا سيما في فترات الحمل والولادة وما بعدها، ويرى أن أي إخلال بالتدابير الوقائية أو التنظيمية التي أقرها المشرع لصالح المرأة العاملة يُشكّل فعلاً مجزماً متى اتسم بالجدية وأدى إلى تعريضها للخطر أو الانتقاص من حقوقها المقررة قانوناً. ويُعرف الفقه الفرنسي هذه الجريمة من خلال مضمونها لا من خلال تسميتها، باعتبارها كل سلوك إيجابي أو سلبي يصدر عن صاحب العمل أو من يمثله ويتربط عليه تعطيل أو إفراغ الضمانات القانونية المقررة لحماية المرأة العاملة من محتواها الفعلي، سواء تعلّق ذلك بظروف العمل أو الأجور أو السلامة أو الحماية من الفصل التعسفي.

وفي الفقه اللاتيني، وخصوصاً في الفقه الإيطالي والإسباني وأمريكا اللاتينية، تتخذ هذه الجريمة بعداً أكثر ارتباطاً بحقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية، حيث تُصنّف مخالفة أحكام حماية المرأة العاملة ضمن الجرائم الاجتماعية التي تمس الكرامة الإنسانية والمساواة الفعلية في سوق العمل. ويُنظر إليها بوصفها انتهاكاً لالتزام قانوني ذي طبيعة جزائية يهدف إلى إزالة الفوارق الواقعية بين الرجل والمرأة في ميدان العمل. ويؤكد هذا الفقه على أن الجريمة لا تتطلب بالضرورة تحقق ضرر مادي جسيم، بل يكفي تعريض المرأة العاملة لوضع غير آمن أو غير متكافئ يخالف الغاية الجزائية للنصوص القانونية، وهو ما يعكس توسعاً مقصوداً في نطاق التجريم خدمة للسياسة الاجتماعية للدولة.

أما على مستوى الفقه القانوني العربي، فإن البحث في تعريف فقهي مستقل ومتكامل لجريمة مخالفة أحكام حماية المرأة العاملة يكشف عن غياب تعريف صريح جامع مانع، إذ غالباً ما تُتناول هذه الجريمة في إطار الشرح العام لمخالفات قانون العمل أو ضمن الحديث عن حماية الفئات الخاصة دون صياغة تعريف فقهي دقيق مستقل بذاته. ويركز الفقه العربي في الغالب على تعداد صور الحماية المقررة للمرأة العاملة والعقوبات المترتبة على مخالفتها،

دون أن يبلور مفهومًا نظريًا متكاملًا للجريمة من حيث طبيعتها ومقوماتها ووظيفتها الاجتماعية.

وانطلاقًا من هذا الفراغ النسبي في الفقه القانوني العربي، وبالاستناد إلى ما استقر عليه الفقه القانوني المقارن الأنجلو أمريكي والفرنسي واللاتيني، يمكن القول إن جريمة مخالفة أحكام حماية المرأة العاملة هي فعل غير مشروع يصدر عن صاحب العمل أو من يقوم مقامه، يتمثل في الإخلال المتعمد أو غير المتعمد بالالتزامات القانونية ذات الطابع الجزائي المقررة لصالح المرأة العاملة، على نحو يؤدي أو يمكن أن يؤدي إلى المساس بسلامتها الجسدية أو النفسية أو كرامتها المهنية أو استقرارها الوظيفي، ويُعد هذا الإخلال اعتداءً على النظام الاجتماعي الذي يرمي إلى تحقيق المساواة الفعلية وحماية الفئات الأكثر عرضة للانتهاك داخل علاقة العمل. ويُقترح هذا التعريف بوصفه محاولة أولية لتأصيل المفهوم في الفقه القانوني العربي، وبوصفه بادرة يمكن أن تسهم في بناء نظرية عربية متكاملة حول الحماية الجزائية للمرأة العاملة، بما ينسجم مع التطور التشريعي والاجتماعي المعاصر ويعزز الدور الوقائي والردعي للقانون الجزائي في ميدان علاقات العمل.

ثانياً: أركان جريمة مخالفة أحكام حماية المرأة العاملة

١- الركن المادي

يتحقق الركن المادي في جريمة مخالفة أحكام حماية المرأة العاملة بارتكاب سلوك مادي يتمثل إما في فعل إيجابي مخالف للنصوص القانونية، أو في الامتناع عن أداء التزام فرضه القانون على صاحب العمل، متى كان هذا السلوك من شأنه الإخلال بالحقوق المقررة للمرأة العاملة بموجب المواد من (٨٤) إلى (٩٢) من قانون العمل العراقي.

فقد أوجبت المادة (٨٤) على صاحب العمل وضع نسخة من الأحكام القانونية الخاصة بتشغيل النساء في مكان ظاهر داخل المؤسسة، بما يضمن علم العاملات بحقوقهن ويحقق مبدأ الشفافية في علاقة العمل. ويُعد الامتناع عن وضع هذه النسخة إخلالاً بواجب قانوني صريح، ينهض به الركن المادي للجريمة بوصفه تقصيراً مادياً مؤثراً في تمكين المرأة من ممارسة حقوقها^(١).

كما حظرت المادة (٨٥) إرغام المرأة الحامل أو المرضع على أداء أعمال يُحتمل أن تضر بصحتها أو بصحة جنينها أو طفلها، أو تكليفها بالعمل الإضافي أو العمل في يوم الراحة الأسبوعية. ويُعد مجرد تكليف المرأة بهذه الأعمال، رغم علم صاحب العمل بحالتها، مخالفة

(١) نصت المادة ٨٤، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((على صاحب العمل الذي يستخدم عاملة فاكتر وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الاعلانات بمقر العمل)).

صريحة للنص القانوني، يتحقق بها الفعل المادي المجرم، دون حاجة لإثبات وقوع ضرر فعلي^(١).

وتتجسد صورة أخرى من صور الركن المادي في مخالفة أحكام المادة (٨٦) التي حظرت تشغيل النساء ليلاً، مع السماح بذلك في حالات استثنائية يحددها الوزير المختص. فإذا تم تشغيل المرأة خلال الفترة الليلية دون توافر هذه الاستثناءات أو دون الالتزام بشروطها، فإن هذا الفعل يُعد خروجاً صريحاً على النص الأمر، ويُحقق الركن المادي للجريمة^(٢).

أما المادة (٨٧)، فقد قررت للمرأة العاملة حقاً أصيلاً في إجازة وضع مدفوعة الأجر لمدة لا تقل عن أربعة عشر أسبوعاً، تبدأ قبل الولادة بستة أسابيع وتمتد بعدها بثمانية أسابيع. ويُعد حرمان العاملة من هذه الإجازة أو من أجرها، أو تقليص مدتها، فعلاً مادياً مخالفاً للنص القانوني، يُشكّل إحدى صور الجريمة^(٣).

(١) نصت المادة ٨٥، من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((اولاً: يحظر ارغام المرأة الحامل او المرضع على اداء عمل اضافي او اي عمل تعده الجهة الصحية المختصة مضرا بصحة الام او الطفل او اذا اثبت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة الام او الطفل.

ثانياً. يحظر تشغيل المرأة العاملة في الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة والمحددة وفق التعليمات الصادرة بموجب المادة ٦٧، ثالثاً من هذا القانون)).

(٢) نصت المادة ٨٦، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((اولاً ، لايحوز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي الا اذا كان العمل ضروريا او بسبب قوة القاهرة او المحافظة على مواد اولية او منتجات سريعة التلف او اذا كان هناك قوة القاهرة ادت الى توقف العمل في المشروع توقفا لم يكن متوقفا على ان لا يتم تكرار ذلك . ثانياً ، تمنح المرأة العاملة فترة راحة يومية لا تقل عن ١١ احدى عشرة ساعة متواصلة يكون من بينها بالضرورة مالا يقل عن ٧ سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة ٩ التاسعة ليلا والساعة ٦ السادسة صباحا. ثالثاً ، لا يسري حكم البند اولا من هذه المادة على الفئات الآتية :

١ ، العاملات في اعمال ادارية او تجارية. ب ، العاملات في الخدمات الصحية او الترفيهية. ج ، العاملات في خدمات النقل والاتصالات)).

(٣) نصت المادة ٨٧، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((اولاً: تستحق العاملة اجازة خاصة بالحمل و الوضع باجر تام لمدة لا تقل عن (١٤) اربعة عشر اسبوعا في السنة . ثانياً : للعاملة الحامل بعد الوضع بالتمتع بالإجازة قبل (٨) ثمانية اسابيع من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة . ثالثاً : تستمر العاملة الحامل بعد الوضع بالتمتع الزاماً بما تبقى من هذه الاجازة على ان لا تقل مدة تلك الاجازة عن (٦) ستة اسابيع بعد الوضع . رابعاً : تمدد مدة اجازة ما قبل الولادة بمدة مساوية للمدة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة و تاريخها الفعلي دون تخفيض فترة الاجازة الالزامية بعد الولادة .

خامساً : للجهة الطبية المختصة ان تقرر جعل مدة الاجازة المنصوص عليها في البند (اولاً) من هذه المادة مدة لا تزيد على (٩) تسعة اشهر في حالة الولادة الصعبة او ولادة اكثر من طفل واحد او ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعده و تكون المدة الزائدة عما منصوص عليه في البند (ثانياً) من هذه المادة اجازة مضمونة تطبق عليها احكام قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال . سادساً: يضمن للام العاملة في نهاية اجازة الحمل و الوضع و الامومة العودة الى نفس عملها او عمل مساوي له و بنفس الاجر)).

وأكدت المادة (٨٨) عدم جواز تشغيل المرأة خلال إجازة الوضع، كما حظرت عليها العمل لدى الغير أثناء هذه المدة. ويُعد تشغيل المرأة من قبل صاحب عملها خلال إجازة الوضع، أو قبولها العمل لدى جهة أخرى خلال هذه الفترة، مخالفة قانونية يتحقق بها الركن المادي للجريمة، سواء صدرت من صاحب العمل الأصلي أو من الجهة المشغلة الأخرى^(١).

كما أجازت المادة (٨٩) للمرأة العاملة الحصول على إجازة أمومة خاصة بدون أجر لرعاية الطفل لمدة لا تتجاوز سنة واحدة، ويقع الركن المادي للجريمة عند منع المرأة من الحصول على هذه الإجازة رغم توافر شروطها القانونية، أو اتخاذ إجراءات تعسفية بسبب طلبها لها^(٢).

وجاءت المادة (٩٠) ل تمنع استخدام إجازة الأمومة الخاصة في غير الأغراض التي شرعت من أجلها، ويُعد الإخلال بهذا التوجيه خروجاً على مقصود النص الجزائي، ومظهراً من مظاهر مخالفة أحكام الفصل العاشر^(٣).

وفي المادة (٩١)، كفل المشرع للمرأة العاملة المرضع حق الحصول على ساعة رضاعة يومية خلال السنة الأولى من عمر الطفل، تُحتسب من وقت العمل الرسمي. ويُعد منع هذه الساعة، أو خصم الأجر عنها، أو التحايل في تنظيمها، فعلاً مادياً مجرمًا^(٤).

وتختتم المادة (٩٢) منظومة الحماية بفرض واجب على صاحب العمل الذي يُشغّل عدداً معيناً من النساء بتهيئة دور حضانة للأطفال أو اتخاذ ترتيبات بديلة لرعايتهم وفقاً لما

(١) نصت المادة ٨٨ ، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((لا يجوز للام العاملة اثناء اجازة الحمل والوضع ان تشتغل بعمل ماجور لدى الغير)).

(٢) نصت المادة ٨٩، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((للام العاملة بموافقة صاحب العمل التمتع بإجازة امومة خاصة لرعاية طفلها بدون اجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة تنصرف فيها لرعاية طفلها اذا لم يكمل سنة واحدة من عمره وبعد عقد العمل موقوفا خلال هذه المدة)).

(٣) نصت المادة ٩٠ ، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((لا يجوز للعاملية الاستفادة من اجازة الامومة الخاصة لرعاية طفلها في غير اغراضها واذا ثبت اشتغال العاملة التي تتمتع بهذه الاجازة بعمل ماجور لدى الغير اعتبرت الاجازة ملغاة ولصاحب العمل ان يطلب الى العاملة العودة الى عملها لديه من التاريخ الذي يحدده لذلك)).

(٤) انصت المادة ٩١ ، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((اولا ، يسمح للعاملية المرضع بفترتي ارضاع اثناء يوم العمل لا تزيد على ساعة واحدة وتعد فترة الارضاع من وقت العمل.

ثانياً ، يعفى من العمل ، العامل او العاملة من له او لها طفل او اكثر دون السادسة من عمره اذا احتاج الطفل المريض الى رعاية ، مدة لا تزيد على ٣ ثلاثة ايام عن كل حالة تقتضي ذلك ، ويترتب على هذا الاعفاء عدم استحقاقهما للأجر طيلة مدة انقطاعهما عن العمل)).

يحدده الوزير المختص. ويُعد الإخلال بهذا الواجب مخالفة صريحة لنص أمر، يتحقق بها الركن المادي للجريمة متى توافرت شروط تطبيقه^(١).

٢- صور الركن المادي

تُعَدُّ حماية المرأة العاملة من المرتكزات الأساسية التي يقوم عليها قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، إذ لم ينظر المشرع إلى عمل المرأة بوصفه نشاطاً اقتصادياً مجرداً، بل ربطه باعتبارات إنسانية وصحية واجتماعية تتصل بوظيفتها البيولوجية ودورها الأسري، ولا سيما في حالات الحمل والولادة والأمومة. وانطلاقاً من هذا التصور، وضع المشرع مجموعة من الالتزامات والمحظورات التي تُلقِي على عاتق صاحب العمل واجبات محددة، ويؤدي الإخلال بها إلى قيام جريمة مخالفة أحكام حماية المرأة العاملة، بوصفها جريمة ذات طابع وقائي تهدف إلى صون صحة المرأة وكرامتها واستقرارها الوظيفي والأسري.

ويمكن استخلاص صور هذا الركن من خلال النصوص الواردة في المواد ٨٤ و ٨٥ و ٨٦ و ٨٧ و ٨٨ و ٨٩ و ٩٠ من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ على النحو الآتي:

أ - صورة الامتناع عن إعلان أحكام حماية المرأة العاملة

أوجبت المادة ٨٤ من قانون العمل على صاحب العمل الذي يستخدم عاملة فأكثر وضع نسخة من الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الإعلانات بمقر العمل. ويتحقق الركن المادي للجريمة في هذه الصورة من خلال امتناع صاحب العمل عن وضع هذه النسخة أصلاً، أو وضعها بصورة شكلية لا تحقق الغاية التشريعية منها، كأن تكون في مكان غير بارز أو غير مقروء. ويكمن السلوك المجرّم هنا في الإخلال بالواجب الإعلامي الذي قصده المشرع لتمكين المرأة العاملة من معرفة حقوقها والتمسك بها، إذ إن تعطيل هذا الواجب يُعَدُّ وسيلة غير مباشرة للنيل من الحماية القانونية المقررة لها.

ب - صورة إرغام المرأة الحامل أو المرضع على أداء عمل إضافي أو عمل ضار

نصت المادة ٨٥ أولاً على حظر إرغام المرأة الحامل أو المرضع على أداء عمل إضافي، كما حظرت تكليفها بأي عمل تعده الجهة الصحية المختصة مضراً بصحة الأم أو الطفل، أو إذا أثبت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة أي منهما. ويتحقق الركن

(١) نصت المادة ٩٢، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((أولاً ، على صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير أماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل.

ثانياً ، يلتزم صاحب العمل في المشاريع التي تعمل فيها العاملات انشاء دور للحضانة بمفرده او بالاشتراك مع صاحب العمل في مشروع او مشاريع اخرى بموجب تعليمات يصدرها الوزير)).

المادي للجريمة في هذه الصورة بمجرد ممارسة أي شكل من أشكال الإكراه أو الضغط الذي يؤدي إلى إلزام المرأة بأداء هذا العمل، سواء أكان الإكراه مباشرًا أم غير مباشر، وسواء تحقق الضرر فعليًا أم لم يتحقق، لأن المشرّع اعتدّ بالخطر المحتمل وقدم الحماية الوقائية على تحقق النتيجة.

ج - صورة تشغيل المرأة العاملة في الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة

أكدت المادة ٨٥ ثانيًا حظر تشغيل المرأة العاملة في الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة والمحددة وفق التعليمات الصادرة بموجب المادة ٦٧ ثالثًا من القانون. ويتجسد الركن المادي للجريمة في هذه الصورة في فعل إسناد هذه الأعمال إلى المرأة العاملة، بغضّ النظر عن رضاها أو حاجتها الاقتصادية، لأن الحظر الوارد هنا حظر مطلق يستند إلى اعتبارات صحية واجتماعية لا يجوز الاتفاق على مخالفتها. ويُعدّ مجرد التشغيل في هذه الأعمال كافيًا لقيام السلوك المجرّم.

د - صورة تشغيل المرأة العاملة عملاً ليليًا خارج الحالات الاستثنائية التي حددها القانون

أجازت المادة ٨٦ أولاً تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي على سبيل الاستثناء في حالات الضرورة أو القوة القاهرة أو المحافظة على مواد أولية أو منتجات سريعة التلف، أو عند توقف العمل توقّفًا غير متوقع، على أن لا يتم تكرار ذلك. ويتحقق الركن المادي للجريمة في حال تشغيل المرأة العاملة ليلًا دون توافر هذه الحالات، أو في حال تكرار التشغيل الليلي رغم زوال سبب الضرورة، بما يُحوّل الاستثناء إلى قاعدة مخالفة لإرادة المشرّع.

هـ - صورة الإخلال بحق المرأة العاملة في فترة الراحة اليومية والليلية

أوجبت المادة ٨٦ ثانيًا منح المرأة العاملة فترة راحة يومية لا تقل عن ١١ ساعة متواصلة، يكون من بينها بالضرورة ما لا يقل عن ٧ ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة ٩ ليلاً والساعة ٦ صباحًا. ويتحقق الركن المادي للجريمة في هذه الصورة متى حرّمت المرأة العاملة من هذه الفترة كليًا أو جزئيًا، أو نُظمت ساعات العمل على نحو ينتقص من الحد الأدنى المقرر، لما في ذلك من مساس مباشر بالحماية الصحية والزمنية التي كفلها القانون.

و - صورة حرمان المرأة العاملة من إجازة الحمل والوضع أو الانتقاص من حقوقها خلالها

قررت المادة ٨٧ للمرأة العاملة إجازة خاصة بالحمل والوضع بأجر تام لمدة لا تقل عن ١٤ أسبوعًا، وحددت بدقة كيفية التمتع بها قبل الوضع وبعده، وأجازت تمديدتها في حالات معينة. ويتحقق الركن المادي للجريمة في حال حرمان العاملة من هذه الإجازة، أو تقليص

مدتها، أو عدم صرف أجرها كاملاً، أو إجبارها على العمل خلالها، لأن كل ذلك يُعدّ إخلالاً مباشراً بحق مقرر بنص صريح ذي طابع حمائي.

ز - صورة عدم ضمان عودة العاملة إلى عملها أو إلى عمل مماثل وبنفس الأجر

نصت المادة ٨٧ سادساً على ضمان عودة الأم العاملة في نهاية إجازة الحمل والوضع والأمومة إلى نفس عملها أو إلى عمل مساوٍ له وبنفس الأجر. ويتحقق الركن المادي للجريمة إذا امتنع صاحب العمل عن إعادة العاملة، أو أعادها إلى عمل أدنى، أو خفّض أجرها، لأن هذا السلوك يُفرض الإجازة من مضمونها القانوني ويحوّلها إلى أداة عقابية غير مشروعة.

ح - صورة تشغيل الأم العاملة أثناء إجازة الحمل والوضع بعمل مأجور

حظرت المادة ٨٨ اشتغال الأم العاملة أثناء إجازة الحمل والوضع بعمل مأجور لدى الغير. ويتحقق الركن المادي للجريمة في هذه الصورة من خلال تشغيلها أو السماح لها بالعمل المأجور خلال هذه الإجازة، لما في ذلك من تفويض للهدف الصحي والوقائي الذي من أجله قرر المشرع هذه الإجازة.

ط - صورة مخالفة أحكام إجازة الأمومة الخاصة وآثارها القانونية

نصت المادة ٨٩ على حق الأم العاملة، بموافقة صاحب العمل، في التمتع بإجازة أمومة خاصة بدون أجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة لرعاية طفلها، مع وقف عقد العمل خلالها، وأكدت المادة ٩٠ عدم جواز الاستفادة من هذه الإجازة في غير أغراضها. ويتحقق الركن المادي للجريمة في حال إجبار العاملة على العمل خلال هذه الإجازة، أو عدم احترام وقف عقد العمل، أو الامتناع عن إعادتها إلى عملها بعد انتهائها، أو مخالفة الآثار القانونية التي رتبها القانون على هذه الإجازة.

وخلاصة القول إن الركن المادي لجريمة مخالفة أحكام حماية المرأة العاملة في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ يتجسد في كل فعل أو امتناع من شأنه الانتقاص من الضمانات الصحية والزمنية والاجتماعية التي قررها المشرع للمرأة العاملة، ولا سيما في حالات الحمل والولادة والأمومة والعمل الليلي، وقد صيغت هذه الأحكام بروح وقائية تجعل الجريمة قائمة بمجرد المخالفة، دون اشتراط تحقق ضرر فعلي، تغليباً لمبدأ الحماية وصوناً لكرامة المرأة واستقرارها الوظيفي والأسري.

٣- الركن المعنوي

يتمثل الركن المعنوي في جريمة مخالفة أحكام حماية المرأة العاملة في القصد الجنائي العام، القائم على عنصري العلم والإرادة. ويتحقق هذا القصد متى ثبت أن صاحب العمل أو

من يمثله كان عالمًا بطبيعة الحق المقرر للمرأة العاملة وبالنص القانوني الذي يحميه، ثم اتجهت إرادته إلى مخالفته أو الامتناع عن تنفيذه^(١).

ولا يُشترط لتوافر هذا الركن وجود نية خاصة للإضرار بالمرأة العاملة، بل يكفي ثبوت العلم بالحالة، كالعلم بحمل العاملة أو رضاعة طفلها، أو علمه بحقها في إجازة الوضع أو ساعة الرضاعة أو دار الحضانة، مع إصراره رغم ذلك على مخالفة النص القانوني. ويُستدل على هذا القصد من القرائن العملية، كالفصل التعسفي، أو الحرمان من الأجر، أو تكرار المخالفات، أو إصدار أوامر مباشرة تخالف الأحكام الأمرة للفصل العاشر^(٢).

ثالثاً: العقوبة

رتّب المشرّع العراقي على مخالفة أحكام الفصل العاشر الخاصة بتشغيل النساء جزاءً جزائياً عاماً، نصت عليه المادة (١١/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، التي قررت معاقبة كل من يخالف أحكام هذا الفصل بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين. ويُستفاد من صياغة النص وموقعه أن المقصود بـ «هذا الفصل» هو الفصل العاشر المتعلق بتشغيل النساء، الأمر الذي يجعل المادة (١١/ثانياً) هي الأساس العقابي المباشر لجريمة مخالفة أحكام حماية المرأة العاملة.

كما قررت المادة (١١/أولاً) ضماناً إجرائية مهمة للمرأة العاملة، تتمثل بحقها في اللجوء إلى محكمة العمل المختصة للمطالبة بحقوقها الناشئة عن مخالفة هذه الأحكام، سواء

(١) د. محمد الفاضل، المبادئ في قانون العقوبات، (دمشق: الجزء الاول، مطبعة جامعة دمشق، ١٩٦٢).
(٢) يرى الفقه المقارن في كل من فرنسا وألمانيا والأنظمة الأنكلوسكسونية أن الركن المعنوي في مخالفات تشغيل النساء، ولا سيما المرتبطة بالحمل والولادة والرضاعة، لا يقوم على اشتراط نية خاصة للإضرار بالمرأة العاملة، بل يتحقق بالقصد العام المتمثل في علم صاحب العمل بالحالة المحمية قانوناً أو بالحق المقرر لها، كإجازة الوضع أو ساعة الرضاعة أو تدابير الحماية، مع إصراره رغم ذلك على مخالفة النصوص الأمرة، ويُستدل على هذا القصد من السلوك الخارجي والقرائن العملية كالفصل التعسفي أو الحرمان من الأجر أو تكرار المخالفات أو إصدار أوامر صريحة تخالف قواعد الحماية، إذ يُعد هذا النمط من الجرائم في تشريعات العمل جرائم قصد عام تهدف إلى حماية فئة ضعيفة وضمان فعالية القواعد الاجتماعية، لا إلى البحث في البواعث النفسية الخاصة، وهو اتجاه تتلاقى عليه المدرسة الفقهية الفرنسية في قانون العمل، والفقه الألماني في حماية الأمومة، والفقه الأنكلوسكسوني في قوانين عدم التمييز والحماية العمالية.... للمزيد من التفصيل :

- Jean Pélissier, Droit du travail, 28th ed., Paris: Dalloz, 2021, p. 489.
- Reinhard Richardi, Arbeitsrecht, 10th ed., München: C.H. Beck, 2019, p. 312.
- Cynthia L. Estlund, Working Together: How Workplace Bonds Strengthen a Diverse Democracy, 1st ed., New York: Oxford University Press, 2003, p. 112.

تعلق الأمر بالأجر أو الإجازات أو التعويض عن الضرر، وذلك دون إخلال بالمسؤولية الجزائية المترتبة على صاحب العمل.

وبذلك، فإن جريمة مخالفة أحكام حماية المرأة العاملة تُعد من الجرائم التي تمس جوهر العدالة في بيئة العمل، وتُجسد إرادة المشرع في توفير حماية جزائية فعالة للمرأة، ليس بوصفها عاملة فحسب، بل بوصفها عنصرًا أساسيًا في بناء الأسرة والمجتمع، بما يرسخ الطابع الإنساني والاجتماعي للتشريع العمالي العراقي.

II. المبحث الثاني

الجرائم المرتبطة بالنظام الوقائي والتنظيمي في بيئة العمل وفق قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

يشكل النظام الوقائي والتنظيمي في بيئة العمل أحد الدعائم الجوهرية التي استند إليها المشرع العراقي في بناء السياسة التشريعية لقانون العمل، بوصفه الإطار الذي يكفل حماية حقوق العمال وصون كرامتهم الإنسانية وضمان سلامتهم المهنية داخل مواقع العمل. ولم يقتصر تنظيم العلاقة العمالية في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ على تحديد الأجور وساعات العمل وشروط التعاقد فحسب، بل تجاوز ذلك إلى إرساء منظومة متكاملة من القواعد الوقائية والتنظيمية التي تهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة ومنضبطة، تقوم على احترام المعايير الصحية والمهنية، وتمنع تعريض العامل لمخاطر يمكن تفاديها بالتنظيم والرقابة.

وانطلاقاً من هذا التصور، أقرّ المشرع مجموعة من النصوص القانونية ذات الطبيعة الأمرة، جرم من خلالها كل إخلال بالنظام الوقائي والتنظيمي في بيئة العمل، باعتبار أن هذه المخالفات لا تمس مصلحة فردية معزولة، بل تُهدد النظام العام الاجتماعي والاقتصادي، وتخلّ بالتوازن العقدي المفترض في علاقة العمل^(١). وقد شمل هذا التجريم الأفعال التي تنطوي على مخالفة قواعد التشغيل والتنظيم الإداري، ولا سيما ما يتعلق بواجبات صاحب

(١) يرى الفقه الفرنسي في قانون العمل، كما يعبر عنه الفقيه Caen, Gérard Lyon، أن المشرع حينما جرم الإخلال بالقواعد الوقائية والتنظيمية في بيئة العمل لم يقصد حماية مصلحة فردية معزولة للعامل فحسب، وإنما استهدف صون النظام العام الاجتماعي والاقتصادي برمته، باعتبار أن هذه المخالفات تمس التوازن العقدي المفترض في علاقة العمل وتخلّ بالوظيفة الاجتماعية لعقد العمل، وهو ما يبرر إخضاعها للمساءلة الجزائية بوصفها اعتداءً على أحد مقومات الاستقرار الاجتماعي الذي يقوم عليه قانون العمل الحديث.....للمزيد من التفصيل انظر:

Gérard Lyon, Caen, Droit du travail, 26th ed., Paris: Dalloz, 2018, p. 403.

العمل في تسجيل العمال، وتنظيم أوضاعهم القانونية، وتبليغ الجهات المختصة، لما لذلك من أثر مباشر في ضمان الحقوق التأمينية والضمانية للعامل.

كما امتد نطاق التجريم ليشمل مخالفات أحكام الأجور، سواء تمثلت في تأخير دفعها، أو الانتقاص منها، أو التمييز غير المشروع في منحها، باعتبار أن الأجر يُمثل جوهر العلاقة العمالية وأحد أهم مظاهر الحماية الاقتصادية للعامل^(١). وإلى جانب ذلك، أولى المشرع أهمية خاصة لقواعد الصحة والسلامة المهنية، فأفرد لها نصوصاً مستقلة ضمن المواد من (١١٦) إلى (١٢١)، أوجب فيها على صاحب العمل اتخاذ التدابير الوقائية الكفيلة بحماية العمال من المخاطر المهنية، واعتبر الإخلال بهذه الالتزامات فعلاً مجرماً يستوجب المساءلة الجزائية، نظراً لما ينطوي عليه من تعريض مباشر لحياة العامل وسلامته.

ولم يغفل المشرع الدور المحوري للرقابة القانونية في إنفاذ هذه الأحكام، فجرّم عرقلة عمل لجان التفتيش المختصة بمتابعة تنفيذ قانون العمل، لما تمثله هذه الأفعال من تقويض لفعالية الرقابة وإفراغ للنصوص الوقائية من مضمونها العملي. كما شمل التجريم الأفعال التي تمس التنظيم النقابي، بوصفه أحد أهم الآليات الجماعية للدفاع عن الحقوق العمالية وضمن التوازن في علاقات العمل.

وُجسدَ هذه المنظومة من الجرائم المرتبطة بالنظام الوقائي والتنظيمي في بيئة العمل توجّهاً تشريعياً واضحاً نحو بناء بيئة عمل قائمة على الانضباط القانوني والوقاية المسبقة، وتحقيق التوازن بين متطلبات الإنتاج واحترام حقوق الإنسان العامل، بما يضمن خضوع بيئة العمل لرقابة قانونية فاعلة تُرسّخ مبادئ التنظيم والوقاية والعدالة المهنية.

II. أ. المطلب الأول

الجرائم المتعلقة بشروط العمل وتنظيمه

تُعد شروط العمل وتنظيمه حجر الأساس في العلاقة التعاقدية التي تربط بين العامل وصاحب العمل، إذ لا تقتصر هذه الشروط على تحديد مضمون الالتزامات المتبادلة بين

(١) يرى الفقه الكندي في قانون العمل، كما يعبّر عنه الفقيه Harry W. Arthurs، أن نطاق التجريم في تشريعات العمل يمتد ليشمل مخالفات أحكام الأجور بجميع صورها، سواء تعلّقت بتأخير دفع الأجر، أو الانتقاص غير المشروع منه، أو التمييز في منحه دون سند قانوني، ذلك أن الأجر لا يُعد مجرد مقابل مالي للعمل، بل يُمثل جوهر العلاقة العمالية وأحد أهم أدوات الحماية الاقتصادية والاجتماعية للعامل، وأي مساس به يُخلّ بالتوازن العقدي ويفرغ عقد العمل من مضمونه الاجتماعي، وهو ما يبرر تدخل المشرع الجزائي لحماية النظام العام العمالي وضمن عدالة العلاقة بين طرفيها.....للمزيد من التفصيل انظر:

Harry W. Arthurs, Labour Law and Industrial Relations in Canada, 4th ed., Toronto: University of Toronto Press, 2018, p. 221.

الطرفين، بل تمتد لتعكس جوهر العدالة المهنية ومظاهر حماية الكرامة الإنسانية للعامل داخل بيئة العمل. وانطلاقاً من هذه الأهمية، أولى المشرع العراقي في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ عناية خاصة بتنظيم شروط العمل تنظيمًا دقيقاً، بما يضمن تحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل، ويحول دون تعسف أحد الطرفين على حساب الآخر، مع إقرار جزاءات قانونية صريحة بحق كل من يُخل بهذه المنظومة.

وقد تضمن القانون مجموعة من القواعد الأمرة التي تُلزم صاحب العمل باحترام شروط العمل الأساسية، وفي مقدمتها تحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية وفق الحدود التي رسمها القانون، ومراعاة فترات الاستراحة، ومنح الإجازات السنوية والرسمية، وتحديد الأجور وطريقة دفعها في مواعيدها القانونية، فضلاً عن الالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية داخل موقع العمل. ولا تكمن خطورة الجرائم المتعلقة بشروط العمل وتنظيمه في أثرها على العامل الفرد فحسب، بل تتعدى ذلك لتهدد النظام الاجتماعي والاقتصادي، وتُخل بمبادئ العدالة والاستقرار التي يقوم عليها سوق العمل.

ولهذا السبب، لم يكتفِ المشرع العراقي بوضع هذه القواعد في إطار تنظيمي إرشادي، بل أرفقها بنصوص عقابية صريحة تجعل من مخالفتها أفعالاً مجرّمة تُرتّب المسؤولية القانونية. ففي مجال تنظيم ساعات العمل والإجازات، قررت المادة (٨٣) فرض جزاءات مالية على كل من يخالف الأحكام القانونية المتعلقة بساعات العمل وفترات الراحة والإجازات، تأكيداً على أن احترام الزمن القانوني للعمل يُعد التزاماً جوهرياً لا يجوز الإخلال به^(١).

وفيما يتعلق بالأجور، التي تُشكّل جوهر العلاقة العمالية وأحد أهم وسائل الحماية الاقتصادية للعامل، شددت المادة (٦٤) على تجريم مخالفة الأحكام الخاصة بالأجور، وقررت غرامة لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري بحق من يُخالف هذه الأحكام، سواء تمثلت المخالفة في الامتناع عن الدفع، أو التأخير فيه، أو الانتقاص من الأجر المستحق، أو التمييز غير المشروع بين العمال. ويكشف هذا التشديد عن إرادة تشريعية واضحة في إحاطة الأجر بحماية جزائية فعالة، باعتباره حقاً أساسياً لا يجوز المساس به^(٢).

(١) نصت المادة ٨٣، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((يعاقب كل من يخالف الاحكام المتعلقة بساعات العمل والاجازات المنصوص عليها في هذا القانون بغرامة لا تقل عن ٥٠٠٠٠ خمسين الف دينار ولا تزيد على ١٠٠٠٠٠ مائة الف دينار وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة في شأنهم)).

(٢) نصت المادة ٦٤، من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((يعاقب بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري المقرر قانوناً كل من خالف الاحكام المتعلقة بالأجور المنصوص عليها في هذا القانون واذا كانت المخالفة تتعلق بدفع يقل عن الحد الأدنى للأجر فيلتزم المخالف بالإضافة الى دفع الغرامة المفروضة عليه، بدفع تعويض الى العامل يعادل ضعف الفرق بين الاجر المدفوع واجر الحد الأدنى)).

وإلى جانب ذلك، ألزم القانون صاحب العمل بوضع أنظمة داخلية تُنظم شؤون العمل داخل المشروع، تشمل تحديد أوقات فتح وغلق المشروع، وساعات العمل وفترات الاستراحة، ونظام الأجور والإجازات، وقواعد الانضباط المهني، وذلك وفق الضوابط التي رسمها قانون العمل والأنظمة الصادرة بموجبه. ويُعد أي إخلال بهذه الأنظمة الداخلية، أو التحايل عليها، أو تطبيقها بصورة تمييزية، مخالفة قانونية قد ترقى إلى مستوى الجريمة العمالية، ولا سيما إذا ترتب عليها ضرر مباشر للعامل أو انتقاص من حقوقه الأساسية.

وعلى هذا الأساس، تتجلى الجرائم المتعلقة بشروط العمل وتنظيمه في صور متعددة، أبرزها مخالفة الحدود القانونية لساعات العمل والراحة، والتمييز في الأجور، والامتناع عن منح الإجازات المستحقة، والإخلال بالالتزامات الصحية والمهنية، وعدم احترام الأنظمة الداخلية المعتمدة. وتشترك هذه الأفعال جميعاً في كونها تمس صلب النظام القانوني العمالي، وتُقوّض الغاية الوقائية والتنظيمية التي ابتغاها المشرّع، الأمر الذي يبرر إخضاعها للمساءلة الجزائية تحقيقاً للردع وحماية لاستقرار بيئة العمل^(١).

II. أ. ١. الفرع الأول

جريمة مخالفة الاحكام المتعلقة بالتشغيل

تُعد جريمة مخالفة أحكام التشغيل من الجرائم التي تمس بصورة مباشرة النظام القانوني المنظم للعلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، إذ تتعلق هذه الجريمة بجوهر حق العامل في التشغيل المنتظم وفق الضوابط التي رسمها المشرّع، وبما يكفل له الحماية من التعسف أو الاستغلال أو الحرمان من الضمانات القانونية المرتبطة بفرص العمل والأجر. ويُقصد بمخالفة أحكام التشغيل كل فعل إيجابي أو امتناع سلبي يصدر عن صاحب العمل أو

(١) يرى الفقيه الصيني Wang Quanxing في كتابه المعنون باللغة الإنكليزية Labour Law in China، (قانون العمل في الصين) ، أن الجرائم المتعلقة بشروط العمل وتنظيمه لا تُعد مجرد مخالفات إدارية أو تنظيمية بسيطة، بل تمثل اعتداءً مباشراً على جوهر النظام القانوني العمالي، لما تنطوي عليه من صور متعددة أبرزها مخالفة الحدود القانونية لساعات العمل والراحة، والتمييز في الأجور، والامتناع عن منح الإجازات المستحقة، والإخلال بالالتزامات الصحية والمهنية، وعدم احترام الأنظمة الداخلية المعتمدة، ويؤكد أن إخضاع هذه الأفعال للمساءلة الجزائية يُعد ضرورة تشريعية لتحقيق الردع وضمان فعالية الوظيفة الوقائية والتنظيمية لقانون العمل، بما يحمي استقرار بيئة العمل ويصون التوازن داخل علاقة الاستخدام..... للمزيد من التفصيل انظر:

Wang Quanxing, Labour Law in China^٣ rd ed., Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2022, ISBN 13: 9789403547206, Product SKU: 10065107, 0002, p. 247.

من يمثله، ويترتب عليه الإخلال بالأحكام القانونية الأمرة التي نظمت إجراءات التشغيل وكيفيته وآلياته.

وقد عالج قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ هذه الجريمة ضمن مجموعة من النصوص المتتابعة، ولا سيما المواد من (١٧)^(١) إلى (٢٤)^(٢)، التي وضعت إطاراً قانونياً دقيقاً لآليات التشغيل، وربطت بين فرص العمل وبين الجهات المختصة بالشغيل، بما يضمن تنظيم سوق العمل والحد من البطالة العشوائية، ويكفل العدالة في توزيع فرص العمل. ولم يكتفِ المشرع بتنظيم هذه الأحكام في إطار إداري أو إجرائي، بل أرفقها بجزاءات جزائية صريحة، تعكس إرادة تشريعية واضحة في منع التحايل على قواعد التشغيل أو تجاوزها بما يضر بالعامل أو يحرمه من مستحقاته القانونية.

وعليه، فإن جوهر جريمة مخالفة أحكام التشغيل يتمثل في الإخلال بنصوص قانونية أمرة تتعلق بحقوق العامل في التشغيل المنظم، سواء كان هذا الإخلال عبر مخالفة الإجراءات الشكلية التي أوجبها القانون، أم عبر المساس بالمضمون المادي للحق، المتمثل في ضمان تكافؤ الفرص واحترام الآليات الرسمية للتشغيل.

(١) نصت المادة ١٧، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((اولاً: تشكل بقرار من مجلس الوزراء لجنة تسمى اللجنة العليا لتخطيط وتشغيل القوى العاملة برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن كل من الوزارات المعنية وعن منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً، تتولى رسم السياسة العامة للتشغيل والتدريب المهني ثانياً: يحدد قرار تشكيل اللجنة وسير عملها وعدد اعضائها بتعليمات يصدرها الوزير)).

(٢) نصت المادة ٢٤، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((اولاً: يعاقب صاحب العمل المخالف لاحكام التشغيل المنصوص عليها في المادة ٢١ من هذا القانون بالحبس مدة لا تقل عن ٣ ثلاثة اشهر ولا تزيد على ٦ ستة اشهر وبغرامة لا تقل عن ١٠٠٠٠٠ مئة الف دينار ولا تزيد على ٥٠٠٠٠٠ خمسمائة الف دينار او باحدى هاتين العقوبتين وتتعدد عقوبة الغرامة بتعدد من ارتكب المخالفة في شانهم. ثانياً: تضاعف عقوبة الغرامة المنصوص عليها في البند اولا من هذه المادة اذا تكررت المخالفة)).

أولاً: تعريف جريمة مخالفة احكام التشغيل^(١)

تُعد جريمة مخالفة الأحكام المتعلقة بالتشغيل من الجرائم التنظيمية ذات الطبيعة الاجتماعية التي تندرج في صميم السياسة التشريعية الحديثة الرامية إلى ضبط سوق العمل وتحقيق التوازن بين حرية الاستثمار وضرورة حماية اليد العاملة من مظاهر الاستغلال والفوضى المهنية. فالتشغيل، بوصفه المدخل الطبيعي لعلاقة العمل، لم يعد مسألة تعاقدية محضة تُترك لإرادة الأطراف، وإنما أصبح مجالاً لتدخل المشرع بوضع قواعد أمره تنظم شروط الالتحاق بالعمل، وحدوده، وضوابطه الزمنية والمكانية، وآليات إنهائه، بما يضمن احترام كرامة العامل واستقرار النظام الاقتصادي والاجتماعي في آن واحد. ومن ثم فإن مخالفة هذه الأحكام لا تُعد مجرد إخلال إداري، بل تمثل سلوكاً ذا خطورة قانونية تستوجب الجزاء متى ترتب عليها مساس بالمصلحة العامة التي يسعى قانون العمل إلى حمايتها.

وعند استقراء الفقه القانوني المقارن، يظهر أن الأنظمة الأنجلو أمريكية تنظر إلى مخالفة قواعد التشغيل بوصفها إخلالاً بواجب قانوني مفروض على صاحب العمل في إطار

(١) يرى الفقه القانوني المقارن أن جريمة مخالفة الأحكام المتعلقة بالتشغيل تمثل إحدى الركائز الأساسية للحماية الجزائية لعلاقات العمل منذ نشأتها الأولى، حيث يلتقي الفقه الإنجليزي كما عرضه Paul Davies في مؤلفه Labour Law مع الفقه الأمريكي الذي عبّر عنه Clyde W. Summers في كتابه Labor Law: Cases and Materials في التأكيد على أن قواعد التشغيل ليست مجرد ضوابط تنظيمية شكلية، بل التزامات قانونية أمره تهدف إلى منع الاستغلال وضبط السلطة الاقتصادية لصاحب العمل، وأن الإخلال بها يشكل سلوكاً غير مشروع يهدد التوازن في سوق العمل ويبرر تدخل الجواز حتى في غياب ضرر فعلي مباشر. ويتقاطع هذا الاتجاه مع الفقه الفرنسي كما بلوره Caen، Gérard Lyon في كتابه Droit du travail، إذ يربط مخالفة قواعد التشغيل بفكرة النظام العام الاجتماعي، معتبراً أن التشغيل المخالف للقانون يُقوّض الثقة في التنظيم القانوني للعمل ويُفَرِّغ الضمانات الاجتماعية من مضمونها، الأمر الذي يضيف على هذه الجريمة طابعاً وقائياً يبرر تجريمها بمجرد تحقق السلوك المخالف. أما الفقه اللاتيني، الذي يمثله Manuel Alonso Olea في كتابه Derecho del Trabajo، فيؤكد أن مخالفة الأحكام المتعلقة بالتشغيل تُعد مدخلاً بنويّاً لانتهاك حقوق العمل اللاحقة، ويرى أن تجريمها يُعبّر عن التزام الدولة بتحقيق العدالة الاجتماعية ومكافحة العمل غير النظامي، باعتباره تهديداً مباشراً لكرامة العامل واستقرار النظام الاقتصادي. ومن خلال هذه المقاربة، يتضح أن هذه المدارس الفقهية، رغم اختلاف منطلقاتها، تلتقي عند اعتبار جريمة مخالفة الأحكام المتعلقة بالتشغيل جريمة اجتماعية ذات بعد وقائي وتنظيمي، تستهدف حماية النظام العام العمالي وضمان اندماج العامل في علاقة العمل ضمن إطار قانوني مشروع ومتوازن.... للمزيد من التفصيل انظر:

Paul Davies, Labour Law, 6th ed., Oxford: Oxford University Press, 2015, p. 389.

Clyde W. Summers, Labor Law: Cases and Materials, 16th ed., New York: Foundation Press, 2016, p. 241.

Gérard Lyon, Caen, Droit du travail, 26th ed., Paris: Dalloz, 2019, p. 312.

Manuel Alonso Olea, Derecho del Trabajo, 18th ed., Madrid: Civitas, 2011, p. 198.

ما يُعرف بالالتزامات التنظيمية للعمل، حيث لا يُشترط دائماً تحقق ضرر فعلي بالعامل، بل يكفي تعريضه لوضع غير مشروع أو تشغيله خارج الإطار القانوني المحدد. فالفقه الإنجليزي والأمريكي يربطان تجريم هذا السلوك بفكرة منع إساءة استعمال السلطة الاقتصادية، ويؤكدان أن تشغيل العامل دون مراعاة القواعد القانونية المتعلقة بالسن أو المؤهلات أو ساعات العمل أو طبيعة النشاط يشكل تهديداً مباشراً للتوازن في سوق العمل، ويؤدي إلى منافسة غير مشروعة بين أصحاب الأعمال، فضلاً عن تعريض العامل لمخاطر مهنية وقانونية. ويُفهم من هذا الاتجاه أن الجريمة تقوم بمجرد مخالفة القاعدة الأمرة المنظمة للتشغيل، بصرف النظر عن نية الإضرار، وهو ما يبرز الطابع الوقائي للتجريم.

أما في الفقه الفرنسي، فإن مخالفة الأحكام المتعلقة بالتشغيل تُدرج ضمن جرائم قانون الشغل التي تمس النظام العام الاجتماعي، حيث يُنظر إلى قواعد التشغيل باعتبارها أدوات قانونية لضبط العلاقة المهنية منذ نشأتها الأولى. ويركز هذا الفقه على أن التشغيل غير المشروع، سواء تمثل في تشغيل أشخاص دون استيفاء الشروط القانونية أو في تجاوز القيود المفروضة على طبيعة العمل أو مدته، يُعد سلوكاً يهدر الغاية الاجتماعية للتشريع العمالي، ويقوض الثقة في التنظيم القانوني لسوق العمل. ويذهب الفقه الفرنسي إلى أن هذه الجريمة ذات طبيعة شكلية في كثير من صورها، إذ يكفي تحقق الفعل المخالف دون اشتراط وقوع نتيجة ضارة محددة، لأن الخطر في ذاته يُعد كافياً لتبرير تدخل الجزاء.

وفي الفقه اللاتيني، ولا سيما في الفقه الإيطالي والإسباني وأمريكا اللاتينية، تبرز جريمة مخالفة أحكام التشغيل بوصفها اعتداءً على العدالة الاجتماعية وعلى مبدأ العمل اللائق، حيث تُربط هذه الجريمة ارتباطاً وثيقاً بحقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية. ويُنظر إلى التشغيل المخالف للقانون باعتباره مدخلاً لسلسلة من الانتهاكات اللاحقة التي تمس الأجور، وساعات العمل، والسلامة المهنية، والحماية الاجتماعية، مما يضيف على الجريمة طابعاً بنوياً يتجاوز الفعل الفردي إلى التأثير في البنية العامة لسوق العمل. ويؤكد هذا الفقه أن تجريم مخالفة أحكام التشغيل يهدف إلى الوقاية من العمل غير النظامي والحد من الاقتصاد الخفي، بوصفهما من أخطر مظاهر اختلال النظام الاجتماعي والاقتصادي.

أما على مستوى الفقه القانوني العربي، فإن البحث في تعريف فقهي مستقل لجريمة مخالفة الأحكام المتعلقة بالتشغيل يكشف، كما هو الحال في الجريمة السابقة، عن غياب تعريف فقهي جامع مانع، إذ غالباً ما تُتناول هذه الجريمة في إطار الشرح العام لمخالفات قانون العمل أو ضمن تحليل الأركان والعقوبات، دون بلورة مفهوم نظري واضح يحدد طبيعتها ووظيفتها وحدودها. ويركز الفقه العربي في الغالب على استعراض النصوص القانونية التي تنظم التشغيل، مع بيان الجزاءات المقررة لمخالفاتها، دون التوقف عند البناء المفاهيمي للجريمة بوصفها أداة لضبط العلاقة العمالية منذ نشأتها.

وانطلاقاً من هذا القصور المفاهيمي، وبالاستناد إلى ما استقر عليه الفقه القانوني المقارن الأنجلو أمريكي والفرنسي واللاتيني، يمكن القول إن جريمة مخالفة الأحكام المتعلقة بالتشغيل هي كل سلوك غير مشروع يصدر عن صاحب العمل أو من يمثلته، يتمثل في تشغيل العامل أو الاستمرار في تشغيله على نحو يخالف القواعد القانونية الأمرة التي تنظم شروط الالتحاق بالعمل أو طبيعته أو مدته أو حدوده، بما يؤدي أو يمكن أن يؤدي إلى المساس بالتوازن الاجتماعي والاقتصادي الذي يرمي قانون العمل إلى تحقيقه. ويُقترح هذا التعريف

بوصفه محاولة تأسيسية في الفقه القانوني العربي لتأطير هذه الجريمة ضمن مفهوم واضح يبرز بعدها الوقائي والتنظيمي، ويظهر أن التجريم في هذا المجال لا يستهدف العقاب لذاته، بل يهدف إلى حماية النظام العام الاجتماعي وضمان استقرار سوق العمل وصون كرامة العامل منذ اللحظة الأولى لاندماجه في العلاقة العمالية.

ثانياً: اركان جريمة مخالفة احكام التشغيل

١- الركن المادي

يقوم الركن المادي لجريمة مخالفة أحكام التشغيل على ارتكاب فعل مادي إيجابي أو الامتناع عن أداء واجب قانوني فرضه قانون العمل فيما يتعلق بتنظيم التشغيل والأجور. ويكفي لتحقيق هذا الركن أن يثبت أن صاحب العمل قد خالف إحدى القواعد القانونية التي نظمت هذا المجال، دون اشتراط تحقق ضرر فعلي، ما دام الفعل في ذاته يمثل خروجاً على النظام القانوني المقرر.

وفي جانب التشغيل، يتمثل الركن المادي في عدد من الأفعال أو الامتناعات التي نص عليها القانون صراحة، من بينها عدم تبليغ أقسام التشغيل التابعة للوزارة المختصة عن الوظائف الشاغرة خلال المدة القانونية المحددة، أو الامتناع عن تشغيل العاطلين عن العمل المسجلين رسمياً في سجلات هذه الأقسام، أو اللجوء إلى التعاقد المباشر مع العمال من خارج القنوات الرسمية التي حددها القانون. وقد عالجته هذه الأحكام المواد (١٩)^(١) و(٢١) و(٢٤) من قانون العمل، التي ألزمت أصحاب العمل باتباع آليات محددة في التشغيل، تحقيقاً لمبدأ التنظيم والشفافية في سوق العمل.

(١) نصت المادة ١٩، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((يتولى قسم التشغيل في الدائرة ما يأتي: (أولاً: تقديم خدمات تشغيل العمال والباحثين عن عمل واصحاب العمل مجاناً وحسب الفرص المتاحة. ثانياً: التعاون مع القطاعات العام والخاص والمختلط والتعاوني المعني بتنظيم سوق العمل لتحقيق العمالة الكاملة والمحافظة عليها وتطوير الموارد البشرية. ثالثاً: مساعدة العمال لإيجاد العمل الذي يتناسب ومهاراتهم المهنية وقدراتهم العقلية والبدنية ومساعدة اصحاب العمل لإيجاد العمال المناسبين للأعمال التي ستوكل لهم. رابعاً: تسجيل الباحثين عن العمل، وبيان مؤهلاتهم المهنية، وخبراتهم ورغباتهم وأجراء مقابلات معهم وتقييم قدراتهم البدنية والمهنية، ومساعدتهم للحصول على التوجيه والارشاد المهني او اعادة التدريب. خامساً: الحصول على معلومات دقيقة من صاحب العمل عن الوظائف الشاغرة التي أخبر القسم بها، والمتطلبات الواجب توافرها في العمال المطلوبين. سادساً: ترشيح الباحثين عن العمل العراقيين الذين تتوفر فيهم المهارات المهنية والقدرات العقلية والبدنية للأعمال المتاحة لهم ولغيرهم من العمال غير العراقيين اذا توافرت فيهم المؤهلات التي تتوافق ومواصفات العمل المطلوب مع مراعاة احكام المادتين ٣٠ و ٣١ من هذا القانون. سابعاً: منح الباحث عن العمل وثيقة تسمى بطاقة التشغيل تثبت فيها البيانات الشخصية الخاصة به ونوع العمل الذي طلبه. ثامناً: احوالة الباحثين عن العمل والشواغر من قسم تشغيل الى اخر، في حالة تعذر ايجاد العمل المناسب للباحث عن العمل او في حالة تعذر ملء الشاغر بالصورة المناسبة من القسم الاصلي او اذا تطلبت ظروف اخرى هذا الاجراء بموافقة الباحث عن العمل)). تاسعاً: اعداد بيانات دورية بالتعاون مع المنظمات ذات العلاقة والادارات والنقابات وتوفير المعلومات المتاحة حول وضع سوق العمل وتطوراته المتوقعة، على صعيد الدولة، او الصناعات او المهن او المناطق المختلفة بتوفير هذه المعلومات وجمعها وتحليلها بانتظام ودقة للقطاع العام والمنظمات العمال واصحاب العمل المعنية. عاشراً: اتخاذ الاجراءات المناسبة لتسهيل ما يأتي: ا، انتقال القوى العاملة الوطنية في مختلف انواع المهن. ب، انتقال القوى العاملة الوطنية الى المناطق التي توجد فيها فرص عمل مناسبة. ج، الانتقال المؤقت للقوى العاملة الوطنية من منطقة الى اخرى، لتوفير عرض العمل والطلب عليه. د، انتقال القوى العاملة من بلد الى اخر والذي يكون مصرحاً به من الحكومات على اساس مبدأ المعاملة بالمثل)).

كما يدخل ضمن نطاق الركن المادي كل سلوك ينطوي على مخالفة الأحكام المتعلقة بالأجور المرتبطة بالتشغيل، ولا سيما الامتناع عن دفع الأجر في المواعيد القانونية المحددة، أو تأخيرته دون مسوغ مشروع، باعتبار أن الأجر يُعد أحد العناصر الجوهرية لعلاقة العمل، وأن الإخلال به يُشكّل مساساً مباشراً بحقوق العامل الأساسية.

٢- صور الركن المادي

تتعدد صور الركن المادي في جريمة مخالفة أحكام التشغيل، لا على أساس افتراضات عامة، بل على أساس ما رتبته المشرع نصاً في المادة (٢١)^(١) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) من التزامات مباشرة على صاحب العمل، وبالقدر الذي حدده النص ذاته من إجراءات وخطوات وجدول زمنية، لأن الجريمة هنا ليست “فكرة تشغيل عشوائي” بقدر ما هي “فكرة إخلال بمنظومة تشغيل رسمية” قوامها الإبلاغ والترشيح والرد والاعتذار، أي منظومة تُدار عبر قسم التشغيل وفق وظائفه التفصيلية المبينة في المادة (١٩).

وتتمثل الصورة الأولى للركن المادي في امتناع صاحب العمل عن إبلاغ قسم التشغيل في منطقته عن الشواغر الموجودة لديه خلال مدة لا تزيد على (١٠) عشرة أيام من حدوث الشاغر كما قررت المادة (٢١/أولاً)، وهذه الصورة تُعد من أوضح صور السلوك السلبي المجرّم، لأنها ليست مجرد تقصير إداري، بل هي تعطيل مباشر لدور قسم التشغيل الذي يتولى – وفق المادة (١٩) – تقديم خدمات التشغيل وتسجيل الباحثين عن العمل وترشيحهم للأعمال المتاحة، ولا سيما أن المشرع لم يترك الإبلاغ مطلقاً أو تقديرياً، بل قيده بزمان محدد وبجهة محددة وبغرض محدد، وهو تمكين قسم التشغيل من إعلان الشواغر للباحثين عن العمل وإدخالها ضمن إجراءات الترشيح، ومن ثم فإن عدم الإبلاغ داخل المدة لا يُفهم قانوناً على أنه مخالفة شكلية فقط، بل على أنه إخلال بجوهر التنظيم الوقائي لسوق العمل الذي يقوم على الشفافية وتكافؤ الفرص.

(١) نصت المادة ٢١، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((يلتزم صاحب العمل بما يأتي:
اولاً: إبلاغ قسم التشغيل في منطقته عن الشواغر الموجودة لديه خلال مدة لا تزيد على ١٠ عشرة ايام من حدوث الشاغر، وعلى قسم التشغيل ابلاغ الباحثين عن العمل بذلك، وفقاً للإجراءات الآتية:
١، يقدم صاحب العمل طلباً الى قسم التشغيل في منطقته يبين فيه نوع العمل المطلوب والمواصفات التي يشترط توافرها في الباحث عن العمل.
ب، يلبي قسم التشغيل الطلب في حالة توافر العامل المطلوب من بين المسجلين في سجلاته، فاذا لم يتوافر يقوم القسم بالاتصال بالأقسام الأخرى لغرض تلبية الطلب.
ج، تبليغ صاحب العمل بكتاب الترشيح أو الاعتذار عن تلبية الطلب خلال ١٥ خمسة عشر يوماً من تاريخ ورود طلب صاحب العمل وتسجيله في القسم المختص.
ثانياً: لصاحب العمل تشغيل العمال مباشرة عند اعتذار اقسام التشغيل)).

وتتحقق الصورة الثانية للركن المادي في تقديم صاحب العمل طلبه إلى قسم التشغيل بصورة لا تستوفي مقتضيات المادة (٢١/أولاً/أ) التي أوجبت أن يبين الطلب نوع العمل المطلوب والمواصفات التي يشترط توافرها في الباحث عن العمل، لأن هذا البيان ليس إجراءً ثانوياً بل هو جزء من البناء القانوني للطلب، إذ بدونه لا يستطيع قسم التشغيل ممارسة وظائفه المنصوص عليها في المادة (١٩) من تسجيل المؤهلات وتقييم القدرات وترشيح المناسبين، كما لا يستطيع تطبيق ما فرضته المادة (٢١/أولاً/ب) من تلبية الطلب من بين المسجلين أو الاتصال بالأقسام الأخرى عند عدم توافر العامل المطلوب، وعليه فإن التحايل في وصف العمل، أو إخفاء شروطه الحقيقية، أو تضخيم المواصفات بقصد استبعاد المرشحين، أو تقديم بيانات غير دقيقة، كل ذلك ينهض كصورة مادية للجريمة لأنه يفرغ الإجراء من غايته ويحوّله إلى أداة التواء على التنظيم.

وتتجسد الصورة الثالثة للركن المادي في مخالفة المسار الذي رتبته المشرع لمرحلة الرد، إذ أوجب في المادة (٢١/أولاً/ج) أن يتم تبليغ صاحب العمل بكتاب الترشيح أو الاعتذار عن تلبية الطلب خلال (١٥) خمسة عشر يوماً من تاريخ ورود الطلب وتسجيله في القسم المختص، وبذلك يظهر أن القانون بنى "نقطة التحول" في مشروعية السلوك اللاحق لصاحب العمل على واقعة محددة هي "الاعتذار" الصادر من أقسام التشغيل، لا على مجرد رغبة صاحب العمل أو استعجاله، ومن هنا تتبلور الصورة الثالثة للجريمة عندما يُقدم صاحب العمل على تشغيل العمال مباشرة أو شغل الشاغر خارج هذا المسار دون انتظار نتيجة الترشيح أو الاعتذار، لأن المادة (٢١/ثانياً) لم تُطلق لصاحب العمل حق التشغيل المباشر ابتداءً، وإنما قيدته بشرط واضح هو حصول الاعتذار من أقسام التشغيل، وبذلك فإن التشغيل المباشر قبل الاعتذار أو دون اعتذار يُعد إخلالاً مادياً بأحكام التشغيل التي قصدها المشرع بالجزاء.

وتتكون الصورة الرابعة للركن المادي في تجاهل الغاية التنظيمية التي أوضحتها المادة (١٩) عند بيان مهام قسم التشغيل، ولا سيما ما ورد في المادة (١٩/خامساً) من أن القسم يحصل من صاحب العمل على معلومات دقيقة عن الوظائف الشاغرة والمتطلبات الواجب توافرها في العمال المطلوبين، وما ورد في المادة (١٩/سادساً) من ترشيح الباحثين عن العمل العراقيين وفق المهارات والقدرات، وما ورد في المادة (١٩/تاسعاً) من إعداد بيانات دورية حول سوق العمل، لأن هذه الأحكام تكشف عن أن "الشاغر" ليس علاقة ثنائية محضة بين عامل وصاحب عمل، بل هو عنصر في منظومة سوق العمل، وبناءً عليه فإن أي سلوك من صاحب العمل يقطع هذه الصلة المؤسسية، كعدم التعاون في تقديم معلومات دقيقة بعد الإبلاغ، أو إفراغ الإبلاغ من محتواه، أو وضع شروط شكلية تمنع الترشيح، أو إعادة فتح الشاغر صورياً لإطالة الإجراءات، كلها صور مادية يترتب عليها تعطيل الوظيفة القانونية لقسم

التشغيل، وبالتالي تقوم بها المخالفة المادية متى انصبت على أحكام التشغيل المقررة في المادة (٢١) وأدت إلى الالتفاف على الترشيح.

أما من حيث الأثر الجزائي الخاص بهذه الصور، فإن المادة (٢٤/أولاً)^(١) قررت صراحة أن صاحب العمل المخالف لأحكام التشغيل المنصوص عليها في المادة (٢١) يُعاقب بالحبس مدة لا تقل عن (٣) ثلاثة أشهر ولا تزيد على (٦) ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠) مئة ألف دينار ولا تزيد على (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة ألف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين، مع تقرير قاعدة بالغة الأهمية هي أن الغرامة تتعدد بتعدد من ارتكبت المخالفة في شأنهم، وهو ما يعني أن المشرع يعتد بامتداد الفعل المادي على أكثر من عامل بوصفه ظرفاً يُضاعف العبء المالي للعقوبة لا مجرد وصف واقعة، ثم قررت المادة (٢٤/ثانياً) أن الغرامة تُضاعف إذا تكررت المخالفة، وبذلك يكون تكرار السلوك صورة مشددة في نطاق الغرامة على وجه التحديد وفق النص الذي أرسلته.

وأما المادة (٥٢) بالنص الذي أوردته، فهي تُقرر عقوبة عامة هي الحبس مدة لا تقل عن (٣) ثلاثة أشهر ولا تزيد على سنة أو غرامة لا تقل عن (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة ألف دينار ولا تزيد على (١٠٠٠٠٠٠) مليون دينار لكل صاحب عمل قام بمخالفة أحكام “هذا الفصل”، وبالقدر الذي يسمح به النص المرسل فقط، يمكن توظيفها في الدراسة بوصفها إطاراً جزائياً عاماً لمخالفة أحكام الفصل الذي تقع فيه المادة (٥٢)^(٢) دون أن تُنزل عليها تفصيلات ليست في منطوقها، ودون أن تُزاحم بها الجزاء الخاص الوارد في المادة (٢٤) متى كانت المخالفة منطبقة على أحكام التشغيل المنصوص عليها في المادة (٢١) على وجه التحديد، لأن منهج التوظيف القانوني السليم يقتضي تقديم النص الخاص على العام عند اتحاد الموضوع وتعدد النصوص.

٣- الركن المعنوي

لا تقوم جريمة مخالفة أحكام التشغيل في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على مجرد تحقق السلوك المادي المخالف، وإنما يلزم، إلى جانب ذلك، توافر الركن المعنوي

(١) نصت المادة ٢٤، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((اولاً: يعاقب صاحب العمل المخالف لأحكام التشغيل المنصوص عليها في المادة ٢١ من هذا القانون بالحبس مدة لا تقل عن ٣ ثلاثة اشهر ولا تزيد على ٦ ستة اشهر وبغرامة لا تقل عن ١٠٠٠٠٠ مئة الف دينار ولا تزيد على ٥٠٠٠٠٠ خمسمائة الف دينار او بإحدى هاتين العقوبتين وتتعدد عقوبة الغرامة بتعدد من ارتكب المخالفة في شأنهم.

ثانياً: تضاعف عقوبة الغرامة المنصوص عليها في البند اولاً من هذه المادة إذا تكررت المخالفة.)).
(٢) نصت المادة ٥٢، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ٣ ثلاثة اشهر ولا تزيد على سنة او بغرامة لا تقل عن ٥٠٠٠٠٠ خمسمائة الف دينار ولا تزيد على ١٠٠٠٠٠٠ مليون دينار كل صاحب عمل قام بمخالفة احكام هذا الفصل.)).

الذي يُعد عنصرًا جوهريًا في البناء القانوني للجريمة. ويتمثل هذا الركن في القصد الجنائي العام، أي علم الجاني بطبيعة السلوك الذي يأتيه، وإرادته الحرة في ارتكابه رغم علمه بمخالفته للنصوص القانونية المنظمة للتشغيل.

ويتحقق القصد الجنائي في هذه الجريمة متى ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله كان على علم بالالتزامات التي فرضتها المادة (٢١) من قانون العمل، ولا سيما ما يتعلق بوجوب إبلاغ قسم التشغيل عن الشواغر خلال مدة لا تتجاوز (١٠) عشرة أيام، واتباع إجراءات الترشيح، وعدم اللجوء إلى التشغيل المباشر إلا بعد صدور اعتذار رسمي من أقسام التشغيل، ثم أقدم مع ذلك على مخالفة هذه الأحكام بإرادته الحرة، سواء عن طريق الامتناع عن الإبلاغ، أو الالتفاف على إجراءات الترشيح، أو تشغيل العمال مباشرة قبل استنفاد المسار القانوني المقرر.

ولا يُشترط لقيام هذا القصد أن تتجه نية الجاني إلى الإضرار بالعامل أو حرمانه من حق معين، بل يكفي أن يكون عالمًا بأن سلوكه يُخالف تنظيمًا قانونيًا أمرًا يهدف إلى ضبط سوق العمل، وأن يكون قد أتى هذا السلوك عن وعي واختيار. فالجريمة هنا من الجرائم التي يكفي فيها القصد العام، لأن المشرع لم يُعلق التجريم على نية خاصة، وإنما على مجرد مخالفة الأحكام القانونية المتعلقة بالتشغيل.

ويتجلى الركن المعنوي بوضوح حين يُقدم صاحب العمل على تشغيل أشخاص من خارج المسار الذي رسمته أقسام التشغيل، رغم علمه بأن القانون جعل من هذه الأقسام الجهة المختصة بتنظيم العرض والطلب في سوق العمل، كما يظهر القصد الجرمي عندما يتكرر السلوك المخالف رغم التنبيه أو التفتيش، أو عندما يعتمد صاحب العمل تقديم معلومات غير دقيقة عن الشواغر، أو يضع شروطًا شكلية تعجيزية تحول دون ترشيح الباحثين عن العمل المسجلين، أو يمتنع عن التعاون مع قسم التشغيل في تقديم البيانات المطلوبة، وهو ما يكشف عن إرادة واعية في تجاوز التنظيم القانوني.

ويمكن استنباط القصد الجنائي في هذه الجريمة من جملة قرائن موضوعية، من بينها تكرار المخالفة، أو رفض الامتثال لإجراءات التفتيش والمتابعة، أو اتخاذ قرارات تنظيمية داخل المنشأة تهدف إلى تجاوز آليات التشغيل الرسمية، أو إنكار الحقوق الثابتة للعامل عند تسوية علاقة العمل أو إنهائها. وتُعد هذه القرائن كافية لتكوين القناعة القضائية بتوافر الركن المعنوي، ما دام القانون لا يشترط اعترافًا صريحًا أو دليلًا مباشرًا على النية.

وعليه، فإن الركن المعنوي في جريمة مخالفة أحكام التشغيل لا يقوم على الخطأ العارض أو الجهل البسيط، بل على سلوك إرادي واعٍ يُدرك فاعله طبيعته غير المشروعة،

ويُصَرَّح مع ذلك على مخالفته، الأمر الذي يبرر إخضاعه للمساءلة الجزائية تحقيقاً لأهداف الردع والتنظيم التي ابتغاها المشرع^(١).

ثالثاً: العقوبة

رتَّب المشرع العراقي على جريمة مخالفة أحكام التشغيل جزاءات جزائية صريحة، بما يعكس إرادة تشريعية واضحة في إخراج هذه المخالفات من نطاق الجزاءات الإدارية أو المدنية البحتة، وإدخالها ضمن دائرة التجريم والعقاب. فقد نصت المادة (٢٤/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على أن صاحب العمل المخالف لأحكام التشغيل المنصوص عليها في المادة (٢١) يُعاقب بالحبس مدة لا تقل عن (٣) ثلاثة أشهر ولا تزيد على (٦) ستة أشهر، وبغرامة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠) مئة ألف دينار ولا تزيد على (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة ألف دينار، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

ويلاحظ أن المشرع لم يقف عند حد تقرير العقوبة الأساسية، بل شدد من وطأتها بنصه على أن الغرامة تتعدد بتعدد من وقعت بحقهم المخالفة، وهو ما يعني أن الامتداد العددي للفعل المجرم يُعدّ ظرفاً مؤثراً في تقدير الجزاء، بما يعكس توجّهاً واضحاً لحماية أكبر عدد ممكن من العمال من آثار المخالفة الواحدة. كما قررت المادة (٢٤/ثانياً) مضاعفة الغرامة في حال تكرار المخالفة، وهو تشديد تشريعي يستهدف مواجهة السلوك الاعتيادي أو الممنهج لبعض أصحاب العمل في تجاوز قواعد التشغيل.

وإلى جانب الجزاء الخاص الوارد في المادة (٢٤)، نصت المادة (٥٢) – بالنص الذي أوردته – على معاقبة كل صاحب عمل يُخالف أحكام هذا الفصل بالحبس مدة لا تقل عن (٣) ثلاثة أشهر ولا تزيد على سنة، أو بغرامة لا تقل عن (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة ألف دينار ولا تزيد على (١٠٠٠٠٠٠) مليون دينار. ويُفهم من هذا النص أنه يُشكّل إطاراً عقابياً عاماً لمخالفة الالتزامات الجوهرية لعقود العمل، بما في ذلك ما يتصل بشروط التشغيل، على أن يُراعى في التطبيق تقديم النص الخاص الوارد في المادة (٢٤) متى انطبقت المخالفة صراحة على أحكام التشغيل المنصوص عليها في المادة (٢١).

(١) يرى الفقه الهندي في قانون العمل، كما يعبر عنه الفقيه S. C. Srivastava، أن الركن المعنوي في جريمة مخالفة أحكام التشغيل لا يتحقق بمجرد الخطأ العارض أو الجهل البسيط بالنصوص القانونية، وإنما يقوم على سلوك إرادي واع يتوافر فيه علم الفاعل بطبيعة الفعل غير المشروعة وبالالتزامات التي يفرضها قانون العمل، ومع ذلك يُقدّم على مخالفتها، وهو ما يضيف على هذه الجرائم طابع القصد العام، ويبرر إخضاعها للمساءلة الجزائية حمايةً للنظام العمالي وضماناً لفعالية القواعد الأمرة المتعلقة بشروط التشغيل.....للمزيد من التفصيل انظر:

S. C. Srivastava, Industrial Relations and Labour Laws, 6th ed., New Delhi: Vikas Publishing House, 2012, p. 327.

وبذلك تُعد جريمة مخالفة أحكام التشغيل من الجنح من حيث طبيعة العقوبة المقررة لها، وتهدف هذه العقوبة إلى تحقيق الردع العام والخاص، ومنع الإفلات من المحاسبة، وضمان احترام النظام القانوني الذي يحكم سوق العمل. وإلى جانب الجزاء الجزائي، خول القانون العامل المتضرر أو من يمثله قانوناً حق اللجوء إلى محكمة العمل المختصة للمطالبة بحقه المسلوب، استناداً إلى المادة (١١/أولاً)، بما يحقق تكامل الحماية الجزائية مع الحماية القضائية^(١).

ويرى الباحث أن جريمة مخالفة أحكام التشغيل تُعد من أخطر الجرائم العمالية من حيث آثارها، لأنها تمس البنية التنظيمية لسوق العمل، وتكشف عن مظاهر عدم التوازن في العلاقات العمالية، كما تمثل اختباراً حقيقياً لقدرة الدولة على فرض احترام القانون وضمان حد أدنى من الكرامة الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العاملة. ويُحسب للمشرع العراقي في هذا السياق أنه لم يكتفِ بتنظيم إجرائي شكلي، بل قرن هذا التنظيم بجزاءات جزائية صارمة، أضفت على النص القانوني قوة إلزامية حقيقية، وحولت حقوق التشغيل من مجرد توجيهات تنظيمية إلى حقوق مصونة يترتب على المساس بها مسؤولية قانونية متكاملة تستوجب الردع والمساءلة والإصلاح.

II. أ. ٢. الفرع الثاني

جريمة مخالفة أحكام الأجور

تُعد جريمة مخالفة أحكام الأجور من أخطر الجرائم العمالية، لما تنطوي عليه من مساس مباشر بجوهر العلاقة التعاقدية التي تربط العامل بصاحب العمل، ولأنها تمس الحق المالي الذي يُشكّل الغاية الأساسية من العمل ومصدر العيش الكريم للعامل وأسرته. فالأجر لا يُعد مجرد مقابل مادي يؤديه صاحب العمل لقاء الجهد المبذول، بل هو حق قانوني ثابت تُحاط به حماية تشريعية خاصة، ويُجسّد في مضمونه أحد أهم مظاهر الكرامة الإنسانية والأمن الاقتصادي والاجتماعي للعامل.

وانطلاقاً من هذه الأهمية، أولى المشرع العراقي في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ تنظيم الأجور عناية تشريعية واضحة، فأفرد لها فصلاً خاصاً هو الفصل السابع، تضمن أحكاماً تفصيلية بدأت من المادة (٥٣)^(٢) التي عرّفت الأجر وحددت عناصره وطبيعته

(١) ايدن خالد قادر ، عقوبة الغرامة في التشريع العراقي ، (بغداد: مطبعة الشرطة ، ١٩٨٤) ، ص ٨٤ .
(٢) نصت المادة ٥٣ ، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((أولاً ، تدفع الاجور النقدية المستحقة للعامل بالعملة العراقية باستثناء ما ينص عليه عقد العمل. ثانياً ، يجوز دفع الاجور بصكوك او حوالات مصرفية شرط ان يكون ذلك وفق اتفاق جماعي او قرار تحكيم ، او بموافقة العامل المعني خطياً عند عدم وجود مثل هذا الاتفاق او القرار ، مع حق العامل في ابطال هذا الاذن في اي وقت ثالثاً. تدفع الاجور عند نهاية الاسبوع اذا كان الدفع اسبوعياً وعند نهاية الشهر اذا كان الدفع شهرياً في مكان العمل او اقرب مكان اليه على ان يكون اقصى حد لتأخير دفع الاجور مدة اقصاها ٥ خمسة ايام. رابعاً. يحظر دفع الاجور على شكل سندات اذنية او قسائم ، او وفق اي شكل اخر يحل محل العملة العراقية او ما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل. خامساً ، المساواة بين اجر المرأة والرجل على عمل من ذي قيمة متساوية)).

القانونية، مروراً بالمادة (٥٤)^(١) التي نظمت طرق دفع الأجر والعملة التي يُدفع بها، وما تلاها من مواد عالجت مواعيد الاستحقاق، وحظر الاستقطاع غير المشروع، وضمان الحد الأدنى للأجر، وعدم التمييز في منح الأجور، وصولاً إلى المادة (٦٤) التي قررت الجزاء الجزائي على مخالفة أحكام الأجور، والمادة (٦٥) التي أقرت ضمانات إضافية لحماية هذا الحق.

يكشف هذا التنظيم المتكامل عن إدراك تشريعي عميق بأن أي إخلال بحق العامل في أجره لا يُعد مجرد نزاع مالي أو مخالفة تنظيمية بسيطة، بل يُمثّل اعتداءً على التزام جوهري في عقد العمل، ويُخل بالتوازن العقدي الذي يفترضه القانون، ويُعرّض العامل لوضع اقتصادي غير مستقر قد يمتد أثره إلى أسرته والمجتمع ككل. ولهذا السبب، لم يكتفِ المشرع بوضع قواعد تنظيمية للأجر، بل قرنها بنصوص عقابية تُحوّل مخالفتها إلى جريمة قائمة الأركان.

وعليه، فإن كل مخالفة تتعلق بمقدار الأجر أو طريقة دفعه أو توقيت دفعه أو العملة التي يؤدي بها، أو التمييز في منحه بين العمال دون مسوغ قانوني، أو الانتقاص منه أو تأخيرها أو الامتناع عن دفعه، تُعد جريمة عمالية تامة الأركان متى توافرت عناصرها، وتستوجب مساءلة صاحب العمل جزائياً، فضلاً عن التزامه بإعادة الحقوق المالية للعامل وفقاً لما قرره القانون.

أولاً: تعريف جريمة مخالفة أحكام الأجور

تُعد جريمة مخالفة أحكام الأجور من أخطر الجرائم العمالية لما تنطوي عليه من مساس مباشر بجوهر العلاقة العمالية وبالغاية الاجتماعية والاقتصادية التي يقوم عليها قانون العمل، ذلك أن الأجر لا يمثل مجرد مقابل مالي للعمل، وإنما يُعد الوسيلة الأساسية لضمان عيش العامل بكرامة وتأمين الحد الأدنى من الاستقرار المعيشي له وللمن يعيلهم. ومن ثم فإن أي إخلال بالقواعد القانونية التي تنظم الأجور لا ينعكس أثره على العامل الفرد فحسب، بل يمتد ليصيب التوازن الاجتماعي والاقتصادي داخل المجتمع، وهو ما يفسر انتقال المشرع من الاكتفاء بالجزاءات المدنية إلى إقرار حماية جزائية خاصة في هذا المجال.

ويلاحظ أن الفقه القانوني المقارن يتعامل مع مخالفة أحكام الأجور بوصفها جريمة ذات طبيعة اجتماعية مركبة، تجمع بين البعد الاقتصادي والبعد الإنساني، ففي الفقه الإنجليزي والبريطاني يُنظر إلى الأجر باعتباره عنصراً جوهرياً في فكرة “العمل اللائق”، ويُعد المساس به من خلال عدم دفعه أو الانتقاص منه أو تأخيرها إخلالاً بواجب قانوني أساسي

(١) نصت المادة ٥٤، من قانون العمل العراقي رقم ٥٣ لسنة ٢٠١٥ ((أولاً ، تدفع الاجور الى العامل مباشرة ويجوز تحويله الى حساب العامل في المصرف الذي يتفق عليه الطرفان كتابة او دفعه لوكيل العامل ثانياً ، عند وفاة العامل تدفع جميع مستحققاته الى خلفه وفقاً للقانون)).

مفروض على صاحب العمل. ولا يربط هذا الفقه قيام الجريمة بوجود قصد خاص للإضرار بالعامل، بل يركز على فكرة المسؤولية التنظيمية التي تقوم بمجرد مخالفة القواعد الأمرة المنظمة للأجور، باعتبار أن الخطر الاجتماعي الكامن في هذا السلوك يكفي بذاته لتبرير تدخل الجزاء. ويُفهم من هذا الاتجاه أن التجريم هنا يهدف بالأساس إلى منع استغلال التفوق الاقتصادي لصاحب العمل وضمن الحد الأدنى من العدالة التعاقدية داخل سوق العمل.

أما في الفقه الفرنسي، فإن مخالفة أحكام الأجور تُدرج ضمن الجرائم التي تمس النظام العام الاجتماعي، حيث يُنظر إلى الأجر باعتباره أداة لتحقيق السلم الاجتماعي وليس مجرد عنصر في عقد العمل. ويؤكد هذا الفقه أن عدم احترام الحد الأدنى للأجور أو التلاعب بمكوناتها أو الامتناع عن دفعها في مواعييدها القانونية يُعد اعتداءً على الغاية الاجتماعية للتشريع العمالي، ويُفرض قواعد الحماية من مضمونها الواقعي. ويتميز الطرح الفرنسي بالتركيز على الطابع الوقائي للجريمة، إذ لا يُشترط تحقق ضرر فعلي جسيم، بل يكفي الإخلال بالقاعدة القانونية ذاتها لقيام المسؤولية الجزائية، لأن المشرع يتدخل هنا لحماية مصلحة جماعية تتمثل في استقرار سوق العمل ومنع تفشي الفقر الناتج عن الأجور غير العادلة.

وفي الفقه اللاتيني، ولا سيما في إطاره الإيطالي والإسباني وأمريكا اللاتينية، تتخذ جريمة مخالفة أحكام الأجور بعداً أكثر ارتباطاً بحقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية، حيث يُنظر إلى الأجر العادل بوصفه امتداداً لكرامة الإنسان العامل. ويذهب هذا الفقه إلى أن أي إخلال بالقواعد القانونية التي تضمن الحد الأدنى للأجر أو انتظام دفعه يُعد مساساً مباشراً بحق أساسي من حقوق الإنسان، وليس مجرد مخالفة تقنية لقواعد العمل. ومن ثم فإن التجريم في هذا المجال يُفهم على أنه وسيلة لحماية العدالة الاجتماعية والحد من التفاوت الطبقي، فضلاً عن مكافحة الاقتصاد غير المنظم الذي يقوم في كثير من صوره على انتقاص أجور العمال.

أما الفقه الألماني، فيقدم معالجة دقيقة تقوم على الربط بين الأجر ومبدأ الحماية الاجتماعية الشاملة، حيث يُنظر إلى الأجر باعتباره عنصراً أساسياً في منظومة الضمان الاجتماعي والاقتصادي. ويركز هذا الفقه على أن مخالفة أحكام الأجور تمثل إخلالاً بواجب قانوني ذي طبيعة جزائية مشددة، يفرض على صاحب العمل احترام القواعد المتعلقة بالحد الأدنى للأجور ومواعيد دفعها وشفافية احتسابها. ويلاحظ أن الفقه الألماني يميل إلى الطابع الموضوعي للجريمة، إذ يكفي ثبوت السلوك المخالف دون حاجة لإثبات نية الإضرار، ما دام الفعل ينطوي على تهديد مباشر للأمن الاقتصادي للعامل.

أما على مستوى الفقه القانوني العربي، فإن تناول جريمة مخالفة أحكام الأجور غالباً ما يظل محصوراً في إطار شرح النصوص القانونية والعقوبات المقررة لها، دون بلورة

تعريف فقهي مستقل يحدد طبيعتها ووظيفتها الاجتماعية. ويغلب على هذا الفقه التركيز على بيان صور المخالفة، كعدم دفع الأجر أو تأخيرها أو الانتقاص منه، مع إغفال البناء المفاهيمي للجريمة بوصفها أداة لضبط العلاقة العمالية وحماية التوازن الاجتماعي.

وانطلاقاً من هذا القصور المفاهيمي، وبالاستناد إلى ما استقر عليه الفقه القانوني المقارن الإنجليزي والبريطاني والفرنسي واللاتيني والألماني، يمكن القول إن جريمة مخالفة أحكام الأجور هي كل سلوك غير مشروع يصدر عن صاحب العمل أو من يمثله، يتمثل في الإخلال بالقواعد القانونية الأمرة التي تنظم استحقاق الأجر أو مقداره أو مواعيد دفعه أو عناصره، بما يؤدي أو يمكن أن يؤدي إلى المساس بالأمن الاقتصادي للعامل وبالغاية الاجتماعية التي يرمي قانون العمل إلى تحقيقها. ويُقترح هذا التعريف بوصفه محاولة تأسيسية في الفقه القانوني العربي لإبراز البعد الجزائي والإنساني لهذه الجريمة، والتأكيد على أن حماية الأجر ليست مسألة تعاقدية بحتة، بل هي ركيزة أساسية من ركائز العدالة الاجتماعية والاستقرار المجتمعي.

ثانياً: أركان جريمة مخالفة الأجور

١- الركن المادي

ينتقق الركن المادي في جريمة مخالفة أحكام الأجور من خلال كل فعل إيجابي أو امتناع سلبي يصدر عن صاحب العمل ويؤدي إلى الإخلال بالالتزامات القانونية الأمرة التي نظم بها المشرع العراقي مسألة الأجر في الفصل السابع من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥. ويُعد الأجر، وفق هذا التنظيم، عنصراً جوهرياً في علاقة العمل، لا يقتصر على تحديد مقداره فحسب، بل يشمل طريقة دفعه، وتوقيته، والعمل التي يؤدي بها، والجهة التي يُدفع لها، وضمان المساواة وعدم التمييز، فضلاً عن الالتزام بالإعلان والشفافية وإثبات الوفاء.

ففيما يتعلق بطريقة دفع الأجر والعمل التي يؤدي بها، قررت المادة (٥٣/أولاً) وجوب دفع الأجور النقدية المستحقة للعامل بالعمل بالعمل العراقية، واستثنت من ذلك فقط ما يُنص عليه صراحة في عقد العمل. ويُعد أي دفع للأجر بعمل غير العملة العراقية، دون وجود نص تعاقدي يجيز ذلك، صورة صريحة من صور الركن المادي للجريمة، لما ينطوي عليه من مخالفة مباشرة لنص أمر لا يترك لصاحب العمل سلطة تقديرية. كما أجازت المادة (٥٣/ثانياً) دفع الأجور بصكوك أو حوالات مصرفية، ولكنها قيدت هذا الجواز بقيود دقيقة، تتمثل بوجود اتفاق جماعي أو قرار تحكيم، أو بموافقة خطية صريحة من العامل عند عدم وجود مثل هذا الاتفاق أو القرار، مع احتفاظ العامل بحق إبطال هذا الإذن في أي وقت. وعليه، فإن دفع

الأجر بوسيلة مصرفية دون توافر هذه الشروط، أو الاستمرار بالدفع بهذه الوسيلة بعد إبطال العامل لإذنه، يُشكّل فعلاً مادياً مجرماً.

ويتحقق الركن المادي كذلك من خلال الإخلال بمواعيد دفع الأجور، إذ نصت المادة (٥٣/ثالثاً) على أن الأجر يُدفع عند نهاية الأسبوع إذا كان الدفع أسبوعياً، وعند نهاية الشهر إذا كان الدفع شهرياً، في مكان العمل أو أقرب مكان إليه، مع تحديد حد أقصى لتأخير دفع الأجور لا يتجاوز (٥) خمسة أيام. ويُعد تجاوز هذا الحد الزمني، سواء بالتأخير المتعمد أو المتكرر، صورة مكتملة للركن المادي، لأن المشرّع لم يربط التجريم بتحقيق ضرر فعلي، بل اعتبر مجرد التأخير غير المشروع مساساً بحق العامل في الاستقرار المالي.

كما تتجسد صورة أخرى للركن المادي في حظر دفع الأجور بأشكال بديلة عن العملة القانونية، إذ نصت المادة (٥٣/رابعاً) صراحة على حظر دفع الأجور على شكل سندات إذنية أو قسائم أو أي شكل آخر يحل محل العملة العراقية أو ما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل. ويُعد اللجوء إلى هذه الأساليب، ولو برضى ظاهري من العامل، مخالفة صريحة للنص القانوني، لأن الحظر هنا جاء مطلقاً ويهدف إلى حماية العامل من صور الاستغلال المقنّع.

ويتحقق الركن المادي أيضاً من خلال الإخلال بمبدأ المساواة في الأجر، إذ قررت المادة (٥٣/خامساً) المساواة بين أجر المرأة والرجل عن عمل ذي قيمة متساوية. ويُعد أي تمييز في الأجر بين العاملين على أساس الجنس، متى تساوت طبيعة العمل وقيّمته، فعلاً مادياً مجرماً، لأن المشرّع اعتبر هذا المبدأ من القواعد الأمرة المرتبطة بالعدالة المهنية.

وفيما يتعلق بكيفية دفع الأجر والجهة التي يؤدي لها، نصت المادة (٥٤/أولاً) على وجوب دفع الأجر إلى العامل مباشرة، مع جواز تحويله إلى حسابه المصرفي باتفاق كتابي بين الطرفين، أو دفعه إلى وكيل العامل. ويُعد دفع الأجر إلى جهة غير مخولة، أو دون موافقة العامل، أو دون سند كتابي حيث اشترطه القانون، صورة أخرى من صور الركن المادي. كما قررت المادة (٥٤/ثانياً) أنه عند وفاة العامل تُدفع جميع مستحقاته إلى خلفه وفقاً للقانون، ويُعد الامتناع عن ذلك أو المماطلة فيه إخلالاً قانونياً يُحقق الركن المادي للجريمة.

وتبرز صور الركن المادي كذلك في الإخلال بالضمانات المكتملة لحماية الأجر، حيث أوجبت المادة (٦٥/أولاً) على صاحب العمل تعليق إعلان وافٍ في مكان بارز من المشروع يُعلم العمال بالأجور المطبقة، على ألا تقل عن الحد الأدنى للأجور المقرر قانوناً. ويُعد عدم تعليق هذا الإعلان، أو تعليقه بصورة صورية أو غير واضحة، مخالفة قانونية تمس مبدأ الشفافية. كما قررت المادة (٦٥/ثانياً) حق العامل الذي تقاضى أجراً أقل من المستحق في استرداد الفرق، وقررت المادة (٦٥/ثالثاً) نقل عبء الإثبات إلى صاحب العمل إذا ادعى

العامل أنه تقاضى أجراً أقل من المتفق عليه، وهو ما يجعل امتناع صاحب العمل عن تقديم الدليل أو الاحتفاظ بالسجلات قرينة ضده تُعزز قيام الركن المادي^(١).

وأخيراً، يكتمل الركن المادي للجريمة عند مخالفة الحد الأدنى للأجر، حيث نصت المادة (٦٤) على معاقبة كل من يخالف الأحكام المتعلقة بالأجور بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري المقرر قانوناً، وأضافت أنه إذا كانت المخالفة تتعلق بدفع أجر يقل عن الحد الأدنى، يلتزم المخالف، إضافة إلى الغرامة، بدفع تعويض للعامل يعادل ضعف الفرق بين الأجر المدفوع وأجر الحد الأدنى. ويظهر هذا النص أن المشرع اعتبر مجرد دفع أجر أقل من الحد الأدنى فعلاً مادياً مجرمًا بذاته، دون حاجة لإثبات نية خاصة أو ضرر إضافي^(٢).

وعليه، فإن الركن المادي في جريمة مخالفة أحكام الأجور يتجسد في كل سلوك يُخل بالقواعد الأمرة التي نظمت الأجر من حيث العملة، والوسيلة، والتوقيت، والمقدار، والمساواة، والشفافية، وضمان الحد الأدنى، وكفي تحقق أي صورة من هذه الصور لقيام هذا الركن متى توافر الركن المعنوي واستحق الجزاء المقرر قانوناً.

٢- صور الركن المادي

تتعدد صور الركن المادي في جريمة مخالفة أحكام الأجور بتعدد الأفعال أو الامتناعات التي تُخل بالقواعد الأمرة التي وضعها المشرع العراقي لتنظيم الأجر في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، وهو تعدد يعكس إدراك المشرع لخطورة المساس بهذا الحق، وحرصه على إحاطته بحماية جزائية شاملة تمتد إلى جميع عناصره ومظاهره. ولا تقوم هذه الجريمة على صورة واحدة محددة، بل تتجسد في صور متعددة، يشترك جميعها في كونها تمثل إخلالاً مباشراً بالتزام قانوني جوهري يقع على عاتق صاحب العمل.

وتتمثل الصورة الأولى للركن المادي في دفع الأجر بعملة غير العملة العراقية دون وجود نص صريح في عقد العمل يجيز ذلك. فقد قررت المادة (٥٣/أولاً) قاعدة عامة مفادها وجوب دفع الأجور النقدية المستحقة للعامل بالعملة العراقية، ولم تجز الخروج على هذه القاعدة إلا بنص تعاقد صريح. وعليه، فإن لجوء صاحب العمل إلى دفع الأجر بعملة أجنبية

(١) نصت المادة ٨٨، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((لا يجوز للام العاملة اثناء اجازة الحمل والوضع ان تشتغل بعمل ماجور لدى الغير)).

(٢) نصت المادة ٦٤، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((يعاقب بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري المقرر قانوناً كل من خالف الاحكام المتعلقة بالأجور المنصوص عليها في هذا القانون واذا كانت المخالفة تتعلق بدفع يقل عن الحد الأدنى للأجر فيلتزم المخالف بالإضافة الى دفع الغرامة المفروضة عليه، بدفع تعويض الى العامل يعادل ضعف الفرق بين الاجر المدفوع واجر الحد الأدنى)).

أو بأي وسيلة نقدية بديلة دون سند تعاقدى يُعد مخالفة صريحة، تقوم بها الجريمة بمجرد تحقق الفعل، دون اعتبار لرضا العامل أو عدم اعتراضه، لأن الحماية هنا مقررة للنظام العام العمالي.

وتتحقق الصورة الثانية للركن المادي في دفع الأجور بصكوك أو حوالات مصرفية دون توافر الشروط القانونية التي اشترطت

ها المادة (٥٣/ثانيًا). فالمشرّع لم يُطلق هذا الأسلوب من الدفع، بل قيّده بوجود اتفاق جماعي أو قرار تحكيم، أو بموافقة خطية من العامل عند عدم وجود ذلك الاتفاق أو القرار، مع احتفاظ العامل بحق إبطال هذا الإذن في أي وقت. ويُعد الدفع المصرفي دون تحقق هذه القيود، أو الاستمرار به بعد إبطال العامل لإذنه، إخلالاً جسيماً بالنص القانوني، ينهض به الركن المادي للجريمة.

وتبرز الصورة الثالثة في تأخير دفع الأجور عن المواعيد القانونية المحددة. فقد ألزمت المادة (٥٣/ثالثًا) صاحب العمل بدفع الأجر عند نهاية الأسبوع إذا كان الدفع أسبوعيًا، أو عند نهاية الشهر إذا كان الدفع شهريًا، وحددت حدًا أقصى للتأخير لا يتجاوز (٥) خمسة أيام. ويُعد تجاوز هذا الحد، سواء كان التأخير متعمدًا أو متكررًا أو غير مبرر، صورة مكتملة للركن المادي، لأن المشرّع اعتبر انتظام دفع الأجر عنصرًا أساسيًا في الاستقرار الاقتصادي للعامل، ولم يعلّق التجريم على تحقق ضرر فعلي.

وتتجسد الصورة الرابعة للركن المادي في دفع الأجور بأشكال محظورة قانونًا، كالسندات الإذنية أو القسائم أو أي شكل آخر يحل محل العملة العراقية، وذلك بالمخالفة للمادة (٥٣/رابعًا). ويُعد هذا السلوك من أخطر صور المخالفة، لأنه يُفضي غالبًا إلى تقييد حرية العامل في التصرف بأجره، أو إلزامه بالشراء من جهات معينة، وهو ما دفع المشرّع إلى حظره حظرًا مطلقًا لا يقبل الاتفاق على خلافه.

وتتحقق الصورة الخامسة للركن المادي في التمييز في الأجور بين المرأة والرجل عن عمل ذي قيمة متساوية. فقد قررت المادة (٥٣/خامسًا) مبدأ المساواة في الأجر، ويُعد أي إخلال بهذا المبدأ، متى ثبت تساوي طبيعة العمل وقيّمته، فعلًا ماديًا مجرمًا، سواء تم التمييز بصورة مباشرة أو غير مباشرة، لأن المشرّع اعتبر هذا المبدأ من القواعد الأمانة المرتبطة بالعدالة المهنية وعدم التمييز.

وتقوم الصورة السادسة للركن المادي في عدم دفع الأجر للعامل مباشرة أو تحويله إلى جهة غير مخولة قانونًا. فقد نصت المادة (٥٤/أولاً) على وجوب دفع الأجر إلى العامل مباشرة، ولم تجز تحويله إلى حساب مصرفي إلا باتفاق كتابي، أو دفعه لوكيل العامل. ويُعد

دفع الأجر إلى طرف ثالث دون سند، أو دون موافقة العامل، أو دون تحقق الشكل الذي تطلبه القانون، مخالفة تُحقق الركن المادي للجريمة.

وتبرز الصورة السابعة في الامتناع عن دفع مستحقات العامل إلى خلفه بعد وفاته. فقد أوجبت المادة (٥٤/ثانيًا) دفع جميع مستحقات العامل المتوفى إلى خلفه وفقًا للقانون، ويُعد الامتناع عن ذلك أو المماطلة فيه إخلالًا قانونيًا صريحًا، تقوم به الجريمة متى كان السلوك صادرًا عن صاحب العمل دون مسوغ مشروع.

وتتحقق الصورة الثامنة للركن المادي في عدم الالتزام بالحد الأدنى للأجر المقرر قانونًا. فقد نصت المادة (٦٤) على معاقبة كل من يخالف الأحكام المتعلقة بالأجور بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري، وأوجبت في حالة دفع أجر يقل عن الحد الأدنى دفع تعويض للعامل يعادل ضعف الفرق. ويُعد دفع أجر دون هذا الحد، ولو بموافقة العامل، صورة مكتملة للركن المادي، لأن الحد الأدنى للأجر من قواعد النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها.

وتتجسد الصورة التاسعة في الإخلال بواجب الإعلان والشفافية في الأجور. فقد ألزمت المادة (٦٥/أولاً) صاحب العمل بتعليق إعلان وافٍ في مكان بارز يُعلم العمال بالأجور المطبقة في المشروع. ويُعد عدم تعليق هذا الإعلان، أو تعليقه بصورة غير واضحة أو مضللة، مخالفة تُسهم في إخفاء الحقوق وتقوم بها الجريمة متى ترتب عليها انتقاص من علم العامل بحقوقه.

وتقوم الصورة العاشرة للركن المادي في دفع أجر أقل من المتفق عليه أو الامتناع عن رد الفارق المستحق للعامل. فقد قررت المادة (٦٥/ثانيًا) حق العامل في استرداد الفرق بين ما تقاضاه وما يستحقه، ونقلت المادة (٦٥/ثالثًا) عبء الإثبات إلى صاحب العمل إذا ادعى العامل تقاضيه أجرًا أقل من المتفق عليه. ويُعد عجز صاحب العمل عن إثبات الوفاء الكامل، أو امتناعه عن رد الفارق، قرينة قانونية تُسهم في قيام الركن المادي للجريمة.

٣- الركن المعنوي

لا تكتمل جريمة مخالفة أحكام الأجور بمجرد تحقق الفعل المادي المتمثل في الإخلال بالقواعد القانونية المنظمة للأجر، وإنما يتعين لقيامها توافر الركن المعنوي الذي يُعبّر عن الصلة النفسية بين الجاني والفعل المرتكب. ويتمثل هذا الركن، في إطار قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، في القصد الجنائي العام، أي علم صاحب العمل بطبيعة الالتزام القانوني المفروض عليه بشأن الأجور، واتجاه إرادته إلى مخالفته رغم هذا العلم.

ويتحقق القصد الجنائي في هذه الجريمة متى ثبت أن صاحب العمل كان على علم بالأحكام الأمرة التي قررتها المواد (٥٣) و(٥٤) و(٦٥) من قانون العمل، سواء ما تعلق منها بوجوب دفع الأجر بالعملة العراقية، أو احترام مواعيد الدفع، أو حظر الدفع بأشكال بديلة، أو الالتزام بالمساواة بين المرأة والرجل في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، أو دفع الأجر مباشرة إلى العامل، أو الالتزام بالحد الأدنى للأجر، ثم أقدم مع ذلك على مخالفة هذه الأحكام بإرادته الحرة.

ولا يُشترط لتوافر هذا الركن أن تتجه نية الجاني إلى الإضرار بالعامل أو حرمانه من مصدر رزقه، بل يكفي أن يكون عالمًا بأن سلوكه يُخالف نصًا قانونيًا واضحًا، وأنه أتى هذا السلوك عن وعي واختيار. فالجريمة هنا من الجرائم التي لا تتطلب قصدًا خاصًا، لأن المشرع لم يُعلق التجريم على نية الإضرار، وإنما على مجرد الإخلال بالالتزام القانوني الذي يحكم الأجر بوصفه حقًا من حقوق النظام العام العمالي.

ويظهر القصد الجنائي بوضوح في الحالات التي يعتمد فيها صاحب العمل تأخير دفع الأجور دون مبرر مشروع، أو الاستمرار في دفعها بوسائل محظورة قانونًا، أو دفع أجر يقل عن الحد الأدنى المقرر، أو التمييز بين العمال في الأجر رغم تساوي طبيعة العمل وقيمتها، أو الامتناع عن رد الفارق المستحق للعامل بعد مطالبته به. كما يُستدل على توافر هذا القصد من قرائن موضوعية، مثل تكرار المخالفة، أو تجاهل شكاوى العمال، أو الامتناع عن تقديم السجلات أو الإثباتات التي تثبت الوفاء بالأجر، أو الإصرار على تطبيق أنظمة داخلية مخالفة للقانون رغم التنبيه عليها.

ولا ينفي القصد الجنائي ادعاء صاحب العمل بجهله بالتفاصيل القانونية، متى كان في موقع يُفترض فيه العلم بالقانون، ولا سيما أن أحكام الأجور من الأحكام الجوهرية التي تمس صميم العلاقة العمالية، وأن القانون ألزم صاحب العمل صراحة، في المادة (٦٥/أولاً)، بالإعلان عن الأجور المطبقة في المشروع، وهو ما يُشكّل قرينة إضافية على علمه بهذه الأحكام. وعليه، فإن الركن المعنوي في جريمة مخالفة أحكام الأجور يقوم متى ثبت العلم والاختيار، دون حاجة لإثبات نية خاصة أو قصد إجرامي متشدد.

ثالثاً: العقوبة

رتّب المشرع العراقي على جريمة مخالفة أحكام الأجور آثاراً جزائية واضحة، تُجسّد إرادته في إحاطة هذا الحق بحماية فعّالة تتجاوز الجزاءات المدنية التقليدية. فقد نصت المادة (٦٤) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على أن كل من يخالف الأحكام المتعلقة بالأجور يُعاقب بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري المقرر قانونًا،

وهو ما يعكس تشديداً تشريعياً مقصوداً، يهدف إلى جعل الجزاء أكثر كلفة من المنفعة المتحققة من المخالفة.

ولم يكتفِ المشرع بفرض الغرامة، بل أضاف أثراً جزائياً ذا طبيعة تعويضية حين نص في المادة ذاتها على أنه إذا كانت المخالفة تتعلق بدفع أجر يقل عن الحد الأدنى للأجر، فإن المخالف يلتزم، إضافة إلى الغرامة، بدفع تعويض للعامل يعادل ضعف الفرق بين الأجر المدفوع وأجر الحد الأدنى. ويكشف هذا التنظيم عن توجه تشريعي يجمع بين الردع والعلاج، إذ لم يكتفِ بمعاقبة الجاني، بل ألزم بإزالة الأثر الضار الذي لحق بالعامل نتيجة المخالفة.

كما تُسهم المادة (٦٥) في تعزيز الأثر الجزائي لحماية الأجر، من خلال ما قرره من ضمانات عملية، أبرزها حق العامل في استرداد الفرق بين ما تقاضاه وما يستحقه، ونقل عبء الإثبات إلى صاحب العمل في حال ادعاء العامل تقاضيه أجراً أقل من المتفق عليه. ويُعد هذا التحول في عبء الإثبات ذا أهمية جزائية غير مباشرة، لأنه يُضيق من قدرة صاحب العمل على الإفلات من المسؤولية، ويُسهّل على العامل إثبات المخالفة.

وتُعد جريمة مخالفة أحكام الأجور، في ضوء الجزاء المقرر لها، من الجرائم الغرامية ذات الطابع الردعي، التي تهدف إلى حماية الاستقرار المالي للعامل وضمان انتظام الوفاء بالأجور، دون أن يمنع ذلك من الجمع بينها وبين وسائل الحماية القضائية الأخرى، ولا سيما حق العامل في اللجوء إلى محكمة العمل للمطالبة بحقوقه المالية، استناداً إلى القواعد العامة في قانون العمل.

ويرى الباحث أن تشديد المشرع في مجال حماية الأجور يُعبّر عن وعي تشريعي بخطورة المساس بهذا الحق، ليس فقط على العامل الفرد، بل على السلم الاجتماعي والاقتصادي ككل. فالأجر يمثل أداة توزيع عادلة للثروة، وأي إخلال به يُفضي إلى اختلال التوازن الاجتماعي. ومن هنا، فإن الجمع بين الغرامة المرتفعة، والتعويض الإلزامي، و ضمانات الإثبات، يُعد سياسة جزائية متقدمة تؤكد أن حق الأجر ليس محل تساهل أو تفاوض، بل حق مصون يترتب على المساس به مسؤولية قانونية متكاملة تستوجب الردع والمساءلة والإنصاف.

II. ب. المطلب الثاني

الجرائم المرتبطة بالنظام الوقائي

يُعدّ النظام الوقائي في بيئة العمل أحد الأعمدة الأساسية التي يقوم عليها قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، إذ لا يقتصر دوره على تنظيم العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل من حيث الحقوق والالتزامات المباشرة، بل يمتد ليشكّل منظومة قانونية

متكاملة تهدف إلى منع وقوع المخاطر قبل تحققها، وحماية سلامة العامل الجسدية والنفسية، وضمان استقرار بيئة العمل وانضباطها. ففلسفة هذا النظام تقوم على مبدأ الوقاية المسبقة بوصفها أداة تشريعية أكثر فاعلية من التدخل اللاحق، ولا سيما في مجال العمل الذي تتداخل فيه المخاطر المهنية مع عوامل الإنتاج والآلة والتنظيم^(١).

وانطلاقاً من هذا التصور، حرص المشرع العراقي على أفراد مجموعة من النصوص القانونية التي تُرسخ النظام الوقائي وتُحدّد عناصره وآليات تنفيذه، واضعاً على عاتق صاحب العمل التزامات واضحة تتعلق بتوفير شروط الصحة والسلامة المهنية، وتزويد العامل بوسائل الوقاية، وضمان بيئة عمل آمنة، فضلاً عن إخضاع مواقع العمل لرقابة تفتيشية تمثل امتداداً مباشراً لسلطة الدولة في الإشراف على حسن تطبيق القانون. ولم يُعامل المشرع هذه الالتزامات بوصفها توجيهات تنظيمية قابلة للتلهون، بل أضفى عليها طابع الإلزام وربط الإخلال بها بالمسؤولية الجزائية.

ويتجسد النظام الوقائي في قانون العمل العراقي ضمن مجالات مترابطة، يأتي في مقدمتها مجال الصحة والسلامة المهنية، الذي يُعد جوهر الحماية الوقائية داخل موقع العمل، لما له من اتصال مباشر بحياة العامل وسلامته. كما يرتبط هذا النظام بمجال التفتيش العمالي، الذي يُشكّل الأداة الرقابية لضمان الانتقال من النص القانوني إلى التطبيق العملي، ومنع التحايل أو الإهمال في تنفيذ الالتزامات الوقائية. وقد أدرك المشرع أن تعطيل هذه الرقابة يُفرغ النظام الوقائي من مضمونه، ولذلك أحاطها بحماية جزائية مستقلة.

ولا تُعد الجرائم المرتبطة بالنظام الوقائي مجرد مخالفات شكلية أو تنظيمية بسيطة، بل تندرج ضمن الجرائم العمالية ذات البعد الوظيفي والاجتماعي، لأنها تمس المصلحة العامة، وتُهدد سلامة النظام القانوني للعلاقات العمالية، وتُعرّض العامل لمخاطر جسيمة قد تمتد آثارها إلى المجتمع بأسره. ولهذا، قرن المشرع هذه الالتزامات بعقوبات جزائية واضحة، تهدف إلى تحقيق الردع العام، وصيانة بيئة العمل، وضمان عدم تحوّل واجبات الحماية إلى مظاهر شكلية أو أدوات للإهمال والتجاوز.

(١) يرى ألان سوبيو في كتابه Critique du droit du travail أن فلسفة التنظيم الوقائي في قانون العمل تقوم على ترجيح منطق الوقاية المسبقة على منطق الجزاء اللاحق، باعتبار أن حماية العامل لا تتحقق فعلياً عبر التدخل بعد وقوع الضرر، بل من خلال بناء منظومة قانونية تسبق الخطر وتحيط بعوامل الإنتاج والتنظيم والآلة بإطار وقائي ملزم، وهو ما يجعل الوقاية أداة تشريعية أكثر فاعلية في مواجهة المخاطر المهنية المتداخلة بطبيعتها داخل بيئة العمل الحديثة..... للمزيد من التفصيل انظر:

Alain Supiot, Critique du droit du travail, 1st ed., Paris: Presses Universitaires de France (PUF), 1994, p. 87.

II. ب. ١. الفرع الأول

جريمة مخالفة أحكام الصحة والسلامة المهنية

تُعد جريمة مخالفة أحكام الصحة والسلامة المهنية من أخطر الجرائم العمالية ذات الطابع الوقائي، لما تنطوي عليه من مساس مباشر بحق العامل في الحياة والسلامة الجسدية والنفسية، وهو حق يتقدم في سلم الحماية القانونية على سائر الحقوق العمالية الأخرى. وقد تعامل المشرع العراقي مع هذا الحق بوصفه مصلحة محمية ذات بعد فردي واجتماعي في أن واحد، فأخضعه لتنظيم قانوني دقيق ضمن الفصل الثالث عشر من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، واضعاً إطاراً وقائياً متكاملًا يقوم على إلزام صاحب العمل باتخاذ تدابير مسبقة تحول دون وقوع المخاطر المهنية، وليس الاكتفاء بمعالجة آثارها بعد تحققها.

ويُقصد بجريمة مخالفة أحكام الصحة والسلامة المهنية كل فعل إيجابي أو امتناع سلبي يصدر عن صاحب العمل أو من يمثله، ويُشكّل إخلالاً بالالتزامات القانونية المفروضة عليه بموجب نصوص المواد من (١١٦) إلى (١٢٣) من قانون العمل، وما يرتبط بها من تعليمات تنفيذية، متى كان هذا الإخلال من شأنه تعريض العامل أو مجموعة العمال لمخاطر مهنية تمس صحتهم أو سلامتهم أثناء أداء العمل. ولا يقتصر نطاق هذه الجريمة على الإصابات الفعلية أو الحوادث التي تقع داخل موقع العمل، بل يمتد ليشمل مجرد خلق بيئة عمل غير آمنة، أو الاستمرار في تشغيل المشروع دون استيفاء الحد الأدنى من متطلبات الوقاية، وهو ما يعكس الطبيعة الوقائية البحتة لهذا التجريم^(١).

وقد أسس المشرع هذا الالتزام ابتداءً في المادة (١١٦) حين قرر أن يكون صاحب العمل مسؤولاً عن توفير الحد الأدنى لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية في جميع المشاريع التي يعمل فيها العمال والمعدات الموجودة فيها، وفق التعليمات الصادرة من الوزير المختص بعد التشاور بين منظمات العمال وأصحاب العمل. ويُفهم من هذا النص أن مسؤولية صاحب العمل مسؤولية أصلية ومباشرة، لا يجوز له التنصل منها بحجة طبيعة العمل أو خطورته أو عدم التزام العامل، بل إن مجرد الإخلال بهذا الحد الأدنى يُعد كافياً لقيام السلوك المجرّم متى اقترن ببقية عناصر الجريمة^(٢).

(١) محمود نجيب حسني ، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص ، (القاهرة: دار النهضة العربية ، ١٩٨٦)، ص ٤٥٨.

(٢) نصت المادة ١١٦، من قانون العمال العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((يكون صاحب العمل مسؤولاً عن توفير الحد الأدنى لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية في جميع المشاريع التي يعمل فيها العمال والمعدات الموجودة فيها حسب التعليمات الصادرة من الوزير بعد التشاور بين منظمات واصحاب العمل الاكثر تمثيلا للعمال.)).

كما عزز المشرع هذا الالتزام من خلال إلزام صاحب العمل، بموجب المادة (١١٧)، باتباع نهج وقائي قائم على الشفافية والإعلام المسبق، فأوجب عليه إحاطة العامل كتابة قبل مباشرته العمل بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية الواجب اتخاذها، وألزمه كذلك بتعليق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل. وبذلك لم يعد واجب الوقاية مقتصرًا على توفير الأدوات، بل امتد ليشمل بناء وعي وقائي لدى العامل نفسه، وهو ما يجعل الإخلال بهذا الواجب صورة قائمة بذاتها من صور الجريمة.

ويظهر من مجمل هذه النصوص أن المشرع لم يتعامل مع السلامة المهنية بوصفها التزامًا تنظيميًا ثانويًا، بل اعتبرها ركيزة من ركائز النظام العام العمالي، وربط الإخلال بها بجزئات جزائية صريحة، لاحقًا في المادة (١٢٥)، إدراكًا منه بأن حماية العامل لا تتحقق إلا إذا تحول الواجب الوقائي إلى التزام قانوني مقترن بعقوبة رادعة، لا مجرد توصية إدارية قابلة للتجاهل.

أولاً: تعريف جريمة مخالفة احكام الصحة والسلامة المهنية^(١)

(١) نصت المادة ١١٦، من قانون العمال العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((يكون صاحب العمل مسؤولاً عن توفير الحد الأدنى لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية في جميع المشاريع التي يعمل فيها العمال والمعدات الموجودة فيها حسب التعليمات الصادرة من الوزير بعد التشاور بين منظمات واصحاب العمل الأكثر تمثيلاً للعمال.)).

(١) ينطلق الفقه القانوني المقارن في معالجته لمخالفة أحكام الصحة والسلامة المهنية من تصور موحد مفاده أن بيئة العمل الآمنة ليست امتيازًا ممنوحًا للعامل، بل التزامًا قانونيًا صارمًا يُلقى على عاتق صاحب العمل بوصفه الطرف الأقوى في العلاقة العمالية. ففي الفقه الإنجليزي والبريطاني، كما يتجلى في كتابات Mark Freedland و Nicola Kountouris حول قانون العمل والالتزامات المهنية، تُفهم قواعد السلامة بوصفها واجبات قانونية غير قابلة للتصرف، ويُنظر إلى الإخلال بها باعتباره سلوكًا خطيرًا بذاته، لأن الخطر المحتمل على حياة العامل يكفي لقيام المسؤولية الجزائية دون انتظار تحقق الضرر. ويتلاقى هذا التصور مع الفقه الفرنسي كما عرضه Jean Pélissier و Gérard Lyon و Caen، حيث تدرج مخالفات الصحة والسلامة المهنية ضمن الجرائم الماسة بالنظام العام الاجتماعي والصحي، ويؤكد أن صاحب العمل يُسأل عن فشل منظومة الوقاية ذاتها، لا عن النتيجة فحسب، لأن وظيفة قانون الشغل هنا وقائية قبل أن تكون تعويضية. أما الفقه اللاتيني، وخصوصًا في مؤلفات Manuel Alonso Olea، فيُضفي على هذه الجريمة بعدًا حقوقيًا واضحًا، معتبرًا أن السلامة المهنية امتداد مباشر لكرامة الإنسان وحقه في العمل اللائق، وأن أي إخلال بمعايير الوقاية يُعد انتهاكًا لبنية العدالة الاجتماعية ويستوجب تجريماً رادعًا. ويكمل الفقه الألماني هذه المقاربة من خلال طرح Wolfgang Däubler و Günter Schaub، إذ يُؤسّس واجب السلامة على مبدأ حماية الإنسان من المخاطر المهنية المتوقعة، ويُنظر إلى الجريمة بوصفها إخلالًا بواجب قانوني موضوعي، لا يتطلب إثبات قصد خاص، ما دام السلوك ينطوي على تعريض غير مشروع لحياة العامل أو سلامته. ومن خلال هذا التلاقي بين المدارس الفقهية المختلفة، يتضح أن جريمة مخالفة أحكام الصحة والسلامة المهنية تُعد جريمة وقائية بامتياز، تتجاوز منطق العقاب اللاحق لتؤدي وظيفة اجتماعية أساسية تتمثل في حماية الحياة الإنسانية داخل بيئة العمل وضمان توازن العلاقة العمالية على أسس إنسانية وقانونية سليمة.... للمزيد من التفصيل انظر:

Mark Freedland & Nicola Kountouris, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford: Oxford University Press, 2011, p. 289.

Jean Pélissier, Alain Supiot & Antoine Jeammaud, *Droit du travail*, 26th ed., Paris: Dalloz, 2018, p. 742.

Manuel Alonso Olea, *Derecho del Trabajo*, 18th ed., Madrid: Civitas, 2011, p. 301.

Günter Schaub, *Arbeitsrecht*, Handbuch, 16th ed., München: C.H. Beck, 2015, p. 512.

تُعد جريمة مخالفة أحكام الصحة والسلامة المهنية من أخطر الجرائم العمالية ذات الطابع الوقائي، لما تنطوي عليه من مساس مباشر بحق العامل في الحياة والسلامة الجسدية والنفسية، إذ إن هذه الجريمة لا تتعلق بمصلحة مالية أو تنظيمية فحسب، وإنما تمس أحد أسمى الحقوق الإنسانية التي يحرص القانون على حمايتها بوصفها شرطاً لازماً لكرامة الإنسان واستمرارية النشاط الاقتصادي والاجتماعي. فبيئة العمل غير الآمنة لا تُهدد العامل وحده، بل تُنذر بآثار ممتدة تمس الإنتاج، والاستقرار الاجتماعي، وكلفة الرعاية الصحية، وهو ما يفسر لجوء المشرع إلى إقرار حماية جزائية خاصة توازي خطورة الفعل وآثاره المحتملة.

ويكشف الفقه القانوني المقارن أن مخالفة قواعد الصحة والسلامة المهنية تُعد نموذجاً واضحاً للجرائم الوقائية التي يتقدم فيها عنصر الخطر على عنصر الضرر، ففي الفقه الإنجليزي والبريطاني يُنظر إلى التزامات السلامة المهنية باعتبارها واجبات قانونية مشددة مفروضة على صاحب العمل، لا يجوز التهاون فيها أو إخضاعها لمنطق الربح والخسارة. ويؤكد هذا الفقه أن مجرد الإخلال بتدابير الوقاية أو الامتناع عن توفير شروط السلامة الكافية يُعد سلوكاً غير مشروع يبرر التدخل الجزائي، حتى وإن لم يترتب عليه حادث فعلي، لأن الخطر في ذاته يُعد اعتداءً على حق العامل في بيئة عمل آمنة. ويعكس هذا التوجه انتقال قانون العمل من منطق التعويض اللاحق إلى منطق الوقاية المسبقة.

أما في الفقه الفرنسي، فإن جريمة مخالفة أحكام الصحة والسلامة المهنية تُدرج ضمن الجرائم التي تمس النظام العام الاجتماعي والصحي، حيث يُنظر إلى قواعد الوقاية بوصفها تعبيراً عن مسؤولية جماعية في حماية الإنسان العامل. ويركز هذا الفقه على أن صاحب العمل لا يُسأل فقط عن النتائج الضارة، بل عن مدى التزامه الفعلي باتخاذ التدابير الوقائية المفروضة قانوناً، وأن التقصير في هذا المجال يُعد إخلالاً خطيراً بوظيفة قانون الشغل في حماية التوازن بين متطلبات الإنتاج وسلامة الأفراد. ومن ثم فإن الجريمة تقوم بمجرد مخالفة الالتزام القانوني، بغض النظر عن تحقق إصابة أو وفاة، لأن المشرع يتدخل هنا لحماية قيمة الحياة ذاتها.

وفي الفقه اللاتيني، ولا سيما في إطاره الإيطالي والإسباني وأمريكا اللاتينية، تُربط مخالفة أحكام الصحة والسلامة المهنية ارتباطاً وثيقاً بحقوق الإنسان في العمل اللائق والعيش الكريم. ويُنظر إلى هذه الجريمة باعتبارها اعتداءً على حق أساسي لا يجوز المساس به تحت أي ذريعة اقتصادية أو تنظيمية. ويبرز هذا الفقه البعد البنيوي للجريمة، إذ يرى أن الإخلال بمعايير السلامة لا يُعد حادثاً عرضياً، بل غالباً ما يكون نتيجة ثقافة مؤسسية تقوم على تغليب الربح على الإنسان، وهو ما يبرر تشديد التجريم والعقاب لتحقيق الردع العام والخاص.

أما الفقه الألماني، فيقدم معالجة دقيقة تقوم على فكرة واجب الحماية المشددة المرتبط بكرامة الإنسان، حيث يُنظر إلى قواعد الصحة والسلامة المهنية باعتبارها التزامًا قانونيًا صارمًا لا يقبل التقدير الشخصي لصاحب العمل. ويؤكد هذا الفقه أن الجريمة ذات طابع موضوعي في كثير من صورها، إذ يكفي ثبوت الإخلال بالواجب القانوني المقرر لحماية العامل من المخاطر المهنية، دون حاجة لإثبات قصد خاص أو نية الإضرار، ما دام السلوك ينطوي على تعريض العامل لخطر غير مشروع. ويُبرز هذا الاتجاه الطابع الوقائي الخالص للجريمة، بوصفها أداة لحماية الحياة قبل وقوع الضرر.

أما على مستوى الفقه القانوني العربي، فإن جريمة مخالفة أحكام الصحة والسلامة المهنية غالبًا ما تُتناول في إطار شرح الالتزامات القانونية الملقة على عاتق صاحب العمل والعقوبات المترتبة على الإخلال بها، دون بلورة تعريف فقهي مستقل يحدد الطبيعة القانونية للجريمة ووظيفتها الوقائية. ويغلب على الطرح العربي التركيز على النتائج الضارة كالإصابات أو الحوادث، أكثر من التركيز على الخطر الكامن في مخالفة قواعد الوقاية ذاتها.

وانطلاقًا من هذا القصور النسبي، وبالاستناد إلى الاتجاهات المتقدمة في الفقه المقارن الإنجليزي والبريطاني والفرنسي واللاتيني والألماني، يمكن القول إن جريمة مخالفة أحكام الصحة والسلامة المهنية هي كل سلوك غير مشروع يصدر عن صاحب العمل أو من يمثله، يتمثل في الإخلال بالالتزامات القانونية الأمرية الرامية إلى توفير بيئة عمل آمنة، بما يؤدي أو يمكن أن يؤدي إلى تعريض حياة العامل أو سلامته الجسدية أو النفسية للخطر. ويُقترح هذا التعريف بوصفه محاولة تأسيسية في الفقه القانوني العربي لتأصيل البعد الوقائي لهذه الجريمة، والتأكيد على أن التجريم في هذا المجال لا يستهدف معاقبة الضرر بعد وقوعه، بل يهدف إلى حماية الإنسان العامل بوصفه قيمة عليا تسبق كل اعتبار اقتصادي أو تنظيمي.

ثانياً: أركان جريمة مخالفة أحكام الصحة والسلامة المهنية

١- الركن المادي

يتحقق الركن المادي في جريمة مخالفة أحكام الصحة والسلامة المهنية من خلال كل سلوك إيجابي أو امتناع سلبي يصدر عن صاحب العمل أو من يمثله، ويؤدي إلى الإخلال بالالتزامات القانونية المفروضة عليه بموجب النصوص المنظمة للصحة والسلامة المهنية في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥. ويقوم هذا الركن على فكرة أساسية مفادها أن المشرع لم يعلّق قيام الجريمة على تحقق نتيجة ضارة فعلية كإصابة العامل أو وفاته، بل اكتفى بمجرد الإخلال بالواجب الوقائي الذي يُفترض أن يمنع الخطر قبل وقوعه، وهو ما يضيف على هذه الجريمة طابعاً وقائياً بحثاً.

وقد أسس المشرع هذا الركن ابتداءً في المادة (١١٦)، حين حمّل صاحب العمل مسؤولية توفير الحد الأدنى لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية في جميع المشاريع التي يعمل فيها العمال، وبالنسبة لجميع المعدات الموجودة فيها، وفقاً للتعليمات الصادرة من الوزير المختص. ويُستفاد من هذا النص أن أي تشغيل لمشروع دون استيفاء هذا الحد الأدنى يُعد في ذاته سلوكاً مادياً مخالفاً، حتى وإن لم تسفر ظروف العمل عن حادث أو إصابة، لأن مناط التجريم هنا هو تعريض العامل للخطر لا تحقق الضرر.

ويتعزز هذا المعنى من خلال المادة (١١٧) التي أوجبت على صاحب العمل التزامين متلازمين، أولهما إحاطة العامل كتابة قبل مباشرته العمل بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها، وثانيهما تعليق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل. ويتربط على مخالفة أي من هذين الالتزامين تحقق الركن المادي للجريمة، لأن المشرع اعتبر أن غياب التوعية الوقائية لا يقل خطورة عن غياب وسائل الحماية المادية^(١).

كما يتجسد الركن المادي بصورة أوضح في الأفعال والامتناعات المنصوص عليها في المادة (١١٨/أولاً)، التي ألزمت صاحب العمل باتخاذ الإجراءات اللازمة لتوفير الوقاية للعمال من مخاطر المهنة ومخاطر العمل والآلات التي تضر بصحتهم، وتوفير وسائل الوقاية دون تحميل العامل أي كلفة مالية، فضلاً عن توفير الإسعافات الطبية الأولية بما يتناسب مع طبيعة العمل. ويكفي لقيام الركن المادي أن يتمتع صاحب العمل عن اتخاذ أحد هذه الإجراءات، أو أن يتخذها بصورة شكلية أو ناقصة لا تحقق الغاية الوقائية التي قصدها المشرع^(٢).

ولا يقتصر الركن المادي على إخلال صاحب العمل بالتزاماته المباشرة، بل يمتد ليشمل تحميل العامل تكاليف بيئة العمل الصحية والأمنة، وهو ما حظرت المادة (١٢٠/ثالثاً)

(١) نصت المادة ١١٧، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((اولا ، على صاحب العمل احاطة العامل كتابة قبل مباشرته العمل بمخاطر المهنة و وسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها ثانيا ، على صاحب العمل تعليق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل توضح مخاطرها ووسائل الوقاية منها.)).

(٢) نصت المادة ١١٨ من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((اولا ، على صاحب العمل القيام بما يأتي:

١ ، اتخاذ الاجراءات اللازمة لتوفير الوقاية للعمال اثناء العمل من مخاطر المهنة ومخاطر العمل والآلات التي تضر بصحتهم

ب ، توفير وسائل الوقاية من مخاطر المهنة على ان لا يقطع اي مبلغ من اجور العامل بدل توفيرها

ج ، توفير الاسعافات الطبية الاولية بما يتناسب مع نوع العمل وفي اماكن مخصصة ومعروفة

ثانيا ، يعد المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية تعليمات تحدد فيها الوسائل والادوات الوقائية وشروط وطريقة استخدامها يصدرها الوزير)).

صراحةً حين قررت أن العامل لا يتحمل أي تكاليف تتعلق بالرعاية الطبية أو الأدوية أو الفحوص الدورية والمختبرية أو غيرها من متطلبات السلامة. ويُعد تحميل العامل هذه النفقات صورة واضحة من صور السلوك المادي المجرم، لما فيه من تهرب غير مشروع من الالتزام القانوني وإلقاء عبء الوقاية على الطرف الأضعف في العلاقة العمالية^(١).

كذلك يتجسد الركن المادي في الإخلال بالالتزامات المتعلقة بالخدمات الطبية داخل موقع العمل، وفقاً لما نصت عليه المادة (١٢١)، التي رتبت التزامات متدرجة على صاحب العمل بحسب عدد العمال، تبدأ بتوفير وسائل الإسعاف الأولي، وتمتد إلى استخدام ممرض أو التعاقد مع طبيب خاص، وصولاً إلى تعيين طبيب مقيم وإنشاء مستوصف متكامل في المشاريع الكبيرة. ويُعد عدم الالتزام بهذه المتطلبات، أو الالتزام الجزئي بها، أو التحايل عليها، سلوكاً مادياً كافياً لقيام الجريمة^(٢).

ومن ثم، فإن الركن المادي في هذه الجريمة لا يقوم على واقعة واحدة محددة، بل على منظومة من الأفعال والامتناعات التي يكفي تحقق أحدها لقيام الجريمة، ما دام من شأنه الإخلال بالوقاية الصحية أو تعريض العامل لخطر مهني، وهو ما يعكس اتساع نطاق الحماية الجزائية التي أرادها المشرع في هذا المجال.

٢- صور الركن المادي

- (١) نصت المادة ١٢٠، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((اولاً ، على صاحب العمل ان يضمن السلامة المهنية وصحة العمال في كل النواحي المتعلقة بعمله
ثانياً ، لا يشكل عدم التزام العمال بالمعايير القانونية للسلامة المهنية سبباً لإعفاء صاحب العمل من الالتزامات المحددة في هذا المجال
ثالثاً ، لا يتحمل العامل تكاليف توفر بيئة العمل الصحية والامنية بما في ذلك الرعاية الطبية وتكلفة الادوية الموصوفة والفحوص الدورية والمختبرية والاشعة والفحوص الأخرى.)).
- (٢) نصت المادة ١٢١، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((اولاً ، على صاحب العمل ان يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبية في محل العمل وعليه اذا زاد عدد عماله على ٥٠ خمسين عاملاً ان يستخدم ممرضاً ملماً في شؤون الاسعاف الاولي وان يتعاقد مع طبيب خاص بمعالجة عماله في عيادة تخصص في مكان العمل لهذا الغرض وان يقدم لهم الادوية والعلاجات التي يحتاجونها في اثناء العمل دون مقابل
ثانياً ، يحدد للطبيب الخاص المنصوص عليه في البند اولا من هذه المادة دوام يومي لا يقل عن ساعتين في اليوم اذا زاد عدد العمال على ١٠٠ مئة عامل
ثالثاً ، اذا زاد عدد العمال على ٥٠٠ خمسمائة عامل يعين صاحب العمل طبيب مقيم في المشروع وانشاء مستوصف خاص يتوافر فيه جميع وسائل المعاينة والاسعاف والعلاج ويتولى الطبيب المقيم تقرير الحالات التي تحتاج الى اجازة مرضية او معاينة اطباء مختصين او عمليات جراحية مع مراعاة احكام المادة ٧٤ من هذا القانون بالنسبة للإجازة المرضية
رابعا ، لأصحاب العمل في عدد من المشاريع ضمن المنطقة او البلدية انشاء مستوصف عام بهدف تقديم الخدمات المنصوص عليها في البند ثالثاً من هذه المادة.)).

تتعدد صور الركن المادي في جريمة مخالفة أحكام الصحة والسلامة المهنية بتعدد الالتزامات القانونية التي ألغها المشرع العراقي على عاتق صاحب العمل ضمن الفصل الثالث عشر من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، وهو ما يعكس إرادة تشريعية واضحة في إحاطة العامل بحماية شاملة لا تقتصر على جانب واحد من جوانب السلامة، بل تمتد لتشمل البيئة المادية والتنظيمية والطبية داخل موقع العمل. وتُعد كل صورة من هذه الصور كافية بذاتها لقيام الركن المادي للجريمة متى تحققت، دون اشتراط اجتماعها أو تحقق ضرر فعلي.

وتتمثل الصورة الأولى في إخلال صاحب العمل بواجب توفير الحد الأدنى لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية في المشروع، وهو الالتزام الجوهري الذي قرره المادة (١١٦). فكل تشغيل لمشروع دون الالتزام بالتعليمات الصادرة عن الوزير المختص بشأن وسائل الوقاية، أو دون توفير التجهيزات الأساسية اللازمة لحماية العمال من مخاطر العمل، يُعد فعلاً مادياً مخالفاً، لأن المشرع ربط المسؤولية هنا بمجرد عدم الالتزام بالحد الأدنى الوقائي، لا بوقوع الحادث.

وتتجسد الصورة الثانية في عدم إحاطة العامل كتابة بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية الواجب اتباعها قبل مباشرته العمل، أو الامتناع عن تعليق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر داخل موقع العمل، بالمخالفة لنص المادة (١١٧). ويُعد هذا السلوك إخلالاً خطيراً بواجب التوعية الوقائية، إذ إن جهل العامل بطبيعة المخاطر لا يقل خطورة عن غياب أدوات الوقاية نفسها، وقد اعتبر المشرع هذا الإخلال جزءاً من السلوك المادي المجرّم.

أما الصورة الثالثة فتتمثل في امتناع صاحب العمل عن اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوفير الوقاية الفعلية للعمال من مخاطر المهنة والآلات وبيئة العمل، أو تقصيره في توفير وسائل الوقاية الشخصية، أو تحميل العامل كلفة هذه الوسائل، وهو ما يخالف صراحةً ما قرره المادة (١١٨/أولاً) بنصها الواضح. ويشمل ذلك عدم توفير الخوذ الواقية أو القفازات أو وسائل الحماية من الضوضاء أو المواد الخطرة، أو توفيرها بصورة شكلية غير صالحة للاستعمال، بما يُفرغ النص من مضمونه الوقائي.

وتبرز صورة رابعة للركن المادي في الإخلال بواجب توفير الإسعافات الطبية الأولية داخل موقع العمل، سواء بعدم تخصيص أماكن مناسبة لها، أو بعدم تجهيزها بما يتناسب مع طبيعة العمل، أو بعدم توافر الكادر الطبي المطلوب عند تجاوز عدد العمال الحدود التي نصت عليها المادة (١٢١). ويُعد عدم استخدام ممرض، أو عدم التعاقد مع طبيب، أو الامتناع عن إنشاء مستوصف في المشاريع الكبيرة، مخالفة مادية مستقلة، لما فيها من تعريض مباشر لصحة العمال للخطر عند وقوع الإصابات.

كما تتحقق صورة أخرى من صور الركن المادي في تحميل العامل تكاليف بيئة العمل الصحية والأمنة، بما في ذلك كلفة الرعاية الطبية أو الأدوية أو الفحوص الدورية أو المختبرية، خلافاً لما نصت عليه المادة (١٢٠/ثالثاً). ويُعد هذا السلوك إخلالاً جسيماً بفلسفة الحماية التي تبناها المشرّع، لأنه ينقل عبء الوقاية من صاحب العمل إلى العامل، وهو ما يتعارض مع جوهر النصوص الوقائية.

وتتمثل صورة إضافية للركن المادي في عدم التزام صاحب العمل بتنفيذ تعليمات الصحة والسلامة المهنية الصادرة من الجهة المختصة، أو الامتناع عن الاستجابة لملاحظات لجان التفيتش، أو الاستمرار في تشغيل المشروع رغم وجود خطر حقيقي على سلامة العمال، وهو ما يُعد سلوكاً مخالفاً يعزز قيام الجريمة، خاصة إذا اقترن بالإنذار المسبق وفقاً لما ورد في المادة (١٢٢)^(١).

وتُظهر هذه الصور مجتمعة أن المشرّع لم يحصر الركن المادي في سلوك واحد جامد، بل وسّعه ليشمل كل مظاهر الإخلال بالوقاية المهنية، إدراكاً منه بأن الخطر في بيئة العمل قد ينشأ من أبسط صور الإهمال أو التساهل، وأن الوقاية لا تتحقق إلا بتكامل الالتزامات القانونية وتطبيقها الفعلي.

٣- الركن المعنوي

يقوم الركن المعنوي في جريمة مخالفة أحكام الصحة والسلامة المهنية على القصد الجزائي العام، أي توافر عنصري العلم والإرادة لدى صاحب العمل أو من يمثله عند ارتكاب الفعل أو الامتناع المكوّن للجريمة. ولا يتطلب القانون في هذا النوع من الجرائم توافر قصد خاص أو نية محددة لإحداث الضرر بالعامل، بل يكفي بأن يكون الجاني عالماً بالالتزامات

(١) نصت المادة ١٢٢، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ((أولاً، على صاحب العمل توفير الاحتياطات وتنفيذ التعليمات المنصوص عليها في المادتين ١١٨ و ١٢١ من هذا القانون ثانياً، يقوم مفتش العمل بإبداء الملاحظات على مستوى احتياجات العمل ومدى التزام صاحب العمل بتعليمات الصحة والسلامة المهنية في تقريرها عن الزيارة التفيتشية للمشروع ثالثاً، للوزارة ان تقرر غلق مكان العمل او ايقاف عمل الة او اكثر في حال امتنع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات الصحة والسلامة المهنية او منع لجان التفيتش المختصة من دخول موقع العمل او عرقل عملها، وحتى زوال سبب الغلق او الايقاف وذلك بعد اذاره بإزالة المخالفة ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل اجورهم عن مدة الاغلاق او التوقف، وتتولى لجنة التفيتش المختصة اعداد تقريراً خطياً حول المخالفة.)).

القانونية المفروضة عليه في مجال الصحة والسلامة المهنية، ومُقدِّماً على مخالفتها بإرادة حرة واعية^(١).

ويتجلى عنصر العلم من خلال افتراض اطلاع صاحب العمل على النصوص القانونية التي تنظم عمله، ولا سيما تلك الواردة في الفصل الثالث عشر من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، إذ لا يُقبل منه الادعاء بالجهل بهذه النصوص باعتبارها قواعد أمرّة تتعلق بالنظام العام العمالي. ويتعزز هذا الافتراض بواقع أن المشرّع ألزم صاحب العمل نفسه، في المادة (١١٧)، بتعليق الضوابط والتعليمات الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر داخل موقع العمل، وهو ما يعني أن هذه الالتزامات يفترض علمه بها علماً يقينياً لا ظنياً.

أما عنصر الإرادة، فيتحقق متى ثبت أن صاحب العمل قد اختار عدم تنفيذ التزاماته الوقائية، أو نفذاً تنفيذاً صورياً أو منقوصاً، مع إدراكه لما يترتب على ذلك من تعريض العمال لمخاطر مهنية. ولا يشترط أن يكون الامتناع مصحوباً برفض صريح، بل يكفي أن يظهر في صورة تساهل أو إهمال جسيم أو استمرار في المخالفة رغم التنبيه أو الإنذار أو الملاحظة التفقيشية، وهو ما يكشف عن اتجاه الإرادة إلى مخالفة القانون.

ويُستدل على توافر الركن المعنوي من خلال جملة من القرائن العملية، من أبرزها تكرار المخالفة رغم توجيه الإنذارات من لجان التفقيش وفق المادة (١٢٢)، أو الاستمرار في تشغيل المشروع دون استكمال متطلبات الوقاية رغم ثبوت وجود خطر حقيقي، أو تحميل العمال تكاليف وسائل الوقاية والرعاية الطبية خلافاً لما نصت عليه المادة (١٢٠/ثالثاً). فهذه السلوكيات لا يمكن تفسيرها على أنها مجرد خطأ عارض، بل تعكس موقفاً إرادياً متعمداً في مخالفة النصوص القانونية.

كما يتحقق الركن المعنوي حتى في الحالات التي يحاول فيها صاحب العمل إلقاء المسؤولية على العامل نفسه، كالدفع بعدم التزام العامل بتعليمات السلامة أو امتناعه عن استخدام معدات الوقاية، ذلك أن المادة (١٢٠/ثانياً) قررت صراحةً أن عدم التزام العامل

(١) يرى ك. د. غور (K. D. Gaur) في كتابه Criminal Law: Cases and Materials أن الجرائم التنظيمية المرتبطة بسلامة العمل والصحة المهنية في التشريعات الحديثة، ومنها الهندية، تقوم في بنيتها الذهنية على القصد الجزائي العام المتمثل بعنصري العلم والإرادة، إذ يكفي علم صاحب العمل أو من يمثله بوجود التزام قانوني متعلق بالسلامة وإرادته في مخالفة هذا الالتزام فعلاً أو امتناعاً، دون اشتراط توافر نية خاصة لإحداث الضرر أو توجيه نتيجة معينة للعامل، ذلك أن المشرّع في هذا النوع من الجرائم ينصرف إلى حماية المصلحة الاجتماعية والوقاية من الخطر، لا إلى مساءلة نية الإضرار ذاتها.....للمزيد من التفصيل انظر:

K. D. Gaur, Criminal Law: Cases and Materials, 7th ed., New Delhi: Oxford University Press, 2013, p. 412.

بالمعايير القانونية للسلامة المهنية لا يُعفي صاحب العمل من التزاماته، وهو ما يؤكد أن القصد الجزائي لا ينتفي بمثل هذا الدفع، طالما ظل صاحب العمل عالمًا بواجباته ومُهملاً في تنفيذها.

وبذلك، فإن الركن المعنوي في هذه الجريمة يقوم على الإخلال الواعي بالالتزام الوقائي، ويكفي لقيامه ثبوت العلم بالواجب القانوني مع اتجاه الإرادة إلى عدم احترامه، دون حاجة لإثبات نية الإضرار أو تحقق نتيجة ضارة فعلية. ويُعد هذا التكييف منسجماً مع الطبيعة الوقائية للتجريم، التي تهدف إلى منع الخطر قبل وقوعه، لا معاقبة نتائجه بعد تحققها.

ثالثاً: العقوبة

أحاط المشرع العراقي جريمة مخالفة أحكام الصحة والسلامة المهنية بجزاء قانوني صريح يعكس خطورة هذا النوع من الجرائم، إدراكاً منه بأن الإخلال بالواجبات الوقائية لا يمس مصلحة فردية فحسب، بل يُهدد السلامة العامة داخل بيئة العمل، وقد يؤدي إلى نتائج كارثية تمس حياة العمال وصحتهم. ولهذا لم يكتفِ القانون بإيراد التزامات شكلية أو تنظيمية، بل ربطها بعقوبات جزائية واضحة تهدف إلى تحقيق الردع العام والخاص معاً^(١).

وقد نصت المادة (١٢٥) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على أن كل من يخالف الأحكام المتعلقة باحتياطات العمل المنصوص عليها في الفرع الخاص بالصحة والسلامة المهنية يُعاقب بغرامة لا تقل عن (٥٠٠٠٠٠٠) خمسمائة ألف دينار ولا تزيد على (١٠٠٠٠٠٠٠) مليون دينار، أو بالحبس مدة لا تقل عن شهر واحد ولا تزيد على ستة أشهر، وهو ما يضع هذه الجريمة في إطار الجرح وفق التصنيف الجزائي. ويُفهم من صياغة النص أن المشرع خول المحكمة سلطة تقديرية في اختيار نوع العقوبة المناسبة وفق جسامة المخالفة وظروفها، مع إمكانية الجمع بين الحبس والغرامة متى رأت المحكمة أن ذلك يحقق الردع الكافي.

ولا يقف الجزاء القانوني عند حدود العقوبة الجزائية فحسب، بل يمتد ليشمل تدابير إدارية وقائية تُعد في حقيقتها جزءاً من منظومة الردع. فقد منحت المادة (١٢٢/ثالثاً) الوزارة المختصة صلاحية تقرير غلق مكان العمل أو إيقاف عمل آلة أو أكثر في حال امتناع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات الصحة والسلامة المهنية أو منعه لجان التفتيش المختصة من أداء مهامها، وذلك إلى حين زوال سبب الغلق أو الإيقاف. ويُعد هذا الإجراء تدبيراً احترازياً ذا طبيعة وقائية، يهدف إلى إزالة الخطر قبل وقوع الضرر، لا إلى معاقبة صاحبه فقط.

(١) عبد الحسين بيرم، في صحة المجتمع، (بغداد: دار الحرية للطباعة، ١٩٧٨)، ص ٩، ١٠.

ومن الجدير بالملاحظة أن المشرّع، رغم اتخاذه هذا التدبير الصارم، لم يُهمل حماية العمال من آثاره السلبية، إذ نص صراحةً على استحقاق العمال كامل أجورهم عن مدة الغلق أو التوقف، وهو ما يؤكد أن الهدف من الجزاء الإداري ليس الضغط على العمال أو تحميلهم تبعات المخالفة، بل إلزام صاحب العمل وحده بتحمل نتائج إخلاله بالواجبات القانونية.

كما أن تحريك الدعوى الجزائية في هذه الجريمة غالباً ما يستند إلى تقارير لجان التفتيش المختصة، التي تُعد وفقاً لأحكام القانون وسيلة إثبات ذات قيمة قانونية، وتُشكل أساساً لمساءلة صاحب العمل أمام القضاء. ويعكس هذا التنظيم رغبة المشرّع في ربط الجزاء الجزائي بآلية رقابية فعالة تضمن عدم بقاء النصوص الوقائية حبراً على ورق.

ويرى الباحث أن الجمع بين العقوبة الجزائية والتدابير الإدارية في هذا المجال يُجسد فلسفة تشريعية متقدمة تقوم على الوقاية قبل العقاب، وعلى تحميل صاحب العمل مسؤولية متكاملة عن بيئة العمل التي يديرها. فالجزاء هنا لا يستهدف الانتقام أو الردع المجرد، بل يهدف إلى فرض ثقافة السلامة المهنية بوصفها التزاماً قانونياً وأخلاقياً لا يقبل التساهل أو التجزئة.

وتُعد جريمة مخالفة أحكام الصحة والسلامة المهنية^(١)، في ضوء هذا الجزاء، من الجرائم العمالية ذات الطابع الوقائي البارز، حيث تتداخل فيها الحماية الجزائية مع التدخل الإداري والرقابة الفنية، بما يضمن تحقيق الغاية الأساسية من التشريع العمالي، وهي صون كرامة العامل وحمايته من المخاطر التي تهدد حياته وسلامته أثناء أداء عمله و تكشف جريمة مخالفة أحكام الصحة والسلامة المهنية، كما نظمها قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، عن انتقال واضح في فلسفة التجريم العمالي من منطق المعالجة اللاحقة للضرر إلى منطق الوقاية الاستباقية القائمة على منع الخطر قبل تحققه. وقد أحسن المشرّع حين جعل الالتزامات الوقائية التزامات قانونية أمرة، وربط الإخلال بها بالمساءلة الجزائية، إدراكاً منه بأن الخطر المهني لا ينتظر وقوع الإصابة حتى يُعد خطراً حقيقياً، بل يكفي تعريض العامل له كي تتحقق الجريمة.

ويُلاحظ من خلال تحليل النصوص ذات الصلة، ولا سيما المواد (١١٦-١٢٥)، أن المشرّع لم يكتفِ بتحديد واجبات عامة فضفاضة، بل فصل الالتزامات تفصيلاً دقيقاً شمل التوعية بالمخاطر، وتوفير وسائل الوقاية، وتحمل تكاليف الرعاية الصحية، وتوفير الخدمات الطبية داخل موقع العمل، وربط كل ذلك برقابة تفتيشية فعالة. وهذا التفصيل يُحسب للتشريع،

(١) يرى هيو كولينز (Hugh Collins) في كتابه Employment Law أن أحكام الصحة والسلامة المهنية في قانون العمل الإنجليزي تشكّل جوهر الالتزامات القانونية المفروضة على صاحب العمل، إذ تقوم على واجب وقائي إيجابي يهدف إلى حماية العامل من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل ووسائل الإنتاج والتنظيم، ولا يقتصر هذا الواجب على منع وقوع الأذى الفعلي، بل يمتد ليشمل اتخاذ جميع التدابير المعقولة والمتوقعة قانوناً لتجنب الخطر قبل تحققه، باعتبار أن سلامة العامل تُعد مصلحة عامة تتقدم على الاعتبارات الاقتصادية والإدارية.... للمزيد من التفصيل انظر:

Hugh Collins, Employment Law, 2nd ed., Oxford: Oxford University Press, 2010, p. 365

لأنه يقلل من مساحات التأويل، ويُضيق هامش التحايل الذي قد يلجأ إليه بعض أصحاب العمل للتعصل من مسؤولياتهم.

غير أن هذا الإطار التشريعي المتقدم لا يخلو من ملاحظات نقدية جوهرية. فمن جهة أولى، فإن صياغة المادة (١٢٥) جاءت بصيغة التخيير بين الحبس والغرامة، وهو ما قد يُضعف الأثر الردعي للعقوبة في الممارسة العملية، خاصة في المشاريع الكبرى التي لا تمثل الغرامة فيها عبئاً مالياً حقيقياً. وكان من الممكن تعزيز فاعلية النص لو أُجيز للمحكمة الجمع بين العقوبتين بصورة أوضح، أو رُبط مقدار الغرامة بحجم المشروع أو عدد العمال المتعرضين للخطر.

ومن جهة ثانية، يُلاحظ أن النصوص الجزائية اعتمدت بدرجة كبيرة على تقارير لجان التفتيش بوصفها مدخلاً أساسياً لتحريك الدعوى، وهو أمر إيجابي من حيث المبدأ، لكنه يجعل فعالية التجريم مرهونة بكفاءة الجهاز التفتيشي وقدرته على أداء مهامه دون ضغوط أو تدخلات. فضعف التفتيش أو محدودية إمكانياته قد يؤدي عملياً إلى تعطيل النصوص الجزائية، مهما بلغت دقتها^(١).

كما يُؤخذ على التنظيم الحالي أنه لم يميز في الجزاء بين المخالفة البسيطة والمخالفة الجسيمة التي تنطوي على خطر وشيك، إذ أخضع جميع صور الإخلال بنطاق عقابي واحد، تاركاً التقدير الكامل للمحكمة. ورغم أن هذا التقدير ينسجم مع مبدأ تفريد العقوبة، إلا أنه قد يؤدي إلى تفاوت الأحكام في وقائع متشابهة، وهو ما يُضعف الشعور بالاستقرار القانوني. ومع ذلك، فإن جوهر التجريم يبقى متيناً من حيث البناء القانوني والفلسفة التشريعية، إذ نجح المشرع في تكريس فكرة أن السلامة المهنية ليست امتيازاً يُمنح للعامل، بل حقاً أصيلاً لا يجوز التنازل عنه، وأن صاحب العمل ليس مجرد طرف تعاقدية، بل هو مسؤول قانونياً وأخلاقياً عن البيئة التي يُدار فيها العمل. ويُعد هذا الاتجاه أحد أهم مظاهر التطور في التشريع العمالي العراقي، لأنه يربط الإنتاجية بالسلامة، ويجعل حماية الإنسان العامل جزءاً لا يتجزأ من المصلحة العامة.

II. ب. ٢. الفرع الثاني

جريمة عرقلة عمل لجان التفتيش

تُعد جريمة عرقلة عمل لجان التفتيش من الجرائم التنظيمية ذات الطبيعة الوقائية التي تستهدف حماية الدور الرقابي الذي تمارسه الدولة لضمان تنفيذ أحكام قانون العمل داخل

(١) يرى Hughes & Ferrett في كتابهما Introduction to Health and Safety at Work أن النصوص الجزائية في مجال الصحة والسلامة المهنية تعتمد بدرجة كبيرة على تقارير لجان وهيئات التفتيش بوصفها الأساس العملي لتحريك الدعوى الجزائية، إذ تُعد هذه التقارير الأداة الرئيسية لإثبات وقوع المخالفة، وتحديد طبيعتها، وبيان مدى إخلال صاحب العمل بالتزاماته القانونية، ولا سيما أن جرائم السلامة المهنية تُصنّف ضمن الجرائم التنظيمية التي تقوم في جوهرها على الرقابة الإدارية والتدخل الوقائي قبل اللجوء إلى العقاب القضائي.....للمزيد من التفصيل انظر:

Phil Hughes & Ed Ferrett, Introduction to Health and Safety at Work, 7th ed., London: Routledge, 2016, p. 214.

مواقع العمل، إذ تمثل لجان التفتيش الأداة العملية التي تُفَعِّل النصوص القانونية وتحولها من قواعد نظرية إلى التزامات واقعية قابلة للرقابة والمساءلة. وقد أدرك المشرع العراقي أن أي مساس بعمل هذه اللجان لا يُعد اعتداءً على إجراء إداري فحسب، بل يشكل تهديدًا مباشرًا لسلامة النظام القانوني العمالي برمته، لما يترتب عليه من تعطيل كشف المخالفات، واستمرار الانتهاكات، وحرمان العمال من الحماية التي كفلها القانون. وانطلاقًا من هذه الأهمية، نظم قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ صلاحيات لجان التفتيش بنصوص واضحة، وأحاطها بحماية جزائية خاصة، فجرّم كل فعل أو امتناع يهدف إلى منع هذه اللجان من أداء مهامها أو عرقلتها، وجعل من هذه الجريمة أحد الأعمدة الأساسية في النظام الوقائي والتنظيمي لبيئة العمل، باعتبار أن فعالية الرقابة شرط لازم لتحقيق الوقاية وحماية الحقوق العمالية وضمان احترام سيادة القانون داخل مواقع العمل^(١).

أولاً: تعريف جريمة عرقلة عمل لجان التفتيش^(٢)

تُعد جريمة عرقلة عمل لجان التفتيش من الجرائم التنظيمية ذات الطبيعة الوقائية التي تستهدف حماية الدور الرقابي الذي تمارسه الدولة لضمان تنفيذ أحكام قانون العمل داخل مواقع العمل، ذلك أن التفتيش العمالي لا يُعد إجراءً شكلياً أو إدارياً محضاً، وإنما يمثل الأداة

(١) دليل تفتيش العمل في العراق ، الفصل الرابع (كل ما يتعلق إدارة العمل وتفتيش العمل في القطاع الخاص) ، دراسة قانونية معتمدة صادرة عن منظمة العمل الدولية ، صدر هذا التقرير بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي ، ٢٠٢٢ .

(٢) ينطلق الفقه القانوني المقارن في تناوله لجريمة عرقلة عمل لجان التفتيش من فكرة مركزية مفادها أن التفتيش العمالي يمثل العمود الفقري لنفاذ قواعد قانون العمل، إذ لا قيمة للالتزامات القانونية ما لم تُحُط بجهاز رقابي فعال يضمن احترامها. ففي الفقه الإنجليزي والبريطاني، كما يتضح في كتابات Simon Deakin و Gillian Morris، يُنظر إلى التفتيش بوصفه آلية دستورية غير مباشرة لحماية الطرف الضعيف في علاقة العمل، ويُعد أي سلوك يحدّ من قدرة المفتش على الوصول إلى موقع العمل أو الاطلاع على السجلات أو التواصل الحر مع العمال مساساً بوظيفة الدولة التنظيمية، وهو ما يبرر إخضاع هذا السلوك لتجريم مستقل قائم بذاته، حتى لو لم تُكشف بعد مخالفات عمالية جوهرية. ويتلاقى هذا المنظور مع الفقه الفرنسي، كما عرضه Jean Pélissier و Gérard Lyon و Caen، حيث يُؤسّس تجريم عرقلة التفتيش على فكرة النظام العام الاجتماعي، ويُنظر إلى مفتش العمل بوصفه ممثلاً للمصلحة الجماعية لا يجوز تعطيل عمله أو التأثير عليه، لأن ذلك يؤدي إلى شلل منظومة الحماية الوقائية برمتها. أما الفقه اللاتيني، ولا سيما في التحليل الإسباني وأمريكا اللاتينية، فيربط عرقلة التفتيش بمكافحة العمل غير النظامي والانتهاكات المستترة، ويرى أن السلوك المعطل للرقابة غالباً ما يكون مؤشراً بنويّاً على وجود مخالفات أعمق يسعى صاحب العمل إلى حجبها عن أعين السلطة، وهو ما يضيف على هذه الجريمة خطورة خاصة تبرر تشديد الحماية الجزائية. ويكمل الفقه الألماني هذه المقاربة من خلال التركيز على مبدأ التعاون الإيجابي مع السلطة العامة، حيث يؤكد Wolfgang Däubler و Günter Schaub أن صاحب العمل لا يملك أي سلطة تقديرية في مواجهة التفتيش، وأن أي إعاقه مادية أو معنوية تُعد إخلالاً بواجب قانوني موضوعي يهدف إلى ضمان سيادة القانون داخل مواقع العمل. ومن خلال هذا التلاقي بين المدارس الفقهية المختلفة، يتضح أن جريمة عرقلة عمل لجان التفتيش تُعد جريمة تنظيمية وقائية بامتياز، لا تحمي جهاز التفتيش في ذاته، بل تحمي الوظيفة الرقابية للدولة بوصفها الضامن الفعلي لتطبيق جميع الحقوق والالتزامات العمالية.....للمزيد من التفصيل انظر:

Simon Deakin & Gillian Morris, Labour Law, 6th ed., Oxford: Hart Publishing, 2012, p. 973.

Jean Pélissier, Alain Supiot & Antoine Jeammaud, Droit du travail, 26th ed., Paris: Dalloz, 2018, p. 1045.

Manuel Alonso Olea, Derecho del Trabajo, 18th ed., Madrid: Civitas, 2011, p. 412.

Günter Schaub, Arbeitsrecht, Handbuch, 16th ed., München: C.H. Beck, 2015, p. 688.

الأساسية التي تمكّن السلطة العامة من تحويل النصوص القانونية من مجرد قواعد مكتوبة إلى واقع عملي ملزم. فغياب الرقابة الفعلية أو تعطيلها يفرغ منظومة الحماية العمالية من مضمونها، ويجعل الالتزامات المفروضة على أصحاب العمل التزامات نظرية قابلة للتحايل، وهو ما يفسر إضفاء المشرّع طابع التجريم على كل سلوك من شأنه إعاقة أو تعطيل أو التأثير في عمل أجهزة التفتيش.

وتكشف القراءة التحليلية للفقهاء القانونيين المقارن أن تجريم عرقلة التفتيش يرتبط ارتباطاً وثيقاً بفكرة الدولة الاجتماعية الحديثة التي لا تكفي بوضع القواعد، بل تتحمل مسؤولية متابعتها وضمان احترامها. ففي الفقه الإنجليزي والبريطاني، يُنظر إلى لجان التفتيش بوصفها امتداداً لسلطة الدولة في مجال تنظيم العمل، ويُعد أي تدخل في عملها أو منعها من أداء مهامها إخلالاً بواجب قانوني يهدف إلى تقويض فعالية النظام الرقابي. ولا يركز هذا الفقه على النتيجة النهائية للسلوك، بل على خطورته المحتملة، إذ يكفي أن يؤدي الفعل إلى تعطيل الرقابة أو إضعافها لكي تقوم الجريمة، باعتبار أن الرقابة هي الشرط المسبق لكل حماية عمالية لاحقة.

أما في الفقه الفرنسي، فإن عرقلة عمل التفتيش العمالي تُدرج ضمن الجرائم الماسة بالنظام العام الاجتماعي، حيث يُنظر إلى مفتش العمل بوصفه حارساً للمصلحة الجماعية وليس ممثلاً لمصلحة فردية. ويؤكد هذا الفقه أن منع المفتش من الدخول إلى موقع العمل أو الامتناع عن تقديم الوثائق أو الإدلاء ببيانات غير صحيحة لا يُعد مجرد سلوك سلبي، بل يشكل اعتداءً مباشراً على وظيفة الدولة في حماية العمل اللائق وضمان احترام القواعد الأمرة. ومن ثم فإن التجريم هنا يؤدي وظيفة وقائية واضحة، تهدف إلى تأمين استقلالية جهاز التفتيش وحمايته من الضغوط أو التلاعب.

وفي الفقه اللاتيني، ولا سيما في الإطار الإسباني وأمريكا اللاتينية، تُفهم جريمة عرقلة التفتيش بوصفها حلقة مركزية في منظومة مكافحة الانتهاكات العمالية، إذ يُنظر إلى التفتيش باعتباره المدخل الطبيعي لاكتشاف مخالفات الأجور وساعات العمل والسلامة المهنية وتشغيل الفئات الخاصة. ويذهب هذا الفقه إلى أن عرقلة التفتيش لا تمثل خطراً قائماً بذاتها فقط، بل تُعد مؤشراً على وجود مخالفات أعمق يسعى صاحب العمل إلى إخفائها، وهو ما يبرر تشديد الحماية الجزائية لهذا الدور الرقابي.

أما الفقه الألماني، فيعالج هذه الجريمة من زاوية مبدأ سيادة القانون وواجب التعاون مع السلطة العامة، حيث يُنظر إلى صاحب العمل باعتباره ملزماً قانوناً بتيسير عمل أجهزة الرقابة وعدم وضع أي عائق مادي أو معنوي أمامها. ويركز هذا الفقه على الطابع الموضوعي للجريمة، إذ يكفي ثبوت السلوك الذي يؤدي إلى إعاقة التفتيش أو تأخيرها أو

التأثير في نتائجه، دون حاجة لإثبات قصد خاص، ما دام هذا السلوك ينال من فعالية الرقابة القانونية ويقوض الثقة في تنفيذ التشريع العمالي.

أما على مستوى الفقه القانوني العربي، فإن جريمة عرقلة عمل لجان التفتيش غالباً ما تُتناول في سياق تعداد المخالفات التي ترد في قوانين العمل، مع التركيز على بيان صور العرقلة والعقوبات المقررة لها، دون الوقوف عند الأساس النظري للجريمة ودورها في المنظومة الوقائية الشاملة. ويغلب على هذا الطرح النظر إلى التفتيش كإجراء مساعد، لا كركيزة أساسية لضمان نفاذ القانون.

وانطلاقاً من هذا القصور المفاهيمي، وبالاستناد إلى الاتجاهات المستقرة في الفقه المقارن الإنجليزي والبريطاني والفرنسي واللاتيني والألماني، يمكن القول إن جريمة عرقلة عمل لجان التفتيش هي كل سلوك غير مشروع يصدر عن صاحب العمل أو من يمثله، من شأنه منع أو إعاقة أو التأثير في ممارسة أجهزة التفتيش العمالي لاختصاصاتها القانونية، بما يؤدي أو يمكن أن يؤدي إلى إضعاف الرقابة على تنفيذ أحكام قانون العمل وإفراغ منظومة الحماية العمالية من فعاليتها. ويُقترح هذا التعريف بوصفه محاولة تأسيسية في الفقه القانوني العربي لإبراز الطبيعة الوقائية لهذه الجريمة، والتأكيد على أن حماية التفتيش العمالي تمثل حماية غير مباشرة لجميع الحقوق العمالية الأخرى، لأن الرقابة الفعالة هي الشرط الجوهرى لوجود حماية قانونية حقيقية داخل بيئة العمل.

ثانياً: أركان جريمة عرقلة عمل لجان التفتيش

١- الركن المادي

يتحقق الركن المادي في جريمة عرقلة عمل لجان التفتيش من خلال كل فعل إيجابي أو امتناع سلبي يصدر عن صاحب العمل أو من يمثله ويؤدي إلى منع أو تعطيل لجان التفتيش من ممارسة الصلاحيات القانونية المخولة لها بموجب قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، ولا سيما تلك المنصوص عليها في المادة (١٢٩)، التي خوّلت هذه اللجان الدخول إلى أماكن العمل بحرية ودون سابق إنذار، وإجراء الفحوص والتحقيقات اللازمة، والاطلاع على السجلات والمستندات، وأخذ النسخ والعينات، وطلب اتخاذ التدابير العاجلة عند وجود خطر وشيك يهدد صحة أو سلامة العمال. ويقوم هذا الركن بمجرد تحقق السلوك المعوق لأداء اللجنة، دون اشتراط وقوع ضرر فعلي أو ثبوت نتيجة مادية، لأن مناهج التجريم هنا هو تعطيل الوظيفة الرقابية ذاتها، بوصفها وسيلة الدولة الأساسية لضمان احترام القانون. ويستوي في ذلك أن تكون العرقلة صريحة كرفض الدخول أو إغلاق موقع العمل أو منع المفتشين بالقوة أو التهديد، أو ضمنية كالتسويق المتعمد، أو إخفاء السجلات، أو تقديم بيانات ناقصة أو غير صحيحة، أو الامتناع عن تمكين اللجنة من إجراء الفحوص أو أخذ العينات، إذ إن العبرة

ليست بشكل السلوك وإنما بأثره المتمثل في إعاقة اللجنة عن أداء واجباتها القانونية، وهو ما يكفي بذاته لقيام الركن المادي للجريمة وفق التصور الوقائي الذي اعتمدته المشرع^(١).

٢- صور الركن المادي

تتعدد صور الركن المادي لجريمة عرقلة عمل لجان التفتيش بتعدد الصلاحيات التي منحها قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ لهذه اللجان، ويُعد كل سلوك من شأنه تعطيل ممارسة هذه الصلاحيات صورة قائمة بذاتها للجريمة متى تحقق أثر الإعاقة أو المنع. ومن أبرز هذه الصور رفض صاحب العمل أو من يمثله السماح للجنة التفتيش بدخول موقع العمل، أو تأخير دخولها عمدًا، وهو ما يشكل مخالفة صريحة لما قرره المادة (١٢٩/أ) التي حوّلت اللجنة الدخول بحرية ودون سابق إنذار. وتتحقق صورة أخرى من صور العرقلة في الامتناع عن تمكين اللجنة من الاطلاع على السجلات والوثائق والمستندات الواجب الاحتفاظ بها قانونًا، أو تقديم بيانات ناقصة أو مضللة بشأن عدد العمال أو شروط العمل أو الأجور، بالمخالفة لما نصت عليه المادة (١٢٩/ب)، إذ يُعد حجب الحقيقة أو تشويهها عرقلة لا تقل خطورة عن المنع المادي المباشر. كما تتمثل صورة إضافية في منع اللجنة من أخذ عينات من موقع العمل لأغراض التحليل أو الاعتراض على إجراء الفحوص اللازمة للصحة والسلامة المهنية، خلافًا لما أجازته المادة (١٢٩/ج)، فضلًا عن الامتناع عن تنفيذ التوجيهات العاجلة التي تطلبها اللجنة عند وجود خطر وشيك على سلامة العمال وفق المادة (١٢٩/د). وتدخل ضمن نطاق الركن المادي كذلك أفعال التهديد أو الضغط أو الترهيب الموجهة إلى أعضاء اللجنة بقصد التأثير على قيامهم بواجباتهم، أو تعطيل أعمال التفتيش بالتسويق المتعمد أو الإخفاء المنهجي للمعلومات، وهي جميعها صور يتحقق بها السلوك المجرّم متى ثبت أنها أدت إلى عرقلة أداء اللجنة لمهامها القانونية، دون حاجة لإثبات وقوع ضرر فعلي، انسجامًا مع الطبيعة الوقائية لهذا التجريم.

٣- الركن المعنوي

يقوم الركن المعنوي في جريمة عرقلة عمل لجان التفتيش على توافر القصد الجزائي العام، أي أن يكون صاحب العمل أو من يمثله عالمًا بصفة لجنة التفتيش وبصلاحياتها

(١) يرى Hughes & Ferrett في كتابهما Introduction to Health and Safety at Work أن النصوص الجزائية في مجال الصحة والسلامة المهنية تعتمد بدرجة كبيرة على تقارير لجان وهيئات التفتيش بوصفها الأساس العملي لتحريك الدعوى الجزائية، إذ تُعد هذه التقارير الأداة الرئيسية لإثبات وقوع المخالفة، وتحديد طبيعتها، وبيان مدى إخلال صاحب العمل بالتزاماته القانونية، ولا سيما أن جرائم السلامة المهنية تُصنّف ضمن الجرائم التنظيمية التي تقوم في جوهرها على الرقابة الإدارية والتدخل الوقائي قبل اللجوء إلى العقاب القضائي.....للمزيد من التفصيل انظر:

Phil Hughes & Ed Ferrett, Introduction to Health and Safety at Work, 7th ed., London: Routledge, 2016, p. 214.

القانونية المخولة لها بموجب قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، ومدرگا لطبيعة المهام الرقابية التي تباشرها داخل موقع العمل، ثم يتجه بإرادته الحرة إلى منعها أو عرقلتها عن أداء تلك المهام. ولا يُشترط في هذا السياق توافر نية خاصة للإضرار بأعضاء اللجنة أو إلحاق أذى مباشر بالعمال، بل يكفي أن يكون الجاني على علم بأن السلوك الذي يصدر عنه يشكل تعطيلًا لوظيفة رقابية قانونية، وأنه مع ذلك يقدم عليه مختارًا دون إكراه أو سبب مشروع. ويُستدل على توافر هذا الركن من خلال ظروف الواقعة وسلوك صاحب العمل، كرفضه المتعمد تنفيذ طلبات اللجنة، أو إصراره على منع الدخول رغم إبراز الصفة القانونية، أو لجوئه إلى التسويف أو إخفاء المستندات، أو تقديم بيانات يعلم بعدم صحتها، أو الاستمرار في العرقلة رغم التنبيه أو الإنذار. كما يتحقق القصد الجزائي حتى في حال صدور العرقلة بذريعة حماية أسرار المشروع أو الحفاظ على النظام الداخلي، متى ثبت أن هذه الذرائع استُخدمت وسيلة لمنع أو التعطيل، لأن المشرّع قد رجّح مصلحة الرقابة القانونية وحماية الحقوق العمالية على أي اعتبارات تنظيمية داخلية. وبذلك، فإن الركن المعنوي في هذه الجريمة يتوافر بمجرد ثبوت العلم بوجود اللجنة وصلاحياتها، مع اتجاه الإرادة إلى عرقلة عملها، وهو ما ينسجم مع طبيعة الجريمة بوصفها جريمة تنظيمية تمس النظام العام العمالي ووظيفة الدولة الرقابية.

ثالثًا: العقوبة

رتّب المشرّع العراقي على جريمة عرقلة عمل لجان التفتيش جزاءً جزائيًا صريحًا يعكس خطورة المساس بالوظيفة الرقابية في ميدان العمل، فنص في المادة (١٣٥) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على معاقبة كل من يمنع لجنة تفتيش العمل من دخول أماكن العمل أو من أداء واجباتها القانونية أو يعرقل عملها بالحبس مدة لا تقل عن شهر واحد، أو بغرامة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠) مئة ألف دينار ولا تزيد على (٥٠٠٠٠٠) خمسمئة ألف دينار. ويُستفاد من هذا النص أن المشرّع اعتبر عرقلة التفتيش جريمة قائمة بذاتها مستقلة عن المخالفات الأصلية التي قد تكون محل التفتيش، ذلك أن الخطر الحقيقي لا يكمن فقط في المخالفة العمالية ذاتها، بل في تعطيل آلية كشفها وضبطها. وتُعد هذه الجريمة من قبيل الجنج، ويقوم تحريك الدعوى الجزائية فيها غالبًا استنادًا إلى تقارير لجان التفتيش التي تُعد وفق المادة (١٢٩) تقارير رسمية تتضمن الوقائع والمخالفات والتوصيات، وتُشكل أساسًا قانونيًا للمساءلة أمام القضاء. ويُلاحظ أن المشرّع اكتفى في هذا النص بالعقوبة الجزائية دون أن يقترن بها تدبير إداري مباشر، مكتفيًا بما قرره في مواضع أخرى من القانون من صلاحيات للوزارة في الغلق أو الإيقاف عند وجود مخالفات تمس الصحة والسلامة المهنية، وهو ما يبرز أن الجزاء هنا يستهدف حماية الرقابة ذاتها باعتبارها شرطًا لازمًا لإنفاذ باقي النصوص الوقائية والتنظيمية.

الخاتمة

أولاً: الاستنتاجات العامة

١. أكدت الدراسة أن الحماية الجزائية للعلاقة العمالية في القانون العراقي لا تقوم على اعتبارات تنظيمية عارضة، بل تستند إلى أساس دستوري راسخ كرسه دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥، وهو ما منح البناء التشريعي اللاحق مشروعيته وعمقه القانوني.
٢. أظهرت الدراسة بوضوح أن المشرع العراقي تعامل مع علاقة العمل بوصفها علاقة ذات بعد اجتماعي وإنساني واقتصادي مركّب، الأمر الذي انعكس في اعتماد الحماية الجزائية كوسيلة لحماية النظام العام العمالي لا مجرد حماية مصالح فردية معزولة.
٣. بيّنت الدراسة أن قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ مثّل نقلة نوعية في السياسة التشريعية، من خلال اعتماده مبدأ الشرعية الجزائية بصورة دقيقة، وربطه التجريم بالحق محل الحماية، دون توسع غير مبرر أو إفراط في العقاب.
٤. كشفت الدراسة عن قوة النهج التشريعي القائم على توزيع النصوص الجزائية داخل القانون وربطها بكل حق عمالي على حدة، وهو ما عزز من فاعلية النص ومنع عزله عن سياقه الاجتماعي والوظيفي.
٥. أبرزت الدراسة أن الجرائم الماسة بحرية العمل وكرامة العامل، ولا سيما العمل الجبري والتمييز والتحرش الجنسي، تشكل جوهر الحماية الجزائية في قانون العمل، لأنها تمس الإرادة الحرة والكرامة الإنسانية، وهما الأساس الأخلاقي والقانوني للعلاقة العمالية المشروعة.
٦. أظهرت الدراسة دقة المشرع العراقي في التمييز بين المفاهيم القانونية ذات الصلة، مثل التمييز بين الطفل والحدث، وبين التمييز المباشر وغير المباشر، وبين السلوك الجنسي الفردي والبيئة المهنية العدائية، وهو ما يضيف على النصوص قابلية تطبيق قضائي واضحة.
٧. أكدت الدراسة أن الحماية الجزائية للفئات الخاصة، كالأطفال والأحداث والنساء، لم تأت بوصفها حماية استثنائية، بل كجزء أصيل من فلسفة العدالة الاجتماعية التي يقوم عليها قانون العمل العراقي.
٨. بيّنت الدراسة أن الجرائم الوقائية والتنظيمية، ولا سيما المتعلقة بشروط العمل، والأجور، والصحة والسلامة المهنية، تمثل انتقالاً تشريعياً مهماً من منطق معالجة الضرر إلى منطق منع الخطر، وهو ما يعكس نضجاً تشريعياً في إدارة المخاطر المهنية.
٩. أظهرت الدراسة أن تجريم الإخلال بقواعد التفتيش العمالي يُعد من أهم نقاط القوة في القانون، لأنه يحمي آلية الإنفاذ ذاتها، ويحول دون تعطيل النصوص القانونية أو تفريغها من مضمونها العملي.

١٠. أكدت الدراسة تكامل الحماية الجزائية في قانون العمل مع القواعد العامة في قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩، بما يضمن وحدة المنظومة الجزائية وعدم وجود فراغ تشريعي في مواجهة الأفعال الخطيرة داخل بيئة العمل.
١١. خلصت الدراسة إلى أن الحماية الجزائية في قانون العمل العراقي لا تهدف إلى العقاب لذاته، بل تؤدي وظيفة وقائية وتنظيمية وردعية متوازنة، تسعى إلى ترسيخ ثقافة قانونية قائمة على الامتثال واحترام كرامة العامل وتحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

ثانياً: التوصيات

١. التوصية بتعزيز التوجه الوقائي للحماية الجزائية في التشريع العمالي، عبر دعم السياسات التي تمنع وقوع الانتهاك قبل تحققه، دون المساس بالطابع الاجتماعي الجزائي لقانون العمل.
٢. التوصية بتوحيد الاجتهاد القضائي في الجرائم العمالية من خلال مبادئ تفسيرية مستقرة، تضمن انسجام التطبيق العملي مع فلسفة المشرع وأهداف الحماية الجزائية.
٣. التوصية بتطوير أدوات التفتيش العمالي باتجاه التفتيش الموجّه القائم على المخاطر، ولا سيما في القطاعات الأكثر عرضة لانتهاك حقوق العمال والفئات الخاصة.
٤. التوصية بتعزيز ثقافة الامتثال داخل المؤسسات، من خلال إلزامها بسياسات داخلية مكتوبة ومعلنة تتعلق بالتشغيل، وشروط العمل، والسلامة المهنية، بما يحول النصوص القانونية إلى ممارسة يومية.
٥. التوصية بربط بعض الجزاءات التنظيمية بحجم المنشأة وتكرار المخالفة، بما يحقق عدالة الردع ويمنع تحول الغرامة إلى عبء مالي عادي لا يحقق الغاية الجزائية.
٦. التوصية بتكثيف برامج التوعية القانونية للعمال وأصحاب العمل على حد سواء، لأن فعالية الحماية الجزائية ترتبط بمدى إدراك أطراف العلاقة العمالية لحقوقهم والتزاماتهم.
٧. التوصية بتعزيز آليات الشكاوى الآمنة داخل بيئة العمل، ولا سيما في جرائم التمييز والتحرش، مع ضمان الحماية من الانتقام الوظيفي، بما يشجع على الكشف المبكر عن الانتهاكات.
٨. التوصية بمواصلة مواءمة التشريع العمالي العراقي مع المعايير الدولية لحقوق العمل، مع الحفاظ على الخصوصية الوطنية والاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية المحلية.
٩. التوصية بتشجيع الدراسات المستقبلية على تحليل التطبيق القضائي العملي للجرائم العمالية، لقياس أثر الحماية الجزائية في تحقيق العدالة الاجتماعية واستقرار سوق العمل.

ثالثاً: الاستنتاجات العامة

- ١- أكدت الدراسة أن الحماية الجزائية للعلاقة العمالية في القانون العراقي لا تقوم على اعتبارات تنظيمية عارضة، بل تستند إلى أساس دستوري راسخ كرّسه دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥، وهو ما منح البناء التشريعي اللاحق مشروعيته وعمقه القانوني.
- ٢- أظهرت الدراسة بوضوح أن المشرّع العراقي تعامل مع علاقة العمل بوصفها علاقة ذات بعد اجتماعي وإنساني واقتصادي مركّب، الأمر الذي انعكس في اعتماد الحماية الجزائية كوسيلة لحماية النظام العام العمالي لا مجرد حماية مصالح فردية معزولة.
- ٣- بيّنت الدراسة أن قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ مثّل نقلة نوعية في السياسة التشريعية، من خلال اعتماده مبدأ الشرعية الجزائية بصورة دقيقة، وربطه التجريم بالحق محل الحماية، دون توسع غير مبرر أو إفراط في العقاب.
- ٤- كشفت الدراسة عن قوة النهج التشريعي القائم على توزيع النصوص الجزائية داخل القانون وربطها بكل حق عمالي على حدة، وهو ما عزز من فاعلية النص ومنع عزله عن سياقه الاجتماعي والوظيفي.
- ٥- أبرزت الدراسة أن الجرائم الماسة بحرية العمل وكرامة العامل، ولا سيما العمل الجبري والتمييز والتحرش الجنسي، تشكل جوهر الحماية الجزائية في قانون العمل، لأنها تمس الإرادة الحرة والكرامة الإنسانية، وهما الأساس الأخلاقي والقانوني للعلاقة العمالية المشروعة.
- ٦- أظهرت الدراسة دقة المشرّع العراقي في التمييز بين المفاهيم القانونية ذات الصلة، مثل التمييز بين الطفل والحدث، وبين التمييز المباشر وغير المباشر، وبين السلوك الجنسي الفردي والبيئة المهنية العدائية، وهو ما يضيف على النصوص قابلية تطبيق قضائي واضحة.
- ٧- أكدت الدراسة أن الحماية الجزائية للفئات الخاصة، كالأطفال والأحداث والنساء، لم تأت بوصفها حماية استثنائية، بل كجزء أصيل من فلسفة العدالة الاجتماعية التي يقوم عليها قانون العمل العراقي.

- ٨- بيّنت الدراسة أن الجرائم الوقائية والتنظيمية، ولا سيما المتعلقة بشروط العمل، والأجور، والصحة والسلامة المهنية، تمثل انتقالاً تشريعياً مهماً من منطق معالجة الضرر إلى منطق منع الخطر، وهو ما يعكس نضجاً تشريعياً في إدارة المخاطر المهنية.
- ٩- أظهرت الدراسة أن تجريم الإخلال بقواعد التفتيش العمالي يُعد من أهم نقاط القوة في القانون، لأنه يحمي آلية الإنفاذ ذاتها، ويحول دون تعطيل النصوص القانونية أو تفريغها من مضمونها العملي.
- ١٠- أكدت الدراسة تكامل الحماية الجزائية في قانون العمل مع القواعد العامة في قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩، بما يضمن وحدة المنظومة الجزائية وعدم وجود فراغ تشريعي في مواجهة الأفعال الخطيرة داخل بيئة العمل.
- ١١- خلصت الدراسة إلى أن الحماية الجزائية في قانون العمل العراقي لا تهدف إلى العقاب لذاته، بل تؤدي وظيفة وقائية وتنظيمية وردعية متوازنة، تسعى إلى ترسيخ ثقافة قانونية قائمة على الامتثال واحترام كرامة العامل وتحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

رابعاً: التوصيات

- ١- التوصية بتعزيز التوجه الوقائي للحماية الجزائية في التشريع العمالي، عبر دعم السياسات التي تمنع وقوع الانتهاك قبل تحقيقه، دون المساس بالطابع الاجتماعي الجزائي لقانون العمل.
- ٢- التوصية بتوحيد الاجتهاد القضائي في الجرائم العمالية من خلال مبادئ تفسيرية مستقرة، تضمن انسجام التطبيق العملي مع فلسفة المشرّع وأهداف الحماية الجزائية.
- ٣- التوصية بتطوير أدوات التفتيش العمالي باتجاه التفتيش الموجّه القائم على المخاطر، ولا سيما في القطاعات الأكثر عرضة لانتهاك حقوق العمال والفئات الخاصة.
- ٤- التوصية بتعزيز ثقافة الامتثال داخل المؤسسات، من خلال إلزامها بسياسات داخلية مكتوبة ومعلنة تتعلق بالتشغيل، وشروط العمل، والسلامة المهنية، بما يحول النصوص القانونية إلى ممارسة يومية.

- ٥- التوصية بربط بعض الجزاءات التنظيمية بحجم المنشأة وتكرار المخالفة، بما يحقق عدالة الردع ويمنع تحول الغرامة إلى عبء مالي عادي لا يحقق الغاية الجزائية.
- ٦- التوصية بتكثيف برامج التوعية القانونية للعمال وأصحاب العمل على حد سواء، لأن فعالية الحماية الجزائية ترتبط بمدى إدراك أطراف العلاقة العمالية لحقوقهم والتزاماتهم.
- ٧- التوصية بتعزيز آليات الشكاوى الأمنية داخل بيئة العمل، ولا سيما في جرائم التمييز والتحرش، مع ضمان الحماية من الانتقام الوظيفي، بما يشجع على الكشف المبكر عن الانتهاكات.
- ٨- التوصية بمواصلة مواءمة التشريع العمالي العراقي مع المعايير الدولية لحقوق العمل، مع الحفاظ على الخصوصية الوطنية والاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية المحلية.
- ٩- التوصية بتشجيع الدراسات المستقبلية على تحليل التطبيق القضائي العملي للجرائم العمالية، لقياس أثر الحماية الجزائية في تحقيق العدالة الاجتماعية واستقرار سوق العمل.

المصادر

القران الكريم

اولا: الكتب والمراجع العربية

- ١- أحمد بن محمد بن علي الفيومي ، المصباح المنير – في غريب الكبير، الجزء الأول، الطبعة الثالثة، القاهرة: المطبعة الاميرية، ١٩١٢.
- ٢- ابن منظور جمال الدين بن مكرم الانصاري، لسان العرب، الجزء الخامس، القاهرة: دار الحديث ، ١٩٩٩.
- ٣- ايدن خالد قادر، عقوبة الغرامة في التشريع العراقي، بغداد: مطبعة الشرطة ، ١٩٨٤.
- ٤- عبد الباسط سيف الحكيمي، النظرية العامة للجرائم ذات الخطر العام، الطبعة الأولى، عمان: الدار العلمية الدولية للنشر، ٢٠٠٢.
- ٥- عبد الرؤوف مهدي، شرح القواعد العامة لقانون العقوبات، مصر: دار النهضة العربية، ٢٠٠٩.
- ٦- عبد الفتاح الصيفي ، جلال ثروت، قانون العقوبات، القسم العام، المجلد الأول، دار النشر (بلا) ، ٢٠٠٥.
- ٧- عبد الحسين بيرم، في صحة المجتمع، بغداد: دار الحرية للطباعة، ١٩٧٨.

- ٨- جمال ابراهيم الحيدري، احكام المسؤولية الجزائية، الطبعة الأولى، بغداد: مكتبة السنهوري، ٢٠١٠.
- ٩- سلطان عبد القادر الشاوي و محمد عبد الله الوريكات، المبادئ العامة في قانون العقوبات، الطبعة الأولى، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠١١.
- ١٠- طلال ابو عفيفة ، شرح قانون العقوبات القسم العام، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١٢.
- ١١- مصطفى العوجي، النظرية العامة للجريمة، الجزء الأول، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٥.
- ١٢- محمد علي الحلبي، شرح قانون العقوبات القسم العام، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠١.
- ١٣- محمد الفاضل، المبادئ في قانون العقوبات، الجزء الأول، دمشق: مطبعة جامعة دمشق، ١٩٦٢.
- ١٤- محمد يوسف حلوان، محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الحقوق المحمية، الجزء الثاني، بيروت: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧.
- ١٥- محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٨٦.

ثانياً: الرسائل

- ١- سماهر عبد الخضر حساني الرماحي، "الحماية الدولية لحقوق الطفل"، رسالة ماجستير، معهد العلمين للدراسات العليا، النجف الاشرف، ٢٠١٦.

ثالثاً: المجلات العلمية

- ١- هند فابع الشهراني ، البندر محمد الخريجي، "دراسة واقع تسول النساء في المجتمع السعودي والحلول الممكنة للحد منها، جامعة الاميرة نورة"، مجلة العلوم العربية والإنسانية، مجلد ١٣ – العدد ١ – ١٤٤١ من شهر محرم – سبتمبر، (٢٠١٩).

رابعاً: تقارير و اتفاقيات دولية

- ١- دليل تفتيش العمل في العراق – الفصل الرابع (كل ما يتعلق ادارة العمل وتفتيش العمل في القطاع الخاص) – دراسة قانونية معتمدة صادرة عن منظمة العمل الدولية – صدر هذا التقرير بدعم مالي من الاتحاد الاوربي – ٢٠٢٢.
- ٢- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩ لعام ١٩٣٠ بشأن العمل الجبري.

خامساً: الكتب والمراجع الأجنبية

- 1- Alain Supiot, Critique du droit du travail, 1st ed., Paris: Presses Universitaires de France (PUF), 1994.
- 2- Catharine A. MacKinnon, Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination, 1st ed., New Haven: Yale University Press, 1979.
- 3- Claus Roxin, Strafrecht – Allgemeiner Teil, 4. Aufl., München: C.H. Beck, 2006.
- 4- Clyde W. Summers, Labor Law: Cases and Materials, 16th ed., New York: Foundation Press, 2016.
- 5- Cynthia L. Estlund, Working Together: How Workplace Bonds Strengthen a Diverse Democracy, 1st ed., New York: Oxford University Press, 2003.
- 6- David Ormerod & Karl Laird, Smith & Hogan's Criminal Law, 15th ed., Oxford: Oxford University Press, 2018.
- 7- Gérard Lyon-Caen, Droit du travail, 26th ed., Paris: Dalloz, 2019.
- 8- Günter Schaub, Arbeitsrecht-Handbuch, 16th ed., München: C.H. Beck, 2015.
- 9- Harry W. Arthurs, Labour Law and Industrial Relations in Canada, 4th ed., Toronto: University of Toronto Press, 2018.
- 10- Hazel Conley & Tessa Wright, Gower Handbook of Discrimination at Work, 1st ed., London: Routledge, 2011.
- 11- Hugh Collins, Employment Law, 2nd ed., Oxford: Oxford University Press, 2010.
- 12- Hugh Collins, Labour Law, 2nd ed., Cambridge: Cambridge University Press, 2010.
- 13- ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111), adopted 25 June 1958, in force 15 June 1960, International Labour Organization.
- 14- Indira Jaising (ed.), Sexual Harassment at Workplace: Law, Policy and Practice, 1st ed., New Delhi: Oxford University Press India, 2007.

- 15- Jean Pélissier, Droit du travail, 28th ed., Paris: Dalloz, 2021.
- 16- Jean Pélissier, Alain Supiot & Antoine Jeammaud, Droit du travail, 26th ed., Paris: Dalloz, 2018.
- 17- Jean Pradel, Droit pénal général, 20e éd., Paris: Cujas, 2016.
- 18- Jean-Pierre Céré, Droit pénal spécial, 9e éd., Paris: Dalloz, 2021.
- 19- José Luis Díez Ripollés, Derecho Penal del Trabajo, 2ª ed., Madrid: Tecnos, 2010.
- 20- K. D. Gaur, Criminal Law: Cases and Materials, 7th ed., New Delhi: Oxford University Press, 2013.
- 21- Manuel Alonso Olea, Derecho del Trabajo, 18th ed., Madrid: Civitas, 2011.
- 22- Mark Freedland, The Personal Employment Contract, 1st ed., Oxford: Oxford University Press, 2003.
- 23- Mark Freedland & Nicola Kountouris, The Legal Construction of Personal Work Relations, Oxford: Oxford University Press, 2011.
- 24- Michel Verpeaux, Droit pénal général, 10e éd., Paris: Dalloz, 2020.
- 25- Neil Rees, Australian Anti-Discrimination and Equal Opportunity Law, 3rd ed., Annandale NSW: Federation Press, 2018.
- 26- Paul Davies, Labour Law, 6th ed., Oxford: Oxford University Press, 2015.
- 27- Phil Hughes & Ed Ferrett, Introduction to Health and Safety at Work, 7th ed., London: Routledge, 2016.
- 28- Reinhard Richardi, Arbeitsrecht, 10th ed., München: C.H. Beck, 2019.
- 29- Robert Belton, Remedies in Employment Discrimination Law, 2nd ed., St. Paul: West Publishing Co., 1992.
- 30- Robert F. Drinan, Child Labor: The Failure of America's Moral Order, 1st ed., Notre Dame: University of Notre Dame Press, 1995.
- 31- S. C. Srivastava, Industrial Relations and Labour Laws, 6th ed., New Delhi: Vikas Publishing House, 2012.
- 32- Saurabh Mishra, Law of Sexual Harassment at Workplace, 1st ed., New Delhi: Universal Law Publishing, 2015.

- 33- Simon Deakin & Gillian Morris, Labour Law, 6th ed., Oxford: Hart Publishing, 2012.
- 34- Thomas Fischer, Strafgesetzbuch und Nebengesetze, 68th ed., München: C.H. Beck, 2021.
- 35- Véronique Malabat, Droit pénal spécial, 10th ed., Paris: Dalloz, 2019.
- 36- Wolfgang Däubler, Arbeitsrecht, 9th ed., Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 2017.
- 37- Wang Quanxing, Labour Law in China, 3rd ed., Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2022.
- 38- Wu Min Aun, Employment Law in Malaysia, 3rd ed., Kuala Lumpur: Sweet & Maxwell Asia, 2016.

سادساً: القوانين

- ١- قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩.
- ٢- قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل.
- ٣- قانون الإثبات العراقي رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٩.
- ٤- دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ النافذ.
- ٥- قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- ٦- قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٧.