Journal of
Comparative Criminal Jurisprudence
www.jccj.ir

Volume 4, Issue 5, 2025

Fair-Trial Guarantees in Iraqi Labour Disputes: Legal Foundations and Practical Effectiveness

Seyed Ali Mirdamad [1*], Noor Al-Yasari [2]

1. Faculty Member, Imam Khomeini Education and Research Institute and Lecturer at Faculty of Law, University of Qom, Qom, Iran.
2. PhD Student, Faculty of Law, University of Qom, Qom, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Type of Article:
Original Research
Pages: ***1-17***

Article history:
Received: *21 Nov 2024*
Published online: *19 Feb 2025*

Keywords:
Fair Trial, Labour Courts, Right of Defence, Judicial Impartiality, Workers' Rights, Procedural Guarantees.

ABSTRACT

This article analyses fair-trial guarantees in Iraqi labour disputes and considers their role in making substantive employment protections effective in practice. The central question is whether constitutional, statutory and procedural guarantees ensure genuine and equal access to justice when workers and employers often possess different levels of economic power and access to evidence. Based on a descriptive and analytical study of the submitted dissertation, the article addresses the concept of a fair trial, its constitutional and international foundations, judicial independence and impartiality, equality between litigants, the right of defence, evidentiary participation, public hearings, reasoned decisions and judicial review. It also considers the practical difficulties associated with proceedings before labour courts and the institutional demands of specialised adjudication. The analysis demonstrates that the formal recognition of procedural rights is not enough if claimants encounter excessive delay, complicated procedures or unequal opportunities to prepare and present a case. Effective protection requires accessible courts, consistent procedural standards, genuine participation by both parties and judges familiar with labour law. The article proposes improvements in judicial training, procedural clarity, legal information and the review of decisions.

This is an open access article under the CC BY license. © 2025 The Authors.

How to Cite This Article: Mirdamad, S. A & Al-Yasari, N (2025). "Fair-Trial Guarantees in Iraqi Labour Disputes: Legal Foundations and Practical Effectiveness". *Journal of Comparative Criminal Jurisprudence*, 4(5): 1-17.

فصلنامه فقه جزای تطبیقی
www.jccj.ir

دوره چهارم، شماره پنجم، اسفند ۱۴۰۳

ضمانات المحاكمة العادلة في المنازعات العمالية العراقية بين التأصيل القانوني وفعالية التطبيق

سیدعلی میرداماد [۱*]، نور الیساری [۲]

۱. عضو الهيئة العلمية لموسسة الامام الخميني للتعليم العالي والبحث و مدرس فی کلیه القانون فی جامعه قم، قم، ایران.

۲. طالبه دکتوراه، کلية القانون، جامعه قم، قم، ایران.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۱-۱۷

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۳۰

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۲/۰۱

واژگان کلیدی:

المحاكمة العادلة، القضاء العمالي، حق الدفاع، الحياد القضائي، حقوق العمال، ضمانات التقاضي.

چکیده

تبحث هذه الدراسة ضمانات المحاكمة العادلة في المنازعات العمالية العراقية بوصفها شرطا لتحويل الحماية القانونية المقررة للعامل وصاحب العمل إلى حماية قضائية فعلية. وتتمحور إشكاليتها حول مدى كفاية الضمانات الدستورية والتشريعية والإجرائية لضمان الوصول المتكافئ إلى العدالة في المنازعات التي تتسم غالبا بعدم التوازن الاقتصادي بين أطرافها. وتهدف الدراسة إلى توضيح المفهوم المركب للمحاكمة العادلة، وبيان الأساس الدستوري لها في العراق، وتحليل صلتها بالمعايير الدولية والالتزامات المرتبطة بحماية العمل، ثم الوقوف على الضمانات المؤسسية والإجرائية التي تحكم نظر النزاع. وتشمل تلك الضمانات استقلال القضاء وحياده، والمساواة بين الخصوم، وتمكينهم من الدفاع والإثبات ومناقشة الأدلة، وعلنية الإجراءات، وتسبيب الأحكام وإمكان مراجعتها والطعن فيها خلال مدد معقولة. وتعتمد الدراسة منهجا وصفيا تحليليا يقوم على دراسة النصوص القانونية والمراجع المتصلة بضمانات التقاضي العمالي. وتبين النتائج أن النصوص وحدها لا تضمن عدالة الخصومة متى اقترنت بتعقيد إجراءات التقاضي أو صعوبة إثبات علاقة العمل أو تأخر الفصل، وأن التخصص القضائي والتدريب المستمر وتيسير الوصول إلى المعلومات القانونية من شروط الفاعلية. وتوصي الدراسة بتطوير تنظيم الدعوى العمالية، وتدعيم ضمانات الدفاع والمراجعة، وتعزيز التأهيل المؤسسي والرقابة على احترام قواعد المحاكمة العادلة بما يصون حقوق الطرفين.

خوانندگان این مجله، اجازه توزیع، ترکیب مجدد، تغییر جزئی و کار روی مقاله حاضر به صورت غیرتجاری را دارند.

© تمامی حقوق انتشار این مقاله، متعلق به نویسنده می‌باشد.

مقدمه

ترتبط فعالية الحماية القانونية للحقوق العمالية بمدى عدالة الطريق الإجرائي الذي يسلكه العامل أو صاحب العمل للمطالبة بحقوقه. فإقرار الحق الموضوعي لا يكفي إذا تعذر الوصول إلى محكمة مستقلة، أو اختل التوازن في تقديم الأدلة والمرافعة، أو امتد النزاع زمنا يجعل الحماية المتأخرة غير مجدية. ومن هنا تغدو المحاكمة العادلة في المنازعات العمالية معيارا لفاعلية النظام القضائي لا مجرد وصف شكلي للإجراءات. تبحث الدراسة ضمانات المحاكمة العادلة في ضوء الأساس الدستوري والتشريعي العراقي والمعايير الدولية الواردة في الرسالة، مع التركيز على عدالة الخصومة أمام القضاء العمالي. وتتمثل المشكلة في كيفية تحويل استقلال القضاء والحياد والمساواة وحق الدفاع والتقاضي خلال مدة معقولة وحق الطعن إلى ضمانات عملية في ظل الاختلال الاقتصادي بين طرفي العلاقة العمالية. ويقوم منهج البحث على التحليل القانوني للنصوص والأصول الإجرائية وتفسير ما تكشفه الرسالة من تحديات تطبيقية وإصلاحات مقترحة.

المبحث الأول: الأساس القانوني لمبدأ المحاكمة العادلة في النزاعات العمالية

يشكل مبدأ المحاكمة العادلة منظومة متكاملة من القواعد لا تقتصر على جلسة المحاكمة، بل تبدأ من إمكانية رفع الدعوى وتستمر حتى مراجعة القرار وتنفيذه. ويبحث هنا أساسه المفهومي ثم دعائمه في التشريع العراقي ومصادره الدولية ذات الصلة.

المطلب الأول: مضمون المحاكمة العادلة وخصوصية المنازعة العمالية

تعريف مبدأ المحاكمة العادلة لا يمكن أن يقتصر على صياغة لغوية موجزة، بل هو حصيلة تطور طويل في الفكر القانوني والاتفاقيات الدولية والفقه المقارن. فمنذ إقرار «الإعلان العالمي لحقوق الإنسان» لسنة ١٩٤٨، غدا هذا المبدأ أحد الأعمدة المركزية لمنظومة حقوق الإنسان، حيث نصت المادة ١٠ منه على حق كل إنسان في أن تنظر قضيته أمام محكمة مستقلة نزيهة نظرا عادلا علنيا للفصل في حقوقه والتزاماته وأية تهمة جنائية توجه إليه، وهو ما جعل حق المحاكمة العادلة معيارا لمدى احترام دولة ما لفكرة سيادة القانون برمتها.

وقد أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية في المادة (١٤) شمول مبدأ المحاكمة العادلة، من خلال ضمان المساواة أمام المحاكم والحق في محاكمة علنية أمام محكمة مستقلة ومحايدة ومنشأة بحكم القانون. وتقوم المحاكمة العادلة على مجموعة من الضمانات الأساسية، أبرزها استقلال المحكمة وحيادها، وعلنية المحاكمة، والمساواة بين الخصوم، وحق الدفاع، والفصل في الدعوى خلال مدة معقولة.

وفي الفقه الدولي، يرى مانفريد نوفاك في شرحه أن المادة (١٤) تمثل ضمانة إجرائية عامة تتفرع عنها سائر ضمانات المحاكمة العادلة، وأن مفهوم الإنصاف لا يقتصر على تعداد الضمانات، بل يتطلب تقييم مجموع الإجراءات في ضوء ظروف كل قضية. كما تؤكد لويس دوسوالد بيك أن حق المحاكمة العادلة أصبح من الركائز الأساسية لحماية حقوق الإنسان، ويستمد مضمونه من غايته المتمثلة في حماية الفرد من تعسف السلطة أثناء

البياتي، سحر محمد نجيب، ١٩٩٩، التنظيم الدستوري لضمانات حقوق الإنسان وحرياته: دراسة مقارنة في بعض الدساتير العربية، أطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة الموصل، ص ١٥.

ممارسة الوظيفة القضائية. وعلى الصعيد الإقليمي، كرست المادة (٦) من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان الحق في محاكمة عادلة وعلنية خلال مدة معقولة أمام محكمة مستقلة ومحايدة منشأة وفقا للقانون. وقد أسهم اجتهاد المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في توضيح مضمون هذا الحق من خلال ضمانات أساسية، أبرزها حق الوصول إلى المحكمة، وحق الدفاع، وتكافؤ الأسلحة، وتسبيب الأحكام، بما يؤكد أن المحاكمة العادلة تقوم على مجموعة مترابطة من الضمانات المؤسسية والإجرائية.[٢]

وقد أسهم الفقه العربي في تطوير مفهوم المحاكمة العادلة، من خلال ربطه بمبادئ دولة القانون وحقوق الإنسان، واعتباره مجموعة من الضمانات القانونية والإجرائية التي تكفل الفصل في الخصومة أمام قضاء مستقل ومحايد، وفق إجراءات منصفة تحترم كرامة الإنسان. كما تشمل هذه الضمانات حق المتقاضي في العلم بالتهمة، وحرية اختيار المحامي، وعلنية الجلسات، وحظر استخدام الوسائل غير المشروعة في جمع الأدلة.

ومن خلال تحليل النصوص والأعمال الفقهية يتضح أن مبدأ المحاكمة العادلة يقوم على بعدين متداخلين: أولهما بعد ذاتي، باعتباره حقا أصيلا لكل شخص في أن تفصل حقوقه والتزاماته أو التهمة الموجهة إليه وفق إجراءات منصفة، مع ضمان المساواة أمام القضاء. وثانيهما بعد موضوعي، باعتباره قاعدة أساسية تحكم تنظيم النظام القضائي، من خلال ضمان استقلال القضاء وتحديد الاختصاص وآليات الرقابة، بما يجعل المحاكمة العادلة من مقومات بناء نظام قضائي يضمن العدالة وسيادة القانون.

ويتعلق العنصر التعريفي الآخر بنطاق تطبيق مبدأ المحاكمة العادلة، إذ لا تقتصر الحماية التي تقررها النصوص الدولية، ومنها المادة (١٤) من العهد الدولي والمادة (٦) من الاتفاقية الأوروبية والمادة (٤٧) من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي، على الدعاوى الجنائية، بل تمتد إلى الحقوق والالتزامات ذات الطابع المدني، بما في ذلك المنازعات العمالية والمدنية والإدارية والمهنية. وعلى الرغم من اختلاف طبيعة المنازعات، فإن جوهر المحاكمة العادلة يتمثل في ضمان الوصول إلى جهة مختصة ومستقلة ومحايدة، والمساواة بين الخصوم، وشفافية الإجراءات، وتسبيب القرار، والفصل في الدعوى خلال مدة معقولة. يعد مبدأ المحاكمة العادلة من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها العدالة القضائية وحماية حقوق المتقاضين، وتزداد أهميته في مجال المنازعات العمالية بالنظر إلى خصوصية هذه المنازعات وما قد تتسم به علاقة العمل من تفاوت في المراكز القانونية والاقتصادية بين العامل وصاحب العمل. فالمحاكمة العادلة لا تقتصر على مجرد إتاحة حق اللجوء إلى القضاء، وإنما تقوم على منظومة متكاملة من المبادئ والضمانات التي تكفل عدالة الإجراءات منذ بدء الخصومة وحتى صدور الحكم وإمكان مراجعته والطعن فيه. ومن أهم هذه المبادئ: استقلال القضاء وحياده، وحق الوصول الفعلي إلى القضاء والمحكمة المنشأة وفقا للقانون، والمساواة بين الخصوم وتكافؤ السلاح، وعلنية وشفافية الإجراءات، وحق الدفاع والاستعانة بمحام، وحق الخصوم في عرض الأدلة ومناقشتها، والفصل في النزاع خلال مدة معقولة، وتسبيب الأحكام والقرارات القضائية، وضمان سبل المراجعة والطعن. وتكتسب هذه المبادئ أهمية خاصة في المنازعات العمالية، إذ ينبغي أن تضمن للعامل إمكانية فعلية للدفاع عن حقوقه والوصول إلى العدالة، مع المحافظة في الوقت ذاته على حقوق ومصالح صاحب العمل المشروعة.

وبناء على ذلك، يتناول هذا التحليل مبدأ المحاكمة العادلة وأهميته في حل النزاعات العمالية من خلال مبحثين مترابطين؛ يخصص المبحث الأول: مبدأ المحاكمة العادلة ومبادئه الأساسية لبيان مفهوم المحاكمة العادلة وتأصيلها، ثم تحديد المبادئ الأساسية التي يقوم عليها هذا المبدأ، وبيان الضمانات القانونية المقررة لحماية حقوق العامل أثناء إجراءات التقاضي، بما في ذلك حق الدفاع، وشفافية الإجراءات، وإمكان مراجعة الأحكام والقرارات والطعن فيها. أما المبحث الثاني: الأسس القانونية والتاريخية والدولية لمبدأ المحاكمة العادلة، فيتناول الأساس الدستوري والقانوني للمبدأ في

إبراهيم جمعة هاشم، رضائيان كوشه، محمد رضا، ومير علي بيداخودي، يحيى، ٢٠٢٥، أسس الحياد القضائي، مجلة جامعة تكريت للحقوق، ٩(٤، ج ٢)، ص ٢٠.

المليجي، أحمد، ١٩٨١، موسوعة النقض الدستورية، القاهرة، المركز القومي للإصدارات القانونية، ص ٢٥.

المهاوي، محمد حسب، ٢٠٢٣، دور القضاء الدستوري في حماية حق العمل: دراسة مقارنة، أربيل، دار هاتريك، ص ٦٢.

حسين، محمد، ٢٠٢١، منازعات العمل وفق قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الموصل، ص ٢٠.

العراق، ولا سيما في ضوء دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ والتشريعات العراقية ذات الصلة، فضلا عن الأساس الدولي للمحاكمة العادلة في المواثيق والاتفاقيات الدولية، مع بيان التطور التاريخي لهذا المبدأ في النظام القانوني العراقي وما شهده من تحولات، ولا سيما بعد عام ٢٠٠٣. ومن خلال هذين المبحثين، يسعى الفصل إلى بيان الإطار المفاهيمي والقانوني للمحاكمة العادلة في المنازعات العمالية، وتوضيح دور مبادئها وضماناتها في حماية حقوق أطراف علاقة العمل، بما يمهد لدراسة تطبيقها ومدى فاعليتها أمام القضاء العراقي.

المطلب الثاني: المرتكزات الدستورية والتشريعية لضمان عدالة التقاضي

المدخل الأول لفهم هذه الضمانات هو موقعها ضمن منظومة الحقوق والحريات. فالمواد ١٤ إلى ١٨ ترسم الإطار العام لحقوق الإنسان في النظام الدستوري العراقي: مساواة العراقيين أمام القانون من دون تمييز، والحق في الحياة والأمن والحرية، وحرمة المساكن والخصوصية، وضمانات الجنسية. هذه الأحكام تنشئ "بيئة دستورية" تعد شرطا لازما لأي محاكمة عادلة، لأن المساواة أمام القانون تعني مساواة العمال وأصحاب العمل أمام القضاء، والحق في الحرية والأمن لا يمكن المساس به إلا وفقا لإجراءات قضائية محددة، كما أن حماية الخصوصية وحرمة المساكن تحكم حدود التفتيش والتحقيق في النزاعات ذات البعد الجزائي أو التأديبي المرتبط بعلاقة العمل. بهذا المعنى، تشكل هذه المواد الخلفية العامة التي تقرأ في ضوئها تفاصيل المادة ١٩ وما بعدها.

يتناول هذا المطلب الأساس التاريخي لمبدأ المحاكمة العادلة، فيتتبع جذوره في التجارب القانونية القديمة والتطورات الدستورية والقضائية التي مرت بها النظم الوطنية والدولية قبل أن يستقر بصيغته الراهنة في صكوك حقوق الإنسان المعاصرة. ويركز على المسار الخاص للتطور في العراق، من إرث القوانين العثمانية والتشريعات الملكية والجمهورية المبكرة، وصولا إلى دستور ٢٠٠٥ وقضاء العمل الحديث، موازنا ذلك مع التطور الموازي لفكرة المحاكمة العادلة في المواثيق الدولية منذ «الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨» حتى الاتفاقيات اللاحقة.

أما من حيث مضمون العدالة في «القوانين القديمة»، فإن المجلة وتقنينات الجزاء والإجراءات لم تكن تتحدث عن «حقوق الإنسان» بالمعنى الحديث، لكنها جسدت في بناءها عددا من المبادئ التي ستظهر لاحقا في لغة المواثيق الدولية والدساتير. فالمجلة، كما يبين تحليلها في دراسات تاريخ القانون الإسلامي، رسخت مبدأ الأمن القانوني من خلال تجميع الأحكام المبعثرة في كتب الفقه في منظومة موحدة، يسهل على القاضي والمتقاضي الرجوع إليها، وضمن ذلك قواعد تتعلق بالإثبات والضمان والتعويض عن الضرر، مثل قاعدة «الغرم بالغنم» وقاعدة «لا ضرر ولا ضرار»، بما يفرض على القاضي إزالة الضرر الواقع على الطرف الأضعف في المعاملة متى ثبتت مسؤوليته. وتقنين الجزاء والإجراءات، وإن كان متأثرا بالفقه الأوروبي، فقد أدخل فكرة «مبدأ الشرعية» الجنائية، وتحديد الأفعال المجرمة والعقوبات سلفا، وذكر شروط تطبيقها، وفتح باب الطعن بالتماس إلى الدرجات العليا من الدولة، وهي جميعها عناصر ترتبط اليوم بمفهوم المحاكمة العادلة وضمانات المتهم.

ومع التحول إلى الحكم الجمهوري، تعزز الاتجاه نحو بناء منظومة إجرائية أكثر إحكاما. فقد صدر قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ ليحل محل القانون رقم ٨٨ لسنة ١٩٥٦، وليصبح الإطار الرئيس للإجراءات المدنية حتى بعد ٢٠٠٣. وقد بينت الدراسات حول «المبادئ والاجتهادات القضائية في قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩» أن هذا القانون لم يكن مجرد إعادة صياغة شكلية، بل جاء بمعالجة منهجية لبناء الدعوى من لحظة تقديم العريضة حتى صدور الحكم وطرق الطعن فيه، فقسم أحكامه إلى خمسة كتب تناولت التقاضي أمام المحاكم، والأحكام وطرق الطعن، والإجراءات المتنوعة كالحجز الاحتياطي، وتنظيم المحاكم الشرعية، والأحكام الانتقالية. ومن زاوية الضمانات الإجرائية،

مهدي، سؤدد كاظم، ٢٠٢٥، التطور التاريخي لقانون العمل وأثره على حقوق العمال في العراق ٢٠١٥، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، ٨، ص ٢٠-٣٠.

عبود، صعب ناجي، ٢٠١٧، القضاء الإداري في العراق (حاضره ومستقبله)، بغداد، مكتبة القانون والقضاء، ص ٣٠.

يلاحظ أنه رسخ بوضوح مبدأ القاضي الطبيعي، وقيد اختصاص المحاكم بنصوص صريحة، ونظم الإعلان القضائي بما يضمن علم الخصوم، ووضع قواعد تفصيلية للاستئناف والتمييز وتصحيح القرار التمييزي وإعادة المحاكمة، الأمر الذي عزز حق الخصوم، ومنهم العمال، في مراجعة الأحكام أمام درجات أعلى ضمانا لحسن تطبيق القانون.[١]

وتبرز أهمية هذه القوانين أيضا في ما قررته من تنظيم لقضاء العمل، حيث أوجب المشرع منذ قانون ٧١ لسنة ١٩٨٧ تشكيل محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة، ومنحها اختصاصا نوعيا في الفصل في المنازعات الناشئة عن عقد العمل، وحدد طرق الطعن في أحكامها والآجال المقررة لذلك. كما قررت بعض النصوص إعفاء العامل من الرسوم القضائية في دعاوى العمل، واعتبار هذه الدعاوى من الدعاوى المستعجلة، الأمر الذي يعكس وعيا تشريعيا بطبيعة مركز العامل كطرف أضعف في العلاقة التعاقدية وبحاجته إلى نفاذ سريع ومخفض الكلفة إلى القضاء. وقد ربطت بحوث مثل دراسات محمد علي الطائي وسعد حسين عبد ملحم بين هذه الأحكام وبين مقتضيات المحاكمة العادلة في مجال العمل، من حيث تيسير الوصول إلى المحكمة وتخفيف عبء الإثبات عن العامل في بعض الحالات وتمكينه من الطعن في قرارات الفصل والتأديب أمام جهات قضائية مستقلة.[٢]

المطلب الثالث: المعايير الدولية وأثرها في منظومة الضمانات العراقية

يرتكز هذا المحور على بيان الأساس القانوني لمبدأ المحاكمة العادلة في المنظومة الدولية لحقوق الإنسان، ولا سيما في الاتفاقيات والمعاهدات التي انضم إليها العراق والتزم بأحكامها، وفي مقدمتها العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. فيسلط الضوء على أهم النصوص الدولية التي قررت هذا المبدأ وحددت عناصره الإجرائية، ثم يبين مدى اندماج هذه المعايير في النظام القانوني العراقي وتأثيرها في تفسير وتطبيق قواعد التقاضي، وبخاصة في مجال حماية حقوق العمال أثناء النزاعات القضائية.[٣]

تظهر أهمية مبدأ المحاكمة العادلة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية والقانون الدولي الإنساني من كون هذا المبدأ لا يقتصر على كونه ضمانة إجرائية في الدعاوى الجزائية، بل يتحول إلى معيار بنيوي لتنظيم علاقة الفرد بالسلطة في مختلف السياقات، بما في ذلك علاقات العمل في أوقات السلم وأوضاع النزاعات المسلحة على السواء. ففي إطار منظمة العمل الدولية يتجسد هذا المبدأ في منظومة من المعايير التي تجعل من «النفاذ الفعال إلى العدالة العمالية» جزءا من جوهر الحماية الاجتماعية، بينما يكرس القانون الدولي الإنساني مجموعة من «الضمانات القضائية الأساسية» التي لا يجوز النزول عنها حتى في حالات الحرب والطوارئ، وهو ما يعكس تطورا مفهوما لمركز الحق في المحاكمة العادلة كقاعدة عابرة للأفرع القانونية.

وعليه، فإن المحاكمة العادلة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية والقانون الدولي الإنساني ليست مجرد خلفية نظرية، بل هي إطار معياري متكامل يضبط كيفية تعامل السلطات مع العمال والنقابيين وسائر الأفراد في أوقات السلم والنزاع. ففي أوقات السلم، تتجسد هذه الضمانات في قضاء عمل فعال وإجراءات مبسطة وحق في الطعن أمام هيئات مستقلة، وفي أوقات النزاع، تتحول إلى قيود صارمة على سلطة العقاب والاحتجاز، بما يضمن ألا تتحول إجراءات المحاكمة إلى أداة للإقصاء أو الانتقام السياسي أو المهني، وأن تبقى كرامة الإنسان العامل مصونة حتى في أقسى الظروف.[٥]

عبد الرحمن، محمود، ١٩٩٩، النظرية العامة للالتزامات: الجزء الثاني، أحكام الالتزام (ط. ٢)، القاهرة، دار النهضة العربية، ص ٢٥٤.

الياس، يوسف، ١٩٨٨، الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ (ط. ١)، بغداد، مطابع التعليم العالي، ص ٢٦١.

العجوز، ناهد، ١٩٩٦، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، ط ١، الإسكندرية، منشأة المعارف، ص ٢٥.

حسين، ندى عبد الكاظم، ٢٠٠٧، آثار بطلان العقد: دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية القانون، جامعة بغداد، ص ١١٦.

حبيب، عمر باسم، ٢٠٢٥، «التنظيم القانوني للعمالة المنزلية في قانون العمل العراقي»، مجلة جامعة ديالى للعلوم القانونية، ٢٢، ص ١٣.

يبقى السؤال الجوهري هو: ما هو الاثر القانوني لهذه الالتزامات الدولية على التشريع الوطني في العراق، ولا سيما في مجال المحاكمة العادلة في المنازعات العمالية؟ الفقه الدستوري العراقي يشير الى ان الدستور لم يحسم صراحة مسألة مرتبة المعاهدات في سلم القواعد الداخلية، فلم يقرر بوضوح ان المعاهدات تسمو على القوانين العادية كما هو الحال في بعض الدساتير المقارنة، ولكنه، من خلال المادة ٨ ومن خلال مضمون باب الحقوق والحريات، اقر التزاما عاما باحترام المعايير الدولية، وبأن لا تأتي التشريعات مخالفة لجوهر الحقوق الاساسية التي تعبر عنها هذه المعايير. وفي التطبيق، يميل عدد من الباحثين الى القول بان المعاهدات التي يصادق عليها العراق وتنشر وفقا للأصول تصبح جزءا من القانون الداخلي، وتحتل مرتبة تعلو على القوانين العادية وتلي الدستور، او على الاقل تعتبر مرجعية تفسيرية ملزمة للمشرع والقاضي عند صياغة النصوص وتطبيقها.

من الناحية البنيوية، يظهر تحليل الأعمال التحضيرية للإعلان أن النقاش حول المواد ١٠ و ١١ كان مجالا لتجاذب بين اتجاهات مختلفة: اتجاه ركز على ضرورة النص الصريح على ضمانات تفصيلية، مثل حق الاستعانة بمحام وحق الاستئناف، واتجاه آخر فضل الاكتفاء بمبادئ عامة تترك تفاصيلها للمعاهدات اللاحقة. وقد انتهى التوافق إلى تبني الصياغة الموجزة الحالية، التي تقر المبدأ وتترك تفصيلاته للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والاتفاقيات الإقليمية، كما يبين تحليل المسار التفاوضي المنشور في دراسات تاريخ الإعلان. ولذلك يقول بعض الشراح إن الإعلان يمثل «الجيل الأول» من تدوين الحق في المحاكمة العادلة، حيث يكتفي بتحديد معالمه الكبرى دون الدخول في تفاصيل الضمانات الإجرائية الدقيقة.

أما الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لعام ١٩٥٠، فقد صاغت في مادتها ٦ واحدة من أدق وأغنى المنظومات المتصلة بالمحاكمة العادلة، بفضل ما راكمته المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان من اجتهادات تفسيرية. فنص المادة ٦/١ يقرر أن لكل إنسان، عند الفصل في «حقوقه والتزاماته المدنية» أو في «أية تهمة جزائية»، الحق في جلسة علنية عادلة، في غضون «مهلة معقولة»، أمام محكمة مستقلة ومحايدة منشأة بموجب القانون، مع النطق العلني بالحكم. ويضيف الفقرتان ٢ و ٣ تفاصيل دقيقة عن قرينة البراءة وعن حقوق الدفاع في الدعوى الجنائية، على نحو تقارب إلى حد كبير ما ورد لاحقا في المادة ١٤ من العهد الدولي. غير أن التطور الحقيقي حصل على يد قضاة ستراسبورغ، الذين حولوا هذه الصياغة المقتضبة إلى «فقه قضائي» ثري: فكرسوا من خلال قضايا رائدة مبدأ «الحق في الوصول إلى المحكمة» كجزء لا يتجزأ من المادة ٦، وبينوا أن القيود الإجرائية أو المالية التي تحرم الشخص عمليا من طرح نزاعه أمام قاض تشكل انتهاكا لهذا الحق؛ وفي قضايا أخرى ربطوا بين الحق في المحاكمة العادلة وبين المعونة القضائية، معتبرين أن الدولة قد تكون ملزمة بتوفير محام على نفقتها متى كان تعقيد القضية وعدم قدرة المدعي يحولان دون دفاع فعلي.

المبحث الثاني: الضمانات المؤسسية والإجرائية لعدالة التقاضي العمالي

تتفاعل ضمانات المحاكمة العادلة بعضها مع بعض؛ فلا يكفي استقلال المحكمة إذا لم يستطع الخصوم تقديم دفاعهم أو مناقشة الأدلة، ولا تؤدي علنية الجلسات غايتها إذا غاب تسبيب القرار أو طريق الطعن. ويعرض هذا المبحث تلك الضمانات بوصفها حلقات مترابطة.

المطلب الأول: استقلال القضاء وحياده والمساواة بين الخصوم

يعد استقلال القضاء وحياده من الركائز الأساسية لمبدأ المحاكمة العادلة، إذ لا يمكن تصور عدالة التقاضي في ظل خضوع القضاء لتأثير أي سلطة أخرى أو افتقار القاضي إلى الحياد تجاه أطراف النزاع. وقد كرس الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ هذا المبدأ بصورة واضحة، إذ نصت المادة (١٩/أولا) على أن «القضاء مستقل لا سلطان عليه لغير القانون»، كما أكدت المادة (٨٧) أن السلطة القضائية مستقلة وتتولاها المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها، وتصدر أحكامها وفقا للقانون، وأكدت المادة (٨٨) استقلال القضاة وعدم خضوعهم في قضائهم لغير القانون، وحظرت تدخل أي سلطة في القضاء أو في شؤون العدالة. وبذلك جعل المشرع الدستوري العراقي استقلال القضاء ضمانة أساسية لحماية حقوق المتقاضين وتحقيق العدالة.

وقد عزز قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٩ هذا المبدأ من خلال تحديد الولاية العامة للمحاكم المدنية، إذ تقرر المادة (٢٩) منه سريان ولاية المحاكم المدنية على الأشخاص الطبيعية والمعنوية، بما في ذلك الحكومة، واختصاصها بالفصل في المنازعات كافة، إلا ما استثني بنص خاص. ويؤدي هذا التنظيم إلى تحقيق قدر من الوضوح والاستقرار في تحديد الجهة القضائية المختصة، ويمنع إخضاع المتقاضي لجهة قضائية لا يقرر القانون اختصاصها بنظر النزاع.

كما كفل قانون العمل طرقا لمراجعة الأحكام الصادرة عن محكمة العمل، إذ نصت المادة (١٦٨) على قابلية أحكام محكمة العمل للطعن بالاعتراض على الحكم الغيابي والتمييز وإعادة المحاكمة، بما يعزز ضمانات التقاضي ويتيح مراجعة الأحكام وفقا للطرق التي حددها القانون. وعليه، فإن الحق في المثول أمام محكمة مختصة ومنشأة وفقا للقانون في النظام العراقي لا يمثل مجرد مبدأ إجرائي، وإنما يشكل إحدى الضمانات الأساسية للمحاكمة العادلة، ويتكامل مع استقلال القضاء وحياده في توفير حماية قانونية فعالة للمتقاضين، ولا سيما أطراف المنازعات العمالية.

المساواة امام المحاكم وبين الخصوم مبدأ مركزي تكرر في الصكوك الدولية، ويعد في أدبيات الامم المتحدة «وجها آخر لمبدأ المحاكمة العادلة». دليل التدريب الصادر عن المفوضية السامية لحقوق الانسان يقرر أن مفهوم المحاكمة العادلة في المادة ١٤ يجب أن يفسر بما يضمن «تكافؤا فعليا» بين الأطراف، وان مبدأ «تكافؤ السلاح» يعني منح كل طرف فرصة معقولة لعرض قضيته، بما في ذلك تقديم الأدلة ومناقشة أدلة الطرف الآخر، في ظروف لا تجعله في وضع أدنى بصورة جوهرية. وفي سياق المنازعات العمالية، تكتسب هذه القاعدة بعدا حمائيا، لأن الفقه العمالي المقارن يقر بعدم توازن القوى بين العامل ورب العمل، ولذلك يميل بعض الشراح، مثل دلاندة وسعاد شاكر بعيوي في دراساتها عن ضمانات المتهم في المحاكمة العادلة في القوانين العراقية، إلى القول بضرورة «تفعيل المساواة الإجرائية» عبر تيسير الإثبات للعامل، وتخفيف بعض القيود الشكلية، وتوفير المساعدة القانونية عند الاقتضاء، حتى لا تصبح المساواة نظرية.[١]

ضمان الدفاع بمفهومه الواسع يشكل حجر الزاوية في المحاكمة العادلة. الدراسات المتخصصة في شرح المادة ١٤ من العهد الدولي تشير إلى أن حق الدفاع يتضمن مجموعة من العناصر المترابطة: حق العامل او المتهم في العلم المفصل بطبيعة الادعاء الموجه إليه، وحقه في مهلة كافية وإمكانات مناسبة لإعداد دفاعه، وحقه في الاتصال بمحام يختاره، والاستفادة من المساعدة القانونية المجانية عند العجز المالي، وحقه في استجواب الشهود ومناقشة أدلة الطرف الآخر، وحقه في الامتناع عن تجريم نفسه. الفقه العربي، كما في «الوجيز في ضمانات المحاكمة العادلة» ليوسف دلاندة، وفي ابحاث بعيوي عن ضمانات المتهم في المحاكمة العادلة في العراق، يوسع هذا المفهوم ليشمل تنظيم إجراءات التبليغ، ومنع استخدام وسائل غير مشروعة في جمع الأدلة، ووجوب تمكين الخصوم من الاطلاع على ملف الدعوى وتمثيلهم بمحامين في المراحل الجوهرية للإجراءات، مع إبطال اي حكم صدر نتيجة انتهاك جوهري لحقوق الدفاع.

إلزام القضاء بتسبيب أحكامه تعليلا كافيا يعد ركيزة من ركائز المحاكمة العادلة، لأنه يمكن الخصوم من فهم الأسس التي بني عليها الحكم، ويمكن جهات الطعن من ممارسة رقابتها على صحة تطبيق القانون، ويكرس مبدأ خضوع القضاء للقانون لا للمزاج الشخصي. دليل المحكمة الاوروبية على المادة ٦ يؤكد أن القاضي ملزم بالرد على الحجج الجوهرية التي يقدمها الخصوم، وإن لم يكن ملزما بالرد على كل حجة فرعية. والفقه العربي يربط بين تسبيب الأحكام وبين مبدأ «اليقين القانوني» الذي يقتضي استقرار الأوضاع القانونية وعدم إخضاع الحقوق لقرارات غامضة او متناقضة، كما يربطه بالحق في الطعن، لأن تسبيب الحكم هو الذي يتيح للخصوم تقييم جدوى سلوك طرق المراجعة. في النزاعات العمالية، يعتبر التسبيب المفصل وسيلة لكشف كيفية تقدير المحكمة لعنصر الأجر، وطبيعة عقد العمل، ووجود الفصل التعسفي او التعويض المستحق، وهو ما يضفي شفافية على قرارات تمس مباشرة التوازن بين طرفي علاقة العمل. ان مجموع هذه المبادئ الاساسية، كما بلورتها الصكوك الدولية وشروحها الفقهية

---

[١] الطائي، علي حسين، ٢٠٢٠، دور القضاء العمالي في تحقيق العدالة الاجتماعية، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، العدد ٣٤، ص ١٨.

وادبيات مثل كتاب يوسف دلاندة «الوجيز في ضمانات المحاكمة العادلة» ودراسة سعاد شاكر بعيوي عن ضمانات المتهم في المحاكمة العادلة في العراق، يشكل الإطار الناظم لمبدأ المحاكمة العادلة في حد ذاته.

المطلب الثاني: حق الدفاع وتمكين العامل من الإثبات والمواجهة

تشكل ضمانات الدفاع وتمكين العامل من عرض قضيته قلب مبدأ المحاكمة العادلة في المنازعات العمالية، لان الحديث عن محاكمة عادلة من دون دفاع فعلي للطرف الاضعف يبقى خطابا نظريا. في ادبيات حقوق الانسان، يؤكد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية في المادة ١٤ ان لكل شخص الحق في ان تسمع دعواه سماعا منصفا وعلنيا امام محكمة مختصة ومستقلة ومحايدة، ويضيف التعليق العام رقم ٣٢ لسنة ٢٠٠٧ الصادر عن لجنة حقوق الانسان ان جوهر هذا الحق يتمثل في تمكين الاطراف من عرض ادلتهم وحججهم والرد على ما يقدمه الطرف الاخر، في اطار من المساواة الفعلية امام القضاء وتكافؤ السلاح بين الخصوم.

في الدستور العراقي، اكتسب هذا الحق مكانة خاصة، اذ نصت المادة ١٩ ثالثا على ان التقاضي حق مصون ومكفول للجميع، ثم قررت صراحة في الفقرة رابعا ان «حق الدفاع مقدس ومكفول في جميع مراحل التحقيق والمحاكمة»، واضافت في الفقرة سادسا ان لكل فرد الحق في ان يعامل معاملة عادلة في الاجراءات القضائية والادارية. هذه الصياغة تعطي لحق الدفاع بعدا مزدوجا، فهو من جهة حق شخصي لكل متقاض، ومن جهة اخرى معيار بنيوي لشرعية الاجراءات القضائية والادارية كافة، بما في ذلك ما يتعلق بالنزاعات العمالية وقرارات التفتيش والعمل والضمان الاجتماعي التي تمس مركز العامل القانوني.[١]

يأتي قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ليضفي على ضمانات الدفاع بعدا تخصصيا يرتبط بطبيعة علاقة العمل وبمركز العامل. فالمادة ٢ من هذا القانون تعلن بوضوح ان هدفه تنظيم علاقات العمل بين العمال واصحاب العمل ومنظماتهم بهدف حماية حقوق كليهما وتحقيق تنمية مستدامة قائمة على العدالة الاجتماعية والمساواة وتأمين العمل اللائق للجميع، وهو ما يعني ان حماية حق العامل في التقاضي والدفاع جزء من فلسفة القانون لا مجرد جزئية اجرائية. كما تنص المادة ١١ على ان للعامل حق اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه لاي شكل من اشكال العمل الجبري او التمييز او التحرش في الاستخدام والمهنة، فتحول اللجوء الى القضاء من امتياز الى حق مقرر صراحة للعامل.

عنصر جوهري اخر في ضمانات الدفاع يتمثل في الحق في المساعدة القانونية والتمثيل القانوني، خصوصا عندما تكون ثقافة العامل القانونية محدودة ولا يستطيع صياغة ادعاءاته ودفوعه بصورة تقنية. الدستور العراقي يلزم المحكمة بانتداب محام في القضايا الجزائية الخطيرة لمن لا يملك القدرة على توكيل محام، والادبيات الحقوقية، مثل اوراق مركز ادم للدفاع عن الحقوق والحريات، تدعو الى توسيع هذا المنطق ليشمل مجالات اخرى عند الضرورة، ومن بينها النزاعات العمالية التي تمس مصدر رزق العامل وامن عائلته. عدد من الدراسات المقارنة في المجال العمالي يشير الى ان عدم توفير المساعدة القانونية المنتظمة للعامل في نزاعات الاجور والفصل التعسفي يفرغ حقه في الدفاع من محتواه، حتى لو كان باب المحكمة مفتوحا شكلا.

يتضح ان «ضمانات الدفاع وتمكين العامل من عرض قضيته» ليست مجرد شعارات عامة، بل هي شبكة متكاملة من النصوص الدستورية والتشريعات الاجرائية والعمالية، والاليات المؤسسية القضائية والنقابية والتفتيشية، التي يجب ان تعمل بتناغم حتى يشعر العامل انه شريك حقيقي في الخصومة القضائية لا مجرد موضوع لها. البحث في هذا المطلب يهدف الى تحليل هذه الشبكة في ضوء مبدأ المحاكمة العادلة، وتحديد مواضع القوة والقصور في حماية حق الدفاع للعامل في النظام القانوني العراقي، تمهيدا للمقارنة بالمعايير الدولية ولصياغة مقترحات الاصلاح في الفصول اللاحقة.

---

[١] مهدي، عدنان ضامن. ٢٠٢٣. الضمانات الدستورية الاجرائية لحقوق المتهم في مرحلتي التحقيق والمحاكمة. مجلة كلية القانون والعلوم السياسية، عدد ٦، ص ١٢٢–١٥٩.

[٢] عبد الودود، يحيى، ١٩٨٩، شرح قانون العمل، ط ٣، الإسكندرية، منشأة المعارف، ص ١٨٥.

ومن هذا المنطلق نظم المشرع في المواد المتعلقة بالاختصاص والدرجات القضائية والطعون بنية قضائية متدرجة (محاكم البداءة، الاستئناف، التمييز) تتيح مراجعة أحكام الدرجة الأولى والتثبت من سلامة تطبيق القانون، وهو ما يشكل ترجمة عملية لمبدأ تعدد درجات التقاضي كإحدى ركائز المحاكمة العادلة. وتتجلى إحدى أهم الضمانات الإجرائية في تنظيم التبليغات والمواعيد القضائية تنظيما دقيقا، بما يضمن علم الخصوم بالإجراءات وإتاحة فرصة فعلية لممارسة حق الدفاع. فقد أفرد قانون المرافعات مجموعة من المواد لمسألة التبليغ (المواد ١٣ الى ٢٣)، بينت الجهات المختصة بالتبليغ، وطرق التبليغ باليد أو بالبريد المسجل، وشروط صحة ورقة التبليغ، وحالات الامتناع عن الاستلام وآثارها، وكذلك مواعيد التبليغ قبل الجلسة بحسب المسافة بين موطن الخصم ومقر المحكمة، وآليات التبليغ بالنشر عند جهل محل الإقامة.

كما شدد المشرع على ضرورة تسبيب الأحكام، فنص في المادة ١٦٢ مرافعات على وجوب تنظيم إعلام الحكم خلال مدة معينة مع بيان المحكمة والوقائع والأسباب والمواد القانونية التي استند إليها الحكم، وقرر في المادة ٢٠٣ وما بعدها حالات الطعن تمييزا، ومن بينها مخالفة القانون أو الخطأ الجوهري في فهم الوقائع أو وقوع خطأ مؤثر في الإجراءات الأصولية.

هذه الضمانات العامة لا تبقى حبيسة القضايا المدنية التقليدية، بل تمتد آثارها إلى المنازعات العمالية، حيث تطبق محكمة العمل في الأصل قواعد قانون المرافعات في ما لم يرد به نص خاص في قانون العمل، سواء في ما يتعلق بالاختصاص أو التبليغ أو علنية الجلسات أو أحكام الطعن أمام محكمة التمييز، ولا سيما مع النص الصريح في قانون العمل على أن ما لا يرد بشأنه حكم خاص يرجع فيه إلى قواعد المرافعات. وبذلك تشكل المرافعات الإطار الإجرائي العام الذي يتحرك داخله قضاء العمل مع إضافة ضمانات خاصة تراعي طبيعة علاقة العمل.

المطلب الثالث: علنية الإجراءات وتسبيب الأحكام وطرق الطعن

على مستوى التشريع العادي، يتولى قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ رسم الهيكل العام للإجراءات القضائية في الدعاوى المدنية، ومن بينها الدعاوى العمالية المنظورة أمام محاكم العمل أو المحاكم المدنية ذات الاختصاص. هذا القانون ينظم قواعد الاختصاص النوعي والمكاني، وشروط قبول الدعوى، وكيفية رفعها، وقواعد التبليغ، وحضور الخصوم ووكلائهم، وتبادل اللوائح والمذكرات، وطرق الإثبات، وإدارة الجلسات، وإصدار الأحكام وتسبيبها، وطرق الطعن فيها. من منظور مبدأ المحاكمة العادلة، لا تعد هذه الأحكام مجرد قواعد تقنية، بل هي أدوات لتحقيق «الإجراء المنصف»، ولذلك يتعين أن تقرأ بوصفها ضمانات وليست عوائق: فالتبليغ ليس مجرد إجراء شكلي، بل هو الذي يكفل علم العامل أو صاحب العمل بالدعوى وبمواعيد الجلسات، والاختصاص ليس مجرد تقسيم إداري، بل هو الذي يضمن مثول النزاع أمام القاضي الطبيعي المختص بنوعه.[١]

عنصر الزمن القضائي يدخل أيضا في صميم ضمانات الإجراءات العادلة. فإطالة أمد الدعوى بلا مبرر معقول تعد في الفقه المقارن نوعا من الإخلال بمبدأ المحاكمة العادلة، حتى لو احترمت سائر القواعد الشكلية. في المنازعات العمالية، تتضاعف خطورة هذا الإخلال، لأن التأخير في حسم الدعوى قد يبقي العامل من دون أجر، أو في حالة بطالة، أو في وضع قانوني معلق، ما يضطره إلى الرضوخ لتسويات مجحفة. من ثم ينبغي أن تعكس قواعد المرافعات وسلوك المحاكم أولوية زمنية لهذه الدعاوى، من خلال تخصيص دوائر عمالية ذات عبء معقول، وتقصير آجال التبليغ، واعتماد وسائل الاتصال الحديثة، والحد من قرارات التأجيل غير المبررة، وترتيب آثار قانونية على التقصير في إدارة الدعوى من جانب الخصوم.

في النظام الدستوري العراقي، يستند حق المراجعة والطعن إلى أكثر من نص. فالمادة ١٩ من دستور ٢٠٠٥ تقرر استقلال القضاء، وتحظر أي سلطة فوقه سوى القانون، وتضمن حق التقاضي ومعاملة الافراد معاملة عادلة في الإجراءات القضائية والادارية، وهو إطار عام يفرض ان لا تكون الأحكام والقرارات بمنأى عن الرقابة القضائية المتدرجة. ويكتسب هذا المعنى مزيدا من الوضوح في المادة ١٠٠ التي تحظر صراحة النص في أي

---

١ الخفاجي، محمد علي، ٢٠١٨، قانون العمل العراقي: دراسة تحليلية مقارنة، بغداد، دار الفكر العربي، ص ٢٢٣.

قانون على "تحصين" أي عمل او قرار إداري من الطعن امام القضاء، وهي قاعدة ذات أثر مباشر في المجال العمالي، حيث تصدر قرارات إدارية عديدة عن دوائر العمل والتفتيش واللجان المختصة تمس مركز العامل القانوني، فلا يجوز عزلها عن رقابة القضاء بحجة التنظيم الإداري او السرعة في الحسم. كما يقرر الدستور في المواد ٨٧ وما بعدها هيكلية السلطة القضائية وهرميتها (المحاكم بدرجاتها، ومحكمة التمييز الاتحادية، والمحكمة الاتحادية العليا)، بما يعكس تبني المشرع الدستوري لفلسفة "القضاء المتدرج" التي تشكل الحاضنة البنيوية لطرق المراجعة والطعن. من ذلك، أولا، وضوح مهل الطعن وإمكانية التزام العامل بها في ضوء ظروفه الواقعية. المدد القصيرة جدا، او غير المعلنة بشكل واضح، قد تؤدي إلى سقوط حق العامل في الطعن قبل ان يدرك وجوده. لذا يتعين ان تكون المدد منصوصا عليها بوضوح في القانون، وان تتولى المحاكم والدوائر العمالية والنقابات إعلام العمال بها بطريقة مفهومة ومبسطة.[١]

وفي مجال إنهاء علاقة العمل، ينص القانون على ضمانات إجرائية دقيقة تكفل حق العامل في الاعتراض على قرارات إنهاء خدمته، إذ قررت المادة ٤٦ حق العامل في الطعن في قرار إنهاء خدمته أمام لجنة إنهاء الخدمة أو أمام قضاء العمل خلال مدة محددة، مع تقرير حقه في الطعن في قرار اللجنة أمام محكمة العمل، ومنح هذه الأخيرة سلطة إعادة العامل إلى عمله مع الحكم له بالأجور عن مدة الانقطاع متى تبين لها أن الإنهاء غير مستند إلى أسباب مشروعة وفق المادة ٤٣، أو الحكم بالتعويض المضاعف عند تعذر الإعادة.

يشكل القضاء العراقي الحلقة المحورية في تفعيل مبدأ المحاكمة العادلة وتحويله من نصوص دستورية وتشريعية عامة الى ضمانات عملية ملموسة في سير الدعوى، ولا سيما في المنازعات العمالية التي يتسم فيها مركز العامل بقدر من الضعف القانوني والاقتصادي قياسا بصاحب العمل. فالدستور لسنة ٢٠٠٥ وقوانين المرافعات والاثبات والعمل رسمت الإطار العام للمحاكمة العادلة، غير ان تنزيل هذا الإطار على وقائع الدعاوى، وتفسير النصوص بما يحقق التوازن بين حماية الحرية الفردية ومتطلبات حسن سير العدالة، هو وظيفة أصيلة للهيئات القضائية المختلفة وفي مقدمتها المحكمة الاتحادية العليا ومحكمة التمييز الاتحادية ومحاكم العمل والمتفرعة عنها من درجات الاستئناف والتمييز.

وتعزز محكمة التمييز الاتحادية هذه الاتجاهات من خلال رقابتها على احكام محاكم العمل، كما يتضح من تجميع قراراتها في مؤلف "قضاء العمل على وفق المبادئ القضائية المقررة من محكمة التمييز الاتحادية"، ومن خلال ما رصدته الدراسات المقارنة عن "سلطة محكمة العمل في نظر الدعاوى العمالية". فقد أرست المحكمة مبادئ مهمة تتعلق بوجوب تسبيب الحكم في دعاوى العمل تسبيبا كافيا يبين عناصر عقد العمل، وطبيعة الاجر، وسبب الفصل او انهاء الخدمة، وعدم كفاية الاحالة المجملة الى تقارير اللجان الادارية دون مناقشة تفصيلية لدفوع العامل، واعتبرت اغفال مناقشة الدفوع الجوهرية او تجاهل مستندات العامل سببا للنقض لما فيه من مساس بحق الدفاع. كما تدخلت لتوحيد التفسير القضائي للنصوص المتعلقة بآجال التقادم في الدعاوى العمالية، ومتى تبدأ سريانها، وبشأن مدى جواز الاتفاق على التحكيم في منازعات العمل، وكلها مسائل لصيقة بالحق في التقاضي والوصول الى قاض مستقل ومحايد في أجل معقول.

المبحث الثالث: فعالية تطبيق ضمانات المحاكمة العادلة في العراق

تقاس قيمة ضمانات التقاضي بما تؤديه في الواقع العملي، ولا سيما عند وجود تفاوت اقتصادي أو تعقيدات إجرائية تضعف مركز أحد الخصوم. ومن هذا المنطلق يتناول المبحث أدوات تطبيق الضمانات والمواءمة الدولية والتأهيل المؤسسي للقضاء العمالي.

المطلب الأول: القواعد الإجرائية أمام القضاء العمالي ومعوقات الوصول إليه

تبدأ عملية التقاضي في النزاعات العمالية بتحديد الاختصاص القضائي، الذي تتولاه محاكم العمل في العراق كمحاكم متخصصة مختصة أصلا بنظر هذه النزاعات، وفقا لأحكام قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ١٩٨٧ (المعدل) وقانون المرافعات المدنية. وعلى الرغم من أن قانون العمل يحدد

[١] قضاء محكمة العمل العراقية، د.ت، موسوعة محكمة العمل، بغداد، مؤسسة الثقافة العمالية، ج ١، ص ٣٠.

الحقوق الموضوعية للعمال ويحيل بعض القضايا إلى محاكم العمل، إلا أن قانون المرافعات المدنية يظل المرجع الأساسي في تنظيم القواعد الإجرائية التي تحكم سير الدعاوى أمام هذه المحاكم، مما يضمن الانتظام والشفافية. من خلال هذه القواعد، يتم تحديد المرحلة الابتدائية بدقة، حيث تبدأ بتقديم عريضة الدعوى (الشكوى) إلى المحكمة المختصة، ثم تحديد القاضي المختص للنظر في القضية العمالية وفقا لقواعد الاختصاص المكاني والنوعي. تلي ذلك مرحلة الاستئناف إذا كان الحكم الابتدائي غير مرض لأحد الأطراف، وهي مرحلة حاسمة وأساسية تضمن توفير فرص متساوية وكاملة للطرفين في إعادة النظر في القضية، مما يعزز من مبدأ العدالة متعددة الدرجات.[١]

من جانب آخر، يحدد قانون المرافعات المدنية الإجراءات الخاصة بالترافع في القضايا العمالية بدقة، حيث ينص على مواعيد محددة وملزمة للإعلان عن الدعاوى والتبليغات، مما يجعل إجراءات التقاضي منتظمة وشفافة تماما. وفي حالة حدوث تأخير غير مبرر في الإجراءات من قبل الطرف الآخر، يحق للعامل المطالبة بإجراءات سريعة ومستعجلة لضمان عدم إطالة أمد النزاع. هذه النقطة الإجرائية تضمن تحقيق العدالة الإجرائية، التي تعد من أبرز وأهم عناصر المحاكمة العادلة، حيث تمنع التعسف في استخدام الإجراءات. وتعد هذه الضمانات جزءا أصيلا من تطبيق الحقوق العمالية، من خلال إتاحة الفرصة الكاملة للعمال للبت في قضاياهم بشكل سريع وفعال ومنصف.

يعد الطعن في القرارات (بالتمييز) أمرا أساسيا أيضا في النظام القانوني العراقي، حيث يمكن للأطراف تقديم طعن تمييزي إلى المحكمة الاتحادية العليا إذا اعتقدوا بوجود أخطاء قانونية أو تفسير خاطئ للقانون في أحكام محاكم العمل. يحدد القانون إجراءات الطعن بدقة ويوضح الشروط اللازمة له، مما يمنح المحاكم العليا السلطة في تعديل أو إلغاء القرارات الصادرة عن المحاكم الأدنى درجة إذا ثبت وجود مخالفات قانونية. هذا الإجراء يضمن وجود مراجعة قانونية دقيقة وشاملة في القضايا العمالية، لضمان حماية الحقوق وعدم وقوع أي انتهاك لمبادئ العدالة.

من خلال هذه القواعد الإجرائية المتكاملة، يضمن قانون المرافعات المدنية احترام الحقوق العمالية في جميع مراحل التقاضي، بدءا من تقديم الشكوى، ومرورا بالاستماع إلى الأدلة والشهادات والدفوع، وصولا إلى تنفيذ الأحكام الصادرة لصالح العمال. يؤكد هذا النظام القضائي أن العدالة العمالية ليست مجرد مبدأ نظري مجرد، بل هي واقع عملي ملموس يمكن للعمال الاستفادة منه بشكل فعال ومضمون، مما يسهم في تعزيز ثقة المواطنين في النظام القضائي العراقي بشكل عام ويرسخ مبادئ سيادة القانون.

في المستوى المؤسسي، ترافق هذا التحول الدستوري مع إعادة هيكلة جذرية للسلطة القضائية. فقد أعيد تنظيم مجلس القضاء الأعلى بموجب أوامر سلطة الائتلاف المؤقتة ثم بموجب التشريعات الوطنية اللاحقة، بحيث انفصل تنظيميا عن وزارة العدل وأصبح الإطار المؤسسي لإدارة شؤون القضاء، من تعيينات وترقيات وتأديب، الأمر الذي نظرت إليه المؤلفات والدراسات بوصفه انتقالا من قضاء «مدار تنفيذيا» إلى قضاء يتمتع باستقلال هيكلي نسبي. كما تم إنشاء المحكمة الاتحادية العليا بموجب قانونها رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٥ المعدل، لتتولى الرقابة على دستورية القوانين والأنظمة وتفسير النصوص الدستورية وحسم المنازعات بين السلطات الاتحادية والأقاليم، وهو ما أعطى لمبدأ المحاكمة العادلة بعدا دستوريا قضائيا من خلال رقابة هذه المحكمة على التشريعات والإجراءات ذات الصلة بحقوق التقاضي وضماناته.

يمكن القول إن التحولات الدستورية والقضائية بعد ٢٠٠٣ أعادت صياغة مفهوم المحاكمة العادلة في التشريع العراقي، فحولته من ضمانة إجرائية متناثرة في قوانين المرافعات والإثبات والعمل إلى حق دستوري مركزي تحرسه مؤسسات قضائية عليا، وتحيط به التزامات دولية وآليات رقابة وطنية. غير أن هذه الصياغة الجديدة لم تتحول بعد إلى واقع متحقق بصورة كاملة، بسبب استمرار التحديات المرتبطة بسياق الانتقال السياسي، وتعدد

الشمري، أحمد عبد الرضا، ٢٠٢١، المحاكمة العادلة في منازعات العمل الفردية، مجلة القانون المقارن، جامعة بغداد، العدد ١٠، ص ١٦.

الجبوري، حسين علي، ٢٠١٨، الضمانات القضائية للعامل في التشريع العراقي، مجلة القانون والاقتصاد، جامعة بغداد، العدد ٧٢، ص ٣٢.

الشمري، محمد عبد الله، ٢٠٢٢، أحكام عقد العمل الجماعي: دراسة مقارنة، مجلة جامعة ذي قار للعلوم القانونية والسياسية، العدد الثالث، السنة الثانية عشر، ص ٢٩.

مراكز القوى، وضعف البنى الإدارية والقضائية، وهو ما يجعل دراسة مبدأ المحاكمة العادلة في المنازعات العمالية، في هذا الإطار التاريخي والدستوري، مدخلا ضروريا لتشخيص الفجوة بين النص والتطبيق، واقتراح مسارات إصلاحية واقعية لتعزيز حماية حقوق العامل أثناء التقاضي.

المطلب الثاني: مواءمة الحماية الوطنية مع التزامات العراق الدولية

تعد منظمة العمل الدولية وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، تعمل على وضع معايير دولية متفق عليها عالميا لتحسين ظروف العمل وحماية حقوق العمال في مختلف القطاعات. تأسست المنظمة في عام ١٩١٩، ومنذ ذلك الحين أصبحت واحدة من أبرز وأكثر المنظمات تأثيرا في مجال حقوق العمل على المستوى العالمي، حيث تسعى جاهدة إلى تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال تحسين بيئة العمل، حماية الحقوق العمالية، وتعزيز الحوار الاجتماعي بين الأطراف المعنية. إن العراق، باعتباره عضوا في منظمة العمل الدولية منذ عام ١٩٣٢، قد صادق على ٧٢ اتفاقية من اتفاقيات المنظمة (منها ٥٦ سارية المفعول حتى الآن)، بما في ذلك تسع من الاتفاقيات الأساسية العشر، مما يعكس التزاما طويل الأمد بحماية حقوق العمال وتحقيق المساواة والعدالة في سوق العمل.

كذلك، تتعلق اتفاقية رقم ٩٨ بالتطبيق العملي لمبادئ الحق في التنظيم والتفاوض الجماعي، حيث تضمن للعاملين الحق في التفاوض مع أصحاب العمل بشأن شروط العمل، بما في ذلك الأجور، وساعات العمل، وظروف السلامة، وغيرها من الحقوق العمالية الأساسية. من خلال التصديق على هاتين الاتفاقيتين الأساسيتين، يلتزم العراق بتوفير آليات قانونية فعالة تتيح للعمال ممارسة حقوقهم النقابية بشكل كامل ومستقل، مما يعزز قدرتهم على تحسين أوضاعهم العملية والاجتماعية ويرسخ مبادئ الحوار الاجتماعي. من أهم المجالات التي يلتزم فيها العراق بمعايير منظمة العمل الدولية، حظر العمل القسري بكل صوره. تعد اتفاقية رقم ٢٩ الخاصة بالعمل القسري أو الإجباري (لسنة ١٩٣٠) من الاتفاقيات الأساسية التي صادق عليها العراق، حيث تفرض على الدول الأعضاء منع جميع أشكال العمل القسري أو الاستغلال البشري، واتخاذ تدابير فعالة وقانونية لمكافحتها. يساهم هذا الالتزام في تعزيز حقوق العمال وحمايتهم من أي شكل من أشكال الاستغلال في بيئات العمل المختلفة. إضافة إلى ما تقدم، فإن العراق ملتزم بتطوير أنظمته القانونية والتشريعية بما يتماشى مع مبادئ العدالة الاجتماعية التي تقرها منظمة العمل الدولية، مثل تحقيق التوازن بين حقوق العمال ومصالح أرباب العمل، وحماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للجميع. يعكس التزام العراق بهذه المعايير إيمانه الراسخ بتوفير بيئة قانونية عادلة ومستدامة للعمال، وتحقيق استقرار سوق العمل من خلال تعزيز الحقوق العمالية الأساسية. وبناء على ذلك، تتطلب هذه الالتزامات إجراء إصلاحات مستمرة ومنهجية في التشريعات العمالية لضمان تطبيق المعايير الدولية بفعالية وكفاءة عالية، بما يتماشى مع التطورات والممارسات الدولية الحديثة.[٢]

من بين الاتفاقيات الأساسية التي صادق عليها العراق، تبرز اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (اتفاقية رقم ٨٧) التي تعد من أقدم الاتفاقيات العمالية التي حظيت بتصديق العراق في عام ١٩٥٩. تهدف هذه الاتفاقية إلى ضمان حرية العمال في تشكيل النقابات والانضمام إليها، وكذلك حماية حقهم في التفاوض الجماعي مع أصحاب العمل. هذا الحق يعد من الحقوق الأساسية التي تضمن المساواة بين العمال وأرباب العمل في تمثيل مصالحهم الجماعية. في إطار التشريعات الوطنية، يسعى قانون العمل العراقي إلى تحقيق التوازن بين حقوق النقابات العمالية وأرباب العمل،

الشمري، وسام عبد الكريم، ٢٠١٩، حل النزاعات العمالية في العراق: دراسة تحليلية، مجلة دراسات قانونية، جامعة البصرة، العدد ١٥، ص ٢٣.

عبد الله، عبد الرزاق عبد الله، ٢٠١٩، مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في ضمانات حق العامل في قانون العمل العراقي، مجلة العلوم القانونية، كلية القانون– جامعة بغداد، العدد الخاص السادس، ص ٢٢.

من خلال تنظيم العلاقة بين الطرفين في المفاوضات الجماعية، إلا أن هناك تحديات كبيرة في التطبيق الفعلي لهذا الحق في العراق، خاصة في ظل القيود السياسية والاقتصادية التي قد تؤثر على حرية التنظيم النقابي في بعض القطاعات.[١]

من خلال الملاءمة القانونية بين الاتفاقيات الدولية و التشريعات الوطنية، يمكن تحسين أداء العراق في مجال حقوق العمل، إذ يتطلب هذا الالتزام تحديث التشريعات المحلية بما يتوافق مع متطلبات منظمة العمل الدولية. قانون العمل العراقي قد شهد العديد من التعديلات لتحسين ظروف العمل وتوفير حماية أفضل للعمال، إلا أن تحقيق ملاءمة كاملة بين التشريعات الوطنية ومعايير منظمة العمل الدولية يتطلب تحسين إجراءات الرقابة القانونية وزيادة الوعي العام بالقوانين العمالية. على سبيل المثال، يشير الاتفاق رقم ١٨٢ حول القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال إلى ضرورة تعزيز آليات التفتيش والتشديد على قوانين حماية الأطفال من العمل في الظروف الصعبة. وبالرغم من وجود التشريعات المحلية التي تحظر عمل الأطفال في العراق، إلا أن التطبيق الفعلي لهذه القوانين ما زال يواجه صعوبات كبيرة في المناطق النائية والقطاع غير الرسمي، مما يعيق جهود القضاء على هذه الظاهرة.[٢]

على صعيد التطورات المستقبلية، يعد تعزيز آليات التفتيش العمالي ركيزة أساسية، حيث تعاني الآليات الحالية من نقص في الفعالية والتغطية. يمكن تحقيق ذلك من خلال إنشاء أنظمة تفتيشية إلكترونية متقدمة، تدريب المفتشين على معالجة قضايا التمييز، العمل القسري، والعمالة غير المسجلة، مما يعزز الامتثال للقوانين وحماية الحقوق بفعالية أكبر. من التوجهات الرئيسية أيضا توسيع نظام حماية العمال غير الرسميين، الذين يشكلون نسبة كبيرة من القوى العاملة، من خلال إدماجهم في إطار الضمان الاجتماعي والحقوق العمالية، مع الاستفادة من التعديلات الأخيرة في قانون الضمان الاجتماعي لسنة ٢٠٢٣ التي وسعت التغطية وأدخلت مزايا جديدة مثل إجازات الأمومة والتأمين ضد البطالة.

المطلب الثالث: التأهيل القضائي والتطوير المؤسسي لعدالة العمل

يبرز في العراق، رغم وجود محاكم العمل المختصة، نقص واضح في التدريب المتخصص للقضاة في قضايا العمل، مما يؤدي إلى صعوبة ملحوظة في التعامل مع القضايا العمالية المعقدة والمتشعبة. تتميز القضايا العمالية بخصوصيات فنية وقانونية دقيقة تتعلق بفهم العقوبات التأديبية، وإجراءات الفصل من الخدمة، وحق التنظيم النقابي، والشروط العمالية غير التقليدية مثل العمل عن بعد أو في القطاع غير الرسمي. غالبا ما يفتقر قضاة محاكم العمل إلى الخبرة المتعمقة في هذه المجالات المتخصصة، الأمر الذي يؤدي إلى تفسير غير دقيق للقانون، أو إصدار أحكام قد لا تواكب التطورات القانونية المحلية أو الممارسات الدولية في مجال العمل. يمثل قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ خطوة مهمة ومتقدمة نحو حماية حقوق العمال وتنظيم علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل بشكل متوازن. ومع ذلك، يتطلب التطبيق الفعلي والصحيح لهذا القانون قضاة قادرين على التعامل مع القضايا العمالية بكفاءة عالية ودقة قانونية، وهو ما يستلزم تدريبا مستمرا ومنظما على أحكام قانون العمل، وعلى المعاهدات الدولية التي صادق عليها العراق، مثل اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ المتعلقة بحرية التنظيم النقابي، واتفاقية رقم ٩٨ الخاصة بالحق في التفاوض الجماعي. تنص المادة ١٩ من الدستور العراقي على ضمان حق المحاكمة العادلة، وهو ما يقتضي بالضرورة أن يتمتع القضاة بفهم عميق وشامل لحقوق العمال وأرباب العمل، بما يتماشى مع المعايير الدولية، وذلك من خلال تدريبات خاصة ودورات تعليمية متخصصة ومنتظمة.

في العديد من الدول المتقدمة، توجد مؤسسات تدريبية مستقلة مخصصة حصريا لتدريب القضاة في القضايا العمالية، مما يمنحهم معرفة قانونية متعمقة وتفهما كاملا للمعايير الدولية، ويساهم في تحسين جودة الأحكام القضائية الصادرة في هذا المجال بشكل ملحوظ. في العراق، يتعين العمل على تطوير برامج تدريبية تركز على التفسير الصحيح والدقيق لقانون العمل، وعلى الاستراتيجيات الفعالة لحل النزاعات العمالية بطريقة متوازنة ومنصفة.

البدري، أحمد زكي، ١٩٦٥، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، الإسكندرية، منشأة المعارف، ص ٤٢.

الطماوي، سليمان محمد، ١٩٦١، مبادئ القانون الإداري (ط. ٤)، القاهرة، دار الحمائي، ص ٣٥.

یعد التمویل الکافي عاملا حاسما في تحسین تدریب القضاة في العراق. بینما تحظی بعض المجالات القضائیة بدعم مالي مناسب، فإن تدریب القضاة في القضایا العمالیة غالبا ما یواجه نقصا في التمویل، مما یؤثر مباشرة على الاستثمارات في تطویر الکفاءات القضائیة. من الضروري تخصیص موارد مالیة کافیة لتمویل برامج تدریب مستمرة ومتطورة، تشمل الورش التدریبیة والدورات الدراسیة التي تغطي کافة الجوانب المتعلقة بالقضایا العمالیة بشکل شامل. یمثل تدریب القضاة على القضایا العمالیة في العراق خطوة حیویة وأساسیة نحو تحقیق عدالة عمالیة حقیقیة ومستدامة. یساعد توفیر دورات تدریبیة متخصصة وتعلیم مستمر القضاة على تطویر مهاراتهم القانونیة، ویعزز فعالیة النظام القضائي العمالي في حل النزاعات العمالیة بطریقة عادلة. لا بد من تعزیز التعاون المحلي والدولي، وتحسین القدرات التدریبیة للقضاء العمالي العراقي، لضمان تحقیق العدالة العمالیة بطریقة تتماشى تماما مع المعاییر الدولیة والتطورات القانونیة المعاصرة.

واحد من أبرز هذه الاتجاهات یتمثل في تعزیز مفهوم «النفاذ الفعلي إلى العدالة»، من خلال تطویر قواعد المساعدة القانونیة والحق في محام، خاصة للفئات الهشة. فقد اعتمدت الجمعیة العامة للأمم المتحدة سنة ۲۰۱۲ «المبادئ والمبادئ التوجیهیة بشأن الحصول على المساعدة القانونیة في نظم العدالة الجنائیة»، التي قررت بوضوح أن المساعدة القانونیة عنصر اساسي في نظام عدالة جنائیة قائم على سیادة القانون، وشرط لممارسة الحق في المحاکمة العادلة، ودعت الدول إلى تکریس هذا الحق في اعلى مستوى تشریعي ممکن، بما في ذلك الدستور. وقد بینت الدراسات التي تناولت هذه الوثیقة أنها تشکل أول صك دولي یرکز بالکامل على المساعدة القانونیة، بوصفها آلیة لتصحیح اختلال میزان القوة الاقتصادیة والاجتماعیة بین الدولة والمتهم او العامل او طالب الحق. وتوازی ذلك مع تطور کبیر في التشریعات والسیاسات الاوروبیة بشأن المساعدة القضائیة، حیث اکدت دراسات البرلمان الاوروبي وتحلیلات المحکمة الاوروبیة لحقوق الانسان أن الحرمان الفعلي من المساعدة القانونیة قد یفضي إلى انتهاك الحق في الوصول إلى المحکمة وعدم المساواة بین الاطراف، مما یفرغ ضمانات المحاکمة العادلة من مضمونها العملي.

وفي مقابل هذا البعد المؤسساتي، برز اتجاه معاصر نحو «تحدیث» مضمون الضمانات في مواجهة التحولات التقنیة، خاصة في سیاق رقمنة العدالة واستعمال الذکاء الاصطناعي. فمع انتشار المحاکمات عن بعد، وانظمة الملفات الالکترونیة، واستخدام الخوارزمیات في تقییم الخطورة او ادارة القضایا، صدرت في السنوات الاخیرة دراسات وتقاریر من جهات دولیة وإقلیمیة (المفوضیة الاوروبیة، وکالة حقوق الاساس في الاتحاد الاوروبي، ومعاهد متخصصة في الذکاء الاصطناعي والعدالة) تحذر من أن التحول الرقمي للعدالة یجب ان یتم مع احترام کامل للحق في المحاکمة العادلة، بما یشمل ضمان المساواة في الوصول إلى المنصات الرقمیة، وحمایة سریة الاتصال بین المحامي وموکله، والشفافیة في استخدام الخوارزمیات وامکانیة مساءلتها، وعدم تعمیق «الفجوة الرقمیة» بین الفئات الاجتماعیة. هذه الادبیات تشدد على أن التکنولوجیا یمکن أن تعزز علنیة الجلسات وشفافیة القضاء، لکنها قد تتحول، إذا غابت الضمانات، إلى مصدر جدید للتمییز والإقصاء، خصوصا في القضایا التي یکون فیها الاطراف من العمال والمهاجرین والفئات الهشة التي تفتقر إلى الوسائل التقنیة الکافیة.

واتساقا مع هذه الاتجاهات، تشهد الساحة الدولیة توسعا في الربط بین مبدأ المحاکمة العادلة ومسارات العدالة الانتقالیة وحمایة حقوق الضحایا. فمجلس حقوق الانسان وهیئات الامم المتحدة ذات الصلة تؤکد في تقاریرها حول العدالة الانتقالیة أن الحق في محاکمة عادلة لا یقتصر على ضمانات المتهم، بل یشمل ایضا حق الضحایا في الوصول إلى اجهزة التقاضي، وفي التحقیق الفعال، وفي محاسبة المسؤولین عن الانتهاکات الجسیمة، وفي التمتع بحقوقهم في الجبر والتعویض وعدم التکرار. وهذا الاتجاه ینعکس بصورة خاصة في البیئات التي تشهد نزاعات داخلیة او تحولات سیاسیة، حیث تتقاطع قضایا العمال والنقابیین مع قضایا القمع السیاسي والعنف الجماعي، فیصبح احترام ضمانات المحاکمة العادلة في الملاحقات المرتبطة بالاحتجاجات والإضرابات والجرائم الاقتصادیة جزءا من مشروع أوسع لإعادة بناء الثقة في المؤسسات.

الخاتمة

تؤكد هذه الدراسة أن تحليل النصوص القانونية لا ينفصل عن النظر في قابليتها العملية للتطبيق، وأن جودة الحماية تتحدد بقدر ما تقدمه القواعد الإجرائية والمؤسسات المختصة من ضمانات متكاملة ووسائل ميسرة للفصل في المنازعات. وتبرز النتائج والتوصيات الآتية باعتبارها خلاصة تحليل المحاور السابقة، مع المحافظة على النطاق الموضوعي الذي عالجته الدراسة.

النتائج

١. إن المحاكمة العادلة في المجال العمالي حق إجرائي ذو وظيفة حمائية، وهي لا تتحقق بمجرد السماح برفع الدعوى؛ بل تستلزم منظومة مترابطة تشمل استقلال المحكمة والحياد وتكافؤ الفرص وضمان الاطلاع على الأدلة والاعتراض عليها.

٢. تؤدي الضمانات الدستورية والتشريعية في العراق دورا تأسيسيا في عدالة التقاضي، لكن التطبيق العمالي يقتضي مراعاة خصوصية علاقة العمل وما قد ينتج عنها من تفاوت في القدرة الاقتصادية أو في الاحتفاظ بالمستندات ووسائل الإثبات.

٣. إن حق الدفاع لا ينحصر في حضور الخصم أو محاميه جلسة المحاكمة، بل يشمل العلم بالإجراءات وتقديم المستندات ومناقشة ما يقدمه الطرف الآخر. وأي خلل جوهري في هذه الإمكانات قد يجعل المساواة المعلنة مساواة شكلية لا فعلية.

٤. ترتبط علنية الإجراءات وتسبيب الأحكام وطرق مراجعتها بثقة المتقاضين بالقضاء. فالقرار المسبب يسهل مراقبة سلامة الاستدلال ويمكن الأطراف من تقييم جدوى الاعتراض، بما يدعم الشفافية ويقلل الشعور بالتعسف.

٥. تظهر تحديات فعالية المحاكمة العادلة عند التزاحم الإجرائي وطول أمد الخصومة وعدم كفاية التدريب التخصصي. ولذلك فإن جودة التنظيم القضائي وإدارة الدعوى وتطوير الخبرة المهنية تشكل وسائل لازمة لتحويل الحماية النصية إلى حماية واقعية.

التوصيات

١. تعزيز آليات إبلاغ أطراف النزاع بإجراءات الدعوى ومواعيدها وحقوقهم الإجرائية بلغة واضحة ومفهومة، مع توفير المساعدة القانونية عند الحاجة. فالمعرفة المسبقة بالإجراء شرط لتمكين كل خصم من الاستعداد الجاد للدفاع عن موقفه.

٢. تدعيم الضمانات العملية لاستقلال المحاكم وحيادها، مع الاهتمام بوسائل الكشف عن أسباب تضارب المصالح ومعالجتها ضمن القواعد القانونية. ويتعين ربط هذه الضمانات بمتابعة مؤسسية تضمن ثقة المتقاضين في موضوعية الفصل.

٣. وضع ترتيبات فعالة لتبادل المستندات والإفصاح عن الأدلة ذات الصلة في الوقت المناسب، مع مراعاة خصوصية احتفاظ صاحب العمل بكثير من الوثائق. وبذلك يمكن الحد من عدم التكافؤ الواقعي من دون المساس بحقوق أي من الطرفين.

٤. الحرص على التسبيب الكافي للأحكام والقرارات وتيسير معرفة طرق الطعن ومواعيدها. ومن المفيد دعم هذه الغاية بتدريب قضائي يركز على سلامة الاستدلال والتوازن بين سرعة البت وتمكين الخصوم من تقديم دفوعهم.

٥. إقرار برامج تدريب تخصصية ومستمرة لقضاة العمل والعاملين في المحاكم تدمج قانون العمل وأصول المرافعات ومبادئ المحاكمة العادلة. وينبغي تقييم أثر التدريب على نوعية الإجراءات واستقرار الأحكام لا الاكتفاء بعدد الدورات المنعقدة.

المصادر

1. البياتي، سحر محمد نجيب، ١٩٩٩، التنظيم الدستوري لضمانات حقوق الإنسان وحرياته: دراسة مقارنة في بعض الدساتير العربية، أطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة الموصل.

2. إبراهيم جمعة هاشم، رضائيان كوشه، محمد رضا، ومير علي بيداخودي، يحيى، ٢٠٢٥، أسس الحياد القضائي، مجلة جامعة تكريت للحقوق، ٩(٤، ج ٢).

3. المليجي، أحمد، ١٩٨١، موسوعة النقض الدستورية، القاهرة، المركز القومي للإصدارات القانونية.

4. المهاوي، محمد حسب، ٢٠٢٣، دور القضاء الدستوري في حماية حق العمل: دراسة مقارنة، أربيل، دار هاتريك.

5. حسين، محمد، ٢٠٢١، منازعات العمل وفق قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الموصل.

6. مهدي، سؤدد كاظم، ٢٠٢٥، التطور التاريخي لقانون العمل وأثره على حقوق العمال في العراق ٢٠١٥، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، ٨.

7. عبود، صعب ناجي، ٢٠١٧، القضاء الإداري في العراق (حاضره ومستقبله)، بغداد، مكتبة القانون والقضاء.

8. عبد الرحمن، محمود، ١٩٩٩، النظرية العامة للالتزامات: الجزء الثاني، أحكام الالتزام (ط. ٢)، القاهرة، دار النهضة العربية.

9. الياس، يوسف، ١٩٨٨، الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ (ط. ١)، بغداد، مطابع التعليم العالي.

10. العجوز، ناهد، ١٩٩٦، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، ط ١، الإسكندرية، منشأة المعارف.

11. حسين، ندى عبد الكاظم، ٢٠٠٧، آثار بطلان العقد: دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية القانون، جامعة بغداد.

12. حبيب، عمر باسم، ٢٠٢٥، «التنظيم القانوني للعمالة المنزلية في قانون العمل العراقي»، مجلة جامعة ديالى للعلوم القانونية، ٢٢.

13. الطائي، علي حسين، ٢٠٢٠، "دور القضاء العمالي في تحقيق العدالة الاجتماعية"، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، العدد ٣٤.

14. مهدي، عدنان ضامن. ٢٠٢٣. "الضمانات الدستورية الاجرائية لحقوق المتهم في مرحلتي التحقيق والمحاكمة". مجلة كلية القانون والعلوم السياسية، عدد ٦.

15. عبد الودود، يحيى، ١٩٨٩، شرح قانون العمل، ط ٣، الإسكندرية، منشأة المعارف.

16. الخفاجي، محمد علي، ٢٠١٨، قانون العمل العراقي: دراسة تحليلية مقارنة، بغداد، دار الفكر العربي.

17. قضاء محكمة العمل العراقية، د.ت، موسوعة محكمة العمل، بغداد، مؤسسة الثقافة العمالية، ج ١.

18. الشمري، أحمد عبد الرضا، ٢٠٢١، "المحاكمة العادلة في منازعات العمل الفردية"، مجلة القانون المقارن، جامعة بغداد، العدد ١٠.

19. الجبوري، حسين علي، ٢٠١٨، "الضمانات القضائية للعامل في التشريع العراقي"، مجلة القانون والاقتصاد، جامعة بغداد، العدد ٧٢.

20. الشمري، محمد عبد الله، ٢٠٢٢، "أحكام عقد العمل الجماعي: دراسة مقارنة"، مجلة جامعة ذي قار للعلوم القانونية والسياسية، العدد الثالث، السنة الثانية عشر.

21. الشمري، وسام عبد الكريم، ٢٠١٩، "حل النزاعات العمالية في العراق: دراسة تحليلية"، مجلة دراسات قانونية، جامعة البصرة، العدد ١٥.

22. عبد الله، عبد الرزاق عبد الله، ٢٠١٩، "مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في ضمانات حق العامل في قانون العمل العراقي"، مجلة العلوم القانونية، كلية القانون– جامعة بغداد، العدد الخاص السادس.

23. البدري، أحمد زكي، ١٩٦٥، "تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية"، الإسكندرية، منشأة المعارف.

24. الطماوي، سليمان محمد، ١٩٦١، "مبادئ القانون الإداري (ط. ٤)"، القاهرة، دار الحمامي.