



Interdisciplinary Legal Research
Special Issue on Arabic-Language Articles
Feb 2026, 6(5): 463-486
Available online on: www.ilrjournal.ir
e-ISSN:2717-1795

ORIGINAL RESEARCH PAPER

The Legal Framework for Settling Labour Disputes in Iraq: Mediation, Arbitration and Specialised Courts

Seyed Ali Mirdamad^{*1}, *Noor Al-Yasari*²

Keywords:

Labour
Disputes; Iraqi
Labour Law;
Mediation;
Arbitration;
Labour Courts;
Judicial
Settlement.

Abstract

This article examines the legal structure governing the settlement of labour disputes in Iraq, with particular attention to the relationship between the nature of a dispute and the available conciliatory, arbitral and judicial mechanisms. Its central concern is whether the coexistence of different settlement avenues offers effective protection to workers while respecting the legitimate interests of employers. Using a descriptive and analytical method based on the underlying dissertation, the article examines individual and collective labour disputes, the regulation of employment relationships, the evolution of Iraqi labour legislation, mediation and arbitration, and the role of specialised labour courts. The analysis distinguishes voluntary settlement from binding adjudication and explains why their procedural coordination matters. It finds that the existence of several institutions is insufficient without clear jurisdictional rules, accessible procedures, appropriate time frames and enforceable decisions. Procedural complexity, delays and insufficient legal awareness can undermine the practical value of statutory protections. The study accordingly proposes a better integration of conciliation and adjudication, clearer procedural guidance, institutional support for mediation, and specialised judicial training. These measures can reinforce both procedural fairness and the stability of employment relations.

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.

Please Cite This Article As: Mirdamad, SA & Al-Yasari, N (2026). "The Legal Framework for Settling Labour Disputes in Iraq: Mediation, Arbitration and Specialised Courts". *Interdisciplinary Legal Research*, 6(5): 463-486.



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0)

مقاله بحثیه

(الصفحة ٤٦٣-٤٨٦)

البنية القانونية لتسوية النزاعات العمالية في العراق بين الوساطة والتحكيم والقضاء المتخصص

سيدعلي ميرداماد*^١، نور اليساري^٢

١. عضو الهيئة العلمية لمؤسسة الامام الخميني للتعليم العالي والبحث و مدرس في كلية القانون في جامعه قم، قم، ايران.

٢. طالبه دكتوراه، كلية القانون، جامعه قم، قم، ايران.

المخلص

تناول هذه الدراسة النظام القانوني لتسوية النزاعات العمالية في العراق من خلال تحليل العلاقة بين طبيعة النزاع ووسائل معالجته الودية وشبه القضائية والقضائية. وتنطلق من إشكالية تتعلق بقدرة هذه الوسائل المتعددة على تحقيق توازن عملي بين حماية العامل وصيانة المصالح المشروعة لصاحب العمل، خصوصا عندما يتفاوت مركز الطرفين من الناحيتين الاقتصادية والإجرائية. وتهدف الدراسة إلى تحديد المفهوم القانوني للنزاع العمالي وصوره الفردية والجماعية، وبيان دور تنظيم علاقة العمل في نشوء الخصومة، وتحليل مسار التطور التشريعي للتسوية في العراق. كما تبحث شروط الانتقال من التفاوض والوساطة إلى التحكيم والقضاء المتخصص، ومدى مساهمة محاكم العمل في استقرار المعاملات العمالية وحماية الحقوق. وتعتمد الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في قراءة النصوص والمبادئ والمؤسسات المرتبطة بمنازعات العمل، مع الجمع بين التفسير القانوني وتحليل الوظيفة العملية لكل آلية. وتخلص إلى أن فعالية التسوية لا تتحقق بمجرد تعدد الجهات المختصة، بل تتطلب وضوح الاختصاص والمهل والإجراءات، وتكامل الحلول الودية مع الضمانات القضائية وقابلية الأحكام للتنفيذ. وتبين كذلك أن الغموض في بعض المسارات الإجرائية والتأخر في الفصل ونقص الوعي القانوني قد يحول دون الاستفادة الكاملة من الحماية التي أقرها المشرع. وتقتصر الدراسة تطوير آليات التوفيق والتحكيم، ورفع كفاءة القضاء العمالي، وتبسيط الإجراءات والإخطار والتوثيق، بما يحقق تسوية أكثر سرعة وإنصافا واستقرارا.

الكلمات المفتاحية: النزاعات العمالية، قانون العمل العراقي، الوساطة، التحكيم، محاكم العمل، التسوية القضائية.

المقدمة

تثير منازعات العمل في العراق مسألة متشابكة تتعلق بتحديد الحقوق الناشئة عن علاقة العمل وباختيار الآلية الملائمة لحسم الخلاف الناشئ حولها. فالطابع الاقتصادي والاجتماعي للعلاقة بين العامل وصاحب العمل يفرض أن تكون وسائل التسوية واضحة وميسرة، وأن تتيح معالجة النزاع دون إهدار حق التقاضي أو إضعاف استقرار المؤسسة الإنتاجية. وتستمد هذه المسألة أهميتها من تعدد صور المنازعة بين ما يتصل بحقوق قائمة وما يتعلق بمصالح مستقبلية أو شروط تعاقدية يراد تعديلها. تتناول الدراسة البنية القانونية لتسوية المنازعات العمالية في ضوء ما عاجلته الرسالة من أحكام قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، وصلتها بالتشريعات الإجرائية والمؤسسات القضائية المختصة. وتنطلق من تساؤل مفاده: إلى أي مدى يحقق الجمع بين الوساطة والتحكيم والقضاء المتخصص تسوية عادلة وفعالة لنزاعات العمل؟ وتعتمد منهجا وصفيا وتحليليا يفسر النصوص والآليات ويقارن بين وظائفها، ثم يربطها بالصعوبات العملية التي عرضتها الرسالة.

المبحث الأول: الإطار القانوني والمفاهيمي للنزاعات العمالية

يقتضي فهم تسوية المنازعات العمالية تحديد طبيعة النزاع قبل البحث في الجهة المختصة أو وسيلة تسويته؛ لأن اختلاف محل المطالبة يؤثر في توزيع الأدوار بين الأطراف والوسيط والمحكم والقاضي. ولذا يعرض هذا المبحث تعريف النزاع وتصنيفاته ثم الأطر المنظمة للعلاقة العمالية وتطورها التشريعي.

المطلب الأول: مفهوم النزاع العمالي وتصنيفاته في التشريع العراقي

النزاعات العمالية تعرف في نص قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ المادة رقم ١، كما يلي: "أي نزاع ينشأ بين عامل أو مجموعة عمال أو منظمة عمال أو مجموعة منها من جهة صاحب عمل أو مجموعة منهم أو منظمة أصحاب عمل أو مجموعة منها من جهة أخرى حول حقوق قائمة تتمثل بأحكام هذا القانون أو القوانين النافذة الأخرى الخاصة بالعمل والعمال أو حول قضايا تتعلق بآليات تطبيق أو تفسير عقد عمل فردي أو إتفاقية عمل جماعية نافذة أو قرار تحكيم، أو نزاعات ناشئة حول مصالح مستقبلية تتعلق بإقتراح تعديل شروط الاستخدام أو إعتماد شروط استخدام جديدة". فمن حيث أطراف النزاع، تشمل النزاعات الفردية الخلافات التي تنشأ بين عامل معين وصاحب العمل بشأن مسائل تتعلق بعلاقة العمل، مثل الأجور أو ساعات العمل أو إنهاء علاقة العمل أو التعويضات، في حين تنشأ النزاعات الجماعية بين مجموعة من العمال أو منظمة نقابية من جهة، وصاحب العمل أو أصحاب العمل من جهة أخرى، وتكون متعلقة بمصالح أو حقوق جماعية للعمال.

ويكتسب هذا التقسيم الموضوعي أهمية خاصة في دراسة النزاعات العمالية، لأنه يوضح طبيعة المسائل التي يمكن أن تكون محلا للنزاع، ويساعد على تحديد الأحكام القانونية والقواعد المنظمة لكل نوع منها. ويشكل قانون العمل العراقي رقم (٣٧)

لسنة ٢٠١٥ الإطار القانوني الأساسي المنظم لعلاقات العمل وما ينشأ عنها من نزاعات، من خلال تنظيم حقوق العمال والتزامات أصحاب العمل، وبيان القواعد المتعلقة بعقود العمل وشروطه والتمثيل النقابي وغيرها من المسائل المرتبطة بعلاقات العمل، بما يساهم في تحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل وتعزيز استقرار علاقات العمل. من الناحية النظرية، تركز هذه النزاعات على تفسير المادة الخامسة من قانون العمل العراقي التي تحمي حقوق العامل على مستوى الخدمات ومدة المهنة، وتحديد الأجور والضمانات الاجتماعية. عملياً، تمثل هذه النزاعات انعكاساً لضعف آليات الرقابة والتطبيق على أصحاب العمل، إضافة إلى محدودية الوعي القانوني لدى العمال، ما يزيد من حدة النزاعات القانونية ويستدعي تدخل القضاء والهيئات المختصة لتحقيق العدالة.

النزاعات الناشئة عن تفسير وتطبيق عقود العمل في قانون العمل العراقي الجديد تمثل جوهر المنازعات العمالية، خاصة لأن عقد العمل غالباً ما يكون من عقود الإذعان التي تضع العامل في موقف تفاوضي أضعف مقارنة بصاحب العمل، مما يؤدي إلى تفسيرات متعددة ومتناقضة للبنود التعاقدية. النزاعات تتجلى في جوانب مثل نطاق العمل، العمل الإضافي، الانتداب والنقل، حساب الأجور والعلوات، وشروط إنهاء العقد والتعويضات، خصوصاً في حالات الفصل التعسفي أو الاستقالة المبررة. ضعف صياغة البنود وغلبة قوة صاحب العمل يدفع هذه النزاعات إلى الظهور والتصاعد، ويجعل تدخل المحاكم العمالية ضرورياً لتفسير العقود وفق قواعد قانونية تحمي الطرف الأضعف. طبيعة عقد العمل كعقد إذعان تعكس عدم توازن تفاوضي ملموس بين العامل وصاحب العمل، حيث يفرض على العامل غالباً قبول شروط قد تكون مجحفة أو غير واضحة، وهذا ما يؤدي إلى نزاعات قانونية متكررة حول فهم البنود التنفيذية للعقد. ثانياً، البنود المتعلقة بنطاق العمل وأداء العمل الإضافي مصدر رئيسي للخلاف، إذ قد يختلف الطرفان حول ما إذا كان العمل الإضافي مطلوباً وضمن شروط قانونية منظمة، مما يبرز حساسية هذه الجزئية في حماية حقوق العامل. فيما يخص الانتداب والنقل، في القانون العراقي الجديد توجد ضوابط لكنها قد تترك هامشاً واسعاً لتفسير ممارسات الطرفين، وهو ما يستوجب وجود معايير دقيقة وواضحة لمنع استغلال هذا الجانب، وكذلك ضمان حقوق العامل عند التغيرات في موقع العمل. رابعاً، المسائل المتعلقة بحساب الأجور والمكافآت والعلوات تشكل عادة محور نزاعات إثر غموض في العقد أو سوء تطبيق من قبل صاحب العمل. هذا يتطلب رقابة فعالة وشفافية في توثيق الحقوق المالية للعامل. يخص إنهاء العقد والتعويضات، يولي القانون أهمية بالغة للتمييز بين الفصل التعسفي والاستقالة المبررة، حيث يكون لصاحب العمل الحق في إنهاء العقد بشروط قانونية صارمة، وفي المقابل يكفل للعامل حقوقه في التعويض، مما يدعو إلى

تفسير دقيق لبنود العقد لضمان العدالة وحماية الحقوق. في النهاية، يدخل دور القضاء في صلب هذه النزاعات حيث تعمل المحاكم العمالية على تطبيق قواعد تفسير العقود ومبادئ حماية الطرف الأضعف بكل شفافية وصرامة.

تعتبر النزاعات العمالية بين النقابات حول التمثيل النقابي من القضايا المعقدة والحساسة في المشهد العمالي العراقي، فقد برزت نتيجة تعدد النقابات وتباين توجهاتها السياسية والاجتماعية، مما أدى إلى تنافس شديد بينها للهيمنة على تمثيل العمال في قطاعات أو منشآت محددة. هذه النزاعات ليست مجرد اختلافات تنظيمية بحتة، بل هي انعكاس لصراعات أعمق بين الأطراف السياسية والاجتماعية، وهي تؤثر بشكل مباشر على فعالية المفاوضات الجماعية وحقوق العمال في التمثيل العادل. وتكمن أهمية هذا النوع من النزاعات في تحديد النقابة التي تحصل على الشرعية والاعتراف الرسمي للتفاوض مع أصحاب العمل وإبرام الاتفاقيات الجماعية التي تحكم علاقة العمل. لعلاج هذه الأزمة، لا تكفي الآليات التقليدية، بل يتطلب الأمر تأسيس هيئات مستقلة وشفافة مختصة بحل النزاعات النقابية، تعمل على تعزيز الديمقراطية النقابية وضمان حرية وشفافية انتخاباتها. كما أن تجاوز الدور المهني للنقابات إلى الصراعات السياسية يستدعي مراجعة شاملة للبيئة التشريعية والسياسية المحيطة، بهدف بناء هيكل نقابي متماسك يخدم مصالح العمال بمعزل عن التجاذبات الحزبية. تحقيق تمثيل نقابي عادل وفعال يستلزم إذن مبادرات وطنية شاملة لإصلاح المنظومة القانونية وسياسيا وإداريا، مستندة إلى المعايير الدولية لحقوق التنظيم النقابي.

المطلب الثاني: تنظيم علاقة العمل والحقوق محل الحماية

تعد الحقوق النقابية والعمل الجماعي من الركائز الأساسية التي يقوم عليها تنظيم العلاقات العمالية في التشريع العراقي، إذ كفل الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ الأساس الدستوري لهذه الحقوق، فنصت المادة (٢٢/ثالثا) على أن الدولة تكفل حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية أو الانضمام إليها، وينظم ذلك بقانون، كما أكدت المادة نفسها حق العمل وضرورة تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل على أساس اقتصادي مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية.

وفي مجال المفاوضة الجماعية، نظم القانون أحكامها بصورة تفصيلية في الفصل الخامس عشر، ولا سيما المواد (١٤٦-١٥٦). فقد أجاز للنقابات والاتحادات أو ممثلي العمال المنتخبين، عند غياب منظمات العمال، إبرام اتفاقات العمل الجماعية مع أصحاب العمل أو منظماتهم. كما حدد أطراف المفاوضة الجماعية، بحيث تتم بين المنظمات العمالية أو ممثلي العمال المنتخبين من جهة، وصاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل أو منظماتهم من جهة أخرى. وتهدف المفاوضة الجماعية بصورة أساسية إلى تنظيم علاقات العمل وتحسين شروط وظروف الاستخدام وتحقيق التعاون بين ممثلي العمال وأصحاب العمل. أما الاتفاق

حبيب. عمر باسم. التنظيم القانوني للعمالة المنزلية في قانون العمل العراقي - مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، العدد ٣٠، ٢٠٢٥، ص ١٣٠.

د. مرتضى علي حسين، حق العمل في العراق بين التنظيم والتقييد النقابي، المنظمة العربية للقانون الدستوري، ٢٠٢٢، ص ١٢-٢.

عبد الرزاق، حسن. قانون العمل العراقي: دراسة مقارنة وتحليلية. بغداد: دار الرافدين للنشر، ٢٠١٥، ص ٧٠-٤٥.

الجماعي، فقد منحه القانون قوة قانونية ملزمة لأطرافه، ونظم نطاق تطبيقه ومضمونه وآلية تسجيله. كما اشترط ألا تتضمن الاتفاقات الجماعية شروطاً تمنح العمال حقوقاً أدنى من الحقوق المقررة بموجب قانون العمل أو القوانين الأخرى، وألا تتعارض أحكامها مع القانون. ويتضح من ذلك أن المشرع العراقي لم ينظر إلى المفاوضة الجماعية باعتبارها مجرد وسيلة للحوار بين العمال وأصحاب العمل، وإنما جعلها وسيلة قانونية لتنظيم شروط العمل والعلاقات بين الأطراف وإنتاج قواعد ملزمة لهم.

وبذلك يتضح أن الحقوق النقابية والعمل الجماعي في التشريع العراقي يقومان على ثلاثة مستويات مترابطة: يتمثل المستوى الأول في الاعتراف الدستوري بالحرية النقابية وحق تأسيس النقابات والانضمام إليها، ويتمثل المستوى الثاني في الحماية التشريعية لممارسة النشاط النقابي ومنع التمييز بسبب العضوية النقابية، بينما يتمثل المستوى الثالث في الاعتراف بالمفاوضة والاتفاقات الجماعية بوصفها أدوات قانونية لتنظيم شروط العمل وتسوية المصالح المتعارضة بين العمال وأصحاب العمل. ومن ثم، فإن التنظيم العراقي يسعى من خلال هذه الآليات إلى تحقيق قدر من التوازن في العلاقة العمالية، وتمكين العمال من ممارسة حقوقهم بصورة جماعية، مع توفير إطار قانوني للحوار والتفاوض قبل اللجوء إلى وسائل أخرى لتسوية النزاعات العمالية..

تعد الحماية الاجتماعية والتأمين ضد مخاطر العمل من أهم الآليات التي اعتمدها المشرع العراقي لضمان حماية العامل من الآثار الاقتصادية والاجتماعية التي قد تترتب على المرض أو إصابة العمل أو العجز أو الشيخوخة أو الوفاة. وقد شهد التنظيم التشريعي العراقي في هذا المجال تطوراً مهماً بصدور قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣، الذي حل محل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١، ووسع نطاق الحماية ليشمل قطاعات العمل المختلفة والعمل غير المنظم، وربط الحماية الاجتماعية بمجموعة من فروع الضمان المتكاملة.

وفيما يتعلق تحديداً بمخاطر العمل، خصص القانون فرعاً مستقلاً لضمان إصابات العمل والمرض والأمراض المهنية. فقد أوجب على صاحب العمل عند تعرض العامل لإصابة أثناء العمل نقله فوراً إلى أقرب جهة طبية وتقديم الإسعافات الأولية اللازمة، كما ألزمه بدفع الأجر الكامل للمصاب حتى نهاية يوم العمل الذي وقعت فيه الإصابة أو حتى نهاية اليوم الذي وصل فيه إلى الجهة الطبية. كما تتولى دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رعاية ومعالجة العامل المضمون منذ الإبلاغ عن الإصابة وحتى شفائه أو ثبوت عجزه أو وفاته، ويستحق العامل خلال فترة العلاج تعويضاً عن إجازة الإصابة يعادل كامل أجره الذي دفعت عنه الاشتراكات الأخيرة. ومن جانب آخر، لا تقتصر الحماية الاجتماعية على إصابات العمل المباشرة، وإنما تمتد إلى الأمراض المهنية والتأمين الصحي والتعطيل عن العمل، الأمر الذي يجعل نظام الضمان الاجتماعي جزءاً مكملًا لنظام الحماية

العمالية المنصوص عليه في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥. كما أن دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية تتولى عمليا إدارة فروع الضمان وتقديم خدمات تشمل ضمان إصابات العمل، والضمان الصحي، وضمان التقاعد والخدمات الاجتماعية.

وعليه، يتضح أن المشرع العراقي أقام نظام الحماية الاجتماعية للعمال على مبدأ مواجهة الخطر قبل وقوعه وبعد تحققه؛ فمن ناحية، تفرض التشريعات العمالية التزامات تتعلق بالسلامة والصحة المهنية والوقاية، ومن ناحية أخرى يوفر نظام الضمان الاجتماعي المنافع الطبية والمالية والتقاعدية عند تحقق إصابة العمل أو المرض المهني أو العجز أو غير ذلك من المخاطر المشمولة بالضمان. ويؤدي هذا التكامل إلى تعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للعمال وأسرته، ويجعل الحماية الاجتماعية جزءاً أساسياً من منظومة حماية الحقوق العمالية في العراق. يعد نظام الحماية الاجتماعية والتأمين ضد مخاطر العمل في العراق خطوة متقدمة نحو ضمان الحقوق العمالية وتعزيز كرامة العاملين، ويسهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة. إنه إطار قانوني متكامل يعكس التزام الدولة العراقية بالحفاظ على استقرار القوى العاملة ورفع مستوى المعيشة، من خلال تأمين شبكة أمان تلبي احتياجات العمال على مدار حياتهم المهنية والشخصية في ظل بيئة اقتصادية متغيرة ومتطلبات عادلة للمساواة والعدالة الاجتماعية.

المطلب الثالث: التطور التشريعي لآليات حسم منازعات العمل

وفي هذا السياق، بدأت تظهر في العراق خلال عشرينيات القرن العشرين جمعيات وتنظيمات مهنية وحرفية سعت إلى تمثيل المصالح المشتركة لأعضائها. وقد مثلت هذه التنظيمات إحدى البدايات العملية للتنظيم الجماعي للعمال وأصحاب المهن، ومهدت لظهور الحركة النقابية بصورة أكثر وضوحاً في السنوات اللاحقة. وتذكر المصادر التاريخية أن محمد صالح القزاز كان من أبرز الشخصيات التي أسهمت في محاولات تنظيم العمال، إذ ارتبط اسمه بمحاولة تأسيس منظمة للعمال سنة ١٩٢٤، إلا أن هذه المحاولة لم تؤد في حينها إلى قيام تنظيم عمالي معترف به من السلطات، واستمر النشاط التنظيمي إلى أن شهدت الحركة العمالية تطورات مهمة في أواخر عشرينيات القرن العشرين.

وقد تواصل نمو التنظيم العمالي خلال ثلاثينيات القرن العشرين، وبرزت مطالب أكثر تحديداً تتعلق بساعات العمل والأجور والضمان الاجتماعي وتحسين الظروف الصحية للعمال. وتشير بعض المصادر إلى تشكيل «اتحاد العمال في العراق الموحد» في أيار سنة ١٩٣٣ بقيادة محمد صالح القزاز، وانضمام عدد من التنظيمات والجمعيات العمالية والحرفية إليه. وتكشف هذه التطورات عن انتقال الحركة العمالية من مرحلة التنظيم المهني المحدود إلى مرحلة أكثر اتساعاً في التعبير عن المصالح الجماعية للعمال، الأمر الذي زاد من الحاجة إلى وسائل منظمة للتفاوض والتسوية بين أطراف علاقات العمل.

ولم يقتصر تطور التنظيم العمالي على وسائل التسوية غير القضائية، بل امتد إلى إنشاء قضاء متخصص للمنازعات العمالية. فقد نص تعديل قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ بموجب القانون رقم (١٧١) لسنة ١٩٦٧ على إمكانية إنشاء محاكم خاصة للنظر في المنازعات الناشئة عن تطبيق قانون العمل، وجعلها مختصة بالنظر في هذه المنازعات في الأماكن التي تنشأ فيها، وهو ما يمثل خطوة مهمة في اتجاه تكريس التخصص القضائي في مجال المنازعات العمالية. ويكشف ذلك عن انتقال المشرع العراقي تدريجياً من مرحلة الاعتماد على التسوية الإدارية والتوفيق والتحكيم إلى مرحلة الجمع بين الوسائل الودية أو شبه القضائية وبين القضاء المتخصص. بعد سنة ١٩٥٨ دخل تنظيم تسوية المنازعات العمالية في العراق مرحلة جديدة اتسمت بتطور الإطار القانوني والمؤسسي لعلاقات العمل، وبازدياد حضور التنظيمات النقابية في معالجة المنازعات العمالية. فقد صدر قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ ليضع إطاراً تشريعياً أكثر شمولاً لعلاقات العمل، ثم أدخلت عليه تعديلات متتالية، كان من بينها قانون التعديل الثاني الجمهوري رقم (٧١) لسنة ١٩٥٩، الذي ارتبط بإشراك النقابات في فض المنازعات الناشئة عن العمل والمنازعات المتعلقة بتطبيق أحكام قانون العمل. وبذلك بدأت تسوية المنازعات العمالية تنتقل بصورة تدريجية من المعالجة الإدارية إلى مسار قانوني يشارك فيه العمال والتنظيمات النقابية إلى جانب الجهات الإدارية المختصة.

وقد أولى قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ أهمية خاصة لقضاء العمل، إذ جعل محاكم العمل مختصة بالنظر في الخلافات الناشئة عن تطبيق قانون العمل وأنظمته والعقود الجماعية والفردية، سواء تعلقت هذه الخلافات بالحقوق الشخصية والتعويضات أو بالمخالفات والجرائم العمالية. وبذلك أصبح القضاء المتخصص جزءاً أساسياً من منظومة تسوية المنازعات العمالية، بحيث يمكن أن تنتهي المنازعة أمام جهة قضائية متخصصة بعد تعذر تسويتها بالوسائل السابقة.

ويظهر من تنظيم قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ أن المشرع العراقي اتجه إلى تعزيز التسوية التدريجية للمنازعات الجماعية، إذ جعل التسوية الودية والتفاوض والتدخل في إطار أجهزة العمل والتنظيمات العمالية جزءاً من منظومة معالجة النزاع، ثم رتب على عدم نجاح هذه المساعي الانتقال إلى مرحلة الفصل وفق الإجراءات التي حددها القانون. وقد أشار تقرير حقوقي أممي بشأن الإطار التشريعي العراقي إلى أن الباب الثامن من القانون، ولا سيما المواد (١٣٠-١٣٦)، ينظم تسوية المنازعات الجماعية، وأن القانون خصص كذلك المواد (١٣٧-١٤٦) لتنظيم قضاء العمل والنظر في المنازعات أمام محاكم العمل.

أخذ قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ المعدل بنظام يجمع بين التوفيق والتحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية. فقد أجاز لطرفي النزاع أو من ينوب عنهما إبلاغ وزير العمل والشؤون الاجتماعية بالنزاع الواقع أو المتوقع، وتولى الوزير محاولة تسوية النزاع عن طريق التوفيق. كما جعل القانون اللجوء إلى التحكيم مرتبطاً بموافقة طرفي النزاع، بحيث يمكن للوزير، عند

تعذر التسوية بالتوفيق، إحالة النزاع إلى التحكيم بعد موافقتهما. مثل قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ تحولا مهما في تنظيم منازعات العمل الجماعية؛ فقد عرف منازعات العمل بأنها الخلافات الجماعية التي تنشأ بين الإدارة أو أصحاب العمل وبين العمال بشأن تطبيق قانون العمل وأنظمتها والعقود الجماعية والفردية، متى استعصى حلها على الأطراف وفشلت الأجهزة الإدارية والنقابية المختصة في معالجتها.

استمر قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ في تنظيم تسوية منازعات العمل الجماعية ضمن إطار يقوم على محاولة التسوية الودية قبل اللجوء إلى القضاء. وقد خصص القانون أحكاما لمنازعات العمل وتسويتها، ثم أفرد أحكاما مستقلة لقضاء العمل واختصاصاته، بما يعكس استمرار الاتجاه نحو معالجة النزاع أولا بوسائل التسوية ثم إحالته إلى الجهة القضائية المختصة عند تعذر الوصول إلى اتفاق. وإذا لم تنجح الوساطة في الوصول إلى تسوية، أجاز القانون للوسيط اقتراح اللجوء إلى التحكيم الاختياري، كما نظمت المادة (١٦٠) تشكيل هيئة التحكيم وإجراءاتها ومدة الفصل في النزاع والطعن في قرارها. ويكون قرار هيئة التحكيم ملزما للطرفين بعد تسجيله واكتسابه الدرجة القطعية، وفقا للشروط والإجراءات التي حددها القانون.

المبحث الثاني: التسوية الودية والتحكيم في المنازعات العمالية

لا تمثل الوسائل الودية بديلا مطلقا عن الرقابة القضائية، وإنما تتيح للأطراف فرصا متدرجة لتضييق نطاق الخلاف والوصول إلى معالجة أسرع وأقل تكلفة. ويتناول هذا المبحث العلاقة بين التفاوض والوساطة والتحكيم ووظيفة الجهات المختصة بإدارة النزاع.

المطلب الأول: التفاوض والوساطة ومراحل التسوية السابقة على القضاء

نظام تسوية المنازعات العمالية في القانون العراقي يشكل منظومة متدرجة ومتعددة الآليات تهدف إلى حفظ حقوق العمال وأصحاب العمل، وضمان الاستقرار في علاقات العمل. حسب المادة ١٥٩ من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، اعتمد المشرع العراقي على مبدأ التدرج في حل النزاعات، الذي يبدأ بالحلول الودية كوسائل الوساطة، ثم التحكيم، وأخيرا اللجوء إلى القضاء المختص. يهدف هذا النظام إلى تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال توفير آليات متنوعة تحمي حقوق كل طرف وتقلل من التصعيد العدائي. هذا التدرج يضمن مرونة كافية تسمح للأطراف باختيار الوسيلة الأنسب لطبيعة النزاع، مما يعزز من فعالية النظام القضائي ويقلل العبء على المحاكم المختصة. كما يعمل على توفير بيئة عمل مستقرة من خلال تسوية النزاعات بسرعة وكفاءة.

الوساطة تمثل المرحلة الأولى وأكثرها ودا في آليات تسوية النزاعات العمالية وفق القانون العراقي. وهي عملية يقودها وسيط محايد مختص يهدف إلى تقريب وجهات نظر الأطراف وإيجاد حل ودي للنزاع خلال مدة زمنية محددة، عادة لا تتجاوز خمسة عشر يوما. في حال نجاح الوساطة، يتم توثيق الاتفاق كتابة ويصبح ملزما للطرفين، مما يحد من تصعيد النزاع إلى مراحل أكثر تعقيدا. يعد هذا الأسلوب ذو كفاءة عالية، حيث يوفر الوقت والتكاليف ويحافظ على العلاقات المهنية بين أطراف النزاع، وهو يتماشى مع الاتجاهات الحديثة في القانون المقارن التي تشجع الحلول البديلة للنزاعات. في حالة فشل الوساطة، يلجأ القانون العراقي إلى التحكيم كمرحلة تالية. يتم تعيين هيئة تحكيم من ذوي الخبرة القضائية والفنية لتقريب حق الاعتراض والحكم في النزاع بحيادية وسرعة مقارنة بالإجراءات القضائية التقليدية. قرارات التحكيم تكون نهائية وملزمة للطرفين، مما يسهل حفظ الحقوق بشكل أكثر مباشرة وخاصة في المنازعات الجماعية. وعلى الرغم من أن التحكيم يمثل استثناء في بعض النزاعات الفردية لما يتعلق بالنظام العام، إلا أنه يعتبر خطوة ضرورية لتخفيف الضغط عن القضاء وضمان تسوية عادلة وسريعة. في حال تعذر حل النزاع وديا أو بالتحكيم، يحق للطرفين اللجوء إلى محكمة العمل المختصة، والتي تم تأسيسها للفصل بالشؤون العمالية على وجه التخصيص. المحكمة تلتزم بالأحكام والمهل الزمنية المنصوص عليها في قانون العمل، مما يضمن سرعة الفصل وتقليل التأخير. القضاء العراقي في هذا الشأن يعتمد على مبادئ إزالة التفرقة وتحقيق الحماية القانونية للعمال، وهو يلعب دورا جوهريا في حفظ الحقوق وضمان تطبيق قانون العمل بشكل فعال، بما يحقق التوازن بين مصالح الأطراف ويحفظ الاستقرار الاجتماعي في بيئة العمل. النظام القانوني العراقي الخاص بتسوية المنازعات العمالية يعكس تطورا تشريعا وفق منهج حديث ومتدرج يجعل من التسوية الودية الأساس، ما يقلل من معاناة الأطراف ويحفظ العلاقات المهنية. هناك تنظيم متكامل يشمل الوساطة، التحكيم، والقضاء، مع حث على استخدام الحلول السلمية قبل اللجوء إلى التدخل القضائي. هذا النظام يحقق مبدأ سرعة البت ويقلل من التوترات الاجتماعية ويسهم في استقرار بيئة العمل، وهو ما يدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية في العراق. كذلك يمكن اعتبار هذا المنهج نموذجا يتماشى مع الاتجاهات العالمية في إدارة منازعات العمل بما يحفظ حقوق الإنسان وكرامة العامل.

في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، نظم المشرع العراقي الوساطة العمالية بصورة صريحة، ولا سيما ضمن الفصل السادس عشر الخاص بمنازعات العمل الجماعية والفردية. وإذا كان بحثك يتناول «آلية الوساطة كأسلوب أولي لحل النزاعات في نظام تسوية المنازعات العمالية العراقي»، فإن أهم المواد القانونية التي ينبغي الاعتماد عليها هي المواد (١٥٧-١٥٩)، مع التركيز بصورة خاصة على المادة ١٥٩. تنص الفقرة الأولى على أن الدائرة، عند تسلمها إشعار النزاع، تقوم بتعيين وسيط من ذوي الخبرة في القضايا العمالية، وتمثل مهمته في الوساطة بين الطرفين المتنازعين وتقريب وجهات النظر بهدف الوصول إلى

اتفاق لتسوية النزاع. تشترط الفقرة الثانية أن يكون الوسيط ذا خبرة في موضوع النزاع، وألا تكون له مصلحة فيه، وألا يكون قد سبق له الاشتراك بأي شكل في بحث النزاع أو محاولة تسويته. وهذا يمثل ضماناً أساسية لحيد الوساطة.

المطلب الثاني: التحكيم العمالي وحدود فاعليته القانونية

تعد المادة (١٦٠) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ من أهم النصوص القانونية المنظمة للتحكيم في المنازعات العمالية، إذ وضعت إطاراً إجرائياً متكاملًا لممارسة هيئة التحكيم لاختصاصها في النظر في نزاعات المصالح المستقبلية. فقد أجاز المشرع تشكيل هيئة للتحكيم بقرار من الوزير المختص للنظر في هذه المنازعات، وحدد لها مدة زمنية للفصل فيها تبدأ من تاريخ انعقاد الجلسة الأولى، مع إمكانية تمديد هذه المدة وفقاً للحدود التي رسمها القانون وبالاتفاق مع أطراف النزاع، وهو ما يعكس رغبة المشرع في تحقيق التوازن بين ضرورة سرعة حسم المنازعات العمالية وبين منح هيئة التحكيم الوقت الكافي لدراسة موضوع النزاع بصورة دقيقة. كما منح المشرع الهيئة صلاحيات تساعد على أداء وظيفتها في حسم النزاع، إذ خولها سماع أقوال الأطراف والشهود، والاستعانة بالخبراء عند الحاجة، وزيارة موقع العمل أو المشروع، والاطلاع على المستندات والوثائق ذات الصلة، واتخاذ ما تراه من إجراءات ضرورية للوصول إلى قرار بشأن النزاع. وبعد انتهاء الهيئة من نظر النزاع وإصدار قرارها، يتم إرسال القرار إلى الدائرة المختصة لتسجيله، وقد أحاط المشرع هذا القرار بضمانات رقابية، إذ أجاز الطعن فيه أمام محكمة العمل خلال المدة القانونية المحددة، وفي الحالات التي حصرها القانون، ومنها وجود خطأ جوهري مؤثر في القرار أو في الإجراءات المتبعة، أو صدور القرار استناداً إلى اتفاق تحكيم باطل، أو تجاوز هيئة التحكيم حدود اختصاصها أو نطاق الاتفاق. كما قرر المشرع أن قرار هيئة التحكيم يكتسب قوة إلزامية تجاه طرفي النزاع بعد تسجيله لدى الدائرة واكتسابه الدرجة القطعية، الأمر الذي يمنحه أثراً قانونياً يتجاوز مجرد كونه توصية أو مقترحاً للتسوية. ومن جهة أخرى، أحال المشرع فيما يتعلق ببعض الجوانب الإجرائية الخاصة بتشكيل هيئة التحكيم وآلية عملها واتخاذ قراراتها إلى الأحكام ذات الصلة في قانون المرافعات المدنية العراقي، بما يضمن وجود إطار إجرائي عام يحكم عمل الهيئة. وبناء على ذلك، يتضح أن المشرع العراقي منح التحكيم العمالي طبيعة قانونية خاصة تجمع بين الطابع الاتفاقي للتحكيم وبين الوظيفة شبه القضائية في حسم النزاع، إذ تتولى هيئة متخصصة الفصل في النزاع وفق إجراءات قانونية محددة، ويترتب على قرارها أثر إلزامي، مع إخضاعه في الوقت ذاته لرقابة القضاء ضمن الحدود التي رسمها القانون، الأمر الذي يجعل التحكيم وسيلة متخصصة وفعالة لتسوية المنازعات العمالية، ولا سيما تلك المتعلقة بالمصالح المستقبلية.

برتيمة، عبد الوهاب، ٢٠١٤، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة، ص ١٦٥.

نجيب أحمد عبد الله ثابت الجبلي، التحكيم في القوانين العربية، المكتب الجامع الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٦، ص ١٧-٣٠.

تستند لجان التوفيق والتحكيم إلى أحكام قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ (المعدل)، الذي ينظم بدقة القواعد الخاصة بالتوفيق والوساطة والتحكيم في النزاعات العمالية، مع التركيز على حل النزاعات الجماعية والفردية. وفقا لهذا القانون، يتم إنشاء هذه اللجان على مستوى المحافظات أو الدوائر الحكومية والمؤسسات العامة لتسوية القضايا العمالية من خلال الوساطة والتوفيق بين الأطراف المتنازعة. تسعى هذه اللجان إلى تحقيق تسوية سلمية وتوافقية للنزاع عن طريق التفاوض المباشر والمصالحة الودية، دون الحاجة الإلزامية إلى اللجوء الفوري إلى المحاكم، مما يعكس نهجا وقائيا يراعي خصوصية العلاقات العمالية.

١

تتمثل مزايا التحكيم في توفير إجراءات سريعة، مرنة، ومخصصة مقارنة بالقضاء التقليدي، حيث يسمح للطرفين بتسوية النزاع دون الالتزام بإجراءات قانونية معقدة وصارمة. يساهم التحكيم في تقليل التوترات والصراعات بين العمال وأرباب العمل، ويعزز فرص إيجاد حلول توافقية شاملة تضمن حماية حقوق العمال من جهة، ومصالح أصحاب العمل الشرعية من جهة أخرى. يعتبر التحكيم وسيلة فعالة ذات طابع سري نسبيا مقارنة بالمحاكم العلنية، مما يتيح للطرفين شعورا أكبر بالأمان والخصوصية في التعامل مع القضايا الحساسة والشخصية.

٢

خلاصة القول، إن لجان التوفيق والتحكيم في العراق تمثل وسيلة فعالة، سريعة، ومرنة لتسوية النزاعات العمالية، إذ توفر للأطراف المتنازعة فرصة حقيقية للتفاوض والتوصل إلى حلول مرضية ومستدامة للطرفين دون الحاجة الإلزامية إلى اللجوء إلى النظام القضائي التقليدي. تضمن هذه الآلية احترام الحقوق العمالية بشكل كامل من خلال اتخاذ قرارات ملزمة في الحالات التي يتم فيها التوصل إلى تسوية ودية أو تحكيمية، وتساهم في تعزيز العلاقات الإيجابية بين العمال وأرباب العمل، ما يعزز الاستقرار في بيئة العمل ويزيد من ثقة الأطراف في النظام القانوني العمالي. محاكم العمل في العراق، وهي المحاكم المختصة بالنظر في النزاعات العمالية، تعد واحدة من الأدوات الرئيسية في النظام القضائي لتطبيق قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥. ولكن، في كثير من الأحيان، تتطلب النزاعات العمالية حولا أسرع وأكثر مرونة مما يمكن أن تقدمه المحاكم التقليدية بسبب التعقيدات التي قد تنشأ في القضايا. لذلك، يعد التحكيم القضائي خيارا مثاليا في مثل هذه الحالات، حيث يمكن للعمال وأرباب العمل اختيار المحكمين المتخصصين في قانون العمل أو القوانين التجارية ذات الصلة. يوفر التحكيم بذلك ضمانا أكبر للعمال بأن تكون قرارات التحكيم مبنية على فهم دقيق لقضايا العمل وتفاصيل القوانين المحلية والدولية.

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

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 ٢٧ .

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

ووفقاً للقانون الدولي و اتفاقيات العمل الدولية التي صادق عليها العراق، يمكن للعمال وأرباب العمل في العراق اللجوء إلى التحكيم ليس فقط كآلية محلية، بل أيضاً كأداة دولية لحل النزاعات. تعكس اتفاقية العمل الدولية رقم ١٤٠ بشأن التنظيم العمالي في التحكيم أهمية التحكيم كآلية قانونية دولية لحل النزاعات العمالية. هذا يمكن العراق من الاستفادة من معايير دولية في تطبيق التحكيم، حيث يتم تعزيز الثقة في النظام القضائي العراقي وتحقيق التناغم بين القانون المحلي و القانون الدولي في مجال حقوق العمل.

المطلب الثالث: لجان التوفيق والجهات المختصة بوصفها حلقة وصل إجرائية

تستند الهيئات القضائية العراقية في الفصل في النزاعات العمالية إلى قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، الذي يحدد الحقوق العمالية ويشمل تحديد الاختصاصات القضائية المختصة لمعالجة هذه النزاعات. وفقاً لهذا القانون، تتنوع الهيئات القضائية المختصة بين المحاكم العامة و المحاكم الخاصة التي تركز على التعامل مع القضايا العمالية ذات الطابع الخاص. من أبرز هذه الهيئات، يمكن الإشارة إلى محاكم العمل و اللجان القضائية و المجالس العمالية التي تعمل على ضمان حقوق العمال من خلال إجراءات قانونية عادلة.

ومع ذلك، في حال تعذر حل النزاع عبر اللجان، يمكن أن يتم اللجوء إلى المحاكم المختصة التي تشرف عليها الهيئات القضائية المقررة. في هذا السياق، تعتبر المحاكم الإدارية إحدى الهيئات القضائية التي يمكن أن تلعب دوراً في فض النزاعات العمالية ذات الطابع الإداري، مثل القضايا المتعلقة بحقوق العامل في مؤسسات الدولة أو مناقشة تطبيق قوانين العمل في الجهات الحكومية. حيث يتوجه العامل إلى المحكمة الإدارية في حال كانت هناك مخالفات متعلقة بحقه في العمل أو في حال لم يتم تنفيذ قرارات محكمة العمل. كما يحق للعامل في هذا النوع من القضايا تقديم شكوى ضد القرارات الإدارية التي تؤثر عليه كالعقوبات الإدارية أو عدم تنفيذ قرار المحكمة. إن الهيئات القضائية المختصة في النزاعات العمالية تتطلب ضمان سرعة الفصل في القضايا نظراً للآثار الاقتصادية والاجتماعية التي قد تنجم عن تأخير في البت في هذه القضايا. ولهذا السبب، تم تصميم قانون العمل لتعزيز من كفاءة العمل القضائي في تسوية القضايا العمالية. من خلال تشكيل هذه الهيئات، يتمكن العمال من الوصول إلى العدالة بسرعة، مما يساهم في ضمان الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع العراقي.

يعتبر قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ الإطار التشريعي الأساسي الذي ينظم علاقات العمل بين أصحاب العمل والعمال، بما في ذلك أحكام النزاعات العمالية. هذا القانون جاء ليحل محل قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧، مع تحديثات

حسين، سؤدد كاظم، ٢٠٢٥، التطور التاريخي لقانون العمل وأثره على حقوق العمال في العراق ٢٠١٥، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، ٨، ص ١١٩.

الجبوري، حسين علي، ٢٠١٨، الضمانات القضائية للعامل في التشريع العراقي، مجلة القانون والاقتصاد، جامعة بغداد، العدد ٧٢، ص ٣٥.

عبد الكريم، علي عبد الكريم، ٢٠١٧، تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع العراقي، مجلة العلوم القانونية، جامعة الكوفة، العدد ٢٨، ص ٢٧.

تهدف إلى مواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية في العراق. ينظم القانون بالأساس مسائل العقود العمالية، حقوق وواجبات الطرفين، والآليات المتاحة لحل النزاعات. مثل هذا النظام القانوني يعكس محاولات جادة لتحجيم أثر الخلافات والحفاظ على استقرار سوق العمل، لكنه يعاني من غموض في تفاصيل الأحكام التي تفسر الحقوق والالتزامات، ما يؤدي إلى تفاقم النزاعات بدل حلها سريعاً.

تتجذر أسباب النزاعات العمالية في العراق أيضاً في العوامل الاجتماعية التي تتمثل في التمييز الواضح في بيئة العمل، سواء كان ذلك على أساس انتماءات عرقية، مناطقية أو حتى عرقية، مما يؤثر على استقرار بيئة العمل وحقوق العمال. إضافة إلى ذلك، غياب شروط العمل الصحية والأمن يجعل العمال عرضة لمخاطر وإصابات متكررة، دون وجود دعم قانوني واجتماعي كاف. الانتهاكات المستمرة للحقوق النقابية تمثل عاملاً أساسياً آخر، حيث يتم التضييق على العمل النقابي ومصادرة حقوق العمال في التنظيم والدفاع عن مصالحهم. هذه التحديات الاجتماعية تخلق جواً من الإحباط وعدم الثقة بين العمال وأرباب العمل، ما يزيد من احتمالية نشوء النزاعات وتصاعدها. تأتي الأسباب الإدارية لتعمق الأزمة العمالية في العراق بسبب ضعف أنظمة الإدارة داخل المؤسسات، والتي تعاني من البيروقراطية المفرطة ونقص الشفافية في اتخاذ القرارات. عدم وجود سياسات واضحة وفعالة لإدارة الموارد البشرية يؤدي إلى غياب التوازن في التعامل مع شؤون العمال، ومن ثم تفشي المحسوبية وعدم الإنصاف في التوظيف والترقيات، ما يفاقم الاحتقان. كما أن غياب التدريب المتخصص للكوادر الإدارية في مجال العلاقات العمالية يجعلهم غير قادرين على إدارة الأزمات والتعامل مع مطالب العمال بطرق بناءة. هذه النقطة تبرز ضرورة تطوير الكفاءات الإدارية لتحسين بيئة العمل وتخفيف حدة النزاعات. النزاعات العمالية في العراق تتأثر بشكل واضح بنقص البيئة القانونية والتنظيمية الكفيلة بحماية حقوق العمال وتحقيق العدالة في علاقات العمل. ضعف التشريعات العمالية أو تطبيقها يجعل من الصعب على العمال الحصول على حقوقهم، كما أن غياب آليات تحكيم ونزاهة قضائية تسهم في تصعيد النزاعات بدلاً من حلها. يتطلب الأمر من الدولة تدخلات تشريعية شاملة تعزز حقوق العمال، وتنظم العلاقة بين العمال وأرباب العمل بشكل عادل ومتوازن، وتقوم بإنفاذ قوانين عمل حديثة تتناسب مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها العراق، خاصة في القطاعات الحكومية التي تهيمن عليها البيروقراطية. تفادي النزاعات العمالية اليوم في العراق يتطلب استراتيجية متكاملة تجمع بين الإصلاح الاقتصادي، الاجتماعي والإداري. يجب تعزيز آليات الحماية الاجتماعية من خلال نظام أجور متوازن يعكس التضخم والتغيرات الاقتصادية، إلى جانب توفير بيئة عمل عادلة وآمنة تحترم الحقوق النقابية. كذلك، تحسين كفاءة الإدارة الحكومية والتأكيد على توظيف الكفاءات على أساس العدالة والشفافية هي من الضروريات للتقليل من

النزاعات. أخيراً، تعديل التشريعات العمالية وتطبيقها بشكل فاعل يمثل حجر الزاوية في بناء علاقات عمل مستقرة، مما يسمح بتنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة في العراق.

تلاحظ غياب آليات التحكيم الإلزامي في النزاعات الجماعية، والتي تعد من أبرز النظم البديلة لحل النزاعات العمالية في كثير من البلدان، حيث يسهم وجودها في منع التصعيد والإضرابات الطويلة التي تضر بالاقتصاد الوطني وسوق العمل. يغيب في العراق نموذج متكامل للتحكيم الإلزامي، ما يترك فرصة واسعة للتصعيد النقابي والإضرابات كوسيلة ضغط، ويستلزم ذلك تشريعات جديدة لتنظيم هذا الجانب بما يواكب التجارب الدولية ويضمن حقوق جميع الأطراف دون اللجوء إلى التوترات العمالية.

المبحث الثالث: القضاء العمالي وآثار أحكامه وآفاق تطويره

يبقى القضاء العمالي ضماناً نهائية عندما لا تحقق التسوية السابقة عليه النتيجة المطلوبة أو عندما يكون النزاع بحاجة إلى حكم ملزم. وتقتضي دراسة دوره بحث الاختصاص والآثار القانونية للأحكام وأبرز الموانع التي قد تحد من فعالية تنفيذ الحقوق.

المطلب الأول: اختصاص محاكم العمل ونظر المنازعات المعقدة

حيث تشكل هذه المحاكم هيئات قضائية متخصصة مكرسة للنظر في القضايا المتعلقة بالحقوق العمالية، سواء كانت متعلقة بالأجور المتأخرة أو الفصل التعسفي أو حقوق العمال في بيئة العمل الآمنة والصحية. تستمد محاكم العمل سلطاتها واختصاصاتها من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ (المعدل)، الذي يحدد معايير العدالة الاجتماعية ويعد الأساس القانوني الرئيس لحل النزاعات بين العمال وأرباب العمل بشكل يضمن التوازن والمساواة. كما تساهم هذه المحاكم بشكل جوهري في تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال توفير إطار قانوني متخصص يعزز حماية حقوق العمال وضمان تنفيذ قوانين العمل بطريقة عادلة، شفافة، ومستقلة.

تعمل محاكم العمل على تسوية النزاعات العمالية بطريقة سلسة، سريعة، وفعالة، حيث تلتزم بآليات إجرائية مبسطة من حيث التوقيت والتنفيذ لتجنب إطالة أمد النزاع الذي قد يضر بمصلحة العمال. وقد حدد قانون المرافعات المدنية إجراءات خاصة وميسرة لرفع القضايا أمام هذه المحاكم، مما يساهم في تعيين مواعيد محاكمة قريبة نسبياً لضمان سرعة البت. هذا النظام الإجرائي يضمن للعامل سرعة في استيفاء حقه العمالي ويقلل من التأخيرات التي قد تؤثر سلباً على وضعه المعيشي. علاوة

علاء إبراهيم، آثار الفساد الإداري والمالي وتأثيره على الاقتصاد العراقي، جامعة كربلاء، ٢٠٢٠، ص ٤٥-٧٨.

دور الصلح في تسوية المنازعات الإدارية (دراسة مقارنة) للإستاذ أسامة كرم بدن، جامعة أميسان، ٢٠٢٠، ص ١٣٥-١٦٠.

على ذلك، تلتزم محاكم العمل بتطبيق إجراءات مبسطة تتيح للطرفين تقديم طلباتهم ودفعهم بشكل مباشر، واضح، وغير معقد.

تعد إجراءات المحاكمة العمالية في محاكم العمل آلية فعالة ومتكاملة لفض المنازعات في إطار قانون العمل، حيث يتم اتباع نظام إجرائي خاص يراعي خصوصية حقوق العمال دون الحاجة إلى المرور بإجراءات قانونية معقدة أو مطولة. وعليه، تشكل محاكم العمل آلية أساسية وجوهرية لضمان العدالة، حيث تضمن الفصل السريع والعاقل في النزاعات العمالية، وتعمل على تسوية الخلافات بين العاملين وأرباب العمل بطريقة تنصف جميع الأطراف وتحافظ على التوازن الاجتماعي.

تضمن محاكم العمل أيضاً حماية الحقوق الاقتصادية للعمال بشكل كامل، حيث يتم التأكد من حصول العامل على مستحققاته المالية كاملة في حالة الفصل غير المشروع أو التأخير في دفع الأجور. يوفر قانون العمل للعمال العديد من الضمانات القانونية الراسخة في هذا الصدد، ويشمل ذلك التعويضات المالية عن المسائل العمالية المتعلقة بالمزايا المالية كالأجور، والبدلات، والفوائد المرتبطة بالعمل، مما يجعل محاكم العمل الأداة الأكثر فاعلية وكفاءة لضمان العدالة في هذا المجال الحيوي. تعتبر محاكم العمل في العراق هي الهيئات القضائية المختصة بفصل النزاعات العمالية، وذلك بما يضمن حماية حقوق العمال و أرباب العمل على حد سواء. تتسم محاكم العمل بأنها تمتلك اختصاصات قانونية متخصصة فيما يتعلق بالقضايا العمالية، حيث تتعامل مع النزاعات التي قد تكون معقدة في سياق العلاقة بين العامل وصاحب العمل، سواء كانت تلك القضايا تتعلق بالأجور، الفصل التعسفي، التمييز في بيئة العمل، أو حتى الحقوق النقابية و التنظيمات العمالية. تشكل هذه المحاكم جزءاً أساسياً من النظام القضائي العراقي، الذي يضمن حقوق العمال ويحميهم من أي انتهاك قد يتعرضون له في بيئة العمل. في هذا السياق، إن محاكم العمل لا تقتصر على القضايا البسيطة التي قد تتعلق بمطالب العمال في ما يخص الأجور أو الفصل، بل أيضاً تتعامل مع القضايا المعقدة التي تتطلب خبرة قضائية متخصصة، مثل تلك التي تتعلق بحقوق العمال الأجانب، العمالة غير الرسمية، أو الحقوق المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. يمثل قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ الإطار التشريعي الذي ينظم هذه القضايا ويحدد الآليات القانونية التي تلتزم بها محاكم العمل عند النظر في هذه النزاعات.

من القضايا المعقدة التي يمكن أن تطرح أمام محاكم العمل، تلك المتعلقة بالتمييز في العمل، سواء كان ذلك التمييز على أساس النوع الاجتماعي أو العرق أو الدين أو الجنسية. وفي مثل هذه الحالات، تتطلب القضية تحقيقاً دقيقاً من قبل المحكمة لفرز الادعاءات وتحليل الأدلة المقدمة من الطرفين. قانون العمل العراقي، في المادة ١٤، يحظر أي شكل من أشكال التمييز في

العمل ويضمن المساواة بين العمال في الأجور وظروف العمل، ما يجعل محاكم العمل الجهة القضائية المختصة في ضمان تحقيق العدالة في هذه الحالات.

من القضايا المعقدة الأخرى التي تتعامل معها محاكم العمل في العراق التوفيق بين التشريعات المحلية و المعايير الدولية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. في هذا المجال، اتفاقية رقم ١٥٥ الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، التي صادق عليها العراق، تضع معايير واضحة يجب على الدولة الالتزام بها لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية. محاكم العمل في العراق مطالبة بالفصل في القضايا التي تتعلق بعدم تطبيق هذه المعايير في الأماكن التي يعمل فيها العمال، خاصة في القطاعات الصناعية أو البناء، حيث الظروف الخطرة قد تؤدي إلى وقوع الحوادث أو الأمراض المهنية. في مثل هذه الحالات، تلتزم المحاكم بالنظر في مدى توافق إجراءات صاحب العمل مع قوانين السلامة المهنية، وتحقيق العدالة للعمال المتضررين.

إن تعقيد القضايا العمالية في العراق يتطلب من محاكم العمل أن تكون مجهزة بكل الأدوات القانونية والعملية اللازمة لضمان تحقيق العدالة في العمل، وعلى القضاة أن يتمتعوا بخبرة متعمقة في قانون العمل، بالإضافة إلى القدرة على تطبيق المبادئ القانونية على نحو يتناسب مع تطورات العلاقات العمالية. في هذا السياق، يعمل العراق على تعزيز قدرات القضاء العمالي من خلال التدريب المستمر للقضاة المختصين في محاكم العمل على التعامل مع القضايا المعقدة وإجراء التحليلات الدقيقة للأدلة والشهادات المقدمة في كل قضية. يمكن القول إن محاكم العمل في العراق تلعب دوراً حيوياً في فض النزاعات العمالية المعقدة من خلال تطبيق قانون العمل العراقي والاتفاقيات الدولية التي صادق عليها العراق، حيث تساهم في ضمان العدالة العمالية وحماية حقوق العمال في بيئة العمل.

المطلب الثاني: أثر الأحكام القضائية في مركز العامل وصاحب العمل

تلعب هذه الأحكام دوراً محورياً ومركزياً في تعزيز العدالة العمالية الاجتماعية، حيث تنظر إليها كأداة قانونية فعالة لتطبيق القوانين التي تكفل للعامل حقه في الحصول على أجر عادل ومنصف، وظروف عمل صحية وآمنة، بالإضافة إلى الحماية الشاملة من الفصل التعسفي أو أي شكل من أشكال التمييز في بيئة العمل. من خلال هذا الفرع، يتم فحص وتحليل التأثير المباشر والإيجابي للأحكام القضائية على الحقوق المتنوعة التي يتمتع بها العامل، وكيف تساهم هذه الأحكام في تعزيز الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعامل، وتحسين بيئة العمل بشكل عام داخل العراق، مما يعكس التزام النظام القضائي بحماية الطرف الأضعف في العلاقة العمالية.

من بين التأثيرات البارزة والواضحة للأحكام القضائية على حقوق العامل، يبرز منح التعويضات المالية المناسبة في حالات الفصل التعسفي أو التأخير في دفع الأجور. ينظم قانون العمل حالات إنهاء عقد العمل ويمنح العامل الحق في الطعن أمام لجان متخصصة أو قضاء العمل، حيث يمكن أن تصدر الأحكام تعويضات تعادل أجور فترات معينة أو مكافآت نهاية خدمة، مما يضمن أن العامل لا يفقد مصدر رزقه بشكل تعسفي بسبب قرارات غير قانونية من صاحب العمل. كما يؤكد القانون على ضمان دفع الحقوق المالية للعامل، مثل الأجور والمزايا الاجتماعية، في مواعيدها المحددة، وهو ما يحمي العامل من الاستغلال المالي ويسهم في تعزيز الاستقرار الاقتصادي والمعيشي للأسر العمالية.

تشمل الحقوق الاجتماعية للعامل مجالات أخرى تتأثر إيجاباً بالأحكام القضائية، حيث يحدد قانون العمل إجازات مدفوعة الأجر، مثل الإجازات المرضية، والإجازات السنوية، وإجازات الأمومة، والتي تعد جزءاً أصيلاً من ضمان الرفاهية الاجتماعية والنفسية للعامل. في حال عدم التزام صاحب العمل بهذه الحقوق، تصدر محاكم العمل أحكاماً قضائية لصالح العامل تضمن له الاستفادة من هذه الإجازات دون المساس بوضعه الاقتصادي أو الاجتماعي. تلعب الأحكام القضائية هنا دوراً كبيراً ومتوازناً في موازنة حقوق العامل مع مصالح صاحب العمل، بحيث لا تؤدي هذه الحقوق إلى إضرار غير معقول بإدارة المنشأة.

تبرز الأحكام القضائية كوسيلة حيوية وأساسية لحماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعامل في العراق، من خلال الفصل العادل والموضوعي في القضايا المتعلقة بحقوق الأجور، والفصل التعسفي، والتمييز في بيئة العمل، والسلامة المهنية. تسهم هذه الأحكام في ضمان أن يتمتع العامل بجميع حقوقه القانونية دون تعرضه لأي استغلال أو ظلم من قبل صاحب العمل، مما يعزز من كرامة العامل واستقراره. كما تعزز الأحكام القضائية الاستقرار الاجتماعي والعدالة في بيئة العمل، ما يسهم في بناء نظام عمالي قانوني أكثر شمولية، فعالية، وتوافقاً مع المعايير الدولية. تلعب الأحكام القضائية في النزاعات العمالية دوراً محورياً ومتوازناً، ليس فقط في حماية حقوق العمال كطرف أضعف تقليدياً في العلاقة العمالية، بل أيضاً في حماية حقوق أصحاب العمل وضمان استقرار العلاقات العمالية بين الطرفين بشكل عام. من الجدير بالإشارة إلى أن قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، إلى جانب التشريعات ذات الصلة مثل قانون المرافعات المدنية، لا يقتصر على تنظيم حقوق العمال فحسب، بل يشمل أيضاً حقوق أصحاب العمل ومؤسساتهم، ويهدف إلى تحقيق توازن عادل ومنصف بين الحقوق والواجبات في بيئة العمل، مما يعكس مبدأ العدالة الاجتماعية الذي يراعي مصالح الطرفين دون إفراط أو تفريط.

إحدى أبرز التأثيرات الرئيسية التي قد تترتب على الأحكام القضائية في النزاعات العمالية هي القيود الإجرائية والموضوعية المفروضة على صاحب العمل عند اتخاذ قرارات فصل العمال. يتيح القانون للعامل التظلم أمام محاكم العمل إذا ثبت أن

الفصل كان غير مبرر قانونياً، حيث تقوم المحكمة بتقييم ما إذا كان الفصل مستنداً إلى أسباب مشروعة ومبررة أم لا. فإذا تبين أن الفصل كان تعسفياً أو غير قانوني، يصبح صاحب العمل ملزماً بدفع تعويض مالي مناسب عن الأضرار الناتجة، وقد يلزم بإعادة العامل إلى وظيفته أو تعويضه عن الأجور المستحقة طوال فترة الفصل. هذه الأحكام قد تؤدي إلى تحميل صاحب العمل مسؤولية مالية كبيرة، مما يعزز من ضرورة اتباع الإجراءات القانونية الدقيقة في إنهاء عقود العمل لتجنب التبعات القضائية.

يمكن أن تؤثر الأحكام القضائية بشكل غير مباشر ولكنه جوهري على السمعة التجارية والاستثمارية لصاحب العمل. في النزاعات العمالية المعقدة، خاصة تلك المتعلقة بالتمييز أو الاستغلال، قد يؤدي إصدار حكم لصالح العامل إلى تأثير سلبي على صورة المنشأة في السوق، حيث ينظر إليها كغير ملتزمة بحقوق العمال أو تواجه مشكلات قانونية متكررة، مما قد يؤدي إلى تراجع في العلاقات التجارية، فقدان الثقة من المستثمرين، أو صعوبة في جذب الكفاءات العمالية. يجب على صاحب العمل أن يدرك أن الأحكام القضائية ملزمة التنفيذ وفقاً لأحكام قانون المرافعات المدنية العراقي، حيث يؤدي عدم الامتثال الفوري إلى عقوبات إضافية تشمل الغرامات، والتعويضات الإضافية عن التأخير، والإجراءات التنفيذية القسرية. هذا الالتزام يعزز من أهمية الامتثال الاستباقي لتجنب التبعات القانونية المتفاقمة.

المطلب الثالث: الصعوبات القانونية والإجرائية ومسارات الإصلاح

من أبرز الصعوبات القانونية التي تواجه القضاء العمالي في العراق النقص النسبي في التشريعات المتخصصة والمحدثة التي تواكب التطورات السريعة في سوق العمل ومتطلبات العدالة الاجتماعية الدولية. على الرغم من أن قانون العمل العراقي يحدد العديد من الحقوق الأساسية للعمال، مثل الحد الأدنى للأجور وساعات العمل والحماية من الفصل التعسفي، إلا أنه يعاني من بعض القصور في تعريف بعض الحقوق العمالية بوضوح كامل ودقيق، مما يساهم في تشويش تفسير القوانين من قبل القضاة ويؤدي إلى تباين في الأحكام. على سبيل المثال، يبرز نقص واضح في التشريعات الخاصة بحماية العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، خاصة العمال غير النظاميين مثل العاملين في القطاع الزراعي والعمال المنزليين والموسمين، مما يعكس فجوة قانونية كبيرة بين الواقع التشريعي والواقع الاجتماعي والاقتصادي الفعلي. يظل قانون العمل، رغم تحديثه النسبي، قاصراً نسبياً في مواجهة العديد من القضايا المعاصرة المتزايدة في سوق العمل العراقي، ولا سيما في القطاع غير الرسمي الذي يشكل نسبة كبيرة من القوى العاملة ويظل غير مغطى بشكل كامل وشامل من قبل القوانين الرسمية.

مشكلة أخرى بارزة تتعلق بالصعوبات القانونية هي تداخل القوانين في النزاعات العمالية، حيث يمكن أن يحدث تعارض بين أحكام قانون العمل والقوانين الإدارية أو التجارية التي قد تنظم بعض جوانب العلاقات بين العمال وأرباب العمل، مثل عقود العمل في الشركات الخاصة أو المشاريع المشتركة. يسبب هذا التداخل لبساً قانونياً كبيراً يصعب على القاضي تحديد المسار

الصحيح في الفصل القانوني، ما يؤدي إلى زيادة الطعون في الأحكام أو إبطالها من قبل محاكم الاستئناف بسبب عدم وضوح التفسير القانوني أو التعارض بين النصوص التشريعية.

تعتبر آليات الصلح والتحكيم من الطرق البديلة المهمة لحل النزاعات العمالية في العراق، لكن تبقى الصعوبات القانونية التي تواجه تطبيق هذه الآليات من أكبر التحديات الهيكلية. فإذا كانت اللجان القضائية غير قادرة على إصدار حكم في النزاع العمالي بسبب الفراغ التشريعي النسبي أو عدم كفاية القوانين الحالية، يتم اللجوء إلى التحكيم كبديل، ولكن يبقى التحكيم في العراق في حاجة ماسة إلى تطوير آلياته وتعزيز استقلاله لضمان العدالة العمالية وحماية حقوق العمال بشكل أفضل وأكثر فعالية. حتماً، إن الصعوبات القانونية التي تواجه نظام القضاء العمالي في العراق تتطلب إصلاحات تشريعية مستمرة لضمان تحسين العدالة العمالية وحماية حقوق العمال بشكل أكثر شمولية وفعالية.

تزداد التعقيدات الإجرائية أيضاً فيما يخص تنظيم الوثائق وتقديم الأدلة والشهادات في محاكم العمل، مما يزيد من عبء الأطراف المتنازعة. في كثير من الأحيان، يواجه الأطراف صعوبة بالغة في تنظيم المستندات الخاصة بالقضية، خاصة في النزاعات المعقدة التي تتعلق بعقود عمل طويلة الأمد أو مطالبات متعددة مثل الأجور غير المدفوعة، أو الحقوق النقابية، أو التعويضات عن الإصابات المهنية. في ظل غياب إجراءات واضحة، مبسطة، وموحدة لتنظيم هذه الوثائق وتقديمها، يعاني العمال بشكل خاص من صعوبة الوصول إلى المعلومات والوثائق اللازمة لتقديم الأدلة الكافية والمقنعة التي تدعم مطالباتهم أمام المحكمة، مما يضعف موقفهم القانوني ويطيل أمد النزاع.

يبرز جانب آخر من الصعوبات الإجرائية قيود الوصول إلى العدالة، حيث قد يكون العمال غير قادرين على تحمل التكاليف المالية المرتبطة بمتابعة القضايا العمالية، سواء في المحاكم أو خلال مراحل الاستئناف أو التحكيم القضائي. كما أن نقص الوعي القانوني لدى العمال بشأن حقوقهم المكفولة والطرق المتاحة لهم للحصول على العدالة يساهم بشكل كبير في تفاقم المشكلة. هذا النقص في الوعي يجعل العمال أكثر عرضة للاستغلال من قبل أرباب العمل الذين قد يتهربون من الالتزامات القانونية دون مواجهة عقوبات فورية أو فعالة.

في ظل التحديات القانونية والإجرائية التي تواجه محاكم العمل في العراق، يعد تطوير نظام حل النزاعات العمالية بما يتوافق مع مبدأ المحاكمة العادلة من أولويات الإصلاحات القانونية التي يجب اتخاذها لضمان حقوق العمال و أرباب العمل بشكل عادل وفعال. إن تطوير هذا النظام لا يقتصر على تحسين الإجراءات القضائية في محاكم العمل، بل يشمل أيضاً إصلاحات تشريعية

تتماشى مع المعايير الدولية، بالإضافة إلى تعزيز التدريب القضائي وتطوير آليات التنفيذ للأحكام. في هذا السياق، يقدم هذا المطلب مجموعة من المقترحات التي تستند إلى المواد القانونية المتعلقة بالقضايا العمالية في قانون العمل العراقي، مع مراعاة الممارسات الدولية المعتمدة في منظمة العمل الدولية و المعايير العالمية لتحقيق العدالة العمالية.

لا يمكن أن يغفل المقترحات المتعلقة بتحقيق العدالة العمالية عن تحسين الوضع الاقتصادي للعمال. على الرغم من أن قانون العمل العراقي يحدد الحد الأدنى للأجور، إلا أن تطبيقه ما زال غير كاف في بعض القطاعات. لتطوير النظام العمالي في العراق، يجب أن تكون هناك آليات قانونية تتعلق بأجور العمال، وخاصة في القطاعات التي تشهد ظروف عمل غير عادلة، مثل العمالة غير النظامية أو العمالة الأجنبية. يمكن تعزيز هذا من خلال رفع الحد الأدنى للأجور بما يتناسب مع التضخم الاقتصادي في العراق، وضمان مراقبة فعالة لضمان دفع الأجور بشكل مستمر وفي الوقت المحدد.

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 تحديد وصف النزاع بوصفه فردياً أو جماعياً، ومتعلقاً بحق قائم أو بمصلحة مستقبلية، ليس تقسيماً نظرياً فحسب؛ إذ تنعكس هذه الصفة على أسلوب المعالجة وموقع التفاوض والقضاء من مسار التسوية. ولذلك يجب أن يسبق تحديد الوسيلة تحليل موضوع المطالبة وأطرافها.

٢. تكشف بنية قانون العمل العراقي عن اتجاه إلى إتاحة وسائل متدرجة للتسوية. غير أن فعالية التدرج ترتبط بوضوح شروط اللجوء إلى كل وسيلة، وطريقة الانتقال منها إلى الأخرى، ومدى احترام الضمانات الأساسية لكل طرف أثناء المفاوضة والوساطة والتحكيم.

٣. تسهم الوساطة والتوفيق في تقليل حدة النزاع والمحافظة على العلاقة المهنية عندما تقوم على الرضا والمعرفة المتكافئة بالمراكز القانونية. أما اللجوء الشكلي إليهما من دون تمكين الأطراف من الدفاع عن مصالحهم فلا يحقق الغاية الوقائية للتسوية الودية.

٤. يمثل القضاء العمالي المتخصص ضماناً لا غنى عنها للحماية النهائية للحقوق. وتتحدد قيمته الواقعية بوضوح الاختصاص، وحسن إدارة الإثبات، وسرعة الفصل في الحدود التي لا تمس حقوق الدفاع، وصدر أحكام قابلة للتنفيذ الفعلي.
٥. تؤثر الصعوبات التنظيمية والإجرائية وضعف الثقافة القانونية في قدرة العامل وصاحب العمل على الانتفاع بوسائل التسوية. ويؤكد ذلك أن إصلاح الإجراءات وتطوير القدرات المؤسسية لا يقلان أهمية عن تحسين الأحكام الموضوعية للعمل.

التوصيات

١. صياغة أدلة إجرائية واضحة تبين الأطراف المختصة ووسائل الإخطار وآجال كل مرحلة من مراحل النزاع. وينبغي أن تصدر هذه الأدلة بلغة قانونية مبسطة وأن تكون متاحة للعامل وصاحب العمل، بما يقلل الأخطاء الشككية وتعرثر الانتقال بين الوسائل.
٢. تعزيز قدرات جهات الوساطة والتوفيق وتوفير التدريب المتخصص للعاملين فيها، مع ضبط قواعد الحياد والسرية ورضا الأطراف. ويساعد التوثيق الدقيق لنتائج التسوية على تقليل المنازعات اللاحقة بشأن نطاق الاتفاق وآثاره القانونية.
٣. توضيح العلاقة بين التحكيم والقضاء المختص، ولا سيما ما يتعلق بحدود الاختصاص والرقابة على سلامة الإجراءات. ويجب ألا يتحول اختيار التحكيم إلى طريق يؤدي عملياً إلى تعطيل الضمانات الأساسية أو منع المطالبة القضائية حيث يقررها القانون.
٤. تطوير إدارة الدعاوى العمالية من خلال توزيع العمل وتوحيد النماذج اللازمة وتيسير جمع الأدلة والاطلاع عليها. ويستحسن استخدام إجراءات تنظيمية تقلل التأخير من غير إحلال مبدأ المواجهة أو بحق الدفاع لكلا الخصمين.
٥. تقييم المعوقات العملية بصورة دورية اعتماداً على بيانات عن مدد الفصل وأنواع النزاعات ونتائج التسوية. وتفيد هذه المراجعة في توجيه التدريب والتطوير التشريعي نحو المشكلات الأكثر تأثيراً في الوصول إلى الحقوق وتنفيذ القرارات.

المصادر والمراجع

1. عبد الله، محمد، ٢٠٢٥، منازعات العمل وآليات حلها وفق قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الموصل.
2. حبيب. عمر باسم. "التنظيم القانوني للعمال المنزلية في قانون العمل العراقي" - مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، العدد ٣٠، ٢٠٢٥.
3. د. مرتضى علي حسين، "حق العمل في العراق بين التنظيم والتقييد النقابي"، المنظمة العربية للقانون الدستوري، ٢٠٢٢.
4. عبد الرزاق، حسن. قانون العمل العراقي: دراسة مقارنة وتحليلية. بغداد: دار الرافدين للنشر، ٢٠١٥.
5. منصور حاتم محسن، حسن كاظم عباس، "أحكام عقد العمل الجماعي (دراسة مقارنة)"، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الثالث، السنة الثانية عشر، ٢٠٢٠، صفحات ١٢٧-١٧٣.
6. عزيز إبراهيم، شرح قانون العمل العراقي الجديد، مطابع جامعة بغداد، ٢٠٢٠.
7. برتيمه، عبد الوهاب، ٢٠١٤، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة.
8. نجيب أحمد عبد الله ثابت الجبلي، "التحكيم في القوانين العربية"، المكتب الجامع الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٦.
9. الشمري، أحمد عبد الرزاق، ٢٠٢١، "المحاكمة العادلة في منازعات العمل الفردية"، مجلة القانون المقارن، جامعة بغداد، العدد ١٠.
10. 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.
11. البدر، أحمد زكي، ١٩٦٥، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، الإسكندرية، منشأة المعارف.
12. حسين، سؤدد كاظم، ٢٠٢٥، "التطور التاريخي لقانون العمل وأثره على حقوق العمال في العراق ٢٠١٥"، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، ٨.
13. الجبوري، حسين علي، ٢٠١٨، "الضمانات القضائية للعامل في التشريع العراقي"، مجلة القانون والاقتصاد، جامعة بغداد، العدد ٧٢.

14. عبد الكريم، علي عبد الكريم، ٢٠١٧، "تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع العراقي"، مجلة العلوم القانونية، جامعة الكوفة، العدد ٢٨.
15. د. محمد علي الخفاجي. كتاب: "قانون العمل العراقي: دراسة تحليلية مقارنة". الناشر: دار الفكر العربي، بغداد، ٢٠١٨ . ص: ١٣٠-١٦٠ (فصل النزاعات العمالية).
16. علاء إبراهيم، "آثار الفساد الإداري والمالي وتأثيره على الاقتصاد العراقي"، جامعة كربلاء، ٢٠٢٠.
17. "دور الصلح في تسوية المنازعات الإدارية (دراسة مقارنة)" للإستاذ أسامة كريم بدن، جامعة ميسان، ٢٠٢٠.
18. حسين، ندى عبد الكاظم، ٢٠٠٧، "آثار بطلان العقد: دراسة مقارنة"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية القانون، جامعة بغداد.
19. الطماوي، سليمان محمد، ١٩٦١، "مبادئ القانون الإداري (ط. ٤)"، القاهرة، دار الحماي.
20. حسين، محمد، "منازعات العمل وفق قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ (رسالة ماجستير)"، كلية القانون، جامعة الموصل.