

محاضرات في قانون العمل العراقي

رقم (37) لسنة 2015

المحاضرة الاولى

د. علي جاسم محمد السعدي

كلية القانون / جامعة المستقبل

للعام الدراسي 2024 / 2025

مفهوم قانون العمل وأهميته وأسباب ظهوره

تمهيد - 1

د. علي جاسم محمد السعدي

• مفردات المحاضرة:

• تعريف قانون العمل وأهميته

• أسباب ظهور قانون العمل

• العصور القديمة

• العصور الوسطى

• علاقات العمل في ظل مبدأ الحرية الاقتصادية

• تدخل الدولة

أولاً: تعريف قانون العمل

• تعريف قانون العمل:

قانون العمل هو مجموعة من القواعد القانونية التي تُنظّم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، سواء على مستوى العلاقات الفردية (بين صاحب العمل والعامِل) أو على مستوى العلاقات الجماعية (بين مجموعة من العمال وصاحب العمل). يختلف قانون العمل عن غيره من فروع القانون لأنّه يُعنى بالتوازن و(التناسب) بين طرفين غير متكافئين في العلاقة الاقتصادية: العامل وصاحب العمل.

• **العامِل:** الطرف الذي يقدم خدماته ويكون في وضع التبعية لصاحب العمل.

• **صاحب العمل:** الطرف الذي يتلقى الخدمات ويوجه العمل، ويدفع مقابل ذلك أجراً.

• التبعية القانونية:

التبعية هي معيار أساسي لتطبيق قانون العمل، حيث يعتبر العامِل تابعاً لصاحب العمل إذا كان يعمل تحت إشرافه وتوجيهه. في حال كانت العلاقة بين العامِل وصاحب العمل خالية من التبعية (مثل العمل الحر أو المقاولات المستقلة)، فإن قوانين العمل لا تنطبق.

- قانون العمل يمكن تعريفه بطرق متعددة وفقًا للسياقات القانونية، لكن التعريف الأساسي هو:
- "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل في إطار علاقة تبعية قانونية."
- أهم عناصر تعريف قانون العمل:
- التبعية القانونية:
- العامل يعمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل. هذا ما يميز علاقة العمل عن غيرها من العلاقات القانونية مثل العقود المستقلة.
- التنظيم القانوني للعلاقة بين العمال وأصحاب العمل:
- قانون العمل لا يتعامل فقط مع الأفراد بل أيضًا مع المجموعات العمالية (مثل النقابات) والمفاوضات الجماعية. وهو يهدف إلى حماية حقوق العمال من خلال وضع قواعد محددة تتعلق بالأجر، ساعات العمل، الإجازات، والظروف الصحية.
- أهداف قانون العمل:
- حماية العامل: من خلال وضع معايير واضحة ومُلزمة لأصحاب العمل بشأن حقوق العامل.
- تحقيق العدالة الاجتماعية: العمل على توازن العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وتحقيق العدالة بينهم.
- تحسين ظروف العمل: من خلال تحديد ساعات العمل، الإجازات، والتأمينات الصحية والاجتماعية.

أهمية قانون العمل:

• الأهمية الاجتماعية:

- التأثير على حياة الأفراد: قانون العمل له تأثير مباشر على شريحة كبيرة من المجتمع: العمال وأصحاب الأعمال. ينظم هذا القانون كيفية تعايشهم وضمان حقوقهم الأساسية في بيئة العمل.
- تحقيق السلم الاجتماعي: من خلال تنظيم حقوق العمال مثل الأجر العادل، ساعات العمل، والإجازات، يساهم قانون العمل في تجنب الصراعات والنزاعات بين العمال وأصحاب العمل. كما يقلل من خطر الاضطرابات العمالية، التي قد تؤثر سلباً على المجتمع والاقتصاد.
- العدالة الاجتماعية: يلعب قانون العمل دوراً رئيسياً في تحسين ظروف العمل وضمان العدالة الاجتماعية، مثل تحقيق الأمان الوظيفي والتأمينات الاجتماعية وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية.

• الأهمية الاقتصادية:

• إعادة توزيع الدخل القومي: من خلال تحديد الأجور وضمان الحقوق المالية للعمال، يسهم قانون العمل في توزيع عادل للدخل بين مختلف شرائح المجتمع.

• تحسين الإنتاجية: حماية حقوق العمال وتحسين ظروف عملهم يعزز من إنتاجيتهم. العامل الذي يشعر بالأمان والاستقرار يكون أكثر قدرة على الإنتاج بفعالية وكفاءة.

• توجيه الاقتصاد الوطني: من خلال تحديد أسس العمل وتطوير أنظمتها، يسهم قانون العمل في توجيه الاقتصاد الوطني وتحقيق أهدافه من خلال توفير بيئة مستقرة ومناسبة للاستثمار والنمو الاقتصادي.

ثانياً: أسباب ظهور قانون العمل

- لشرح أسباب ظهور قانون العمل، علينا النظر في التطور التاريخي لعلاقات العمل عبر العصور:

- في العصور القديمة:

- مجتمعات العبودية: في الحضارات القديمة، مثل مصر الفرعونية وروما القديمة، كانت القوة العاملة تعتمد بشكل كبير على العبودية. العبيد كانوا يعتبرون ممتلكات شخصية لأسيادهم، ولم يكن هناك أي حقوق للعمل. هذه المرحلة لم تشهد وجود قوانين منظمة للعمل لأن العلاقة كانت قائمة على الملكية الكاملة للعبيد.

- مجتمعات الحرفيين الأحرار: بالرغم من وجود العبيد، كان هناك أيضاً حرفيون أحرار يعملون لحسابهم الخاص أو يعملون بعقود محددة، ولكن هذه العلاقات كانت غير منظمة بالقوانين كما هو الحال في العصور الحديثة.

- في العصور الوسطى:

- نظام الإقطاع: في هذه الفترة، كان العامل (الفلاح) مرتبطاً بالأرض ويُسمى بالقن. لم يكن للفلاح حقوق قانونية مستقلة عن مالك الأرض، وكان العمل يعتبر جزءاً من العلاقة الإقطاعية، حيث يقوم الفلاح بالعمل مقابل حماية أو استقرار على الأرض.

- نظام الطوائف الحرفية: مع تطور الحرف في المدن الأوروبية، نشأ نظام الطوائف الحرفية الذي كان ينظم المهن من خلال جمعيات مهنية لكل حرفة. كانت هذه الطوائف تهدف إلى تنظيم الإنتاج وضمان جودة المنتجات، لكنها لم تكن تهتم بحقوق العمال بالمعنى الحديث.

• الثورة الصناعية (القرن 18 - 19):

- الحرية الاقتصادية والاستغلال: مع انطلاق الثورة الصناعية، ظهرت المصانع الكبيرة وزادت الحاجة إلى عمالة كثيفة. وفي ظل مبدأ الحرية الاقتصادية، امتنع القانون عن التدخل في العلاقات الاقتصادية، مما أدى إلى استغلال واسع للعمال. كانوا يعملون لساعات طويلة في ظروف قاسية، وكان الأطفال يعملون في المصانع دون أي حماية قانونية.
- ظهور الحركات العمالية: كرد فعل على الاستغلال، ظهرت حركات عمالية تطالب بتحسين ظروف العمل، مما ضغط على الحكومات للتدخل ووضع تشريعات تحمي حقوق العمال، مثل تحديد ساعات العمل ومنع تشغيل الأطفال
- القرن 20:
- تشريعات العمل الحديثة: في بداية القرن العشرين، استجابت الحكومات للضغوط العمالية وأصدرت قوانين شاملة لتنظيم العمل. هذه القوانين تضمنت تحديد ساعات العمل، وضع حد أدنى للأجور، ضمان الإجازات المرضية، وإقرار التأمينات الاجتماعية.
- اتفاقيات العمل الدولية: مع تطور الحركات العمالية عالميًا، وظهرت منظمات مثل منظمة العمل الدولية (ILO)، أصبح هناك تنسيق دولي لضمان حقوق العمال من خلال اتفاقيات دولية تعزز المعايير العالمية للعمل

- التمييز بين قانون العمل والقوانين الأخرى
- قانون العمل يتميز عن غيره من فروع القانون بعدة جوانب أساسية. فيما يلي توضيح الاختلافات بينه وبين بعض القوانين الأخرى:
- التمييز بين قانون العمل والقانون المدني:
- قانون العمل: ينظم العلاقات بين العامل وصاحب العمل في إطار علاقة تبعية قانونية. الهدف الأساسي هو حماية العامل باعتباره الطرف الأضعف في العلاقة، ويغطي جوانب مثل الأجر، ساعات العمل، الإجازات، والتأمينات الاجتماعية.
- القانون المدني: يركز على العلاقات التعاقدية بين الأفراد بشكل عام، مثل عقود البيع والإيجار، وهو قانون مرن يقوم على مبدأ المساواة بين الأطراف المتعاقدة. ولا يتضمن حماية خاصة لأي طرف في العلاقة التعاقدية كما هو الحال في قانون العمل.
- التمييز بين قانون العمل والقانون التجاري:
- قانون العمل: يتعلق بالعلاقات بين العمال وأصحاب العمل في إطار علاقة عمل تبعية. يعمل القانون على حماية حقوق العمال من خلال وضع قواعد خاصة بهم.
- القانون التجاري: ينظم العلاقات بين التجار أو بين المؤسسات التجارية ويهتم بالعمليات التجارية كالعقود التجارية والصفقات. وهو قانون يركز على مبدأ الحرية والمساواة في التفاوض بين الأطراف التجارية.

• التمييز بين قانون العمل والقانون الإداري:

• قانون العمل: يطبق على العمال في القطاع الخاص وأحياناً القطاع العام، ويغطي جميع أنواع العمالة المرتبطة بالتبعية لصاحب العمل

• القانون الإداري: ينظم العلاقات بين الدولة أو الجهات الحكومية والأفراد. يخضع الموظفون العموميون لقوانين العمل الخاصة بالقطاع العام (قانون الخدمة المدنية) وليس لقانون العمل العادي.

• التمييز بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي:

• قانون العمل: يركز على تنظيم علاقة العمل نفسها بما فيها الأجر وحقوق العامل وساعات العمل.

• قانون الضمان الاجتماعي: يهتم بحماية العمال بعد انتهاء علاقة العمل أو أثناء الأزمات مثل المرض، الإصابة، أو البطالة. يهدف القانون إلى توفير ضمانات اجتماعية للعاملين من خلال نظم التأمينات الاجتماعية والمعاشات.

العمل في القرآن الكريم وأحاديث الرسول (صلى الله عليه وآله وسلم)

- العمل في القرآن الكريم:
- القرآن الكريم أولى العمل اهتمامًا كبيرًا، حيث اعتبره وسيلة لتحقيق الكرامة الإنسانية وأداة للإعمار والتنمية. بعض الآيات القرآنية التي تحت على العمل وتوضح أهميته:
- آية تدل على الإعمار والعمل الجاد:
- قال تعالى: ﴿هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا﴾ (سورة هود، الآية 61)
هذه الآية تعكس دعوة الله للإنسان إلى إعمار الأرض من خلال العمل، والذي يشمل الإنتاج والتطوير واستغلال الموارد الطبيعية لخدمة الإنسان والمجتمع.
- الآية التي تحت على العمل الصالح:
- قال تعالى: ﴿وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ (سورة التوبة، الآية 105)
العمل في هذه الآية يأتي بمعناه الواسع، ويدل على أهمية العمل الصالح والجهد الإنساني، وأن الله يراقب أعمالنا ويحاسب عليها.
- العمل كمصدر للرزق:
- قال تعالى: ﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ﴾ (سورة الجمعة، الآية 10)
هذه الآية تشجع على العمل بعد الصلاة، فهي تدعو المسلمين إلى السعي والكسب من خلال العمل بعد أداء العبادة.

- العمل في أحاديث الرسول (صلى الله عليه وآله وسلم):
- الرسول محمد (صلى الله عليه وآله وسلم) قدّم توجيهات واضحة في العديد من الأحاديث التي تحت على العمل الشريف وتعظم من قيمة السعي والجهد البشري. ومن هذه الأحاديث:

- الحث على العمل باليد:

قال الرسول (صلى الله عليه وآله وسلم):

"ما أكل أحد طعامًا قط خيرًا من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده"
هذا الحديث يبرز قيمة العمل اليدوي وأهمية الاعتماد على النفس في الكسب الحلال.

- أهمية الإتقان في العمل:

قال الرسول (صلى الله عليه وآله وسلم):

"إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"

الإسلام لا يحث فقط على العمل، بل يدعو إلى إتقانه وجعله عملاً جيداً ومفيداً للآخرين.

- العمل حتى في الظروف الصعبة:

قال الرسول (صلى الله عليه وآله وسلم):

"إن قامت الساعة وبيد أحدكم فسيلة، فإن استطاع أن لا يقوم حتى يغرسها فليفل"

هذا الحديث يُظهر الحث على العمل حتى في أشد الظروف، حيث يشجع الرسول على الاستمرار في العمل حتى إذا كانت النهاية قريبة.

حقوق العامل في الشريعة الإسلامية

• الشريعة الإسلامية تُعنى بحقوق العامل وتحفظ كرامته من خلال مجموعة من المبادئ والقيم التي تهدف إلى ضمان العدل والإنصاف بين العمال وأصحاب العمل. من أبرز هذه الحقوق:

• حق الأجر العادل:

• حث الإسلام على إعطاء العامل أجره بشكل عادل ومباشر دون تأخير.

قال الرسول (صلى الله عليه وسلم):

"أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"

هذا الحديث يعبر عن أهمية تسليم الأجر للعامل فور انتهاء عمله دون تأخير أو مماطلة، ويعكس مبدأ العدل في العلاقات العمالية.

• حق الراحة وعدم الإرهاق:

• الشريعة الإسلامية تنظر إلى العامل باعتباره إنساناً له حقوق جسدية ومعنوية، وتحث على عدم إجهاده أو تحميله ما لا يطيق.

قال الله تعالى:

﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾ (سورة البقرة، الآية 286)

بناءً على هذا المبدأ، يجب أن تتناسب ساعات العمل وظروفه مع قدرة العامل الجسدية والنفسية.

• حق الكرامة والاحترام:

- الإسلام يكرم العمل والعامل على حد سواء، ويعتبر العامل جزءًا من المجتمع الذي يجب احترامه. قال الرسول (صلى الله عليه وآله وسلم):
"إخوانكم خولكم جعلهم الله تحت أيديكم، فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل، وليلبسه مما يلبس، ولا تكلفوهم ما يغلبهم، فإن كلفتموهم فأعينوهم"
هذا الحديث يعكس ضرورة التعامل مع العمال بكرامة واحترام، ويحث على تقديم العون لهم في حالة ما إذا كان العمل شاقًا أو فوق طاقتهم.

• حق الأمن والحماية:

- الإسلام يفرض حماية العامل من المخاطر التي قد تواجهه في العمل. ينبغي لأصحاب العمل توفير بيئة آمنة وصحية للعمل تضمن سلامة العمال من الإصابات والمخاطر
- الحقوق الاقتصادية والاجتماعية:
الشرعية الإسلامية اهتمت أيضًا بالجوانب الاقتصادية والاجتماعية المتعلقة بالعامل، من خلال فرض الزكاة والصدقات التي تُسهم في تحسين مستوى المعيشة للعمال والفقراء، وكذلك ضمان حقوقهم في حالة العجز أو المرض من خلال دعم المجتمع الإسلامي.

مقارنة بين قانون العمل الحديث والشرعية الإسلامية في حقوق العامل

- عند مقارنة حقوق العامل في الشريعة الإسلامية مع تلك التي في قانون العمل الحديث، نجد تشابهًا كبيرًا في المبادئ الأساسية:
- **الأجر العادل:** في كلا النظامين، يعتبر دفع الأجر في وقته وبشكل عادل حقًا أساسيًا.
- **الراحة وساعات العمل:** بينما ينظم قانون العمل الحديث عدد ساعات العمل الأسبوعية، نجد أن الإسلام يحث على عدم إرهاق العامل وضمان حقه في الراحة.
- **الكرامة والاحترام:** كما هو الحال في الشريعة الإسلامية، فإن قانون العمل الحديث يحمي العامل من أي معاملة غير كريمة أو غير إنسانية.
- **التأمينات والحماية الاجتماعية:** كلا النظامين يعترفان بحقوق العامل الاقتصادية والاجتماعية، حيث يحرص الإسلام على تقديم العون في حالات المرض والعجز، ويقوم قانون العمل الحديث بتنظيم التأمينات الاجتماعية لحماية العمال في الظروف الاستثنائية.

العمل وحقوق العمال وضماناتهم في المؤتمرات العالمية والعربية

- أولاً: المؤتمرات والاتفاقيات العالمية
- على المستوى الدولي، تم تنظيم العديد من المؤتمرات العالمية التي تركز على حقوق العمال وظروف العمل العادلة. من أبرز هذه الجهود هي منظمة العمل الدولية (ilo) التي تأسست عام 1919 كجزء من عصبة الأمم ثم أصبحت وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة.
- أهم المؤتمرات والاتفاقيات الدولية:
- مؤتمر العمل الدولي: (International Labour Conference)
يعقد سنوياً منذ تأسيس منظمة العمل الدولية. يضم ممثلين من الحكومات، وأرباب العمل، والنقابات العمالية من مختلف دول العالم. يتم من خلال هذا المؤتمر مناقشة المعايير العالمية للعمل، وإصدار توصيات واتفاقيات لضمان حقوق العمال في مختلف البلدان.
- اتفاقية العمل الجبري (1930) - اتفاقية رقم 29:
هذه الاتفاقية تحظر جميع أشكال العمل الجبري أو الإجباري إلا في حالات استثنائية مثل الخدمة العسكرية، وتشكل حجر الأساس في مكافحة الاستغلال والعبودية الحديثة.

- **اتفاقية الحد الأدنى للأجور (1970) - اتفاقية رقم 131:**

تحت هذه الاتفاقية الدول على وضع حد أدنى للأجور يضمن حياة كريمة للعمال، مع مراعاة ظروف الاقتصاد المحلي واحتياجات العمال

- **اتفاقية حقوق الطفل والعمل القسري (1999) - اتفاقية رقم 182:**

تحظر هذه الاتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال وتلزم الدول الأعضاء بوضع سياسات لإزالة ظاهرة عمل الأطفال بشكل عام.

- **اتفاقية ساعات العمل (1919) - اتفاقية رقم 1:**

هذه واحدة من أوائل الاتفاقيات التي وضعتها منظمة العمل الدولية. تنص على تحديد ساعات العمل الأسبوعية بـ 48 ساعة كحد أقصى، وتعتبر حجر الزاوية لضمان التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعمال.

- **إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998):**

يتضمن هذا الإعلان التزام الدول الأعضاء بحقوق العمال الأساسية التي تشمل: حرية تكوين النقابات، القضاء على العمل الجبري، القضاء على عمل الأطفال، وإنهاء التمييز في العمل

• أهم المبادئ الدولية لحماية حقوق العمال:

• حرية تكوين النقابات العمالية والمشاركة في المفاوضات الجماعية: جميع العمال لديهم الحق في تنظيم أنفسهم لتكوين نقابات والدفاع عن مصالحهم.

• حظر العمل الجبري: عدم إجبار أي شخص على العمل ضد إرادته.

• المساواة وعدم التمييز في العمل: حق جميع الأفراد في فرص متساوية للعمل دون تمييز على أساس العرق، الجنس، الدين، أو غيره من الأسباب.

• حماية الأطفال من العمل: منع استغلال الأطفال في العمل وضمان حقهم في التعليم والنمو في بيئة صحية وآمنة

المؤتمرات والاتفاقيات العربية

- على الصعيد العربي، تم تنظيم العديد من المؤتمرات والاتفاقيات التي تسعى لتحسين ظروف العمل وحماية حقوق العمال في الدول العربية. ومن بين هذه الجهود:
- أهم المؤتمرات والاتفاقيات العربية:
- منظمة العمل العربية: (Arab Labour Organization – ALO)
- تأسست في عام 1965 تحت مظلة جامعة الدول العربية، وتعمل على تنسيق السياسات العمالية بين الدول العربية. الهدف الأساسي للمنظمة هو تحسين ظروف العمل في الدول الأعضاء، وتوفير الحماية الاجتماعية للعمال، وتعزيز فرص العمل.
- مؤتمر العمل العربي:
- يعقد سنويًا على غرار مؤتمر العمل الدولي، ويضم ممثلين من الحكومات، العمال، وأصحاب العمل في الدول العربية. يناقش هذا المؤتمر قضايا العمل وحقوق العمال في المنطقة العربية، ويصدر توصيات تتعلق بتحسين ظروف العمل وحماية حقوق العمال.
- الميثاق العربي لحقوق الإنسان (2004):
- يحتوي هذا الميثاق على مواد تضمن حماية حقوق الإنسان في العالم العربي، بما في ذلك حقوق العمال. يلتزم الميثاق بضمان العمل اللائق والأجر العادل وحقوق التأمينات الاجتماعية للعمال في الدول العربية.

• الاتفاقية العربية رقم 1 بشأن العمل (1966):

- تتعلق هذه الاتفاقية بالحقوق الأساسية للعمل وظروف العمال في الدول العربية. تشدد على أهمية تحسين الأجور، وضمان بيئة عمل آمنة وصحية، وتوفير التأمينات الاجتماعية.

• الاتفاقية العربية بشأن منع استخدام الأطفال في العمل (1996):

- هذه الاتفاقية تؤكد على حماية الأطفال من الاستغلال في سوق العمل بالدول العربية، وتلزم الدول الأعضاء باتخاذ التدابير اللازمة لضمان حقوق الطفل في التعليم وعدم الاستغلال.

• حقوق العمال في العالم العربي وفق الاتفاقيات:

- **الأجر العادل:** معظم الاتفاقيات تركز على ضرورة توفير أجر عادل يتناسب مع حجم العمل ويحفظ كرامة العامل.
- **التأمينات الاجتماعية:** جميع العمال لديهم حق في التأمينات الاجتماعية، بما في ذلك التأمين ضد الإصابة، العجز، أو الوفاة، إضافة إلى التأمين على الشيخوخة.
- **حماية العمال المهاجرين:** تمثل حماية حقوق العمال المهاجرين تحديًا كبيرًا في الدول العربية، وخاصة في دول الخليج. ومع ذلك، تبنت بعض الدول سياسات جديدة لتحسين أوضاع العمال المهاجرين وتقليل الاستغلال.

• مقارنة بين الجهود العالمية والعربية في حقوق العمال

• من حيث المعايير الدولية: الجهود العالمية التي تقودها منظمة العمل الدولية أكثر شمولاً وتمتد لتغطي جميع أنحاء العالم. المعايير الدولية غالباً ما تكون أكثر صرامة وشاملة مقارنة بالمعايير الإقليمية.

• التنظيم على المستوى العربي: في العالم العربي، الجهود موجهة بشكل رئيسي لتحسين ظروف العمل بما يتناسب مع السياق الثقافي والاجتماعي للدول العربية، لكن التطبيق والتنسيق بين الدول العربية يواجه تحديات كبيرة. هناك تباين بين الدول من حيث تطبيق المعايير العمالية خاصة فيما يتعلق بحماية العمالة الوافدة.

• التطور التشريعي: على الرغم من أن العديد من الدول العربية وقعت على الاتفاقيات الدولية والعربية المتعلقة بالعمالة، إلا أن التنفيذ الفعلي لتلك التشريعات على أرض الواقع يحتاج إلى تطوير ومواءمة مع المعايير العالمية.