Dirasat: *Shari'a and Law Sciences*, Volume 48, No. 1, 2021

Deanship of Scientific Research

Women's Right to Work: A Jurisprudential Study Compared to the UAE Labor Relations Regulation Law

Alia Ahmad Deif Allah

Sharia and Islamic Studies Department, College of Law, UAE University, UAE.

Received: 6/8/2019
Revised: 30/10/2019
Accepted: 4/8/2020
Published: 1/3/2021

Citation: Deif Allah, A. A.. (2021). Women's Right to Work: A Jurisprudential Study Compared to the UAE Labor Relations Regulation Law. *Dirasat: Shari'a and Law Sciences*, *48*(1), 16–31. Retrieved from https://dsr.ju.edu.jo/djournals/index.php/Law/article/view/2970

© 2021 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

Abstract

The research dealt with the legal provisions that apply to women's work and the legal evidences in sharia that permitted them to work in accordance with regulations which were safeguards for them, the research shows that the Islamic legislation was the first to take care of women and to protect them. The study adopted the descriptive approach by extrapolating the issues and standing on their legal provisions and evidence, then comparing them with what is stipulated by the UAE Labor Relations Regulation Law and the CEDAW agreement. It also pointed to take into consideration the legal objectives of sharia that is represented in saving life and posterity, in some of the jurisprudential issues related to their work, as the provisions in sharia are distinguished from the provisions of the UAE Labor Relations Act and the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. The research recommends the need to familiarize Muslim women with the system of Islamic legislation that has elevated the status of women by caring for and protecting them, concerning their rights at work. He recommended the need for equality in maternity and lactation leave in labor laws, as it is a humanitarian requirement and a necessity for the protection of women and children.

Keywords: Right, woman, labour law, Sharia, Discrimination.

حق العمل للمرأة في الفقه الإسلامي: دراسة مقارنة بقانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي

عالية ضيف الله*

قسم الشريعة والدراسات الإسلامية، كلية القانون، تخصص الفقه وأصوله، جامعة الإمارات سابقاً.

ملخّص

تناول البحث الأحكام الشرعية التي تعتري عمل المرأة، والأدلة الشرعية على إباحة العمل ابتداءً لها، وفق ضوابط كانت بمثابة ضمانات حماية لها، وهدفت الدراسة إلى اظهار سبق التشريع الإسلامي بالرفق بالمرأة والعناية بها، والتحوط في رفع الضرر عنها. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي من خلال استقراء المسائل والوقوف على أحكامها وأدلتها الشرعية، ثم مقارنتها بما نص عليه قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي واتفاقية سيداو. أبرز البحث مراعاة الاجتهاد المقاصدي المتمثل في حفظ النفس والنسل، في بعض المسائل الفقهية المرتبطة بعمل المرأة، متميزا ومتمايزا عن ما جاء في قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، فالتشريع الإسلامي تميز في إقامة الضمانات والضوابط التي تحقق مقاصده في عمل المرأة. يوصي البحث بضرورة تعريف النساء المسلمات بمنظومة التشريع الإسلامي التي أعلت مكانة المرأة بالرفق بها وحمايتها، فيما يتعلق بحقوقها في العمل. أوصى بضرورة المساواة في إجازة الوضع والرضاع في قوانين العمل، إذ إنه مطلب إنساني، وضرورة لحماية المرأة والطفل.

الكلمات الدالّة: حق، المرأة، قانون العمل، شريعة، تمييز.

المقدّمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه، وبعد:

فإن كل نظام يقوم على أرض الواقع بما يصلح له، وفي ضوء ذلك تقوم الحقوق وتفرض التكاليف التي تبني النظام على وجهه الأتم، والقيام بالنظام الكوني على وجهه الأتم اقتضى وجود الإنسان بنوعيه الرجل والمرأة، وهو علة منح الحقوق وتوزيع التكاليف في الإسلام، وعلى ذلك تخرّج الفروع الفقهية، ومنها باب عمل المرأة، فالمرأة هي العنصر الثاني في قيام النظام ودوامه، والعمل وسيلة من وسائل حفظ ذلك النظام، وعليه فعمل المرأة من مقتضيات إقامة النظام الكوني على وجهه الأتم، ومن هنا تبرز رغبة الباحث في الكتابة في موضوع عمل المرأة باعتباره أحد وسائل قيام النظام الكوني الإنساني في المعمورة الأرضية، الذي به تتحقق خلافة الإنسان كما أرادها الله تعالى، بقوله: {الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ}، (سورة الملك: آية 2).

والإسلام حث على العمل بصيغة الجمع التي تشمل الذكر والأنثى، وقال تعالى: {هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ}، (سورة الملك: آية 15) فالإسلام فتح أبواب المشاركة للمرأة في العمل العام وضبطها بضوابطه وقيمه بما يحقق مقاصده، فكل ما تستطيعه المرأة وتطيقه فطرتها وأنوثتها من العمل العام، بابه مفتوح أمامها طالما لم يؤد ذلك إلى طمس للفطرة، أو مخالفة لثابت في الدين، وهذه الضمانات التي وضعها الإسلام للمرأة عند مزاولة عملها تحفظ لها كرامتها وعفتها، وتمايزها الفطري والتكويني، بحيث تحقق المساواة والمماثلة التكاملية بين الرجل والمرأة، لا الندية التطابقية، فالمجتمع الإسلامي نموذج الاشتراك بين الرجل والمرأة.

وتكمن أهمية البحث في:

1. إبراز جوانب الرفق والعناية الإلهية في أحكام المرأة المسلمة، من خلال حقها في العمل، مقارنة بالمواد القانونية التي نص عليها قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم (8) لسنة (1980م) وتعديلاته واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
2. بيان سبق التشريع الإسلامي في إباحة العمل للمرأة، وفق الضوابط الشرعية.

ويهدف البحث إلى:

1) إثراء المكتبة الشرعية بالدراسات المقارنة بين الفقه الإسلامي والقوانين الوضعية.
2) إبراز سبق الشريعة الإسلامية في الرفق بالمرأة ورعايتها، والعناية بها من خلال الضمانات والتدابير التي أحاطتها بها عند ممارستها لحقها في العمل.
3) توضيح تحقُق المقاصد الشرعية في مسائل تنظيم عمل المرأة مقارنة مع القوانين الوضعية.
4) بيان أثر الاجتهادات المقاصدية في بعض المسائل المتعلقة بحق المرأة في العمل، وفقاً لما سيأتي بيانه في المبحث الرابع.

منهجية البحث

اعتمدت على المنهج الوصفي، من خلال استقراء المسائل والوقوف على أحكامها وأدلتها الشرعية، ثم مقارنتها بما نص عليه قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي واتفاقية سيداو.

الدراسات السابقة:

1. السعد و الحوراني (2000) المرأة وقوة العمل من منظور إسلامي، بحث منشور في مجلة مؤتة للدراسات، تناولت الدراسة دور المرأة في قوة العمل ودلالته الاقتصادية وفقاً لمعطيات المنهج الإسلامي، وتوضيح أبعاد الرؤية الإسلامية لعمل المرأة، وتحليل علاقة المرأة وإسهاماتها بقوة العمل، وإبراز الأضرار والاختلالات الهيكيلية المحتملة التي تلحق بسوق العمل جراء مشاركة المرأة، وما تميزت به دراستي أنها توسعت بإبراز الأدلة الشرعية في حق العمل للمرأة، والأحكام الشرعية التي تعتري هذا الحق، وأثر الاجتهاد المقاصدي على بعض مسائل عمل المرأة، وضوابط عمل المرأة، مقارنة مع قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي وسيداو، وهو ما خلت من الدراسة السابقة.
2. ضيف الله (2005) المقاصد الشرعية في حق العمل للمرأة مقارنة بقانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي لمقاصد الشريعة وتطبيقاتها المعاصرة، جامعة اليرموك وجامعة العلوم الإسلامية، تناولت الباحثة الأدلة الشرعية في حق العمل للمرأة، والأحكام الشرعية التي تعتري هذا الحق، وأثر الاجتهاد المقاصدي على بعض مسائل عمل المرأة، وضوابط عمل المرأة، مقارنة مع قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي، وما تميزت به دراستي أنها تناولت المسائل بتوسع وأبرزت عناية التشريع الإسلامي بالرفق بالمرأة، وتميزه عن ما جاء في قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي واتفاقية سيداو، وهو ما خلت منه الدراسة السابقة.
3. العمري (2003) عمل المرأة وموقف الإسلام منه، بحث منشور في مؤتمر التشريعات الأردنية والعربية المتعلقة بحقوق المرأة، تناول الباحث مشروعية عمل المرأة بوجه عام، والأدلة الشرعية على عمل المرأة في بيت زوجها ووجوبه كما يرى، ثم حكم عمل المرأة خارج المنزل في وظيفة ما، مرجحاً الجواز بضوابط،ثم تكلم عن عمل المرأة في العصور الحديثة وآثاره على المجتمعات الغربية، وموقف الإسلام من عمل المرأة المعاصرة، وما

تميزت به دراستي أنها تناولت المسائل بتوسع، مع تفصيل الأحكام الشرعية التي تعتري عمل المرأة، ومقارنة ضوابط عمل المرأة بالقوانين الوضعية وهو ما خلت منه الدراسة، وإبراز مراعاة المقاصد الشرعية في عمل المرأة مقارنة مع القوانين الوضعية، وإبراز أثر الاجتهاد المقاصدي في مسائل عمل المرأة وهو ما خلت منه الدراسة السابقة.

وقد جاءت خطة البحث متضمنة المقدمة؛ وأربعة مباحث نذكرها بالتالي:

المبحث الأول: الحكم الشرعي لعمل المرأة المسلمة، وفيه المطلبين التاليين:

المطلب الأول: الأدلة الشرعية على إباحة العمل للمرأة، المطلب الثاني: الأحكام الشرعية التي تعتري عمل المرأة.

المبحث الثاني: ضوابط عمل المرأة في الفقه الإسلامي مقارنة مع قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي واتفاقية سيداو.

المبحث الثالث: مراعاة المقاصد الشرعية في عمل المرأة مقارنة مع قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي واتفاقية سيداو، من خلال المطالب الآتية:

المطلب الأول: المساواة في الأجر، المطلب الثاني: تحديد ساعات العمل، المطلب الثالث: تحديد أوقات العمل، المطلب الرابع: تحديد نوع العمل، المطلب الخامس: مراعاة احوال المرأة العاملة.

المبحث الرابع: أثر الاجتهاد المقاصدي في مسائل عمل المرأة، وفيه المطالب الآتية:

المطلب الأول: اشتراط الزوجة على زوجها العمل في عقد الزواج، المطلب الثاني: طلب الزوج منع الزوجة من العمل، المطلب الثالث: نفقة الزوجة العاملة.

المبحث الأول: الحكم الشرعي لعمل المرأة المسلمة:

المطلب الأول: الأدلة الشرعية على إباحة العمل للمرأة:

حث الإسلام المرأة على العمل ورغبها فيه، والأدلة على ذلك كثيرة نذكر منها على سبيل الذكر لا الحصر:

أولا: عموم الأدلة التي تحث على العمل وترغب فيه؛ كقوله تعالى:{وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِمَّا اكْتَسَبْنَ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا} (سورة النساء:32) وقوله تعالى:{هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ} (سورة الملك:15).

وجه الدلالة: فهذه النصوص القرآنية عامة تشمل الرجل والمرأة في الحث على العمل، والسعي ابتغاء الرزق وعمارة الأرض، فواو جماعة المخاطبين بالأمر بالسعي ينزل منزلة لام الاستغراق في الدلالة على العموم، وضمير الجمع ينزل منزلة لام الجنس في العموم، "فإذا أمر جمعا بصيغة الجمع أفاد الاستغراق فيهم" (الرازي،1997).

ثانياً: الآثار المروية عن مزاولة النساء للعمل زمن النبي صلى الله عليه وسلم، فالنساء زمن الرسول (صلى الله عليه وسلم) كن يعملن بحرف شتى، ولم يكن حبيسات البيوت كما يتصور البعض، ونذكر بعض الروايات في ذلك:

1. ففي الحديث أن أسماء بنت أبي بكر قالت:"تَزَوَّجَنِي الزُّبَيْرُ، وَمَا لَهُ فِي الأَرْضِ مِنْ مَالٍ وَلا مَمْلُوكٍ، وَلا شيء غَيْرَ نَاضِحٍ- بعير يستقى عليه-، وَغَيْرَ فَرَسِهِ، فَكُنْتُ أَعْلِفُ فَرَسَهُ، وَأَسْقِي الْمَاءَ، وَأَخْرِزُ غَرْبَهُ - الدَّلْوَ-، وَأَعْجِنُ وَلَمْ أَكُنْ أُحْسِنُ أَخْبِزُ، وَكَانَ يَخْبِزُ جَارَاتٌ لِي مِنَ الأَنْصَارِ، وَكُنَّ نِسْوَةَ صِدْقٍ، وَكُنْتُ أَنْقُلُ النَّوَى مِنْ أَرْضِ الزُّبَيْرِ" (البخاري، 1987).

وجه الدلالة من الحديث: فهذه أسماء الصحابية كانت تعمل مع زوجها في أعمال الزراعة، ولم ينكر عليها ذلك، بل إن ابن حجر قال:" كان السبب الحامل على الصبر على ذلك شغل زوجها وأبيها بالجهاد وغيره مما يأمرهم به النبي (صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ) ويقيمهم فيه، وكانوا لا يتفرغون للقيام بأمور البيت، بأن يتعاطوا ذلك بأنفسهم، ولضيق ما بأيديهم على استخدام من يقوم بذلك عنهم، فانحصر الأمر في نسائهم، فكن يكفينهم مؤنة المنزل ومن فيه، ليتوفروا هم على ما هم فيه من نصر الإسلام".

2. وعن جابر:" انطلقت خالتي فأرادت أن تجدّ نخلها، فزجرها رجل أن تخرج -وهي في العدة- فأتت النبي (صلى الله عليه وسلم) فقال لها: بلى فجدي نخلك، فإنك عسى أن تصدقي أو تفعلي معروفاً" (مسلم، د.ت).

وجه الدلالة: أن النبي (صلى الله عليه وسلم) أباح للمرأة الخروج لكسب رزقها والعمل الصالح.

3. وروى سعد بن سهل قال: "جاءت امرأة إلى رسول الله ببردة -قال أتدرون ما البردة؟ فقيل له: نعم -الشملة منسوجة في حاشيتها-، قالت: يا رسول الله أني نسجتها بيدي أكسوكها، فأخذها النبي محتاجاً إليها فخرج إلينا، وإنها إزاره" (البخاري، كتاب اللباس، باب البرود والحبرة والشملة، ح رقم 5810، ص 154ج3).

وفيه دلالة على جواز على عمل المرأة بالصناعات كالنسيج والخياطة، إذ أقرها النبي عليه السلام على صناعة الشملة له.

4. وعن سهل أن النبي (صلى الله عليه وسلم) أرسل إلى امرأة من المهاجرين وكان لها غلام نجار، قال لها مري عبدك فليعمل لنا أعواد المنبر،

فأمرت عبدها فقطع من الطرفاء-نوع من أشجار البادية-فصنع له منبراً " (البخاري، كتاب الهبة وفضلها والتحريض عليها، باب من استوهب من أصحابه شيئا، ح رقم 2569، ج3، ص154).

وجه الدلالة: يدل الحديث على جواز إدارة المرأة لأعمالها الحرفية وإشرافها عليها.

5. وكان لرفيدة الأسلمية خيمة في مسجد رسول الله تداوي الجرحى والمرضى وأمر النبي (صلى الله عليه وسلم) بتمريض سعد بن معاذ في خيمتها يوم أصيب بالخندق (البخاري، الأدب الفرد، 1998، كتاب آداب اللقاء، باب كيف أصبحت، ح رقم 1129، ص361).

6. وعن الربيع بنت معوذ كنا نغزو مع النبي فنسقي القوم ونخدمهم ونرد الجرحى والقتلى إلى المدينة (مسلم، د.ت).

وجد الدلالة من الحديثين: أن النساء على عهد رسول الله كن يشاركن في الغزوات؛ يقمن بالسقاية والإطعام ومداواة الجرحى، ونقل القتلى وغير ذلك من الأعمال (ضيف الله، 2005).

وفي عهد عمر بن الخطاب ولّى الشفاء منصب الحسبة وولاية السوق (المزي، 1980) وهذا يشبه في الواقع المعاصر أعمال الشرطة، ومؤسسات حماية المستهلك التي تعنى بمراقبة أحوال السوق وفعالياته الاقتصادية والتجارية، لحماية مصلحة المستهلك، وما تقوم به بعض الوزارات كوزارة التموين والتجارة.

وغير ذلك من الآثار التي تدل على مزاولة المرأة لمختلف الأعمال التي تقع ضمن قدراتها وحاجاتها، والتي تتغير بتغير الزمان والمكان، فالشريعة الإسلامية مرنة مسايرة لحاجات أفرادها وواقعهم، فلا تمنع المرأة من العمل، إذا تطلبت المصلحة الخاصة أو العامة ذلك، فإباحة الإسلام للمرأة العمل لا يعني تسخير المرأة للعمل، فالإسلام لم يكلف المرأة بالعمل ابتداءً لأنه ألقى على عاتق وليها نفقتها، ولم يطالبها بمسؤوليات مالية، لكنه في الوقت ذاته لم يمنعها العمل إذا وجدت دواع تتصل بظروفها، أو ظروف أسرتها أو ظروف مجتمعها، ومن هنا نلحظ سمو مكانة المرأة في الإسلام، وعلو شأنها فلم يلزمها العمل ابتداءً.

المطلب الثاني: الأحكام الشرعية التي تعتري عمل المرأة

إن إباحة الإسلام لعمل المرأة قد تعتريه الأحكام التكليفية الشرعية، بناء على مراعاة فقه الواقع، والموازنة بين الحقوق والواجبات الزوجية، ومراعاة قواعد الشريعة ومقاصدها، وفيما يلي بعض أحكامه وصورها على سبيل الذكر لا الحصر:

- الوجوب: وذلك نحو إذا ما كانت المرأة تعيل أطفالها وحدها دون مُعين من أحد (البدوي، 2000)، والأصل في هذا ما رواه عبد الله بن عمر (رضي الله عنهما) قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "كفى بالمرء إثماً أن يضيّع من يقوت" وقوله صلى الله عليه وسلم: "كلكم راع ومسؤول عن رعيته، ...والمرأة راعية في بيت زوجها، ومسؤولة عن رعيتها" (البخاري، كتاب الجمعة، باب الجمعة في القرى والمدن، ح رقم 893،ج2، ص5)، أو أن يكون للمرأة دور اجتماعي لا يستطيع أحد أن يسد مكانها، فيجب عليها القيام به حينئذ، والقول بالوجوب لبعض الحالات، إنما ينسجم مع مقصد الشريعة في حفظ النفوس ورفع الحرج، ومراعاة الواقع.
- الندب: وذلك كأن تقوم المرأة بدور وظيفي يعمل على نهضة المجتمع وتنميته، وكان هذا العمل تختص به النساء، كالتعليم، والعمل في مهنة الطب والتمريض بما يخدم النساء وأمراضهن، وغير ذلك من الأعمال، والأصل في هذا ما رواه جابر بن عبد الله -رضي الله عنهما -قال: طُلقت خالتي فأرادت أن تجُدَّ نخلها، فزجرها رجل أن تخرج، فأتت النبي صلى الله عليه وسلم، فقال:" بلى فجدي نخلكِ فإنكِ عسى أن تصدقي، أو تفعلي معروفاً" (مسلم، د.ت).

وهذا ينسجم مع مقصد الشريعة في جلب وتحقيق المصالح الخاصة والعامة، فخالة جابر أباح لها الرسول (صلى الله عليه وسلم) الخروج لتعيل نفسها، وتحفظها من العوز والحاجة، وفيه مقصد حفظ المال إذ لو لم تخرج لقطع ثمر النخيل لفسُد الثمر، ويترتب على هذا إضاعة المال وإهداره وهو منهي عنه.

- الكراهة: كأن يترتب على خروج المرأة تفويت لمصالح متعلقة بأسرتها، إذ إن وقت المرأة العاملة قد لا يتسع للموازنة بين مهامها كأم ومربية، فتضطر إلى استقدام الحاضنات والخادمات ودفع أجورهن على حساب موازنة الأسرة، ولا تخفى الأضرار و المشكلات التي تسببها العمالة المنزلية، ناهيك عن زيادة النفقات التي تذهب في شراء الوجبات أو المأكولات الجاهزة على سبيل المثال لا الحصر، مما ينعكس سلباً على موازنة الأسرة، ويفقد أفراد الأسرة عوامل الراحة والاستقرار، فإن لم تستطع المرأة العاملة أن توازن بين واجباتها الأسرية، وواجباتها في العمل، فحينئذ عليها الموازنة بين الأمور، فتختار الطمأنينة والاستقرار الأسري على العمل، وقد قال الإمام الشاطبي:" فقد صار إذاً كل تكليف حقاً لله؛ فإن ما هو لله فهو لله، وما كان للعبد فراجع إلى الله، من جهة حق الله فيه، ومن جهة حق العبد من حقوق الله، إذا كان لله أن لا يجعل للعبد حقاً أصلاً...والأفعال بالنسبة إلى حق الله أو حق الآدمي ثلاثة أقسام: أحدهما ما هو حق خالص لله،...والثاني: ما هو مشتمل على حق الله وحق العبد، والمغلّب فيه حق الله...والثالث: ما مشترك فيه الحقان وحق العبد هو المغلّب..." (الشاطبي، 1997) فحق المرأة بالعمل حق مشترك بينها وبين المجتمع، فإذا تعارض الحقان غُلّبَ حق المجتمع، فالحق في التشريع الإسلامي وسيلة لتحقيق مصالح قصدها الشارع، وهذه المصالح تعود على الفرد والمجتمع بالنفع والخير، فإذا تعارضتا

جعلت مصلحة المجتمع أولى من مصلحة الفرد، وعليه فإذا مارست المرأة العمل بما يتعارض مع حق المجتمع في استقرار المنظومة الأسرية المتمثل في مصالح الزوجية والأمومة والأسرة المستقرة المتماسكة، فإن حق المجتمع يغلب حق المرأة في العمل.

ومن صور كراهة عمل المرأة أن تلحق أضراراً بالمجتمع؛ كمزاحمتها لوظائف الرجال، مما يؤدي إلى بطالة الرجال، إذ تشير بعض الدراسات أن عمالة المرأة تؤدي إلى زيادة عرض الأيدي العاملة، وتدني أجور العاملين، مما يضطر قطاعات كثيرة من العمال لرفض العمل، مقابل حدود دنيا أقل من مستويات الأجور الحقيقية، وهذا يخلق بطالة في جانب الرجال، على العكس من العاملات الذين يرضين بحدود دنيا من الأجر (السعد و الحوراني، 2000) والإسلام يقرر أن لا ضرر ولا ضرار، فإذا ترتب على دخول المرأة لسوق العمل إضرار بالرجال، فينبغي على صانع القرار مراقبة المؤسسات التي تعمد إلى توظيف النساء بأجور قليلة، لخلق تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في العمل، وحتى لا يتسبب في طرد الأيدي العاملة الماهرة والمتدربة من الرجال من سوق العمل، وفي هذا تحقيق لمقاصد الشريعة في رفع الضرر.

- التحريم: كمزاولتها لأعمال محرمة ومنافية للأخلاق، كعملها في الملاهي الليلية، وغير ذلك من الأعمال التي حرمها الإسلام وتتعارض مع قيمه ومبادئه، كأن يترتب على عملها إهدار وتفويت لواجب الأمومة، فإذا ما تعارض هذا العمل مع ما تقوم به المرأة المسلمة من واجب رعاية أطفالها، فهنا يحرم أداء العمل، فإذا تعارض عمل المرأة مع مقصد حفظ النسل، يراعى تحقيق المقصد وحفظه، فينبغي تقديم حفظ النسل على العمل، فالمرأة العاملة، تلجأ إلى الحد من النسل خوفاً من الإنجاب، وما يصاحبه من فترات حمل وولادة ورضاعة، لا تسمح بها ظروف العمل، ونتيجة لذلك يؤثر غياب المرأة عن دورها الحقيقي في الأمومة والرعاية، إلى هبوط مستوى القوى العاملة المنتجة على المدى الطويل، حيث أن إجراء الحد من النسل المصاحب لخروج المرأة من العمل، يؤدي إلى الفقد بدلاً من الوفر للقوى العاملة المنتجة في الأجل الطويل، وبالتالي انخفاض عرض العمل، مما يخالف المبادئ والمفاهيم التي يقوم عليها المنهج الرأسمالي (السعد و الحوراني، 2000، الصفحات 25-26)، فمثلاً تعترف بعض الاتفاقيات الدولية بعمل المرأة خارج المنزل في إطار سوق العمل، وأهملت عملها داخل نطاق الأسرة، واعتبرته عمالة غير مجدية، لأنها لا تتقاضى عليه أجراً، بل نصت اتفاقية سيداو في المادة (5) الفقرة (ب) على "كفالة أن تتضمن التربية الأسرية فهماً سليماً للأمومة بوصفها وظيفة اجتماعية، والاعتراف بالمسؤولية المشتركة لكل من الرجال والنساء، في تنشئة أطفالهم وتطورهم"، فهي ترى وظيفة الأمومة وظيفة اجتماعية لا بيولوجية، يستطيع كل من الرجل والمرأة القيام بها، ولا تختص بها النساء، كما ونصت في المادة (16) من الفقرة (1) في البند (ه) على أن للمرأة نفس الحقوق وفي أن تقرر بحرية وبشعور من المسؤولية عدد أطفالها والفترة بين إنجاب طفل وآخر، فهي ترى حرية المرأة في تحديد النسل أو تنظيمه دون الحاجة لرضا الزوج أو رفضه، وفي البند (ز) نصت أن للمرأة "نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة والمهنة والوظيفة"، كما ونصت في المادة (11) فقرة (1) البند (و) على حق المرأة في الوقاية الصحية، وسلامة ظروف العمل بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب، وطالبت باتخاذ التدابير اللازمة في ذلك، لكنها في المادة (12) تنص على حق المرأة في الحصول على وسائل تخطيط الأسرة، فهي تعطي المرأة الحق في تحديد النسل والإجهاض، فكيف تدعو بضرورة حماية حق المرأة العاملة بالإنجاب، وهي تسخر من وظيفة الأمومة وعمالة المرأة داخل الأسرة باعتباره عملاً غير مجد للمرأة، إذ اعتبر التقرير الصادر عن منظمة العمل الدولية أن من العوامل التي تعرقل تحقيق المساواة في العمل هو الرعاية المنزلية غير المأجورة، ففي السنوات العشرين الماضية بالكاد انخفض ما تنفقه المرأة من الرعاية غير المأجورة والعمل المنزلي، وستستغرق المجتمعات 200 عاماً لتحقيق المساواة في الوقت المستغرق في أعمال الرعاية غير المأجورة، مما يعني تخبطاً في المنهج وتناقضاً بين البنود.

ومن هنا نلحظ أن الإسلام يحقق مقاصده الشرعية في عمل المرأة، فلا بد من الموازنة بين الأولويات فلا يقدم المهم على الأهم، في الواجبات التي كلفت بها المرأة، فعمل المرأة تعتريه الأحكام التكليفية بناء على مراعاة فقه الواقع، وتحقيق المقاصد الشرعية، والموازنة بين المصالح والمفاسد في حقوق العبد وحقوق المجتمع، فحق العمل للمرأة مؤطر بأبعاده الاجتماعية والكونية الوجودية في التشريع الإسلامي، فحفاظاً على المنظومة الكونية الوجودية، والمنظومة الأسرية لم تكلف المرأة بالعمل ابتداءً، وأبيح لها ما لم يتعارض عملها مع المنظومة الكونية، والمنظومة الأسرية للتشريع الإسلامي.

المبحث الثاني: ضوابط عمل المرأة في الفقه الإسلامي مقارنة مع قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي واتفاقية سيداو:

إن الإسلام الذي كرم المرأة أحسن تكريم، وسمح لها بالعمل النبيل، كي تكون عنصراً أساسياً وفعالاً في بناء الأسرة المسلمة والمجتمع المسلم، لم يقيدها في العمل إلا بما يحفظ كرامتها، ويصونها من التبذل، وينأى بها عن كل ما يتنافى مع الخلق الكريم، فاشترط أن تؤدي عملها في حشمة ووقار، بعيداً عن مظاهر الفتنة ومواطن الريبة، وأباح لها الأعمال التي تجيدها ولا تتعارض مع طبيعتها وكينونتها، فالإسلام وضع لعمل المرأة ضوابطاً تنسجم مع غاياته الكونية، وفطرتها وكينونتها، ومن هذه الضوابط:

1) الضرورة: فالمرأة قد تضطر للعمل لعدم وجود معيل لها، وعندئذ تتولى العمل لتقوم بكفاية نفسها وتأمين متطلباتها، أو معونة الزوج أو الأسرة (النجار، 1995، صفحة 205)، ويدل على ذلك ما قامت به البنتان في قصة ورود موسى ماء مدين في قوله تعالى:{ وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةً مِنَ النَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمُ امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّى يُصْدِرَ الرِّعَاءُ وَأَبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ}(سورة القصص:23)،

فابنتا الرجل الصالح وضحتا السبب الذي لأجله تعملان، إذ أبوهما شيخ كبير، ولا يوجد من يسقي لهما، فقامتا بالعمل بنفسهما، وأسماء بنت أبي بكر زوجة الزبير كان عملها لانشغال الزبير بالجهاد، وعدم القدرة على إحضار خادم لفقره؛ "لأنه قد يتوهم خسة النفس ودناءة الهمة وقلة الغيرة، ولكن كان السبب الحامل على الصبر على ذلك شغل زوجها وأبيها بالجهاد وغيره مما يأمرهم به النبي (صلى الله عليه وسلم) ويقيمهم فيه، وكانوا لا يتفرغون للقيام بأمور البيت، بأن يتعاطوا ذلك بأنفسهم، ولضيق ما بأيديهم على استخدام من يقوم بذلك عنهم، فانحصر الأمر في نسائهم، فكن يكفينهم مؤنة المنزل ومن فيه، ليتوفروا هم على ما هم فيه من نصر الإسلام، الذي يترجح حمل الأمر في ذلك على عوائد البلاد فإنها مختلفة في هذا الباب...وَتُعُقِّبَ بأنه بناه على ما أصله من أن ذلك كان تطوعاً".

وكما في حديث خالة جابر المتقدم، إذ رخص لها النبي (صلى الله عليه وسلم) بالخروج لجد النخل ضرورة، ومن صور الضرورات المبيحة لعمل المرأة وفاة المعيل لها، أو عجزه، أو أن تكون مبدعة في مجال من المجالات، ولا يسد مكانها إلا هي فيتعين عليها العمل عندئذ، وقد ذكر ابن عابدين أن للوالد دفع ابنته إلى امرأة تعلمها حرفة كالتطريز والخياطة مثلاً – وذلك حتى تستطيع أن تعول نفسها من كسبها عند الحاجة، وقد قال ابن عابدين:"(إذا بلغ الذكور حد الكسب) أي قبل بلوغهم مبلغ الرجال، إذ ليس له إجبارهم عليه بعده، (قوله: بخلاف الإناث) فليس له أن يؤجرهن في عمل، أو خدمة (تَتَارْخَانِيَّةٌ) لأن المستأجر يخلو بها، وذلك سيئ في الشرع، و مفاده أنه يدفعها إلى امرأة تعلمها حرفة كتطريز وخياطة إذ لا محذور فيه (ابن عابدين، 1992).

2) أمن الفتنة: يجوز للمرأة أن تعمل إذا أمنت الفتنة على نفسها وعلى المجتمع، لقوله تعالى:{ فَلَا تَخْضَعْنَ بِالْقَوْلِ فَيَطْمَعَ الَّذِي فِي قَلْبِهِ مَرَضٌ وَقُلْنَ قَوْلًا مَعْرُوفًا (32) وَقَرْنَ فِي بُيُوتِكُنَّ وَلَا تَبَرَّجْنَ تَبَرُّجَ الْجَاهِلِيَّةِ الْأُولَى} (سورة الأحزاب:32-33)، وهذا يتطلب منها الحفاظ على الستر والعفاف، وغض البصر والالتزام باللباس الشرعي، وتجنب مظاهر الزينة والتبرج لقوله تعالى: {وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا} (سورة النور:31)، وأن تحرص ألا تخلو بالرجال في عملها، فالخلوة تضرها وتضر المجتمع (قطان، 2009، الصفحات 168-169؛ العمري، 2003، ص462) وتجنب اجتماع الرجال والنساء دون مسوغ شرعي كالتعاون، وتبادل الرأي أو لغير ذلك من المصالح المشروعة (النجار، 1995، الصفحات 206-207) فهذه الضوابط التي أفاض بها القرآن الكريم، لخروج المرأة للعمل، لهي صمام أمان لها وللمجتمع، فالتزام المرأة بالضوابط الشرعية عند الخروج للعمل، يمثل الضمان الشرعي الأهم الذي منحها حق العمل، بل إن الإسلام ليحرص على الاستقرار النفسي والمادي للمرأة في العمل، فاتباع تشريعاته الأخلاقية يضمن ذلك للمرأة والرجل على حد السواء.

3) تحقيق المقاصد الشرعية: إذ ينبغي ألا يتعارض عمل المرأة مع تحقيق مقاصد الشريعة، فمثلا لا يصرفها عملها عن التفكير بالزواج وتكوين الأسرة، ولا يؤثر عملها على قيامها بواجباتها الزوجية، تجاه زوجها وأطفالها وتربيتهم، فالتوازن بين الأولويات مطلوب، فلا يأخذ عملها جُل وقتها، وأن تعطي شيئًا من وقتها لأداء واجباتها المنزلية، وتلبية رغبات زوجها، والحرص على تربية أولادها، وقد نص المقنن الإماراتي في المادة (72) من قانون الأحوال الشخصية رقم (28) لسنة (2006م)، على أنه لا يعتبر إخلالاً بالطاعة الواجبة خروج المرأة للعمل إذا تزوجت وهي عاملة، أو رضي زوجها بالعمل بعد الزواج، واشترطت ذلك في العقد، كل ذلك ما لم يطرأ ما يجعل تنفيذ الشرط منافياً لمصلحة الأسرة، ويترك للقاضي بموجب سلطته التقديرية تقدير منافاة العمل لمصلحة الأسرة، (المذكرة الإيضاحية لقانون الأحوال الشخصية الاتحادي، 2006)؛ فهو ينسجم مع الفقه الإسلامي بضرورة عدم تعارض عمل المرأة مع مصلحة الأسرة، وقد سبق الحديث عن تعارض عمل المرأة مع مقصد النسل والحفاظ عليه، فحينئذ ينبغي ترجيح مقصد حفظ النسل على العمل، لما فيه من ديمومة الوجود الإنساني الذي أراده الله تعالى لعمارة الأرض، فالإسلام منهج رباني المصدر، شمولي متكامل لا يعارض بعضه بعضاً، بخلاف القوانين الوضعية كاتفاقية سيداو، التي تتعارض بعض بنودها مع ديمومة الوجود الإنساني.

4) أن يكون العمل بموافقة الزوج أو الأب، أو من هو مسؤول عنها (قطان، 2009، ص170)، فيشترط إذن الولي لقوله تعالى: {وَلِلرِّجَالِ عَلَيْهِنَّ دَرَجَةٌ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ} (سورة البقرة:228)، وقوله تعالى: {الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ} (سورة النساء:34)، وقد نص الفقه الإسلامي على أن الرجال قوامون على النساء بإلزامهن بحقوق الله تعالى، وقوامون عليهن بالإنفاق عليهن وحمايتهن ورعايتهن، وقد قال القرطبي:" أَيْ يقومون بالنفقة عليهن والذب عنهن .. ودلت هذه الآية على تأديب الرجال نساءهم، فإذا حفظن حقوق الرجال، فلا ينبغي أن يسئ الرجل عشرتها، وَ (قَوَّامٌ) فَعَّالٌ لِلْمُبَالَغَةِ من القيام على الشيء، والاستبداد بالنظر فيه، وحفظه بالاجتهاد، فقيام الرجال على النساء هو على هذا الحد، وهو أن يقوم بتدبيرها وتأديبها، وإمساكها في بيتها، ومنعها من البروز" (القرطبي، 1964، ج5، ص 168)،وفي كتب الحنفية ذكروا:" أن المرأة محبوسة بحبس النكاح حقا للزوج لأنها ممنوعة من الاكتساب بحقه فكان نفع حبسها عائدا إليه، فكانت كفايتها عليه..." (الكاساني، 1982، ص16)، وعند المالكية:"وليس لذات الزوج إجارة نفسها إلا بإذنه لاشتغالها بذلك عنه" (القرافي، 1994، ص409)، وعند الشافعية للزوج أن يمنع زوجته من إجارة نفسها (الماوردي، 1999، ص424) وعللوا ذلك بعدم قدرتها على الوفاء بحقوقه عليها؛ "ودون إذن زوج لا يجوز من (منكوحة) له حرة، إجارة نفسها إجارة عينية، لاستغراق أوقاتها في حقه، فلا تقدر على توفية ما التزمته" (الأنصاري، د.ت، ص319)، وعند الحنابلة:" وله منعها من إجارة نفسها، لأنه يفوت بها حقه، فلا تصح إجارتها نفسها إلا بإذنه، وإن أجرت نفسها قبل النكاح صحت ولزمت" (البهوتي، د.ت، صفحة 549)، ويفهم مما تقدم أنه لو أذن لها جاز لها العمل، وقد قال ابن قدامة:" إنما امتنع إجارة نفسها لأجنبي من غير إذنه، لما فيه من تفويت الاستمتاع في بعض الأوقات، ولهذا جاز بإذنه"

(ابن قدامة، د.ت، ص251) وإذا استطاعت الزوجة أن توفق بين العمل والحقوق الزوجية، فينبغي ألا يتعسف الزوج في استعمال حقه بمنعها، إن كان عملها في خدمة حوائج الأمة، ومصالح المسلمين.

وقد نص المقنن الإماراتي أن إذن الزوج ورضاه في عمل المرأة معتبر، إذ نصت المادة (72) الفقرة(2) من قانون الأحوال الشخصية الإماراتي:" لا يعتبر إخلالاً بالطاعة الواجبة خروجها للعمل إذا تزوجت وهي عاملة، أو رضي زوجها بالعمل بعد الزواج أو اشترطت ذلك في العقد" (المذكرة الإيضاحية لقانون الأحوال الشخصية الاتحادي، 2006، ص 88).

وبخلاف اتفاقية سيداو التي تعتبر أن القوامة تمييز ضد المرأة، ينبغي أن تتخذ الدول الأطراف التدابير التي تضمن تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في مؤسسة الأسرة، حيث نصت المادة (16) في الفقرة (1) البند (و) أن للمرأة نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة وغير ذلك... فالقوامة تتعارض مع ما كفلته سيداو للمرأة من حرية اختيار المهنة دون توقف على إذن الزوج أو عدمه، إذ نصت في المادة (11) من الفقرة (1) البند (ج) على أن للمرأة على قدم المساواة مع الرجل، الحق في حرية اختيار المهنة والعمل.

وهو ما يعتبر مخالفة صريحة للمنهج الإسلامي في الحقوق والواجبات داخل المنظومة الأسرية، ويسئ كثير من دعاة تحرير المرأة فهم القوامة في الإسلام ويغفل عن أن القوامة في الاسلام تكليف ومسؤولية وأمانة، لا تشريف وإعلاء من شأن الرجل على المرأة، فالقوامة التسلطية يرفضها الإسلام ويحرمها، ولذلك ختمت الآية بتذكير الرجل بأن الله علي كبير، كي لا يفهم الرجل أن هذه المسؤولية تشريف له وعلو شأن، قال ابن العربي:" قَوَّامٌ وَقَيِّمٌ، وَهُوَ فَعَّالٌ وَفَيْعَلٌ مِنْ قَامَ، المعنى هو أمين عليها يتولى أمرها، ويصلحها في حالها، قاله ابن عباس، وعليها له الطاعة وهي" (ابن العربي، 2003، ص530).

5) أن يتناسب العمل مع طبيعتها، فلا تكلف بأعمال تتعارض مع كينونتها، وقدراتها وخصائصها، فلا بد من ممارسة المرأة للعمل الذي تطيقه، وإن فرض عليها ممارسة الأعمال الشاقة أو الضارة، فهذا الفرض يقع تحت ظلم الإنسان للإنسان، وفيه إجحاف في حق المجتمع، لأنه صرف للقوى النافعة عن وظيفتها الأساسية، وتعطيل للكفاءات والقدرات كذلك (النجار، 1995، الصفحات 194-195) فحفاظا على خصائصها الأنثوية التي فطرت عليها والتي تمايزها عن الرجل، لم يكلفها الإسلام من العمل إلا بما يحفظ لها عدم ضياع ما فطرت عليه من صفات الأنوثة كالجمال والرقة والرحمة.

وقد انسجم المقنن الإماراتي مع الفقه الإسلامي فحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة، أو الشاقة أو الضارة صحياً وأخلاقياً في المادة (29). قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي، بخلاف اتفاقية سيداو التي سيأتي تفصيل موقفها من مزاولة الأعمال الشاقة للمرأة عند الحديث عن نوع العمل.

وبذلك يكون التشريع الإسلامي الرباني قد تحوط للمرأة بتلك الاستثناءات – عدم مزاولتها للأعمال الشاقة أو الضارة -، بما يحقق الرفق بها، مراعاة لخصائصها الجسدية والنفسية، فكانت تلك الاستثناءات صمام أمان بالحفاظ على نفسها وفطرتها التي فطرت عليها، فحفظ النفس مقصد للشريعة الإسلامية، والعلم أثبت اختلاف التكوين الطبيعي لكل من الرجل والمرأة، فمن الأعمال ما لا يقع تحت قدرة المرأة، وعلينا ألا ننجرف بدعوى المساواة إلى الإضرار بها، فلا ضرر ولا ضرار في التشريع الإسلامي.

6) ينبغي على المرأة أن تعمل في المجالات التي تعود على المجتمع بالنفع والفائدة، فتساهم في تنمية المجتمع ورفعته، فمن المجالات التي لا سد لحاجة المجتمع إلا بالمرأة بها -على سبيل الذكر لا الحصر-:

(أ) مجال التربية والتعليم: لتستطيع أن تعلم البنات بدلاً من تعليم الرجال لهن.

(ب) في مجال الطب، والتمريض النسائي حتى تداوي النساء بدلاً من الأطباء.

(ج) وفي أي مجال ترى المرأة أن عملها فيه يخدم المجتمع ويفيد في رفعته وتقدمه (العمري، 2003، ص 64؛ النجار، 1995، ص 206).

والإسلام ينظر لعمل المرأة من منظور شمولي، يقوم على إباحة الأعمال التي تتوافق مع كينونتها واستعداداتها الفطرية، ودورها ومسؤولياتها، في عمارة الأرض وفق المنظومة الإسلامية، ليؤسس لمجتمع مترابط كالبنيان المرصوص يشد بعضه بعضا، ويحرص على صون كرامتها الإنسانية وعفتها، فيمنعها من الأعمال التي تتعارض مع قيمه ومقاصده، كالعمل في البنوك الربوية، أو في الأماكن التي تدعو للفجور والمعاصي، وقد انسجم المقنن الإماراتي في المادة (29)، فحظر على المرأة مزاولة الأعمال الضارة أخلاقياً، بينما اتفاقية سيداو نصت في المادة السادسة، على أن "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير اللازمة المناسبة، بما في ذلك التشريع لمكافحة جريمة الاتجار بالمرأة واستغلال دعارة المرأة "، ففي حين تحرم وتجرم استغلال النساء بالبغاء، تنص في المادة (11) الفقرة (1) البند (ج) أن للمرأة الحق في حرية اختيار المهنة والعمل، إذ يحق لها أن تختار مهنة الدعارة بحرية، فمن حقها ممارسة الجنس الآمن مع من تشاء، لكن الممنوع أن تستغل من منظمات الاتجار بالدعارة، فهي لها كامل الحرية الجنسية دون إكراه من أحد (ضيف الله، 2010، الصفحات 199-200).

المبحث الثالث: مراعاة المقاصد الشرعية في عمل المرأة مقارنة مع قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي واتفاقية سيداو:

للمرأة تكوين جسماني وطبيعة خاصة، تستوجب وضع قواعد، واتخاذ تدابير وضمانات لحمايتها في العمل، ففي بعض التشريعات يوجد أحكام خاصة بعمالة المرأة، كتحديد الأعمال التي يجوز لها مزاولتها، والأعمال التي تحظر عليها، وتحديد أوقات وساعات العمل، والحالات المستثناة منها، وذلك حفاظاً على صحة المرأة جسمياً ونفسياً، وصوناً لكرامتها، وفقاً للقيم والمبادئ الأخلاقية، فمثل هذه الإجراءات تستهدف حماية المرأة، وحفظ كرامتها، وتحقق المقاصد الشرعية بالمحافظة عليها وعلى المجتمع أيضاً، وفيما يلي نعرض لبعض التدابير:

المطلب الأول: المساواة في الأجر:

يهدف الإسلام إلى التكافؤ والتكامل بين الرجل والمرأة، لذلك ساوى بينهما في الأجر في العمل، وقد حث الإسلام رب العمل إعطاء الأجير أجره، ومكافأته على ما قام به من مجهود، والأدلة على ذلك عامة تعم الرجل والمرأة منها؛ حديث"أَعْطِ الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ" (البيهقي، 2003، ص200)، وحديث:" ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، رجل أعطى بي ثُمَّ غدر، ورجل باع حرًّا فأكل منه، ورجل استأجر أجيرًا فاستوفى منه ولم يوفه أجره" (البخاري، باب إثم من منع أجر الأجير، ح رقم 2270، ج3، ص90)، فالحديث بين في إثم من منع أجر الأجير، وأنه كبيرة من الكبائر، ولولا أنه كبيرة لما ترتب عليه هذا الوعد الشديدة (قاسم، 1990، ص306).

بل إن الشريعة ذهبت إلى استحقاق المرأة أجرها على العمل الذي يصعب قياسه وهو الرضاع، وقد قال القرطبي:" (فإن أرضعن لكم) – يعني المطلقات- أولادَكُم منهن، فعلى الآباء أن يعطوهن أجرة إرضاعهن، وللرجل أن يستأجر امرأته للرضاع كما يستأجر أجنبية" (القرطبي، 1964، ص168)، بقوله تعالى:{ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ }(سورة الطلاق:6) ولعل في اشتراط الفقه الإسلامي معلومية الأجر ضمانه لحفظ حقوق العامل، والمتتبع لفروع الفقه يجد الفقهاء أفاضوا في تفصيل وبيان الشروط، التي تضمن حقوق العامل مع رب العمل في عقود كالإجارة والمضاربة وغير ذلك، والمساواة في الأجر على العمل الواحد مما ينسجم مع قواعد الشريعة وكلياتها العامة كقاعدة العدل.

والمساواة في الأجر للمرأة العاملة كفله قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي حيث نصت المادة (32)، على منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، إذا كانت تقوم بذات العمل (قانون تنظيم علاقات العمل، 1989)، وقد صادقت الامارات على اتفاقية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، رقم الاتفاقية (100)، وهو ما نصت عليه اتفاقية سيداو في المادة (11) الفقرة (1) البند (د) أن للمرأة الحق في المساواة في الأجر بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتعادل القيمة، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل، فهذه التشريعات تتوافق مع قواعد الشريعة وكلياتها العامة، بوجوب العدل، والمساواة في الأجر على العمل الواحد بين الرجل والمرأة.

المطلب الثاني: تحديد ساعات العمل

إن تحديد ساعات العمل للمرأة موافق لمقصد حفظ النفس، فلا يجوز للعامل أن يعمل أكثر من طاقته لقوله تعالى:{لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ }(سورة البقرة: 286)، وينسجم مع قوله صلى الله عليه وسلم: " ولا تكلفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم فأعينوهم" (البخاري، كتاب الإيمان، باب المعاصي من أمر الجاهلية،ح رقم 30، ج1، ص15)،وهذه نصوص عامة شاملة للرجل والمرأة في أحكامها، كما أن صحة العامل تتأثر تبعاً لما يبذله من جهد خلال عمله، فكلما طالت ساعات العمل، كان لذلك أثره السيء على صحة المرأة العاملة، وعلى التزاماتها الأسرية، ورفع الضرر والمشقة واجب يتحتم الحفاظ عليه، والشريعة الإسلامية تحرص على توفير المناخ الملائم، والوسائل المريحة للمرأة العاملة، حتى تستطيع التوفيق بين العمل في البيت وخارجه، ذلك أن هذه المرأة العاملة تضحي بجزء من أمومتها، ووظيفتها السامية، لتخدم مجتمعها، فينبغي التحوط لها في مكان العمل وساعاته، حتى تجد متسعاً لمتابعة أعمالها، ومسؤولياتها الأسرية، بل إن في تحديد ساعات العمل مراعاة للخصائص الجسدية والنفسية التي فطرت عليها المرأة .

فإذا أراد رب العمل تشغيل المرأة وقتاً إضافياً، وجب إعطاؤها الأجر الإضافي على العمل الإضافي، لقوله تعالى:{ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ }(سورة الشعراء:183) وفيه أداء لحقها ورحمة وإعانة لها، فتحديد وقت العمل ووقت للراحة من الأسس التي حرص عليها الإسلام رعاية للعمال، وحفظاً لكرامتهم، ومن الأمور الضرورية لنجاح العمل وتيسيره.

و ينسجم قانون تنظيم العمل الاتحادي مع التشريع الإسلامي ففي المادة (65) حدد للمرأة العاملة ثماني ساعات عمل باليوم، على أن لا تزيد على ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، موزعة على ستة أيام على الأكثر، ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة (يس، 1992، صفحة 330)، وقد حدد المقنن أوقات للراحة في المادة (66)، ونصت المادة (67) على إعطاء الأجر الإضافي للعامل إذا استدعت ظروف العمل ذلك،وفصل المقنن مقدار الأجر الإضافي المستحق في المادتين (68) و(69) على أن لا تزيد ساعات العمل الفعلية الإضافية على ساعتين في اليوم الواحد، إلا إذا كان العمل لازما لمنع وقوع خسارة جسيمة أو حادث خطير أو لإزالة آثاره أو التخفيف عنها،بينما في المادة (74) بالمرسوم بقانون بشأن الموارد البشرية رقم (17) لسنة (2016م) الفقرة (1) نصت على أن:" تحديد ساعات وأيام العمل الرسمية للحكومة بقرار من مجلس الوزراء"، وفي

الفقرة (2) نصت على أن لرئيس الجهة الاتحادية أن يعتمد لائحة تنظم الدوام المرن وفقاً لحاجة العمل وفي حدود عدد الساعات المعتمدة أسبوعياً، والدوام المرن سيسهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة للموظفين في الحكومة الاتحادية، مما ينعكس ايجاباً على بيئة العمل، ويساهم في إيجاد بيئة عمل محفزة للموظفين مع مراعاة حاجاتهم الإنسانية، فترتفع نسبة الرضا الوظيفي مما يعني زيادة الإنتاجية.

أما اتفاقية سيداو فلم تتطرق لتحديد ساعات العمل، أو تفصيلها في المادة (11) التي تناولت حق المرأة في العمل، إلا أنها في الفقرة (1) البند (د) من المادة ذاتها نصت أن للمرأة الحق في المساواة في الأجر بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة، فيما يتعلق بالعمل المتعادل القيمة، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل، فالمرأة هي من تقرر ساعات العمل، وفقاً للقوانين المحلية للدول الأطراف الموقعة على الاتفاقية.

فهذه التشريعات تتوافق مع قواعد الشريعة وكلياتها العامة، بوجوب حفظ النفس المتمثل برفع الضرر عن المرأة العاملة، ورفع المشقة عنها والرفق بها، من خلال تحديد ساعات العمل لها.

المطلب الثالث: تحديد أوقات العمل

إن تحديد أوقات العمل للمرأة في ساعات النهار ينسجم مع المتطلبات المجتمعية والالتزامات الأسرية، ويعينها على الموازنة بين الأعباء والمسؤوليات الملقاة على عاتقها، وينسجم مع مقاصد الشريعة الإسلامية في حفظ النفس الإنسانية، ويرفع المشقة عن المرأة، ويحقق لها التيسير الذي ينسجم مع العرف، ويحفظ كرامتها.

وهذا يتوافق مع ما نصت عليه المادة (27) من قانون تنظيم علاقات العمل من عدم جواز تشغيل النساء ليلاً، مدة لا تقل عن إحدى عشر ساعة متتالية، تشمل الفترة ما بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً، إلا إذا كانت طبيعة عمل المرأة تسمح بذلك كالطبيبة والممرضة، فأستثنى من هذا الحظر الأعمال التي تقدمها المرأة وفيها خدمات للمجتمع، وتتطلب العمل الليلي كما في المادة (28) والتي فصلتها المادة (1) من قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (1/46) لسنة (1980م) (فتال، 2018، ص104)، بينما في المادة (74) من المرسوم بقانون بشأن الموارد البشرية رقم (17) لسنة (2016م) الفقرة(1) نصت على أن:" تحديد ساعات وأيام العمل الرسمية للحكومة بقرار من مجلس الوزراء"، وفي الفقرة (2) نصت على أن:"لرئيس الجهة الاتحادية أن يعتمد لائحة تنظم الدوام المرن، وفقاً لحاجة العمل وفي حدود عدد الساعات المعتمدة أسبوعياً".

بينما نجد اتفاقية سيداو نصت في المادة (11)، الفقرة (1) على ضرورة مساواة المرأة مع الرجل في أوقات العمل، لكنها اعتبرت تحديد أوقات عمل للنساء نهاراً، وحظر العمل عليها ليلاً يتنافى مع مبدأ المساواة التي تنص عليه، واعتبرته تمييزاً ضد المرأة، وطالبت الدول الأعضاء بضرورة اتخاذ الاجراءات والتدابير اللازمة، لتجنب أي افتراضات نمطية في التدريب أو التوظيف، من حيث صلتها بتطلعات المرأة، وملاءمتها لشغل وظائف معينة، وقدرتها على القيام بتلك الوظائف.

المطلب الرابع: تحديد نوع العمل

إن مراعاة الطبيعة التكوينية للمرأة يقتضي صرف طاقتها بأعمال تتناسب مع كينونتها، و تستهدف حمايتها من بعض أنواع الأعمال الشاقة أو الخطيرة أو الضارة، لذا حرصت الشريعة على تحقيق ذلك، لقوله (صلى الله عليه وسلم) "فإن لجسدك عليك حقاً، وإن لعينك عليك حقاً، وإن لزوجك عليك حقاً" (البخاري، الصحيح، كتاب النكاح، باب لزوجك عليك حقاً، ح رقم 5199، ج7، ص31)، وبقوله صلى الله عليه وسلم: "لا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ، مَنْ ضَارَّ ضَارَّهُ اللَّهُ، وَمَنْ شَاقَّ شَاقَّ اللَّهُ عَلَيْهِ " (الحاكم، 1990، ص66) ووصايا الرسول (صلى الله عليه وسلم) بالرفق بالمرأة؛ كقوله صلى الله عليه وسلم: "ألا واستوصوا بالنساء خيراً" (الترمذي، 1975، ص459)، وفي القياس على عدم وجوب الجهاد على المرأة، فمن باب أولى عدم تكليفها بعمل شاق يحقق مردوداً مادياً، وأمر الجهاد متعلق بإقامة الدين ومع ذلك لم يوجبه عليها، لما فيه من مشقة (ضيف الله، 2005، ص 88)، فتحديد نوع العمل الذي تزاوله المرأة ينسجم مع قواعد الشريعة الكلية، في رفع المشقة والضرر، وعدم المضارة، ويحقق مقصد حفظ النفس للمرأة، وحفظ ما فطرت عليه من خصائص الأنوثة التي تمايزها عن الرجل، فالمرأة هي المحل الأصلح للظهور الأوضح لصفات الجمال والرقة والرحمة، الذي لا يناسبه تعريضها لمواطن الأعمال الشاقة أو الضارة.

وقد انسجم المقنن الإماراتي مع التشريع الإسلامي في الرفق بالمرأة والرعاية لها، فحظر تشغيل النساء بالأعمال الشاقة والضارة إذ نصت المادة (29) من قانون تنظيم علاقات العمل، على حظر تشغيل النساء بالأشغال الشاقة، أو الضارة صحياً أو أخلاقياً وفي المادة الثانية من قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (47/1) لسنة (1981) بشأن استثناء بعض المؤسسات من بعض الأحكام المنصوص عليها في قانون تنظيم علاقات العمل الخاصة بتشغيل النساء والأحداث، اشترط ألا تتعارض الأعمال وساعات العمل والشروط، مع الطاقة الحقيقية للأحداث والنساء، ويثبت ذلك تقرير من الجهة المختصة بوزارة الصحة، يرفق بالنظام الداخلي للمؤسسة، فهو تحوط بضرورة إرفاق تقرير صحي يثبت انسجام العمل مع الحالة الصحية والجسدية للمرأة، فاشتراط ملاءمة العمل للطاقة الحقيقية للمرأة اعتراف بالاختلاف التكويني بينها وبين الرجل.، وكل ما يصدر

بحظره قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية كالقرار رقم (6/1) لسنة (1981) في شأن تحديد الأعمال الخطرة أو الشاقة، أو الضارة صحياً او أخلاقياً، والتي لا يجوز تشغيل النساء فيها، المادة رقم (1) (المهيري، 2007، ص47)، أما في المرسوم بقانون بشان تنظيم الموارد البشرية فقد نصت المادة (78) على بعض مسؤوليات الوزارة في تحقيق الصحة المهنية للموظفين ذكورًا وإناثاً، من ذلك أنه يقع على عاتق الوزارة وضع معايير وقواعد الصحة والسلامة، بما في ذلك السياسات والممارسات التي تحكمها، وتقديم التدريب والتوجيه اللازم للموظفين، حول إجراءات السلامة المعتمدة، مع ضرورة تزويد الموظفين بمعدات السلامة الملائمة وفق متطلبات العمل في المرسوم بقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم (11) لسنة (2008)، المادة (78) المعدلة بالمرسوم بقانون رقم (17) لسنة (2017م)، مع الإشارة أن المادة (15) لم تشترط الذكورة في من يعين في إحدى الوظائف العامة.

وأما اتفاقية سيداو فقد نصت المادة (11) الفقرة (1) البند (ب) أن للمرأة الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف، إشارة إلى أن الوظائف التي تشترط الذكورة كمعيار في التوظيف، تعتبر تمييز ضد المرأة، ينبغي على الدول الأطراف أن تتخذ التدابير لإلغاء مثل هذا التمييز في معيار التوظيف، كما نصت الفقرة (1) البند (ج) أن للمرأة الحق في حرية اختيار المهنة والعمل، والحق في تلقي التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم، فالاتفاقية تعتبر استثناء المرأة من مزاولة الأعمال الشاقة، أو التي لا تنسجم مع كينونتها تمييز ضدها، ينبغي أن تتخذ الدول الأطراف التدابير لإلغاء مثل تلك الاستثناءات، التي تنص عليها في بعض قوانينها، وأن تكفل للمرأة الحق في مزاولة المهن الحرفية الشاقة والصناعية الثقيلة، إن رغبت بذلك على قدم المساواة مع الرجل دون النظر لمعيار الذكورة والأنوثة في التوظيف، مع الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل كما نصت على ذلك الفقرة (و) من ذات المادة، فاتفاقية سيداو لا تقيم اعتباراً للفروق الطبيعية بين الرجل والمرأة.

والسؤال الذي يطرح نفسه إذا أقحمت المرأة نفسها في أعمال، لا تتناسب مع قدراتها وطبيعتها، باعتبار أنه ذلك حق لها وحرية، ثم نتج عن هذه الأعمال ضرر جسيم على جسدها، فكيف تنص الاتفاقية على أن لها الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، أليس من الوقاية أن نجنبها الضرر ابتداءً، أو أليس من الوقاية أن تختار من الأعمال ما يتناسب مع طبيعتها، وكينونتها التي خلقت عليها بلا ضرر ولا ضرار، وبما يحقق مقاصد الشريعة في حفظ النفس والنسل والكرامة الإنسانية لها، فلا تكلف من الأعمال ما لا تطيق بدعوى الحق والحرية، وعلينا ألا ننجرف بدعوى المساواة إلى الإضرار بها، فلا ضرر ولا ضرار، وبذلك يكون التشريع الإسلامي الرباني قد تحوط للمرأة بما يحقق الرفق بها، مراعياً خصائصها الجسدية والنفسية.

المطلب الخامس: مراعاة أحوال المرأة العاملة:

أما عن مراعاة أحوال المرأة العاملة، وما يعترضها كالحمل والرضاع، فقد حثت الشريعة الإسلامية على حماية حقوق العمال، وخاصة المرأة الحامل، وحثت على رعاية الحامل والمرضع والإنفاق عليهما، لقوله تعالى: { وَإِنْ كُنَّ أُولَاتِ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ}(سورة الطلاق:6)، فالآية عامة في طلب الإنفاق على المرأة الحامل، تخفيفاً عنها ورحمة بها وبحملها، حتى لا تضطر للعمل، فإذا ما تكلفت المرأة الحامل بالعمل لسد حاجتها، فعلى رب العمل ألا يجمع عليها مشقتان؛- مشقة العمل ومشقة الحمل -، وعليه مراعاة أحوالها بإعطائها إجازة، فالرسول (صلى الله عليه وسلم) أشار إلى هذا بقوله "إن لجسدك عليك حقاً، وإن لعينك عليك حقاً، وإن لزوجك عليك حقاً، فأعط كل ذي حق حقه " (البخاري، الصحيح، كتاب النكاح، باب لزوجك عليك حقاً، ح رقم 5199، ج7، ص31)، ففي هذا الحديث الشريف الحق للمرأة الحامل في الإجازات السنوية، والعارضة المرضية، والراحة الأسبوعية، وفي ذلك تحقيق لمقصد حفظ النفس للمرأة ولحملها.

ومن مظاهر عناية الإسلام بالمرأة الحامل، أن رخص لها الفطر في رمضان حفاظاً على سلامتها وسلامة جنينها، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "إن الله وضع على المسافر شطر الصلاة وعن الحامل أو المرضع الصوم" (الترمذي، 1975، ص.85)، فإذا كان الإسلام وضع عن المرأة الحامل الصوم، فمن باب أولى أن يرخص لها في إجازة من عملها أثناء الحمل، ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمتها لأنها حامل، إذ في ذلك ظلم وإجحاف بها، ومعارضة لمقصد حفظ النسل، إذ قد تلجأ بعض النساء إلى عدم الإنجاب من أجل الحفاظ على الوظيفة، فبعض المؤسسات تلجأ إلى فصل المرأة الحامل بالأشهر الأخيرة من حملها، بهدف التهرب من دفع بدل إجازة الأمومة لها، وهذا ليس من العدل في شيء، ويعتبر إجحافاً بحق المرأة، وضرراً ينبغي رفعه عنها.

كما حث الإسلام على العناية بالمرأة المرضع في قوله تعالى: {فإن أرضعن لكم فأتوهن أجورهن }، فهذه الآية تبين أن على والد الطفل النفقة والكسوة (الجندي، 2008، ص241) رفعاً للحرج عنها ومراعاة لحالتها الجسدية والنفسية، وحفظاً لطفلها ورحمة به، وقد اهتم الإسلام بالأطفال وطالب الأم بحضانتهم ورعايتهم، وقد حثها على إرضاع مولودها في قوله تعالى:{ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ}(سورة البقرة:233)، مما يحتم تمتيعها بفترات لإرضاع طفلها أثناء العمل، تحتسب من ساعات العمل، وفي ذلك تحقيق لمصلحة الأم والطفل معاً، حيث يكسب الطفل الحق في الرضاعة الطبيعية، كما يتولد لدى الأم الاستقرار النفسي، مما ينعكس إيجابا على صحتها، وعلى أدائها لعملها وإنتاجها، وهذا الاهتمام و الرعاية

من الإسلام بالحفاظ على المولود وعلى غذائه الذي هيأه الله إليه، وعدم تركه دون غذاء يدل على عناية الإسلام بالطفولة والأمومة تحقيقا لمقاصد التشريع (ضيف الله، 2010، ص253).

وقد اتفق المقنن الاتحادي مع عناية الإسلام بالمرأة الحامل، فحظر تشغيل النساء الحوامل في بعض الأعمال؛ كالأعمال الخطيرة أو الشاقة، أو الضارة صحياً عليها أو على جنينها؛ كالتعرض للإشعاعات الذرية والنووية، و حددت المادة (30) من قانون تنظيم علاقات العمل حقوق المرأة الحامل كحصولها على إجازة الوضع، و إجازة الوضع في قانون تنظيم علاقات العمل لموظفة القطاع الخاص هي (45) يوما تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها مدفوعة الأجر الكامل، لكن في المرسوم بقانون بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، رقم (11) لسنة (2008)، في المادة رقم (53) المعدلة بالمرسوم بقانون رقم (17) لسنة (2016م) تمنح الموظفة الحكومية إجازة وضع مدتها(ثلاثة أشهر)، وقد أعطى القانون للمرأة حق الرضاع لطفلها بعد الولادة "خلال الثمانية عشرة شهراً التالية لتاريخ الوضع، يكون للعاملة التي ترضع طفلها، فضلاً عن مدة الراحة المقررة، الحق في فترتين أخريين يومياً، لهذا الغرض لا تزيد كل منها على نصف ساعة، وتحتسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل، ولا يترتب عليهما تخفيض في الأجر" (السرحان، 2012، صفحة 169 وما بعدها)، وفي المادة (53) في المرسوم بقانون بشأن الموارد البشرية رقم (17) لسنة (2016)، منح الموظفة العاملة إجازة وضع براتب إجمالي لمدة ثلاثة أشهر، وتمنح حق الرضاع لمدة أربعة أشهر، من تاريخ الوضع ساعتين يومياً، وذلك وفقاً للوائح التي تحددها اللائحة التنفيذية.

فهذه المغايرة في مدة إجازة الوضع والرضاع بين موظفة القطاع الحكومي وموظفة القطاع الخاص، حبذا لو أن المقنن الإماراتي يعمل على توحيدها بما يحقق مصلحة الأم والطفل، دون النظر إلى العمل بالقطاع الخاص أو الحكومي، وعندئذ يكون ما جاء في قانون العمل الإماراتي من مراعاة المرأة العاملة الحامل والمرضع وطفلها منسجم، مع مقاصد الشريعة في حفظ النفوس، ورفع الضرر عنها، وتحقيق الرفق والعناية بها، وتحقيقا لذلك نص المرسوم بقانون بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم (11) لسنة (2008) من المادة (54) على منح إجازة أبوة مدفوعة الراتب لمدة ثلاثة أيام عمل خلال الشهر الأول من ولادة طفله.

وقد نصت سيداو في المادة (11) الفقرة (2) يقع على عاتق الدول الأطراف: أن تتخذ التدابير اللازمة لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة ولضمان حقها في العمل، ومن تلك التدابير:

أ. لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة، والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين.

ب. لإدخال نظام إجازة الأمومة مدفوعة الأجر، أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة، دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها، أو أقدميتها، أو العلاوات الاجتماعية.

ج. لتشجيع وتوفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة، لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأسرية، وبين مسؤوليات العمل، والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع وإنشاء، وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال.

د. لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية".

وما دام الإسلام يحث على رعاية المرأة الحامل والمرضع، فإن أي تشريع لرعايتهما بالوسائل الحديثة مما يقره الإسلام ويدعو إليه، وبناءً عليه فإن للمرأة الحامل الحق في إجازة الوضع، والحق في فترات لإرضاع طفلها، وهو ما نصت عليه الاتفاقية انسجاماً مع مقاصد الشريعة في رفع الحرج والتيسير، وحفظ النفوس، لكنها في البند الأخير كان عليها أن توفر الوقاية للمرأة الحامل، فتحظر تشغيلها في الأعمال التي يثبت أنها ضارة ابتداءً، لا أن تطالب بتوفير حماية لها أثناء عملها بالأشغال الشاقة، فما تميز به التشريع الرباني الإسلامي من تحقيق ضمانات وقائية ابتداءً، دليل السبق في رعاية المرأة والرفق بها.

المبحث الرابع: أثر الاجتهاد المقاصدي في مسائل عمل المرأة

المطلب الأول: اشتراط الزوجة على زوجها العمل في عقد الزواج:

تناول الفقه الإسلامي اشتراط الزوجة على زوجها العمل في عقد الزواج، مفصلاً هذا الشرط من جوازه أو عدمه، فلن نخوض في الخلاف الفقهي السابق في اشتراطه، منعاً للاستطراد؛ ولأن المسألة أصبحت واقعاً معاصراً، إذ يعتبر اشتراط الزوجة على زوجها العمل في عقد الزواج، من الشروط التي لا تناقض عقد الزواج ولا تخل بالمقصود منه، وعليه ليس للزوج منع زوجته من العمل في الأحوال الآتية:

- إذا تزوجها عالماً بعملها قبل الزواج.
- إذا عملت الزوجة بعد الزواج، وقبل الدخول بها، ورضي الزوج صراحة أو ضمناً.
- إذا عملت الزوجة بعد الدخول بها، ورضي الزوج صراحة أو ضمناً في هذه الأحوال (نفاخ، د.ت، الصفحات 224-227) وقد أجاز مجمع الفقه الاسلامي في الدورة (16) لسنة (2005م)، للزوجة أن تشترط في عقد الزواج أن تعمل خارج البيت، فإن رضي الزوج بذلك ألزم به، ويكون

الاشتراط عند العقد صراحة.

وقد اتفق المقنن الاتحادي مع التشريع الإسلامي، إذ اعتبر خروج المرأة للعمل غير مخل بالطاعة الواجبة، إذا تزوجت وهي عاملة، أو رضي زوجها بالعمل بعد الزواج، أو اشترطت ذلك في العقد، ما لم يطرأ ما يجعل تنفيذ الشرط منافيا لمصلحة الأسرة (المذكرة الإيضاحية لقانون الأحوال الشخصية الاتحادي، 2006، صفحة 88).

وبينما اتفاقية سيداو ترى في اشتراط الزوجة العمل في عقد الزواج انتهاك صريح لحقها وحريتها في اختيار المهنة والعمل، وتمييز ضد المرأة على الدول الأطراف العمل على منعه، لتحقيق المساواة مع الرجل في حرية اختيار المهنة والعمل، إذ اعتبرت المادة(11) الفقرة (1) البند (أ) أن للمرأة الحق في العمل بوصفه حقا غير قابل للتصرف لكل البشر، فلا يملك أحد منعها منه، ولا يشترط إذن أحد لمزاولتها له، ولذلك اعتبرت أن القوامة تمييز ضد المرأة، فطالبت في المادة (16) الفقرة(1) البند (و) أن تضمن الدول الأطراف على أساس تساوي الرجل مع المرأة، حق المرأة في" نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة...".

ولعل ذلك يرجع إلى الاختلاف في المنهج الذي تستند إليه سيداو، إذ إنها تستند إلى المنهج الغربي الوضعي،-الذي يعلي من حرية الفرد دونما قيد-، فسيداو جعلت من حرية المرأة أساساً وحيداً لحقها في العمل، دون أي قيد، فلا اعتبار لمصلحة الأسرة، فلو أن المرأة اختارت من الأعمال ما يتنافى مع واجب الأمومة لها ذلك، أما في التشريع الرباني الإسلامي فحق المرأة في العمل مؤطر بأبعاده الاجتماعية والكونية، فهو حق مشترك تمارسه المرأة دونما تعارض مع حق المجتمع، ودونما تصادم مع مقاصد التشريع ومصالحه، في بناء منظومة الأسرة المتماسكة المستقرة، فهدف التشريع الرباني تحقيق مصالح الفرد والمجتمع.

المطلب الثاني: طلب الزوج منع الزوجة من العمل

إذا أذن الزوج لزوجته بالعمل خارج المنزل إذناً صريحاً أو ضمنياً، لم يكن من حقة منعها من هذا الحق، فإذا منعها الزوج ولم تمتنع لا تعد ناشزاً، ولا تسقط نفقتها لأنه رضي بعملها، لكن يجوز للزوج، أن يطلب من زوجته الامتناع عن العمل، إذا ظهر أن استعمالها لهذا الحق مناف لمصلحة الأسرة، وعبارة " مصلحة الأسرة " تتسع لتشمل مصلحة الزوج أو الزوجة أو الأولاد، فيجوز للزوج أن يطلب منها الامتناع عن الخروج للعمل، إذا ظهر أن ذلك مناف لمصلحته، أو مصلحة الزوجة نفسها، أو مصلحة أولادهما، ومن أمثلة منافاة عمل الزوجة لمصلحة الأسرة ما يلي:

1- أن يمرض الزوج مرضاً يمنعه من الحركة، مما يجعله في حاجة إلى مرافقة زوجته له لتمريضه ورعايته.

2- أن يكون للزوجة ابن مريض بمرض مزمن، يلزمه الفراش، وليس هناك من يقوم على رعايته، فتتعين الأم لرعايته.

3- أن يحدث تغيير بالزيادة في عدد ساعات عمل الزوجة، أو تغيير في نوع العمل، مما يكون من شأنه إنهاك قواها، بحيث لا تستطيع أداء واجباتها الزوجية، كما كانت تؤديها قبل حصول هذا التغيير.

4- أن يصبح جو العمل ضاراً بصحة الزوجة، سواء من الناحية الجسمية أو العصبية أو النفسية (نفاخ، د.ت، ص. 234).

وقد اعتبر المقنن الاتحادي في قانون الأحوال الشخصية المستند إلى الفقه الإسلامي، أن رضا الزوج عن عمل زوجته ضروري، واعتبر خروج المرأة للعمل غير مخل بالطاعة الواجبة، إذا تزوجت وهي عاملة، أو رضي زوجها بالعمل بعد الزواج، أو اشترطت ذلك في العقد، ما لم يطرأ ما يجعل تنفيذ الشرط منافيا لمصلحة الأسرة (المذكرة الإيضاحية لقانون الاحوال الشخصية الاتحادي، 2006، صفحة 88).

بينما اتفاقية سيداو ترى في اشتراط إذن الزوج لعمل زوجته انتهاك صريح لحقها وحريتها في اختيار المهنة والعمل، فلا يملك أحد منعها منه ولا يشترط إذن أحد لمزاولتها له، ولذلك اعتبرت أن القوامة تمييز ضد المرأة.

المطلب الثالث: نفقة الزوجة العاملة

تجب نفقة الزوجة على زوجها ابتداءً، وقد نقل ابن قدامة الإجماع على ذلك بقوله:" اتفق أهل العلم على وجوب نفقات الزوجات على أزواجهن..." (ابن قدامة، د.ت، ص. 23)، واختلف في سبب وجوب النفقة وشروطها ومسقطاتها، ونفقة الزوجة من القضايا التي تناولتها الدراسات الفقهية بشكل موسع، لذا سأقصر المسألة على نفقة الزوجة العاملة، وسأعتمد على ما جاء في قرار مجمع الفقه الاسلامي بخصوصها، والذي اعتبر خروج الزوجة للعمل لا يسقط نفقتها الواجبة على الزوج المقررة شرعاً، وفق الضوابط الشرعية، ما لم يتحقق في ذلك الخروج معنى النشوز المسقط للنفقة، ونص قرار مجمع الفقه الإسلامي رقم 144/2 في الدروة (16) وفق الآتي:

1- لا يجوز شرعاً ربط الإذن (أو الاشتراط) للزوجة بالعمل خارج البيت، مقابل الاشتراك في النفقات الواجبة على الزوج ابتداءً، أو إعطائه جزءً من راتبها وكسبها.

2- لا يجب على الزوجة شرعاً المشاركة في النفقات الواجبة على الزوج، ولا يجوز إلزامها بذلك.

3- تطوع الزوجة بالمشاركة في نفقات الأسرة أمر مندوب إليه شرعاً، لما يترتب عليه من تحقيق معنى التعاون والتآزر والتآلف بين الزوجين.

4- يجوز أن يتم تفاهم الزوجين واتفاقهما الرضائي، على مصير الراتب، أو الأجر الذي تكسبه الزوجة.

5- إذا ترتب على خروج الزوجة للعمل النفقات الإضافية، فإنها تتحمل تلك النفقة (الدهلوي، 2002، صفحة 186 وما بعدها)، هو ما اعتمده مجمع الفقه الاسلامي في قرار رقم (144/2)

غير أن بعض الاجتهادات الفقهية ترى سقوط نفقة الزوجة العاملة، إذا كانت محترفة عملاً، يضطرها إلى التواجد خارج منزل الزوجية،- النهار كله أو بعضه، أو الليل كله أو بعضه- ثم تقضي في بيت الزوجية بقية الوقت، معللة وجوب النفقة بشرط تسليمها نفسها الكامل للزوج، فإن لم يتحقق التسليم الكامل للزوج سقطت نفقتها (الكاساني، 1982، ص16)، أما إذا كان الزوج راضياً بذلك كان مسقطاً حقه في الاحتباس الكامل، مكتفياً منه (بالناقص)، وجبت عليه النفقة، و لو رضي بخروج المرأة للعمل في أول الأمر، ثم طلب منها الامتناع عن الاستمرار في العمل، فأبت فإن رفضها في هذه الحالة يعتبر نشوزاً مسقطا لنفقتها، فما دام الزوج لا يرضى بخروجها للعمل، كان عليها الامتثال وإلا كانت ناشزاً عند بعض الفقهاء، ولو كان العمل الذي تؤديه من الأعمال الضرورية للمجتمع كعمل القابلة والطبيبة، يقول ابن نجيم من الحنفية: "إذا تزوج من المحترفات التي تكون عامة النهار في الكارخانة، والليل مع الزوج لا نفقة لها" (ابن نجيم، د.ت، ص305)، وذكر ابن عابدين:" وينبغي للزوج أن يمنع القابلة والغاسلة من الخروج، لأن في ذلك إضراراً به، وهي محبوسة لحقه، وحقه مقدم على فرض الكفاية بخلاف الحج، لأن حقه لا يقدم على فرض معين، والذي ينبغي تحريره هنا، أن يكون له منعها عن كل عمل يؤدي إلى تنقيص حقه، أو ضرره أو إلى خروجها من بيته، أما العمل الذي لا ضرر فيه فلا وجه لمنعها عنه خصوصاً في حال غيبته من بيته، فإن ترك المرأة بلا عمل - أي في البيت – يؤدي إلى وساوس النفس والشيطان، أو الاشتغال بما لا يعني مع الأجانب والجيران" (ابن عابدين، 1992، ص325)، ولهذا ينبغي أن نحث المرأة على استثمار وقتها، بأن تكون عنصراً منتجاً مفيداً للمجتمع، ولا ترضى لنفسها البطالة في أي مرحلة من مراحل حياتها، فما زاد من وقتها عن مسؤولياتها الأساسية، استثمرته في عمل نافع.

وعدم سقوط نفقة الزوجة العاملة هو ما اعتمده قانون الأحوال الشخصية الإماراتي (المذكرة الإيضاحية لقانون الأحوال الشخصية الاتحادي، 2006، ص88) بل اعتبر من حقوق الزوجة على زوجها النفقة دون التفريق بين الزوجة العاملة وغيرها (المذكرة الإيضاحية لقانون الأحوال الشخصية الاتحادي، 2006، ص71).

وأما سيداو فهي تطالب بتمكين النساء مالياً واستقلالهن في الذمة المالية، لذ لا تعترف بنفقة الزوج على زوجته، فقد نصت في المادة (13) الفقرة (أ) على أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية؛ لكي تكفل لها –على أساس التساوي مع الرجل – نفس الحقوق ولا سيما الحق في الاستحقاقات الأسرية"، وعليه تطالب سيداو بضرورة تساوي المرأة والرجل في الاستحقاقات الأسرية كالميراث، الذي يرتبط بالنفقة وفق منظومة التشريع الإسلامي، وعليه فهي لا تعترف بنفقة الزوج على زوجته، وطالبت بالمادة (16) الفقرة (1) البند (ح) بإقرار:"نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات والإشراف عليها وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض ذي قيمة" فالمنهج الغربي الوضعي الذي تستند عليه سيداو في منظومة الأسرة، يختلف عن التشريع الرباني الإسلامي في منظومة الأسرة، وبذلك ظهر تميّز وتمايز التشريع الإسلامي في جانب الرفق بالمرأة العاملة والعناية بها، على جميع جوانب حياتها سواء الأسرية أو العملية.

الخاتمة:

بعد هذه الدراسة أخلص إلى ما يلي:

النتائج:

- إن عمل المرأة في الاسلام مباح، حث عليه الإسلام، ورغب فيه، والأدلة على ذلك أكثر من أن تحصى.
- إن عمل المرأة يعتبر أحد وسائل القيام بالنظام الكوني على وجهه الأتم، الذي به تتحقق معاني خلافة الإنسان على هذه المعمورة، فهو حق خاص مشترك يغلب فيه حق العبد بالحد الذي لا يؤثر، ولا يعارض المنظومة الأسرية، والمنظومة الوجودية الكونية.
- يحق للمرأة أن تمارس الأعمال التي تتناسب مع طبيعتها وما فطرت عليه من خصائص الأنوثة، ولا تتعارض مع الالتزام بالأحكام الدينية، والآداب الشرعية، التي بيناها في مطلب ضوابط عمل المرأة.
- حرص الإسلام على تحقيق المقاصد الشرعية في إباحته للمرأة العمل، مثل حفظ نفسها وكرامتها، وحفظ المال وتنميته، ورفع الحرج والمشقة عنها.
- تميّز وتمايز التشريع الإسلامي في إقامة الضمانات والضوابط، التي تحقق مقاصده الشرعية للمرأة العاملة، عما جاءت به التشريعات الاتحادية واتفاقية سيداو.
- المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة على العمل الواحد يتفق مع كليات الشريعة وقواعدها العامة في وجوب العدل.

- تحديد ساعات العمل يحقق مقصد حفظ النفس المتمثل برفع الضرر عن المرأة العاملة، ورفع المشقة، والرفق بها.
- تحديد أوقات العمل للمرأة في ساعات النهار ينسجم مع المتطلبات المجتمعية والالتزامات الأسرية، وفيه رفع للمشقة والضرر عنها ويحقق التيسير المنسجم مع العرف.
- تحديد نوع العمل للمرأة فيه مراعاة للطبيعة التكوينية التي فطرت عليها وتحقيق حفظ النفس ورفع المشقة والضرر عنها.
- يتفق المقنن الإماراتي مع التشريع الإسلامي في التحوط للمرأة والرفق بها، فمنع تشغيل المرأة ليلاً، وحظر تشغيلها في الأعمال الشاقة أو الضارة صحياً وأخلاقياً.
- اتفاقية سيداو جعلت من حرية المرأة أساساً وحيداً في ممارستها لحقها في العمل، وأما التشريع الإسلامي فحق المرأة في العمل مؤطر بأبعاده الاجتماعية والكونية، بما يحقق مصالح ومقاصد التشريع.
- نفقة الزوجة العاملة على زوجها، وينبغي أن تقوم العلاقة بين الزوجين على العدل والتكافل والتراحم، بما يحقق استقرار واستمرارية المنظومة الأسرية.
- يجوز للزوجة أن تشترط في عقد الزواج العمل، بما لا يتعارض مع أولوياتها الأسرية.
- لا يجوز للزوج أن يسيء استعمال الحق بمنع الزوجة من العمل، أو مطالبتها بتركه إذا كان بقصد الإضرار، أو ترتب على ذلك مفسدة وضرر، يربو على المصلحة المرتجاة، ولا يجوز للزوجة إذا قصدت البقاء في عملها الإضرار بالزوج أو الأسرة، أو ترتب على عملها ضرر يربو على المصلحة المرتجاة منه.

التوصيات:

- تعريف النساء المسلمات بمنظومة التشريع الإسلامي التي أعلت مكانة المرأة بالرفق بها وحمايتها، فيما يتعلق بحقوقها في العمل.
- حبذا لم تمت المساواة في إجازة الوضع والرضاع في قوانين العمل للمقنن الاتحادي، بغض النظر عن القطاع الخاص أو الحكومي، إذ إنه مطلب إنساني، وضرورة لحماية المرأة والطفل.

المصادروالمراجع

الكريم.

ابن العربي، م. (2003). *أحكام القرآن*. بيروت: دار الكتب العلمية.

ابن عابدين، م. (1992). *رد المحتار على الدر المختار*. بيروت: دار الفكر.

ابن قدامة، ع. (د.ت). *المغني في فقه الإمام أحمد بن حنبل*. بيروت: دار الفكر.

ابن نجيم، ز. (د.ت). *البحر الرائق شرح كنز الدقائق*. بيروت: دار الكتاب الإسلامي.

الأنصاري، ز. (د.ت). *الغرر البهية شرح البهجة الوردية*. المطبعة الميمنية.

البخاري، م. (1987). *الجامع الصحيح المختصر*. بيروت: دار ابن كثير.

البخاري، م. (1998). *الأدب الفرد*. الرياض: مكتبة المعارف.

البدوي، ي. (2000). *مقاصد الشريعة عند ابن تيمية*. عمان: دار النفائس.

البهوتي، م. (د.ت). *الروض المربع على شرح زاد المستقنع*. بيروت: مؤسسة الرسالة.

البيهقي، أ. (2003). *السنن الكبرى*. بيروت: دار الكتب العلمية.

الترمذي، م. (1975). *السنن*. مصر: شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي.

الجندي، س. (2008). *أهمية المقاصد في الشريعة الإسلامية وأثرها في فهم النص واستنباط الحكم*. بيروت: مؤسسة الرسالة.

الحاكم، م. (1990). *المستدرك على الصحيحين*. بيروت: دار الكتب العلمية.

الدهلوي، م. (2002). *حقوق المرأة الزوجية والتنازل عنها: دراسة فقهية تأصيلية*. الرياض: دار الفضيلة.

الرازي، م. (1997). *المحصول في علم الأصول*. بيروت: مؤسسة الرسالة.

السرحان، ع. (2012). *أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي*. الامارات: مكتبة الجامعة.

السعد، أ.، والحوراني، ي. (2000). المرأة وقوة العمل من منظور إسلامي. *مجلة مؤتة للبحوث والدراسات*، 15(1).

الشاطبي، إ. (1997). *الموافقات*. السعودية، الخُبر: دار ابن عفان.

ضيف الله، ع. (2005). *أحكام جهاد المرأة في الشريعة الإسلامية وصوره المعاصرة، رسالة ماجستير غير منشورة*، مكتبة الجامعة الأردنية، عمان.

ضيف الله، ع. (2010). *العنف ضد المرأة بين الفقه والمواثيق الدولية*. عمان: دار المأمون.

العمري، ع. (2003). عمل المرأة وموقف الإسلام منه. *مؤتمر التشريعات الأردنية والعربية المتعلقة بحقوق المرأة*، 2003، جامعة إربد الأهلية، إربد.
فتال، ر. (2018). *شرح قانون تنظيم علاقات العمل ومبادئ التأمينات الاجتماعية في دولة الإمارات*. الإمارات: الآفاق المشرقة للنشر.
قاسم، ح. (1990). *فتح القاري شرح صحيح البخاري*. دمشق: مكتبة دار البيان.
قانون تنظيم علاقات العمل. (1989). الإمارات العربية المتحدة: منشورات حكومة أبو ظبي.
القرافي، أ. (1994). *الذخيرة*. بيروت: دار الغرب الإسلامي.
القرطبي، م. (1964). *الجامع لأحكام القرآن*. القاهرة: دار الكتب المصرية.
قطان، ح. (2009). *عمل الزوجة وأثره على نفقتها الشرعية*. الكويت: دار غراس.
الكاساني، ع. (1982). *بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع*. بيروت: دار الكتاب العربي.
الماوردي، ع. (1999). *الحاوي الكبير في فقه الإمام الشافعي*. بيروت: دار الكتب العلمية.
المذكرة الإيضاحية لقانون الاحوال الشخصية الاتحادي. (2006). دبي: منشورات معهد التدريب والدراسات القضائية.
المزي، ي. (1980). *تهذيب الكمال*. بيروت: مؤسسة الرسالة.
مسلم، م. (د.ت). *المسند الصحيح المختصر*. بيروت: دار إحياء التراث العربي.
المهيري، خ. (2007). *الوسيط في شرح قانون العمل*. الإمارات: منشورات معهد القانون الدولي.
النجار، إ. (1995). *حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية*. عمان: مكتبة الثقافة.
نفاخ، م. (د.ت). *الوضع المالي للمرأة بين الفقه الإسلامي والقوانين الشرعية*.
يس، ع. (1992). *الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية*. الإمارات: منشورات اكاديمية شرطة دبي.

References

Abu Dawood, A. (2009). *Al-Sunan.* Beirut: Dar Al-Risala Al-Elamia.
AL- Qurtubi, M. (1964). *Al-Jamie li'ahkam Al-Quran.* Dar Alkutub Almisria.
Al-Ansari, Z. (n.d.). *Al-ghurar Al-bahia sharah Al-bahjah Al-wardiah.* Al-matbaeh Al-mayminia.
Al-Badawi, Y. (2000). *Maqased Al-Sharia at Ibn Taymiyah.* Amman: Dar An-Nafa'es.
Al-Bahouti, M. (n.d.). *Rawd al-Murabba to explain Zad al-Mustaqnee.* Beirut: Al-Resala Foundation.
Al-Bayhaqi, A. (2003). *Al-Sunn Al-Kubraa.* Beirut: Dar Al-Kutub Al-Eilmia.
AL-Bukhari, M. (1978). *Aljamie alsahih almukhtasir.* Beirut: Dar ibn Katheer.
AL-Bukhari, M. (1998). *Al'adab Almufrad.* Riyad: Maktabat Almaerf.
Al-Dahlawi , M. (2002). *Marital Rights of Women and their Assignment, Jurisprudential Study.* Riyadh: Dar Al-Fadilah.
Al-Hakim , M. (1990). *Al-Mustadrak on Al-Sahihayn,.* Beirut: Dar Al-kutub Al-Eilmia.
Al-Jundi, S. (2008). *The Importance of Makassed in Islamic Sharia and its Effect on Understanding the Text and Devising Governance.* Beirut: Al-Rasila Foundation.
Al-Kasani, A. (1982). *Badayie Al-sanayie fi tartib alsharayie.* Beirut: Dar Al-Kitab Al- Arabi.
Al-Mawardi, A. (1999). *Al-hawi Al-kabeer in the jurisprudence of Al'imam Al-shshafiei.* Beirut: Dar Al-Kutub Al-Eilmia.
Al-Muhairi, K. (2007). The mediator in explaining the labor law. UAE: Publications of the International Law Institute
Al-Muzi, Y. (1980). *Tahthib Al-Kama.* Beirut: Al-Risalah Foundation.
Al-Najjar, I. (1995). *Women's Rights in Islamic Law.* Amman: Dar Al- Thaqafa Library.
Al-nawawi, Y. (1972). *Al-Munhaj Sharah Sahih Muslim bin Alhajaj.* Dar 'iihya' Al-Turath Al-Arabii.
Al-Omari, I. (2003). The work of women and the attitude of Islam towards it. *Jordanian and Arab legislatin related to women's rights* (p. 462). Jordan: Irbid Private University.
Al-Qarafie, A. (1994). *Al-Dhkhyra.* Beirut: Dar Al-Gharb Al-Islami.
Al-Razi, M. (1997).Al-Mahsoul fi Elim Al-usul. Beirut: Dar Alrisalah.
Al-Saad, A., & Hourani, Y. (2000). Women and the Labor Force from an Islamic Perspective. *Mu'tah Journal for Research and Studies*..
Al-Shatby, I. (1997). *Almuafaqat.* Al Khobar, Saudi Arabia: Dar Ibn Affan .
Al-Srhan, A. (2012). The provisions of the Federal Labor Relations Regulatory Law. UAE: maktabat aljamiea

Al-Tirmidhi, M. (1975). *Al-Sunan.* Egypt: Mustafa Al-Babi Library and Press.

Decisions and recommendations of the Islamic Fiqh Academy and its declaration of the role of women in development. (2005). Session (16), UAE: Dubai..

Deif Allah, A. (2004). *Rules of the Jihad of Women in Islamic Law and Contemporary Image.* Amman: Unpublished Master Thesis, University of Jordan Library.

Deif Allah, A. (2010). *Violence against Women between Jurisprudence and International Conventions.* Amman: Dar Al-Ma'moun.

Explanatory note of the Federal Personal Status Law. (2006). Dubai: Publications of the Institute for Training and Judicial Studies

Fattal, R. (2018). Explain the law regulating labor relations and the principles of social insurance in the UAE. UAE: Al-afaq Al-mushraqa.

Ibn Abdin, M. (1992). *Rad Al-muhtar alaa Al-dur Al-mukhtar* . Beirut: Dar al-Fikr.

Ibn Al-'Arabi, M. (2003). *Ahkam Al-Quran.* Beirut: Dar Al-kutub Al-Eilmia.

Ibn Hajar, A. (1960). *Fateh Al-Bari Sharh Sahih Al-Bukhari* . Beirut: Dar Al-Maerifa.

Ibn Najim, Z. (n.d.). *Al-Bahr Al-Rrayiq Sharah kanz Al-Dqayq,.* Beirut: Dar Alkitab Al'iislamii.

Ibn Qudaamah, A. (n.d.). *Al-mughni in the jurisprudence of Imam Ahmad ibn Hanbal.* Beirut: Dar Alfikr.

Labor Relations Regulation Law. (1989). United Arab Emirates: Abu Dhabi Government Publications

Muslim. M. (n.d). Almusanad Alsahih Almukhtasir. Beirut: Dar 'iihya' Alturath Alearabi.

Nafakh, M. (2001). *Women's financial situation between Islamic jurisprudence and Sharia laws.*

Qasim, H. (1990). Fath Al-Qari sharah Sahih Al-Bukhari. Damascus: Dar Al-Bayan

Qattan, H. (2009). *The wife's work and its impact on her legal expense.* Kuwait: Dar Grass.

Yassin, A. (1992). The mediator in explaining the provisions of labor laws and social insurance. UAE: Dubai Police Academy publications.