3008- العلاقة بين العامل وصاحب العمل في الالتزامات والحقوق: دراسة مقارنة بين القانون الإماراتي والشريعة الإسلامية

SALEM ABDULLA SALEM ALQAYDI
Faculty of Syariah and Law
Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)
tts3@hotmail.com

ABSTRACT

إن هذه الدراسة تحمل أهمية كبيرة لمختلف الجهات أو أصحاب المصلحة، منهم: صانعي السياسات كالطرف الأول، حيث ستوفر الدراسة نظرة ثاقبة على توافق قانون العمل الإماراتي مع المبادئ الإسلامية، ومن ثم ستقدم اقتراحات للإصلاحات تجاه القوانين المحتملة؛ والممارسون القانونيون كالطرف الثاني، حيث إنها ستساعدهم في فهم تعقيدات قانون العمل في الإمارات وعلاقتها مع الشريعة الإسلامية بالدقة؛ والأكاديميون والعلماء كالطرف الثالث، حيث إنها ستساهم في مجموعة الأدب الحالية حول قانون العمل والقانون المقارن والقانون الإسلامي؛ والعمال وصاحب العمل كالطرف الرابع، حيث إنها ستساعدهم على توضيح حقوقهم والتزاماتهم، إضافة على تعزيز الإنصاف والعدالة في علاقات العمل؛ وعامة الناس كالطرف الأخير، حيث إنها ستثير الوعي بالإطار القانوني الذي يحكم علاقات العمل، وزيادة على ذلك أنها ستعزز الخطاب العام المستنير.

الكلمات المفتاحية : عقد العمل، العامل، صاحب العمل.

1. التمهيد

تعد العلاقة أمر قديم، يأخذها التجمع الإنساني كفاعل أساسي في بنائها وهي تكون على هذه البساطة، وذلك بعد أن تتعارف الجماعات البشرية والأمم واتصالها مع بعضها البعض منذ قديم الزمان، وتؤدي العلاقة بين العاملين إلى التفاعلات والروابط التي تحدث بين الأشخاص الذين يعملون معًا في نفس البيئة العملية، وتشمل الطريقة التي يتفاعل بها الموظفون مع بعضهم البعض، بالإضافة إلى كيفية تبادلهم للمعلومات والتعاون معًا لتحقيق أهداف مشتركة. يمكن أن تكون العلاقات بين العاملين متنوعة ومتعددة الأوجه، ويمكن أن تكون بعض العلاقات مركزة على العمل والمهام المشترك، بينما تكون البعض الآخر أكثر توجهًا نحو الاجتماعات والصداقات خارج أوقات العمل. تلعب العلاقات بين العاملين دورًا مهمًا في إنجاز عمل والإبداع. فالعلاقات الجيدة بين الزملاء يمكن أن تزيد من رضاهم عن العمل وتعزز من التفاهم والتعاون فيما بينهم، بحيث أصبحت القوة هي القاعدة المحورية في العلاقات، وإن كانت صراعات القوة تغلف في بعض الأحيان ببعض الشكليات القانونية أو الدواعي والمبررات الأخلاقية، فإن هذا الغلاف يجب ألا يحجب الحقيقة الأساسية التي تتحكم في توازن تلك العلاقات برمتها (خلف، 2018).

تمثل العلاقة المعقدة بين العمال وصاحب العمل حجر الزاوية في قانون العمل والحكم في المجتمعات المعاصرة. إن الطريقة التي يتم بها تعريف هذه العلاقة وتنظيمها لها أهمية هائلة، لأنها تحمل آثارًا بعيدة المدى على التنمية الاقتصادية والإنصاف الاجتماعي والحفاظ على الحقوق الفردية. تشرع هذه الأطروحة في استكشاف وتحليل شامل للديناميات المعقدة التي تحكم العلاقة بين العمال وصاحب العمل مع التركيز على الجوانب المحورية لالتزاماتهم وحقوقهم. ويمتد هذا الاستكشاف إلى اثنين من الأطر القانونية المتميزة: نظام قانون العمل في الإمارات العربية المتحدة والمبادئ التي تقوم عليها الشريعة الإسلامية (قانون العمل الإماراتي الجديد، 2021).

في العالم العولمة الحديث، حيث برزت الإمارات العربية المتحدة كقوة اقتصادية ومركز للأعمال الدولية، فإن العلاقة بين العمال وصاحب العمل قد تولى تعقيد وأهمية غير مسبوقة. تتقارب قوة عاملة متنوعة ومتنامية بسرعة مع مزيج من التقاليد والحداثة الفريدة لدولة الإمارات العربية المتحدة، مما يؤدي إلى فسيفساء من التأثيرات القانونية والثقافية والاقتصادية التي تشكل علاقات العمل. وفي الوقت نفسه، يستمر التراث الإسلامي القوي في المنطقة في ممارسة تأثير عميق على جميع جوانب الحياة، بما في ذلك الإطار القانوني الذي يحكم العمالة (قانون العمل الإماراتي الجديد، 2021).

يهدف نظام قانون العمل في الإمارات العربية المتحدة، والذي يتميز بنهجها التقدمي، إلى موازنة حقوق والتزامات كل من العمال وأصحاب العمل، وضمان المعاملة العادلة والفرص العادلة للجميع. في نفس الوقت، يوفر الشريعة الإسلامية المتأصلة بعمق في ثقافة المنطقة وتراثها، إطارًا أخلاقيًا وأخلاقيًا متميزًا يعلم جوانب مختلفة من الحياة اليومية، بما في ذلك علاقات العمل (السعيد، 1983).

تسعى هذه الأطروحة إلى إلقاء نظرة مميزة على تعقيدات هذين النظامين القانونيين المتوازيين وأدوارهما في تشكيل حقوق والتزامات العمال وأصحاب العمل. من خلال الانخراط في دراسة مقارنة صارمة، يطمح هذا البحث إلى إلقاء الضوء على السمات المشتركة والجوانب المتباينة لكيفية التنقل في المشهد القانوني لدولة الإمارات العربية المتحدة التضاريس متعددة الأوجه لعلاقة العمال.

يكمن في قلب هذا الاستكشاف تحقيقًا أساسيًا: كيف تتقارب هذه الأطر القانونية، وقانون العمل الإماراتي والشريعة الإسلامية، أو تتقارب أو تتباين في معاملتهم لحقوق العمال وأصحاب العمل؟ إن السعي وراء هذا السؤال ليس مجردا مسعى أكاديمي ولكنه له آثار عميقة على حياة العمال اليومية، والديناميات التشغيلية للشركات، ومبادئ العدالة والإنصاف الشاملة في الإمارات العربية المتحدة.

ستتجاوز الفصول اللاحقة من هذه الأطروحة حوليات هذه النظم القانونية، وتدقيق تطورها التاريخي، ومؤسساتها العقائدية، والمظاهر المعاصرة. من خلال التحليل الصارم، ستقوم الدراسة بتمييز الحقوق التي يتم منحها للعمال والمسؤوليات المفروضة على أصحاب العمل في كل إطار قانوني. علاوة على ذلك، سوف يلقي الضوء على كيفية تأثير هذه الهياكل القانونية على ممارسات العمل على الأرض، ودراسة آثارها الملموسة على رفاهية العمال.

في نهاية المطاف، يسعى هذا البحث إلى توفير رؤى قيمة لصانعي السياسات والممارسين القانونيين والعلماء والجمهور الأوسع، ويقدم فهمًا أعمق للتفاعل المعقد بين قانون العمل الإماراتي والقانون الإسلامي. من خلال القيام بذلك، يؤكد الأهمية الحاسمة لتعزيز المعاملة العادلة لجميع الأطراف المشاركة في علاقة العامل وصاحب العمل، و يكون أمرا ضروريا يتردد صداها مع كل من الرخاء الاقتصادي ومبادئ العدالة الاجتماعية داخل الإمارات العربية المتحدة.

2. خلفية الدراسة

تقف الإمارات العربية المتحدة كشهادة على القوة التحويلية لقيادة البصيرة والتخطيط الاستراتيجي على مدار العقود القليلة الماضية، تشهد الإمارات ارتفاعًا في النمو الاقتصادي والتنمية التي تجذب انتباه العالم. ولم تكن رحلة الإمارات العربية المتحدة من مشهد صحراوي جرداء إلى مركز اقتصادي عالمي أقل من ذلك. كان من الأمور الأساسية لهذا التطور تدفق قوة عاملة مغتربة مستمدة من زوايا متنوعة في العالم (العقايلة، 2023).

تتميز الصعود الاقتصادي لدولة الإمارات العربية المتحدة بقدرتها على جذب المواهب الأجنبية ورجال الأعمال والعمال المهرة، الذين توافدوا إلى البلاد في السعي لتحقيق الفرص المهنية والازدهار المالي. ويؤدي هذا التدفق إلى إنشاء مجتمع ديناميكي ومتعدد الثقافات حيث يتقارب الأفراد من خلفيات مختلفة للمساهمة في تقدم الأمة. نتيجة لذلك، تطورت العلاقة بين العمال وصاحب العمل إلى نسيج متعدد الأوجه من الثقافات والتقاليد والتوقعات (العقايلة، 2023).

في نفس الوقت، ترعى دولة الإمارات العربية المتحدة تراثها الإسلامي العميق، حيث كان الإسلام بمثابة بوصلة أخلاقية توجيهية في الحياة اليومية لمواطنيها وسكانها. وهذا التقليد الإسلامي الغني لا يقتصر على الطقوس الدينية ولكنه يمتد إلى عوالم القانون والحكم والمعايير المجتمعية، يشكل الشريعة الإسلامية التي يشار إليها غالبًا باسم الشريعة، أساسًا من هذه التقاليد، يشمل نظامًا شاملاً للمبادئ الأخلاقية والأحكام القانونية التي تحكم جوانب مختلفة من الحياة، بما في ذلك علاقات العمل والعمالة (Belhoush and Zayed, 2020).

على خلفية النمو الاقتصادي الرائع والتنوع الثقافي والتراث الإسلامي، يعكس المشهد القانوني لدولة الإمارات العربية المتحدة تفاعلًا معقدًا للتأثيرات. تم تصميم قانون العمل الإماراتي بعناية لدعم حقوق العمال وأصحاب العمل، والسعي لتحقيق توازن دقيق يضمن المعاملة العادلة والأمن الوظيفي والفرص المنصفة. في الوقت نفسه، يوفر الشريعة الإسلامية طبقة إضافية من التوجيه الأخلاقي والأخلاقي، ويعزز مبادئ العدالة والرحمة والمسؤولية الاجتماعية في إجراء الشؤون اليومية.

هذا التقريب لإطار قانوني سريع التطور، يتميز بالمبادئ التقدمية لقانون العمل الإماراتي، والبوصلة الأخلاقية الدائمة للقانون الإسلامي تخلق بيئة قانونية مميزة. يلعب كلا النظامين أدوارًا أساسية في تشكيل حقوق والتزامات العمال وأصحاب العمل، لكنهما يقومون بذلك من خلال عدسات مختلفة. يعد فهم ديناميات هذه العلاقة المعقدة في سياق هذين النموذجين القانونيين أمرًا بالغ الأهمية لمجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة (Belhoush and Zayed, 2020).

يجب على صانعي السياسات، الذين يسعون إلى صياغة القوانين التي تعزز النمو الاقتصادي والوئام الاجتماعي والعدالة، أن يتصارعوا مع آثار هذه النظم القانونية على علاقات العمل. يواجه الممارسون القانونيون، المتهمون بتفسير هذه القوانين وتطبيقها، تحديًا يتمثل في مواءمة التقاليد القانونية المتباينة على ما يبدو. يسعى العلماء في السعي وراء التنوير الأكاديمي إلى كشف التعقيدات والتناقضات التي تنشأ من هذا التقاء القانوني. يتطلب العمال أنفسهم، الذين ينحدرون من خلفيات متنوعة الوضوح فيما يتعلق بحقوقهم والتزاماتهم بموجب القانون لضمان المعاملة العادلة والحماية (Sarhan, 2018).

تظهر هذه الدراسة كمسعى حاسم لاستكشاف التفاعل المعقد بين هذين النظامين القانونيين -قانون العمل في القانون والقانون الإسلامي- حيث يتفرقان في تشكيل علاقة العامل صاحب العامل داخل الإمارات العربية المتحدة. إنه يتحول إلى التطور التاريخي والمؤسسات العقائدية لهذه الأنظمة، واكتشاف الأحكام القانونية التي تحدد حقوق العمال ومسؤوليات أصحاب

العمل. من خلال دراسة الآثار العملية لهذه الهياكل القانونية على الأرض، فإنه يسعى إلى توضيح كيفية تأثر رفاهية العمال بهذه القوانين.
في الملخص، تؤكد هذه الخلفية على الأهمية العميقة لفهم التفاعل بين الإطار القانوني التدريجي لدولة الإمارات العربية المتحدة والمبادئ الأخلاقية والأخلاقية الدائمة للقانون الإسلامي. ويؤكد على أهمية إلقاء الضوء على تعقيدات علاقة العمال في هذا المشهد القانوني الفريد، مما يساهم في نهاية المطاف في الحوار المستمر حول حقوق العمل والعدالة الاجتماعية والازدهار الاقتصادي داخل الإمارات (Sarhan، 2018).

3. مشكلة الدراسة

تحدث في الإمارات العربية المتحدة وجود تقارب النمو الاقتصادي والتنوع الثقافي مع التراث الإسلامي العميق، وإن العلاقة بين العمال وأصحاب العمل هي جانب ديناميكي ومحوري للمناظر الطبيعية القانوني في البلاد. يتم تعريف هذه العلاقة وتنظيمها من خلال اثنين من الأطر القانونية المتشابكة، والمتشابكة هي نظام قانون العمل الإماراتي ومبادئ القانون الإسلامي. يساهم كلا النظامين في صياغة الحقوق والالتزامات للعمال وصاحب العمل، وإن كان من خلال العدسات المختلفة. إن التعايش بين هذين النموذجين القانونيين داخل الإمارات يخلق بيئة قانونية فريدة تتطلب فحصًا دقيقًا (أبو العز، 2018).
ومع ذلك، على الرغم من وجود هذين النظامين القانونيين المتوازيين، لا تزال هناك فجوة ملحوظة في أبحاث شاملة تسعى إلى فهم كيفية تفاعلها وتؤثر على حقوق والتزامات العمال وأصحاب العمل.ومن هنا يقف هذا العجز البحثي كمشكلة ملحة تستلزم الاهتمام العلمي.
إن الإمارات العربية المتحدة كمركز اقتصادي عالمي مع قوة عاملة مغتربة متنوعة تتصارع مع تعقيدات علاقات العمل في سياق متعدد الثقافات. هذه التعددية الثقافية التي تتميز بالعديد من الجنسيات واللغات والخلفيات الثقافية تساهم في تعقيدات ديناميات العمل. في نفس الوقت، تمارس مبادئ الشريعة الإسلامية والمؤسسات الأخلاقية تأثيرًا عميقًا على الإطار القانوني للأمة، وتجاوز الممارسة الدينية وإبلاغ مختلف جوانب الحياة اليومية، بما في ذلك معاملة العمال (أبو العز، 2018).
يتميز نظام قانون العمل الإماراتي، المصمم لحماية حقوق العمال وأصحاب العمل، بمثل المثل العليا التي تعكس التزام الأمة بالتنمية الاقتصادية والعدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان. توفر الشريعة الإسلامية، أو الشريعة، طبقة إضافية من التوجيه الأخلاقي والأخلاقي، مع التركيز على مبادئ العدالة والرحمة والمسؤولية الاجتماعية (الشرايعة، 2014).
على الرغم من التعايش بين هذه الأنظمة وهدفها المشترك المتمثل في ضمان الإنصاف والعدالة، فإن مدى توافقهم أو ي تباعدهم في معاملتهم لحقوق وال أصحاب العمل لدى العمال والتزامات لم يحصل على اهتمام علمي كافٍ. يعد فهم الفروق الدقيقة في كيفية تقاطع هذين النظامين القانونيين والتفاعل من الناحية العملية لأصحاب المصلحة المتعددين، بما في ذلك صناع السياسة والممارسين القانونيين والعلماء والعمال وصاحب العمل أنفسهم.
هذا النقص في البحث يشكل تحديات كبيرة، وقد يتصارع صانعو السياسة مع مهمة مواءمة هذه النظم القانونية لتعزيز النمو الاقتصادي وحماية حقوق العمال ودعم العدالة الاجتماعية. وقد يواجه الممارسون القانونيون تعقيدات في تفسير وتطبيق هذه الأطر القانونية المزدوجة في الممارسة العملية. وقد يجد العلماء أنفسهم دون مجموعة شاملة من الأبحاث لإبلاغ تحليلاتهم ومناقشاتهم. وقد يكون العمال وصاحب العمل في تفاعلاتهم اليومية غير متأكدين من حقوقهم والتزاماتهم بموجب هذه الأنظمة القانونية، مما قد يؤدي إلى نزاعات وعدم المساواة (الشرايعة، 2014).
تهدف هذه الدراسة إلى معالجة هذه الفجوة الحرجة في البحث من خلال الشروع في تحليل مقارن شامل لقانون العمل الإماراتي والقانون الإسلامي. وهي تسعى إلى كشف التعقيدات والتناقضات التي قد تنشأ من التعايش بين هذين النظامين القانونيين. من خلال القيام بذلك، فإنها تسعى إلى توضيح الآثار العملية لهذه الهياكل القانونية على رفاهية العمال والديناميات التشغيلية للشركات داخل الإمارات العربية المتحدة.
في الختام، تدور مشكلة الدراسة حول الحاجة إلى فهم العلاقة المعقدة بين قانون العمل الإماراتي والشريعة الإسلامية بشكل شامل، وكيف يتقارب هذان النظامان القانونيان أو يتباعدان في تشكيل حقوق والتزامات العمال وأصحاب العمل. لذلك، يهدف هذا البحث إلى توفير رؤى قيمة يمكن أن تنشئ الإصلاحات القانونية، وتوجيه الممارسة القانونية، وإثراء الخطاب الأكاديمي، والمساهمة في النهاية في السعي لتحقيق العدالة الاجتماعية والازدهار الاقتصادي وعلاقات العمل المنصفة في الإمارات العربية المتحدة.

4. أسئلة الدراسة

لتحقيق أهداف هذه الدراسة، ستتم معالجة أسئلة البحث التالية:

1. ما هي الأحكام الرئيسة لقانون العمل في الإمارات العربية المتحدة التي تحكم حقوق والتزامات العمال وصاحب العمل؟

2. كيف تعالج الشريعة الإسلامية علاقات العمل والعمالة، وما هي مبادئها وأحكامها الرئيسة؟.
3. ما هي أوجه التشابه والاختلاف بين قانون العمل الإماراتي والشريعة الإسلامية فيما يتعلق بحقوق والتزامات العمال وأصحاب العمل؟.
4. كيف تؤثر هذه الأطر القانونية على ممارسات العمل ورفاهية العمال في الإمارات العربية المتحدة؟.
5. أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي من هذه الأطروحة هو تحليل ومقارنة حقوق والتزامات العمال وأصحاب العمل في الإمارات العربية المتحدة، كما ينظمه قانون العمل الإماراتي والقانون الإسلامي. و يشمل الأهداف المحددة:

1. دراسة الإطار القانوني الذي يحكم علاقات العمل في الإمارات وتنميتها التاريخي.
2. استكشاف مبادئ وأحكام الأحكام الإسلامية التي تتعلق بعلاقات العمل والعمالة.
3. تحديد حقوق والتزامات العمال وصاحب العمل بموجب قانون العمل الإماراتي.
4. تحديد حقوق والتزامات العمال وصاحب العمل بموجب القانون الإسلامي
5. إجراء تحليل قارن للنظام القانونيين لتسليط الضوء على أوجه التشابه والاختلاف في معالجة حقوق والتزامات أصحاب العمل وصاحب العمل.
6. لتقييم الآثار العملية لهذه الأطر القانونية على الأرض، بما في ذلك تأثيرها على ممارسات العمل ورفاهية العمال.
7. لتقديم توصيات لتنسيق وتحسين المعاملة القانونية لعلاقات العمل في الإمارات العربية المتحدة.

6. أهمية الدراسة

هذه الدراسة تحمل أهمية كبيرة لمختلف أصحاب المصلحة منهم:

1. صانعي السياسات: ي توفر نظرة ثاقبة على توافق قانون العمل الإماراتي مع المبادئ الإسلامية ويقدم اقتراحات للإصلاحات القانونية المحتملة.
2. الممارسون القانونيون: يساعدهم في فهم تعقيدات قانون العمل في الإمارات وعلاقتها مع الشريعة الإسلامية.
3. الأكاديميون والعلماء: إنها تساهم في مجموعة الأدب الحالية حول قانون العمل والقانون المقارن والقانون الإسلامي.
4. العمال وصاحب العمل: يساعدهم على توضيح حقوقهم والتزاماتهم، و تعزز الإنصاف والعدالة في علاقات العمل.
5. عامة الناس: تثير الوعي بالإطار القانوني الذي يحكم علاقات العمل، و تعزز الخطاب العام المستنير.

7. حدود الدراسة

تعترف هذه الدراسة بالحدود التالية:

1. النطاق: نظرًا للطبيعة الواسعة لقانون العمل والشريعة الإسلامية، سيركز هذا البحث على الجوانب الرئيسة المختارة وقد لا يغطي كل بُعد لعلاقة عمال العمال بشكل شامل.
2. قيود الوقت: الدراسة محدودة من خلال الوقت والموارد المتاحة للبحث والتحليل.
3. اللغة: اللغة الأساسية للدراسة هي اللغة العربية، والتي قد تؤدي إلى بعض القيود في الوصول إلى مصادر معينة وإجراء المقابلات.
4. التطورات القانونية: تخضع النظم القانونية للتغيير، وقد لا تعكس نتائج الدراسة أحدث التعديلات القانونية أو التفسيرات.

8. تعريف المصطلحات الأساسية

تعريف المصطلحات الأساسية: هو شرح للمفهوم والنظريات والمتغيرات والاصطلاحات والعوامل التي توجه عملية الدراسة. تتضمن التعريفات التشغيلية في هذا البحث الإطار النظري والمتغيرات التي تم قياسها أثناء جمع البيانات وتحليلها. بالعلاوة إلى ذلك، سيكمل اتباع هذه التعريفات من حيث ترجمة النتائج والتوصية، استرشدت الدراسة بالتعريفات التالية:

8.1 العامل

العامل هو فرد يعمل من قبل صاحب العمل، سواء بموجب عقد توظيف أو أي ترتيب آخر، لأداء العمل أو تقديم الخدمات. وفي هذه الدراسة العامل هو الذي يعمل في الإمارات المتحدة سواء من الأجانب أو المواطن الأصلي الإماراتي.

8.2 صاحب العمل

صاحب العمل هو فرد أو شركة أو منظمة توظف العمال وتتولى مسؤولية توظيفهم. وهو الفرد الذي يعمل في منشأة يملكها أو يملك جزءا منها (شريك) ويعمل تحت إشرافه أو لحسابه مستخدم واحد على الأقل بأجر. ويشمل ذلك أصحاب العمل الذين يديرون مشاريع أو مقاولات خارج المنشآت بشرط أن يعمل تحت إشرافهم أو لحسابهم مستخدم واحد على الأقل بأجر ولا يعتبر حملة الأسهم في الشركات المساهمة أصحاب عمل حتى ولو عملوا فيها (منظمة العمل الدولية، 2000). وفي هذه الدراسة صاحب العمل هو الذي يملك العمل في دولة الإمارات المتحدة.

8.3 قانون العمل الإماراتي

قانون العمل الإماراتي هو الإطار القانوني الذي يحكم علاقات العمل في الإمارات العربية المتحدة.

8.4 الشريعة الإسلامية

الشريعة الإسلامية ه هي جسد المبادئ الدينية والقانونية المستمدة من القرآن والحديث (تعاليم وممارسات النبي محمد) التي توجه سلوك المسلمين. و تعرف التخطيط الاستراتيجي في هذه دراسة بأنها مهارات التخطيط التي تتمتع بها القادة و المواطنون القيادة العامة لشرطة أبو ظبي في الإمارات المتحدة.

8.5 الخلاصة

يلخص هذا الفصل تمهيد البحث وخلفية الدراسة وشرح مشكلتها. ويبين الغرض من الدراسة ويتطرق إلى أسئلة البحث. كما يسلط الفصل الضوء على أهمية الدراسة، وقد تم إعطاء تعريفات للمصطلحات المستخدمة في الدراسة.

مراجع

خلف، محمود. (2018). مدخل إلى علم العلاقات الدولية. الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.
السعيد، صادق مهدي. (1983). مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام. بغداد: مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية.
العقايلة، محمود. (2023). الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي (دراسة مقارنة). مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، (53).
منظمة العمل الدولية. (2000). التوصيات الدولية الحالية لإحصاءات العمل. منظمة العمل الدولية.
أبو العز، علي. (2018). عقد العمل في الفقه الإسلامي والقانون (رسالة دكتوراة غير منشورة). الجامعة الأردنية.
الشرايعة، عبد الرحمن. (2014). الضوابط القانونية والشرعية للرضا بالعقود (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط.
الإمارات العربية المتحدة. (2021). قانون العمل الإماراتي الجديد المرسوم بقانون اتحادي رقم *33* لسنة *2021*.

Belhoush, I. A. & Zayed, Z. A. (2020). Protecting worker's wages according to the provisions of the Federal Labor Law. *University of Sharjah Journal of Legal Sciences*, *17*(1), 208.

Al-Sarhan, B. A. F. (2018). A study of employers' authority to seize employee wages: An analytical study of labor relations in the UAE Labor Law No. 8 of 1980. *University of Sharjah Journal of Legal Sciences*, *15*(2), 242.