

## The Conditions of women’s work in Saudi system and Islamic law

Associate Professor Doctor

Mohamed Mustafa Mohamed Ibrahim

Dar Al Uloom University - Faculty of Law

[mi3214465@gimal.com](mailto:mi3214465@gimal.com)

Receipt Date: 11/7/2023, Accepted Date: 14/9/2023, Publication Date: 25/12/2023.

DOI:



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

### Abstract

The research dealt with the permissibility and impermissibility of women working according to Islamic law. And the conditions of women’s work in Islamic jurisprudence and Saudi systems such as the work system, civil service, and other systems .The research problem is represented in: Did the Islamic Sharia and the Saudi regulations (laws) allow women to work in private and public jobs? And how to solve the problem of some customs, traditions and norms in Saudi society that stand against women's work despite women's need to work? Are all jobs suitable for women? What is the philosophy of the Saudi legislator regarding the participation of women in some jobs and preventing them in others for religious and social reasons? The research reached the most important results, including that Islamic jurisprudence differed in interpreting the sources of women taking over work because they differed in understanding the source that permitted and prevented women from taking over some work. The research

also concluded that what is in force in Saudi Arabia agrees with the opinion of some jurists who prevented women from holding certain positions, such as the presidency of the state and the Shura Council or taking over any ministry. The highest position held by Saudi women so far is assistant speaker of the Shura Council, assistant minister, ambassador with the rank of minister, and director of a public university.

**Keywords:** The job ,The worker, legitimacy , system, conditions.

## شروط عمل المرأة في النظام السعودي والشريعة الإسلامية

أستاذ مشارك دكتور

محمد مصطفى محمد إبراهيم

جامعة دار العلوم - كلية الحقوق

[mi3214465@gimal.com](mailto:mi3214465@gimal.com)

تاريخ الاستلام: 2023/7/11، تاريخ القبول: 2023/9/14، تاريخ النشر: 2023/12/25.  
المستخلص

تناول البحث جواز وعدم جواز عمل المرأة وفق الشريعة الإسلامية. وشروط عمل المرأة في الفقه الإسلامي والأنظمة السعودية كنظام العمل والخدمة المدنية والأنظمة الأخرى. وتتمثل مشكلة البحث في: هل سمحت الشريعة الإسلامية والأنظمة (القوانين) السعودية بعمل المرأة بالوظائف الخاصة والعامة؟ وكيفية حل مشكلة بعض العادات والتقاليد والأعراف في المجتمع السعودي التي تقف ضد عمل المرأة رغم حاجة المرأة للعمل؟ وهل كل الأعمال مناسبة للمرأة؟ وما فلسفة المشرع السعودي لمشاركة المرأة في بعض الأعمال ومنعها في أخرى لعدة أسباب. وتوصل الباحث لأهم النتائج منها أن الفقه الإسلامي اختلف في تفسير مصادر تولى المرأة للعمل لاختلافهم في فهم المصدر الذي أجاز والذي منع تولى المرأة لبعض الأعمال كما توصل الباحث أن المعمول به في السعودية موافق لرأي بعض الفقهاء الذين منعوا المرأة من بعض الوظائف كرئاسة الدولة ومجلس الشورى أو تولى أي وزارة فأعلى منصب تولته المرأة السعودية حتى الآن مساعد رئيس مجلس الشورى ومساعد وزارة وسفيرة بدرجة وزير ومدير لجامعة حكومية.

**الكلمات المفتاحية:** العمل، العامل، مشروعية، النظام، شروط.

## المقدمة International

يُعد العمل أساس الحياة للرجل والمرأة ولم تُميّز الشريعة الإسلامية والقوانين بين عمل الرجل والمرأة إلا في الحالات التي لا تتناسب مع طبيعة المرأة ، فوضعت لها ضوابط وشروط يرجع بعضها لأسباب عديدة اختلف الفقهاء حولها للتكيف مع الواقع. فالتشريعات الإصلاحية التي تمت بالأنظمة السعودية وفق رؤية المملكة 2030م ركزت على عدة أهداف منها زيادة مشاركة المرأة وتمكينها في سوق العمل، حيث بلغ معدل المشاركة الاقتصادية للإناث السعوديات من 15 سنة فما فوق 33.5 % بنهاية عام 2020م في حين تضاعفت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 17% إلى 31.8% متجاوزة هدف الرؤية لعام 2030 م للوصول إلى نسبة 30%، كما بلغت نسبة النساء اللاتي يعملن بالمناصب الإدارية المتوسطة والعليا 30% في القطاعين العام والخاص خلال عام 2020م . كما أظهرت المؤشرات ارتفاع نسبة النساء السعوديات في الخدمة المدنية إلى 41.02 % بنهاية عام 2020م<sup>(1)</sup>.

ويُضح من مجموع هذه الإحصائيات أن المشرع السعودي لا يمنع المرأة عن العمل في جميع المواقع بضوابط محددة ، بل مكن المرأة أن تعمل عكس ما هو موجود عند بعض الأشخاص في المجتمع السعودي وفي الفقه الإسلامي الذي يمنع عمل المرأة ببعض الأعمال إمّا لأسباب دينية كما ورت في الفقه الإسلامي وإمّا لأسباب اجتماعية خاصة ببعض الأشخاص في المجتمع السعودي كالغيرة على المرأة حتى لا تختلط بالرجال في العمل رغم حاجتها للعمل لأسباب متعددة كالطلاق ومرض الزوج أو موته وغير ذلك. وتأتي المقارنة بين شروط عمل المرأة في الفقه الإسلامي والنظام السعودي رغم أن النظام السعودي مصدره الشريعة الإسلامية ، لأن الفقه الإسلامي اختلف حول عمل المرأة بوظائف معينة كرئاسة الوزارة وتولي القضاء وهذا لم يطبقه النظام السعودي حتى الآن. بينما اتفق النظام السعودي مع الفقه الإسلامي على عمل المرأة بكل الوظائف والأعمال الأخرى بشروط وضوابط محددة ، لذا البحث ركز على شروط عمل المرأة ولم يركز على المشروعية لأن عمل المرأة متفق عليه بصورة عامة عدا رئاسة الوزارة وتولي القضاء.

**مشكلة البحث:** السؤال الرئيس مدي توافق الشروط التي وضعها النظام (القانون) السعودي لعمل المرأة مع الشريعة الإسلامية؟

- 1- هل سمحت الشريعة الإسلامية والأنظمة السعودية للمرأة بالعمل في كل المجالات؟
- 2- كيفية حل مشكلة بعض العادات والتقاليد والأعراف في المجتمع السعودي التي تقف ضد عمل المرأة رغم حاجتها للعمل؟.

3- إذا سمح النظام (القانون) السعودي والشريعة الإسلامية للمرأة بالعمل ما الشروط والضوابط ؟

### هدف البحث:

1- تأصيل جواز وعدم جواز عمل المرأة ببعض الوظائف من خلال الفقه الإسلامي والأنظمة السعودية.

2- إزالة الشك والريبة حول عمل المرأة التي أثارها بعض الفقهاء ونظرة بعض أفراد المجتمع.

3- إيجاد حلول شرعية وقانونية تسمح للمرأة بالعمل بشروط وضوابط وفق الحاجة والضرورة.

### أهمية البحث:

1- اختلاف الفقه الإسلامي بخصوص عمل المرأة قد يحرمها من العمل وهي في أشد الحاجة له لعدة أسباب منها، مرض الأب أو الابن أو موت الزوج أو الطلاق أو البطالة أو الغيرة على المرأة لاختلاطها بالرجال.

2- أصبحت المرأة مؤهلة وكفاء للعمل العام والخاص مع مراعاة بعض الشروط المتعلقة بالدين وعادات المجتمع السعودي.

3- محاولة الجمع بين آراء الفقهاء المختلفة بخصوص جواز وعدم جواز عمل المرأة مع بعض الضوابط والشروط.

نطاق البحث: شروط عمل المرأة في النظام (القانون) السعودي والفقه الإسلامي.

منهج البحث: اعتمد البحث المنهج الاستقرائي التحليلي بتتبع شروط وضوابط عمل المرأة في النظام السعودي والفقه الإسلامي ونسبة مشاركتها من خلال الأنظمة ورؤية المملكة 2030م، مع مناقشة وتحليل أقوال فقهاء الفقه الإسلامي والقانون ووجهه نظرهم بخصوص مشروعية عمل المرأة والشروط والضوابط التي وضعت مع إيراد بعض الحالات التي توضح عمل المرأة بالعمل العام والخاص وشروطه .

### خطة البحث:

**المبحث الأول: تعريف العمل وأنواعه في الشريعة الإسلامية والنظام السعودي**

المطلب الأول: تعريف العمل

المطلب الثاني: أنواع العمل في الشريعة الإسلامية والنظام السعودي.

**المبحث الثاني: مشروعية عمل المرأة في الشريعة الإسلامية والنظام السعودي.**

المطلب الأول: مشروعية عمل المرأة في الشريعة الإسلامية

المطلب الثاني: مشروعية عمل المرأة في النظام السعودي.

**المبحث الثالث: شروط عمل المرأة في الشريعة الإسلامية والنظام السعودي.**

المطلب الأول: شروط عمل المرأة في الشريعة الإسلامية..  
المطلب الثاني: شروط عمل المرأة في النظام السعودي.

## المبحث الأول

### The First Topic

تعريف العمل وأنواعه في الشريعة الإسلامية والنظام السعودي

### Definition of work and its types in Islamic law and the Saudi system

يقسم هذا المبحث لمطلبين أخصص المطلب الأول لتعريف العمل والعامل والموظف والوظيفة وأخصص المطلب الثاني لأنواع العمل في الشريعة الإسلامية والنظام السعودي.

## المطلب الأول

### The First Requirement

#### تعريف العمل

#### Work definition

نتناول في هذا المطلب تعريف العمل والعامل والموظف والوظيفة في اللغة وفي القانون، لأن بعض الوظائف لا تتناسب مع طبيعة المرأة.  
**تعريف العمل لغةً واصطلاحاً:** العمل لغةً: أيّ نشاط يحتاج بذل الجهد لتحقيق غاية أو نتيجة معيّنة، ويُشير في الغالب إلى المهنة أو الحرفة التي يُمارسها الشخص (2). وعرف نظام العمل السعودي **العمل:** هو الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذاً لعقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية كانت أو تجارية أو زراعية، أو فنية أو غيرها، عضلية كانت أو ذهنية (3). ويقصد بالعمل " عن بعد " أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد، وذلك باستخدام أي من وسائل الاتصال وتقنية المعلومات.

وعرف **العامل:** بأنه كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته (4). **والموظف:** هو الشخص الذي يُستخدم بصفة نظامية، ليقوم بواجبات ومسئوليات وظيفية ما، مقابل أجر محدد ويتمتع لقاء ذلك بالحقوق والامتيازات المرتبطة بها. **والوظيفة:** مجموعة من الواجبات والمسؤوليات تحددها سلطة ذات اختصاص. **والوظيفة العامة:** كل وظيفة يتناول صاحبها مرتباً من الأموال العمومية. (5).

يلاحظ من هذه التعاريف أنه لا بد من تعريف العمل والوظيفة لأنه حق للمرأة والرجل سواءً كان حضوري أو عن بعد ولم يُفرّق القانون بين عمل المرأة والرجل باستخدامه لألفاظ العموم (كأى نشاط) و (كل شخص طبيعي) التي تشمل النساء والرجال، كذلك لا بد من تعريف العامل والكلمات المرادفة له كالموظف.

### المطلب الثاني

#### The First Requirement

#### أنواع العمل في الشريعة الإسلامية والنظام السعودي

#### Types of work in Islamic law and the Saudi system

سنتناول في هذا المطلب أنواع العمل في الشريعة الإسلامية من حيث أنه واجب أو محرم أو مستحب أو مباح وفي النظام السعودي من حيث نوعية العمل الدائم أو المؤقت أو الحضوري أو عن بعد وشروطه.

#### الفرع الأول

#### The first branch

#### أنواع العمل في الشريعة الإسلامية

#### Types of work in Islamic law

بصورة عامة لم يتم تحديد العمل في الشريعة الإسلامية بنوع معين من أنواع العمل الخاص بالرجال أو خاص بالنساء لقوله تعالى: (من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنُحْيِيَنَّهُ حياة طيبة). (النحل: 97). ولم يفرّق الله تعالى في عطائه بين ذكر وأنثى. وأيضاً قوله تعالى: (فاستجاب لهم ربهم أني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى) (آل عمران 195)، فالمرأة مثابة على عملها الحسن في الآخرة ومكافأة عليه في الدنيا كالرجل. ولكن هناك من الأعمال يمتنع على المرأة القيام بها شرعاً لأسباب مختلفة منها الدينية والسياسية والاجتماعية لاختلاف الفقهاء في فهم النصوص الشرعية وبعضها بسبب طبيعة العمل الذي لا يتناسب مع المرأة، فقسّم العمل في الفقه الإسلامي لعدة أنواع وهي:

أولاً: عمل واجب عين، هو ما اقتضى الشرع فعله على جهة الإلزام، أي العمل الذي فرض على كل فرد مسلم بالغ عاقل، وذلك لكون السعي بحثاً عن الرزق أمرٌ مهم لبقاء الإنسان حياً، مع كونه قادراً على العمل، بحيث لا يتسبب العمل بهلاكه.

ثانياً: عمل واجب كفاية، وهو العمل الذي يسقط إثم عدم القيام به عن باقي المسلمين إذا ما قامت به مجموعة كافية منهم، ويتحول إلى عمل مستحب لبقية المسلمين، أمّا إذا ما انشغل عنه جميع أهل الاختصاص فيقع عليهم الإثم جميعاً ويسمي بفرض الكفاية.

ثالثاً: العمل المستحب: هو ما اقتضى الشرع فعله من غير إلزام. أي العمل الذي يثاب عليه الشخص عند القيام به، دون أي يَأْتَم عليه إذا ترك العمل به، مثل الأعمال الواجبة التي ينشغل بها بعض من المسلمين.

رابعاً: العمل المباح، يندرج تحته كل الأعمال التي رفع الله تعالى الحرج عن القيام بها أو تركها.

خامساً: العمل المكروه: هو الذي يُثاب تاركه - امتثالاً - ولا يَأْتَم فاعله. أي الذي يثاب من يتجنب العمل به، ولا يأجر من يعمل به.

سادساً: العمل الحرام: هو العمل الذي يُعاقبُ فاعلُهُ، وَيُثَابُ تاركُهُ - امتثالاً. كبيع الخمر أو الأعمال التي تدر أرباحها بالربا (6).

### الفرع الثاني

#### The second branch

#### أنواع العمل في القانون

#### Types of work in law

**أولاً: أنواع العمل من حيث الزمان:** ينقسم إلى العمل الأصلي والمؤقت: فبالنسبة للأفراد: موضوع نشاطهم المعتاد، وبالنسبة للمنشآت: الأعمال التي أنشئت المنشأة من أجل القيام بها والمنصوص عليها في عقد تأسيسها أو في عقد الامتياز - إن كانت من شركات الامتياز - أو في السجل التجاري. **والعمل المؤقت:** العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه، ولا يتجاوز في الحالتين تسعين يوماً. **والعمل العرضي:** العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل في نشاطه المعتاد، ولا يستغرق تنفيذه أكثر من تسعين يوماً. **والعمل الموسمي:** العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها. **والعمل لبعض الوقت:** العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل لساعات عمل تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة، سواء كان هذا العامل يؤدي ساعات عمله يومياً أو بعض أيام الأسبوع. **والعمل المرن:** مبادرة تشجيع العمل المرن تسهم المبادرة في زيادة فرص العمل للسعوديين والسعوديات خاصة سكان المناطق الأقل نمواً الحاصلين على مستوى تعليمي محدود، بالإضافة إلى تعزيز النمو الاقتصادي والتنوع في الفرص الوظيفية المتاحة التي تشمل شرائح المجتمع المختلفة، عن طريق تطوير قوانين شاملة للعمل المرن (بالساعة) وتحفيز أصحاب الأعمال على توفير عقود العمل المرن (بالساعة).

**ثانياً: أنواع العمل من حيث المكان:**



**العمل الحضورى:** يقصد به حضور العامل أو الموظف لمكان العمل في وقت محدد. **والعمل عن بعد:** هي منصة إلكترونية أنشأتها وزارة العمل والتنمية الاجتماعية (السعودية) لتلبية رغبات العمل لدى النساء وذوي الإعاقات، من خلال تقديم فرص وظيفية مرنة تتجاوز حواجز عدم توافر وسائل النقل وعدم ملائمة مكان العمل لمتطلبات الوظائف النسائية والحاجة إلى رعاية الأطفال أثناء فترة العمل. ووضعت له الشروط التالية:

- 1- أن يكون سعودي الجنسية.
  - 2- أن يكون العمر من 18 الى 60 سنة.
  - 3- لا يتطلب شهادات عليا.
  - 4- يشترط المعرفة أو الالمام باستخدام الأجهزة التقنية.
- ولا يشترط أن يكون مقر سكن العامل عن بعد داخل السعودية أو خارجها ، كزوجة مبتعث مثلاً ، ولا فرق بين العمل الحضورى وعن بعد في الترتيبات وحساب سنوات الخدمة. كما وردت بالدليل الإجرائي للعمل عن بعد الصادر من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية.

## المبحث الثاني

### The Second Topic

#### مشروعية عمل المرأة في الشريعة الإسلامية والنظام السعودي

#### The legality of women's work in Islamic law and the Saudi system

سنتناول في هذا المبحث مشروعية وعدم مشروعية عمل المرأة في الشريعة الإسلامية والنظام (القانون) السعودي ونوعية العمل الذي يجوز للمرأة أن تتولاه وما لا يجوز لها أن تتولاه.

## المطلب الأول

### The First Requirement

#### مشروعية عمل المرأة في الشريعة الإسلامية

#### The legitimacy of women's work in Islamic law

نتناول في هذا المطلب آراء وأدلة الفقهاء الذين منعوا المرأة من تولى بعض الأعمال والذين أجازوا توليها كل الأعمال. ولم يختلف الفقهاء بالنسبة لعمل المرأة في بعض الأعمال والوظائف ولكن اختلفوا في مسألة عمل المرأة بالوظائف والمناصب العليا إلى رأيين وهي:

**الرأي الأول:** يرى عدم جواز تولى المرأة للأعمال الوظيفية ذات المناصب العليا كافة بما فيها الإمامة، والوزارة والقضاء بأنواعه، وقيادة الجيش ونحوه، وإليه ذهب جمهور الفقهاء (7) واستدلوا بالآتي:

**القرآن:** قال الله تعالى: (الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ). سورة النساء الآية (34). الآية جعلت الرجل قواماً على المرأة داخل الأسرة، فلا يصح أن تكون المرأة قواماً على الرجل فيما هو أكبر من الأسرة -من باب أولى- كذلك اشتراط جمهور الفقهاء الذكورة لصحة تولي الولايات العامة قال القرطبي: وأجمعوا على أن المرأة لا يجوز أن تكون إماماً وقال أيضاً "إن فيهم الحكام والأمراء، ومن يغزو وليس ذلك في النساء (8) ويقول ابن كثير في شرحه لآية القوام: "الرجال أفضل من النساء، والرجل خير من المرأة، ولهذا كانت النبوة مختصة بالرجال، وكذلك الملك الأعظم أي -الولاية الكبرى- (9). فلا يجوز للمرأة أن تتولى وزارة تنفيذ أو تفويض، لعدم حفظها للأسرار، فذكر القرآن الكريم، خبر إفشاء السر من بعض أزواج النبي صلى الله عليه وسلم ( وإذ أسر النبي إلى بعض أزواجه حديثاً فلما نبأت به وأظهره الله عليه عرف بعضه وأعرض عن بعض فلما نبأها به قالت من أنبأك هذا قال نبأني العليم الخبير) سورة التحريم: آية (3).

واستدلوا أيضاً عندما ولي أمير المؤمنين عمر بن الخطاب ، قدامة بن مظعون على الكوفة، وأمره ألا يخبر أحداً بذلك، فأخبر به امرأته، فنشرت الخبر في المدينة بسرعة، حتى وصل إلى أمير المؤمنين ، فسلب منه الولاية قبل أن يسافر ليباشر عمله فيها، فليس من الحكمة تولية المرأة أمثال هذه المناصب الدقيقة (10). وقالوا: بأن الإجماع انعقد على عدم تولى المرأة أي شيء من الولايات العامة، والوزارة نوع من الولايات العامة فمنعت منها (11).

**ثانياً: السنة:** استدلوا بما روي عن أبي بكر رضي الله عنه أنه قال: لما بلغ رسول الله أن أهل فارس قد ملكوا عليهم بنت كسرى، قال: (لن يفلح قوم ولوا أمرهم امرأة) (12). وما روي عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله: (إذا كان أمراؤكم شراركم وأغنيائكم بخلانكم، وأموركم إلى نسائكم فبطن الأرض خير من ظهرها) (13). يستفاد من هذين الحديثين منع كل امرأة في أي عصر أن تتولى أي أمر من الولايات العامة، وهذا ما فهمه الصحابة رضوان الله عليهم، فلم يستثنوا امرأة ولا قوماً ولا شأناً عاماً (14). وقال بعض الفقهاء أن الحديث يدل دلالة صريحة وواضحة على منع المرأة من تولي وظيفة الإمامة فقط؛ لأن النبي إنما قال ذلك عندما بلغه أمر فارس أنها ملكت بنت كسرى عليهم. (15).

**الإجماع:** كثير من الفقهاء منع تولي المرأة للوظيفة العامة وجعلوا هذا الحديث مستندهم في الإجماع وقد نقل هذا الإجماع كل من ابن قدامة الحنبلي وابن رشد المالكي وابن حزم الظاهري وقال: ابن حزم: "ولا خلاف بين أحد في أنها (أي الإمامة الكبرى) لا تجوز لامرأة وقالوا: إن المرأة لا تصلح لشغل وظيفة الإمامة الصغرى (أي إمامة الصلاة) فبالأولى ألا تصلح لتولي وظيفة الإمامة الكبرى لأنها أعظم وأخطر (16).

**القياس:** - ما وري عن بريدة، عن النبي قال: (القضاة ثلاثة: واحد في الجنة، واثنان في النار، فأما الذي في الجنة: فرجل عرف الحق ففضى به، ورجل عرف الحق فجار في الحكم، فهو في النار، ورجل قضى للناس على جهل فهو في النار) (17). فالحديث ذكر الرجل ثلاث مرات ولم يذكر المرأة فدل هذا على أن الولاية العامة للرجل وليس للمرأة. **الرأي الثاني:** يرى أن الإسلام يبيح للمرأة الخروج للعمل وتولي المناصب العليا كلها إلا الإمامة العظمى وما يتبعها من الأعمال الخطرة، وذهب إلى ذلك أبو حنيفة النعمان، وابن القاسم المالكي، وابن حزم الظاهري، ونقل عن ابن جرير الطبري وأبي الفرج بن طرار، على تفصيل بينهم: فأبو حنيفة وابن القاسم المالكي يريان جواز تولي المرأة القضاء فيما تصح فيه شهادتها (18). بينما يرى ابن حزم الظاهري جواز تولي المرأة القضاء في كل شيء ونقل عن ابن جرير الطبري، وأبي الفرج بن طرار القول بجواز تولي المرأة القضاء في كل شيء. واستدلوا على ذلك بالآتي:

**أولاً: القرآن** قوله تعالى: (والمؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض يأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر) سورة التوبة (71) وجه الدلالة: الآية تتضمن مبدأين: مبدأ الولاية بين المؤمنين والمؤمنات وهي ولاية تشمل ولاية الأخوة والمودة وغيرها، ومبدأ الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وهو واجب يشمل ضروب الإصلاح في نواحي الحياة كلها، والتي منها الاشتغال بالأعمال الوظيفية. فالآية أشارت إلى أن الرجال والنساء شركاء في سياسة المجتمع وأن الأعمال السياسية والتشريعية والقضائية والتنفيذية ليست إلا أوامر ونواهي عن المنكر أحياناً بالتشريع والاجتهاد في معرفة الأحكام، وأحياناً بالفصل في الخصومات، وثالث: بالتنفيذ والإلزام. فليس في الإسلام أن تلقى المسؤولية على الرجل وحده، فالحياة لا تستقيم إلا بتكليف النوعين فيما ينهض بأمتها (19).

**ثانياً: (من السنة):** استدلوا بقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: (إنما النساء شقائق الرجال) (20) يدل الحديث ألا فرق بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالعمل، واستدلوا بإقرار النبي تولية النساء إحدى الولايات العامة، فقد تولت الصحابية سمراء بنت نُهيك الأسدية ولاية الحسبة، كانت تمر في الأسواق وتأمّر بالمعروف وتنهى عن المنكر وتضرب الناس على ذلك بسوط كان معها، ولم ينكر عليها رسول الله وإقراره سنة

يعمل بها<sup>(21)</sup>. وروي عن يحيى بن أبي سليم أنه قال: رأيت سمراء بنت نهيك وكانت قد أدركت النبي عليها درع غليظ وخمار ويدها سوط تؤدب الناس وتأمّر بالمعروف وتنتهى عن المنكر<sup>(22)</sup>. واستدلوا أيضاً بتولية (الشفاء بنت عبد الله القرشية ولاية الحسبة)<sup>(23)</sup>.  
**ثالثاً: (القياس)** للمرأة أن تتولى الإمامة الكبرى لجواز توليها إمامة الصلاة وهي أعلى مراتب العبادات واستدلوا على جواز توليها إمامة الصلاة بما روي أن رسول الله كان يزور أم ورقة بنت نوفل في بيتها، فاستأذنته في مؤذن فجعل لها مؤذناً وأمرها أن تؤم أهل دارها<sup>(24)</sup>. ومما استدلوا به في جواز تولية المرأة الولايات العامة قولهم: (إن الأحكام تتغير بتغير الزمان والمكان)<sup>(25)</sup>.

**رابعاً: (من المعقول):** أن المرأة يجوز لها أن تحكم (أي تقضي) لأن الغرض من الأحكام تنفيذ القاضي لها، وسماع البينة عليها، والفصل بين الخصوم فيها؛ وذلك ممكن من المرأة كماكانه من الرجل<sup>(26)</sup>.

ومن جانبنا نرجح رأى الذين أجازوا تولى المرأة للولاية العامة ما عدا المتعلقة برئاسة الدولة لا يجوز لها أن تتولاها مع أن كثير من النساء تولين رئاسة السلطة التنفيذية والتشريعية ونجح أكثر من الرجال لأن هذا أمر دين وتشريع أضف إلى ذلك رئاسة الوزارة سواء كانت تنفيذية أو تفويضية لا تتسجم مع طبيعة المرأة رغم محاولة بعض الفقهاء وضع الضوابط والشروط التي تمكّن المرأة من العمل وتولّى الوظائف والمناصب العليا وإزالة الشكوك التي أثارها بعض الفقهاء الذين منعوا المرأة من توليها.

## المطلب الثاني

### The First Requirement

#### مشروعية عمل المرأة في النظام السعودي

#### The legitimacy of women's work in the Saudi system

تناولنا في هذا المطلب مشروعية عمل المرأة التي أشارت إليها عدة أنظمة (قوانين) سعودية منها النظام الأساسي للحكم السعودي (الدستور) وأنظمة (قوانين) مجلس الشورى والوزراء والخدمة المدنية والعمل ولم تفرق بين المرأة والرجل وأفضل ذلك فيما يأتي:

**أولاً: مشروعية عمل المرأة وفقاً لنظام الحكم الأساسي (الدستور):** حيث نصت المادة (28) على: (تُيسّر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل) ونصت المادة (56) (تحمي الدولة حقوق الإنسان، وفق الشريعة الإسلامية). فالدستور لم يفرق بين القادر على العمل بين الرجل والمرأة، وكذلك بالنسبة لحقوق الانسان.

**ثانياً: عمل المرأة بالسلطة التنفيذية (مجلس الوزراء):** تم تعيين الدكتورة تماضر بنت يوسف الرماح نائباً لوزير العمل والتنمية الاجتماعية (2018) والدكتورة إيمان بنت هباس المطيري مساعداً لوزير التجارة بالمرتبة الممتازة (2018م)، وضى بنت فهد بن زرعة، مديرة إدارة تمكين المرأة بوزارة الاتصالات وتقنية المعلومات، والأميرة ريما بنت بندر بن سلطان وكيلة رئيس الهيئة العامة للرياضة للتخطيط والتطوير ورئيس الاتحاد السعودي للرياضة المجتمعية. وصاحبة السمو الملكي الأميرة ريما بنت بندر بن سلطان بن عبد العزيز آل سعود سفيرة في الولايات المتحدة الأمريكية بمرتبة وزير (2019م) والأستاذة آمال بنت يحيى العلمي سفيرة في النرويج (2020م)، ونشوى طاهر قنصلا فخرياً لدى هولندا وفاطمة باعشن متحدثة باسم السفارة السعودية في واشنطن، والأستاذة نورة الفايز بمرتبة نائب وزير بوزارة التعليم (27).

**ثالثاً: عمل المرأة بالسلطة التشريعية (مجلس الشورى):** نص نظام مجلس الشورى السعودي على: (يتكون مجلس الشورى من رئيس ومائة وخمسين عضواً، يختارهم الملك، من أهل العلم والخبرة والاختصاص، على ألا يقل تمثيل المرأة فيه عن (20%) من عدد الأعضاء، وتحدد حقوق الأعضاء، وواجباتهم، وجميع شؤونهم بأمر ملكي) (28). وبالفعل تم تعيين (30) امرأة بعضوية مجلس الشورى وتم تعيين الدكتورة حنان بنت عبد الرحيم الأحمدي عضو مجلس الشورى مساعداً لرئيس مجلس الشورى بالمرتبة الممتازة عام (2020م). وعمل المرأة السعودية بالبرلمان العربي بجامعة الدول العربية: حيث تم تعيين الدكتورة مستورة بنت عبيد الشمري رئيساً للجنة الدائمة للشؤون الاجتماعية والتربوية والثقافية والمرأة والشباب وقبل ذلك كانت عضو بمجلس الشورى السعودي منذ يناير عام 2013م وعضوية لجنة الشؤون الأمنية في المجلس ذاته منذ 16 نوفمبر 2020م، وشغلت منصب عميدة كلية التربية (بالدم) بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز (29).

**رابعاً: مشروعية عمل المرأة بلجان مجلس الشورى:** نص نظام مجلس الشورى على: (تتكون كل لجنة من اللجان المتخصصة من عدد من الأعضاء يحدده المجلس على ألا يقل عن خمسة، ويختار المجلس هؤلاء الأعضاء، ويسمي من بينهم رئيس اللجنة ونائبه، ويؤخذ في الاعتبار حاجة اللجان، واختصاص العضو ومشاركة المرأة في اللجان) فتم تعيين امرأة رئيسة للجنة الشؤون الاجتماعية والأسرة والشباب. ونائبة رئيس خمس لجان وهي: (لجنة الشؤون الخارجية، ولجنة الثقافة والإعلام والسياحة والآثار ولجنة حقوق الانسان والهيئات الرقابية، ولجنة الحج والإسكان والخدمات ولجنة المياه والزراعة والبيئة) (30).

وقد طالب مجلس الشورى، الرئاسة العامة للبحوث العلمية والإفتاء بفتح أقسام نسائية مستقلة، وتعيين المتخصصات المؤهلات للفتيا بها، كما طالب بإشراك الأكاديميات المتخصصة في العلوم الشرعية في بعض أعمالها، كالاستكتاب في البحوث والمشاركة في المناشط العلمية، وفي قرار آخر طالب المجلس وزارة العدل بتخصيص عدد من الوظائف النسائية ككاتبات عدل، ومستشارات اجتماعيات بمراكز الإصلاح. ودعا المجلس، هيئة حقوق الإنسان بتكثيف الجهود لتمكين المرأة في تولي الوظائف القيادية في الهيئة.<sup>(31)</sup>

**خامساً: مشروعية عمل المرأة بالخدمة المدنية:** ورد بنظام الخدمة المدنية السعودي شروط الشخص الذي يتولى الوظائف العامة مع مراعاة ما تقضيه بعض الأنظمة الأخرى حيث نص على: (أن يكون سعودي الجنسية، ويجوز استثناء من ذلك استخدام غير السعودي بصفة مؤقتة في الوظائف التي تتطلب كفايات غير متوفرة في المتقدمين السعوديين لشغل هذه الوظائف، وذلك بموجب قواعد يضعها مجلس الوزراء)<sup>(32)</sup>. واندفاذاً لذلك تم تعيين سمو الأميرة الدكتورة الجوهرة بنت فهد بن محمد بن عبد الرحمن كأول مديرة لجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وبعدها الأستاذة الدكتورة إيناس بنت سليمان العيسى (2019م)، وتم تعيين الدكتورة ليلى بنت أحمد الصفدي، رئيسة للجامعة السعودية الإلكترونية، وتم تعيين رشا غازي المهنا رئيسةً لبلدية ذهبان وإيمان الغامدي، مساعد لرئيس بلدية الخبر عام 2017، ونهلة صالح مظهر، أول رئيسة لبلدية نسائية، ودليل الشمري، رئيسة لبلدية نسائية في منطقة الحدود الشمالية. وهبة حسين المهنا رئاسة بلدية الشرفية و 17 امرأة في المجالس البلدية في عام 2015. وفي مجال التعليم صدر قرار وزير التعليم بتعيين خمس نساء سعوديات في مناصب قيادية على مستوى الوكلاء ومديري العموم، إذ كُلفت الدكتورة حنان آل عامر بوكالة التعليم العام الأهلي، والدكتورة تهاني البيز بوكالة البرامج التعليمية، والدكتورة لينا الطعيمي بوكالة الابتعاث، والدكتورة ريمة اليحيى بوكالة التعليم الجامعي الأهلي، إضافةً إلى تكليف بدرية الغانم في الإدارة العامة للإيفاد<sup>(33)</sup>.

وقالت: مديرة إدارة تمكين المرأة بوزارة الاتصالات وتقنية المعلومات ضحى بنت فهد بن زرعة (أن نسبة التحاق الطالبات في مجال الاتصالات وتقنية المعلومات تشكل 54%، وأن نسبة انضمام المرأة للعمل في قطاع الاتصالات تحسنت، حيث وصلت إلى 22.90%، من خلال البرامج التي نفذتها وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات بالشراكة مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية)<sup>(34)</sup>. **وعملت المرأة بوزارة العدل:** حيث أطلقت وزارة العدل تمكين المرأة في قطاع العدل: فتم توظيف السعوديات في وظيفة كاتبة عدل بعد أن فتحت باب التوظيف لهن كمستشارات وباحثات قانونيات

وشرعيات في الوزارة للمرة الأولى بوزارة العدل. وكذلك أتاحت المجال للنساء العمل لدى «مركز المصالحة»، بصفتهم مصالحات، إذ يمكنهن العمل على الصلح في أكثر من نزاع قائم بين طرفي نزاع واحد، لذا زادت نسبة المحاميات إلى 120% حيث ارتفع عددهم الى (244)، واتاحت منصة تراضي لطلبات المصالحة. تمكين النساء للعمل بالمحاماة ووزارة العدل وهيئة حقوق الإنسان: وانشاء مكاتب نسوية في محاكم الأحوال الشخصية لخدمة المرأة مجاناً<sup>(35)</sup>.

وعلى المستوى الدولي تم تعيين د. لبنى الأنصاري، بمنظمة الصحة العالمية، وثرثيا عبيد، أمين عام مساعد في الأمم المتحدة. وفي مجال الطب على المستوى الدولي عينت الطبيبة السعودية، عضو مجلس الشورى، لبنى الأنصاري مساعدة لرئيسة منظمة الصحة العالمية، لتصبح أول سعودية تصل إلى هذا المنصب، واختارت الوكالة الدولية لأبحاث السرطان التابعة لمنظمة الصحة العالمية، استشارية جراحة أورام القولون بمستشفى الملك فيصل التخصصي الدكتورة سمر الحمود، رئيسة للجنة تحكيم الأبحاث العلمية في ميدان السرطان. وفي عام 2018م تم تعيين بسمة الميمان مدير إقليمي لمنظمة السياحة العالمية التابعة للأمم المتحدة في منطقة الشرق الأوسط. وفي المجال الفضائي استطاعت الأميرة الدكتورة مشاعل بنت محمد آل سعود أول سعودية تعمل في معهد بحوث الفضاء والاستشعار عن بعد التابع لمدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية بالرياض، ومشاعل الشميمري كأول فتاة سعودية تعمل في مجال تصميم الصواريخ النووية وتلتحق بوكالة ناسا الأمريكية لدراسات الفضاء، وتعمل على تطوير أبحاث خاصة في هذا المجال. وفي مجال الإعلام تم تعيين رشا الإمام، مدير تنفيذي لإذاعة ألف ألف أم، وتم تعيين السيدة سارة السحيمي كأول امرأة سعودية ترأس مجلس "تداول" ومختصة بالمجال المالي والاستثماري لرئاسة مجلس أقوى هيئة تنظيمية للسوق المالي في السعودية وخارجها، والسيدة رانيا نشار رئيسة تنفيذية لمجموعة سامبا المالية - الآن اندمجت مع البنك الأهلي السعودي- لما لديها من خبرة واسعة في الأعمال المصرفية، ولبنى العليان أول رئيس مجلس إدارة لبنك ساب بعد اتفاقية دمج مع البنك الأول<sup>(36)</sup>.

وهناك إنجازات عالمية للسعودية بشأن عمل المرأة: إذ تقدم مركز المملكة في عدد المؤشرات المرتبطة بالمرأة ومن أبرزها مؤشر حصة المرأة في سوق العمل (من إجمالي القوى العاملة) لتصل إلى 31.8% متجاوزاً مستهدف 2020 في الوصول إلى 27.6%. ومؤشر معدل المشاركة الاقتصادية للإناث السعوديات لتصل إلى 33.5% متجاوزة مستهدف 2020م في الوصول إلى 26.15% ومؤشر (المرأة أنشطة الأعمال، والقانون) الصادر عن مجموعة البنك الدولي 8 نقطة من 100 في العام 2021م<sup>(37)</sup>.

سادساً: مشروعية عمل المرأة بالعمل الحر أو الخاص: نص نظام العمل السعودي بصورة عامة على: (العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل دون أي تمييز على أساس الجنس، أو الإعاقة، أو السن، أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، سواء أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه) (38). وتناول أيضاً مشروعية عمل المرأة بصورة خاصة حيث نصت المادة ( 2/1/159 ) على: (على كل صاحب عمل يُشغّل خمسين عاملة فأكثر أن يهيئ مكاناً مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر) ، و(يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ داراً للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل، وفي هذه الحالة يحدد الوزير الشروط والأوضاع التي تنظم هذه الدار، كما يقرر نسبة التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة).

ونرى من جانبنا أن الأنظمة (القوانين) السعودية لم تفرق بين عمل المرأة والرجل إلا فيما تمت مناقشته من أقوال الفقهاء السابقة بخصوص عدم تولى المرأة الإمامة الكبرى. وفي التطبيق العملي لم تعمل أو تتولى أي امرأة سعودية حتى الآن رئاسة مجلس الوزراء أو مجلس الشورى مع أن النصوص ذكرت حق المرأة في عضوية مجلس الشورى ولم تذكر تولى رئاسة المجلس، وما أخذ به المشرع السعودي يتفق مع الرأي الأول للفقهاء الذي منع تولى المرأة الوظائف العامة أي الإمامة الكبرى أو رئاسة السلطة التشريعية أو التنفيذية أو القضائية ولم يمنعها من تولى الأعمال أو الوظائف الأخرى.

### المبحث الثالث

#### The Third topic

#### شروط عمل المرأة في الشريعة الإسلامية والنظام السعودي

#### Conditions of women's work in Islamic law and the Saudi system

تناولنا في هذا المبحث الشروط التي وضعتها الشريعة الإسلامية لعمل المرأة والشروط التي وضعتها الأنظمة (القوانين) السعودية وكيفية معالجة أساس الخلاف بين الفقهاء الذين أجازوا والذين منعوا المرأة من العمل.



## المطلب الأول

## The First Requirement

## شروط عمل المرأة في الشريعة الإسلامية

## Conditions for women's work in Islamic law

تناولنا في هذا المطلب الشروط التي وضعت لعمل المرأة في الفقه الإسلامي التي أجاز لها الشارع أن تتولاها والشروط هي:

**الشرط الأول:** ألا يزاحم المرأة تمتعها بهذا الحق ما هو واجب عليها. كحق الرجل والأولاد.

**الشرط الثاني:** أن تعمل المرأة بموافقة الزوج أو الولي، فإذا لم يؤذن لها، فيجب الطاعة ويكلف الولي بالإفناق عليها.

**الشرط الثالث:** أن تكون قادرة على التوفيق بين عملها، وبين واجبها الأول – وهو إنجاب الأولاد – وكونها زوجة مكلفة بالعمل على راحة زوجها، فإذا تعذر عليها ذلك، وتعرض بناء الأسرة للانهدام، فعليها الجلوس في بيتها، لتؤدي حق زوجها، وحق أبنائها في التربية، والتوجيه الصحيح.

**الشرط الرابع:** يجب أن يكون العمل بعيداً عن الاختلاط بالرجال أو الخلوة معهم، وأن تلتزم الحشمة والوقار، فلا تخرج سافرة متبرجة، فتكون سبباً في نشر الفساد والانحراف الأخلاقي، ومن ثم تكون معول هدم في المجتمع (39). قال تعالى في سورة النور: (قُلْ لِلْمُؤْمِنِينَ يَعْضُوا مِنْ أُنصَارِهِمْ وَيَحْفَظُوا فُرُوجَهُمْ ذَلِكَ أَزْكَى لَهُمْ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا يَصْنَعُونَ). سورة النور الآية (30).

**الشرط الخامس:** أن يكون العمل موافقاً لطبيعة المرأة وأنوثتها، ويقارب فطرتها اللطيفة الرقيقة، ويمنعها من الاختلاط بالرجال، كالعامل في تدريس النساء ورعاية الأطفال وتطبيب المريضات ونحو ذلك. وأن يكون العمل مناسباً، ومنسجماً مع صفات المرأة، وخصائصها، وما جبلها الله عليه في خلقها، فلا تكلف بالأعمال الشاقة التي لا يقدر عليها غير الرجال، كالعامل في المصانع، والمعامل ونحوها.

**الشرط السادس:** أن تلتزم بالحجاب الشرعي، لقوله تعالى: (يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لَأَزْوَاجِكَ وَبَنَاتِكَ وَنِسَاءَ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلَابِيبِهِنَّ ذَلِكَ أَدْنَى أَنْ يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذَيْنَ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا [الأحزاب: 59]). وقوله تعالى: (وَقُلْ لِلْمُؤْمِنَاتِ يَعْضُضْنَ مِنْ أُنصَارِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ وَلَا يُدْنِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَلْيَضْرِبْنَ بِخُمُرِهِنَّ عَلَى جُجُوبِهِنَّ وَلَا يُدْنِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا لِبُعُولَتِهِنَّ أَوْ آبَائِهِنَّ أَوْ آبَاءِ بُعُولَتِهِنَّ الآية سورة النور الآية (31)).

**الشرط السابع:** أن تكون المرأة في حاجة شديدة للعمل دون وجود رجل يسد عنها حاجتها كالمتوفى زوجها.

**الشرط الثامن:** احتياج المجتمع إلى عملها لعدم قدرة أحد غيرها على سد فراغها في هذا العمل. كتدريس البنات مثلاً، أو تطبيب النساء، ونحو ذلك فلا بأس من عملها (40).  
نرى من جانبنا أن هذه الشروط وضعت حفاظاً لحق المرأة في العمل وحقوق الآخرين الذين يجب مراعاتهم مثل: الزوج والأبناء لأن الأصل أن تكون المرأة داخل البيت، إلا إذا أذن لها بالخروج للعمل، أو اضطرت لذلك، لأن عملها داخل البيت من فروض العين، وعملها خارجه من فروض الكفاية. لقلوه (ص): (المرأة راعية على أهل زوجها، وولده، وهي مسؤولة عنهم) (41).

### المطلب الثاني

#### The First Requirement

#### شروط عمل المرأة في النظام السعودي

#### Conditions of women's work in the Saudi system

تناولنا في هذا المطلب الشروط العامة التي وردت بعدد من الأنظمة (القوانين) السعودية التي حددت شروط العمل بصفة عامة وخاصة نظام الخدمة المدنية والشورى ومجلس الوزراء وفيما يلي شروط تولى الوظيفة والمنصب حسب النظام.  
**أولاً: شروط عمل المرأة استناداً على النظام الأساسي للحكم (الدستور):**  
(تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل) (42).

**ثانياً: شروط عمل المرأة بعضوية مجلس الوزراء ولجانه استناداً لنظام (قانون) مجلس الوزراء:**

أ- أن يكون سعودي الجنسية بالأصل والمنشأ. ب- أن يكون من المشهود لهم بالصلاح والكفاية. ج- ألا يكون محكوماً عليه بجريمة مخلة بالدين والشرف (43). ويجوز لمجلس الوزراء أن يؤلف لجاناً من بين أعضائه أو من غيرهم لبحث مسألة مدرجة بجدول أعماله لتقديم تقرير خاص عنها ويتولى النظام الداخلي للمجلس بيان عدد اللجان وسير أعمالها (44).

يلاحظ أن نظام الحكم الأساسي ومجلس الوزراء لم يفرق بين الرجل والمرأة في تولى الوزارة وذلك يرجع إلى أثر الشريعة الإسلامية في نظام الحكم السعودي وتأثرها بأقوال الفقهاء التي تم مناقشتها سابقاً بخصوص تولى المرأة للولاية العامة والخاصة. ولكن من الناحية الواقعية لم يحصل أن تولت امرأة رئاسة مجلس الوزراء أو أي وزارة لأن النظام لا يسمح بذلك لأنها من الولاية العامة أو العظمى التي يجب أن يتولاها أحد الرجال كما أشرت بعض الفقهاء. كما نلاحظ أن الصلاح والكفاية في عضو مجلس الوزراء يمكن أن

تكون من المرأة كما من الرجل فهما سواء، إذاً يجوز للمرأة أن تتولى الوزارة ما عدا رئاسة مجلس الوزراء وهذا ما طبقه النظام السعودي.

ويلاحظ أن النصوص عامة فيما يتعلق بتكوين مجلس الوزراء أو لجانه ولم يفرق بين الرجل والمرأة، والدليل على ذلك تم تعيين نساء في بعض الوزارات التي تعتبر من الولاية العامة عند بعض الفقهاء، يبدو أن النظام قد أخذ بالرأى الثاني لبعض الفقهاء الذين أجازوا تولى المرأة للولاية العامة ومن ضمنها الوزارة مثال: تعيين الدكتورة تماضر بنت يوسف الرماح نائباً لوزير العمل والتنمية الاجتماعية (2018م)، وتعيين الدكتورة إيمان بنت هباس المطيري مساعداً لوزير التجارة بالمرتبة الممتازة (2018م)، وتعيين صاحبة السمو الملكي الأميرة ريما بنت بندر بن سلطان بن عبد العزيز آل سعود سفيرة في الولايات المتحدة الأمريكية بمرتبة وزير وتعد أول سفيرة في تاريخ المملكة (2019م)، واستحداث وكالة تمكين المرأة في وزارة الخدمة المدنية (2019م)، وتعيين الأستاذة أمل بنت يحيى المعلمي سفيرة بالنرويج (2020م) وتعيين متحدثة رسمية باسم وزارة التعليم للمرة الأولى في تاريخ التعليم وأول امرأة تشغل هذا المنصب في وزارة على مستوى المملكة.<sup>(45)</sup>

**ثالثاً: شروط عمل المرأة استناداً لنظام (قانون) مجلس الشورى:** حدد النظام شروط عضو مجلس الشورى باعتباره أحد الوظائف والمناصب العامة وهي:

أ- أن يكون سعودي الجنسية بالأصل والمنشأ.

ب- أن يكون من المشهود لهم بالصلاح والكفاية.

ج- ألا يقل عمره عن ثلاثين سنة.<sup>(46)</sup>

إذاً أجاز النظام للمرأة أن تتولى عضوية ولجان مجلس الشورى ويفهم من هذا أن المشرع اختار صراحة وضمناً الجمع بين آراء الفقهاء الذين أجازوا تولى المرأة للولاية العامة والمانعين لها، حيث أجاز النظام أن تكون المرأة عضواً بمجلس الشورى ولجانه، ولكنه لم يسمح لها بتولي رئاسة مجلس الشورى حتى الآن. بل أعلى منصب هو ما شغلته الدكتورة حنان بنت عبد الرحيم الأحمدى مساعداً لرئيس مجلس الشورى بالمرتبة الممتازة (2020م).

**رابعاً: شروط عمل المرأة بالوظيفة العامة استناداً لنظام (قانون) الخدمة المدنية:** ورد بنظام الخدمة المدنية شروط الشخص الذي يتولى الوظائف العامة مع مراعاة ما تقضيه بعض الأنظمة الأخرى حيث نص على: (أن يكون سعودي الجنسية، ويجوز استثناء من ذلك استخدام غير السعودي بصفة مؤقتة في الوظائف التي تتطلب كفايات غير متوافرة في المتقدمين السعوديين لشغل هذه الوظائف، وذلك بموجب قواعد يضعها مجلس الوزراء)<sup>(47)</sup> وهي:

- 1- أن يكون سعودي الجنسية، ويجوز استثناء من ذلك استخدام غير السعودي بصفة مؤقتة في الوظائف التي تتطلب كفايات غير متوافرة في المتقدمين السعوديين لشغل هذه الوظائف، وذلك بموجب قواعد يضعها مجلس الوزراء.
  - 2- أن يكون مكتملاً ثمانية عشر عاماً من العمر.
  - 3- أن يكون لائقاً صحياً للخدمة.
  - 4- أن يكون حسن السيرة والأخلاق،
  - 5 - أن يكون حاصلاً على المؤهلات المطلوبة للوظيفة، ويجوز لمجلس الوزراء الإعفاء من هذا الشرط.
  - 6- أن يكون غير محكوم عليه بحد شرعي، أو بالقصاص، أو بعقوبة السجن لمدة تزيد على سنة أو بالإدانة والعقوبة في أي من الجرائم الآتية: الرشوة، والتزوير، والاختلاس، وتهريب المخدرات، أو المسكرات، أو ترويجها، أو المتاجرة فيها، أو كان محكوم عليه ومضت سنة على الأقل على انتهاء تنفيذ العقوبة أو الإعفاء منها وأن يكون غير مفصول من خدمة الدولة لأسباب تأديبية، أو كان مفصلاً ومضت سنة على الأقل من تاريخ الفصل. ويجوز إضافة شروط أخرى إلى اللائحة للتعيين على بعض الوظائف (48).
- خامساً: شروط عمل المرأة استناداً لنظام (قانون) العمل :** تناول نظام العمل، العمل الحر أو الخاص بصفة عامة حيث جاء فيه (العمل حق للمواطن لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل دون أي تمييز على أساس الجنس، أو الإعاقة، أو السن، أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، سواءً أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه) (49).
- واشترطت المادة (4) من نفس النظام: (يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية).
- نلاحظ أيضاً أن النظام لم يفرق بين الجنس سواءً كان رجل أو امرأة أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، سواءً أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه.

## خاتمة

### Conclusion

تناول البحث تعريف العمل بصورة عامة وأنواعه وعمل المرأة بصفة خاصة وشروطه ومشروعيته ومكانه ورأى الفقه الإسلامي والقانون في عمل المرأة وأنواع الاعمال التي يجوز للمرأة أن تتولاها والتي لا يجوز لها أن تتولاها وشروط توليها لمن أجاز ذلك.

### نتائج البحث: Results

بعد المناقشة والتحليل توصل البحث للنتائج الآتية:

- 1- اختلاف الفقهاء في الفقه الإسلامي والقانون في تفسير المصدر الذي أجاز أو منع عمل المرأة وسبب الخلاف والاختلاف في فهم وتفسير المصدر الذي أجاز عمل المرأة أو منعها.
- 2- جمع المشرع السعودي بين آراء الفقهاء الذين منعوا المرأة من تولي الوظائف العامة وبين رأى الذين أجازوا توليها ما عدا الإمامة الكبرى أو رئاسة الدولة، حيث لم يتم تعيين أي امرأة سعودية لتتولى الملك أو رئاسة أي وزارة أو مجلس شورى أو هيئة كبار العلماء. فأعلى وظيفة قيادية تولتها المرأة السعودية، مساعد مجلس شورى، ومساعد وزير، وسفر بدرجة وزير.
- 3- هناك شروط وضوابط لتولي المرأة للوظائف العامة حددها الفقهاء في الفقه الإسلامي والقانون، ولا يوجد دليل قاطع يمنع المرأة من تولي أي عمل أو وظيفة أو مهنة ولكن العادات والتقاليد الاجتماعية هي التي أثرت في عمل المرأة أكثر من الخوف من الاختلاط، لأن مشكلة الاختلاط تم حلها عن طريق العمل عن بعد وفصل النساء من الرجال في مكان العمل.

### توصيات البحث: Recommendations

- 1- نسبة لزيادة النساء في المجتمعات ولأنها أصبحت مؤهلة تأهيل عالي للعمل لا مانع من عملها بما يتناسب مع طبيعتها وفق الضرورة بشروط شرعية وقانونية محددة ومكان محدد، لتجنب الاختلاط لخدمة النساء فقط كما هو معمول به في بعض الدول.
- 2- محاولة تغيير النظرة السلبية للمجتمع لعمل المرأة لأن عملها اقتضته الضرورة الشرعية كفقدان الأب أو الزوج أو بسبب الطلاق وغير ذلك - ليس العادات والتقاليد هي التي تمنع المرأة من العمل - وفق ضوابط شرعية ونظامية، كالعامل عن بعد أو بنظام الساعة لمنع الاختلاط وتقليله بقدر الإمكان في التشريعات المتعلقة بالعمل العام والخاص.
- 3- وضع شروط للعمل أو الوظيفة التي تتناسب مع طبيعة المرأة للحد من ظاهرة تفضيل تشغيل النساء على الرجال خاصة إذا كانت المرأة متزوجة ولها أولاد إلا عند الضرورة.

## الهوامش Footnotes

- 1 - موقع وزارة الموارد البشرية السعودية، تاريخ الزيارة، 2023/9/10 م . http://www.hrsd.gov.sa //
- 2- ابن منظور، 2014 م ، أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الأفريقي المصري، لسان العرب، بيروت - دار صادر، الطبعة: الثامنة، ج 15/ 345
- 3 - نظام العمل السعودي لعام 1426 هـ الموافق: 2005/09/27 م المادة (1)
- 4 - نظام العمل لعام السعودي لعام 1426 هـ الموافق: 2005/09/27 م المادة (1).
- 5-نقلاً عن جريدة الجزيرة ط/1 الثلاثاء 2 جمادى الآخر 1442 هـ العدد 10554 المصدر: دليل الوظيفة ضمن الإصدارات الإعلامية لوزارة الخدمة المدنية السعودية.
- 6 - موضوع. كوم:  
<https://mawdoo3.com/%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%D9%81%D9%8A%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B3%D9%84%D8%A7%D9%85b> تاريخ الزيارة
- 7- الدسوقي، محمد بن أحمد بن عرفة الدسوقي المالكي، 1993م، حاشية الدسوقي، بيروت، دار العلم، الطبعة الخامسة 2009م كتاب البيع: 8/3، الشربيني، شمس الدين محمد بن أحمد الخطيب الشربيني الشافعي القاهري، 2009م، مغني المحتاج، بيروت دار الفكر، (130/4)، البهوتي، منصور بن يونس بن صلاح الدين ابن حسن بن إدريس البهوتي الحنبلي، كشاف القناع، القاهرة، دار النهضة المصرية ، ط/ 5، ج 3/ 455.
- 8- ابن كثير، الحافظ أبي الفداء إسماعيل ابن كثير- ١٤١٨ هـ - ١٩٩٧م، تفسير القرآن العظيم 4 بيروت، دار الفكر الطبعة الأولى- /275
- 9- القرطبي، محمد بن أحمد بن أبي بكر بن فزح كنيته أبو عبد الله ولد بقرطبة، تفسير القرطبي، القاهرة، دار الشعب، (168/5).
- 10 - د. صقر، عطية ، 1427 - 2006 . موسوعة الأسرة تحت رعاية الإسلام القاهرة، الناشر: مكتبة وهبة . سنة النشر: ج ٢ ص ٤٦٥، ٤٦٦
- 11 - ابن رشد، 2015م، بداية المجتهد ونهاية المقتصد القاهرة، دار النهضة المصرية، ص27، القرطبي، المرجع السابق ج ٢ ص ٥٦٤، أبي يعلى الفراء، الأحكام السلطانية، بيروت، لبنان، الناشر: دار الكتب العلمية -، الطبعة: الثانية، ١٤٢١ هـ - ٢٠٠٠ م ، ص77
- 12 - البخاري، أبو عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، دار ابن كثير، بيروت، الطبعة الثالثة (304/1).
- 13 -الترمذي، هو محمد بن عيسى بن سؤرة بن موسى بن الضحاك، 2016م، السلمي الترمذي، أبو عيسى. جامع الترمذي، بيروت ، دار إحياء التراث العربي ، (408/3)، حديث رقم (1102).ص

- 14 - النووي، أبو زكريا يحيى بن شرف الحزامي النووي الشافعي المشهور باسم "النووي"، 2006م، المجموع شرح المذهب، القاهرة، دار التراث الإسلامي، الطبعة الثانية: 22/ 322، ابن قدامه، موفق الدين أبو محمد عبد الله بن أحمد بن قدامة بن مقدم، العدوي، القرشي، المقدسي، الجما عيلي، المغني: القاهرة، دار النهضة المصرية، 2015م 9/ 40، ابن رشد، أبو الوليد مُحَمَّد بن أَحْمَد بن مُحَمَّد بن أَحْمَد بن أَحْمَد بن رشد، ١٤٢٥هـ - ٢٠٠٤ م، بداية المجتهد: القاهرة الطبعة: بدون طبعة تاريخ النشر: 2 / 460.
- 15-الصنعاني محمد بن إسماعيل الصنعاني، ١٤١٨ هـ - ١٩٩٧ م ، سبل السلام دار الحديث - القاهرة، مصر، الطبعة: الخامسة، (2 / 156).
- 16-الشوكاني: -محمد بن علي بن محمد الشوكاني- الطبعة الأولى ١٩٩٣م.- 2007م ، نيل الاوطار شرح منتهي الأخبار من أحاديث سيد الأخيار- بيروت، دار الحديث للطباعة والنشر، 2/8
- أبو داود، أبو داود سليمان بن الأشعث بن إسحاق بن بشير الأزدي السجستاني المشهور بأبي داود الطبعة 2015م، سنن أبي داود ، دار النهضة.
- 3 / 299 رقم الحديث: 3573. والترمذي في كتاب الأحكام، باب: ما جاء عن رسول الله في القاضي: 3 / 613، رقم الحديث: 1322. وابن ماجه في كتاب الأحكام، باب: الحاكم يجتهد فيصيب الحق: المرجع السابق 2 / 776 رقم الحديث: 2314.
- 17- الكاساني، بدائع الصنائع كتاب آداب القاضي المرجع السابق: 7 / 3، ، 5 / 440
- 18- ابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار، كتاب القضاء: المرجع السابق، ص 27
- 19- سنن أبي داود، المرجع السابق.(4/369). (4/369) الترمذي المرجع السابق: 122، ص 124
- 20- العسقلاني، ابن حجر: - احمد ابن حجر العسقلاني- ١٣٢٨ هـ، الإصابة في تمييز الصحابة لقاهرة- مطبعة السعادة، الطبعة الأولى، ص 9
- 21- أبو القاسم، سليمان بن أحمد بن أيوب بن مطير اللخمي الشامي الطبراني، 1997م، المعجم الكبير، القاهرة، مطبعة الحلبي ، 25 / 136.
- 22- ابن الأثير، أبو الحسن علي بن أبي الكرم محمد بن محمد بن عبد الكريم بن عبد الواحد الشيباني الجزري، عز الدين ابن الأثير، 2001م، أسد الغابة في معرفة الصحابة القاهرة، مطبعة التراث الإسلامي ، 8 / 201.
- 24 -أخرجه أبو داود ، المرجع السابق ، كتاب الصلاة، باب: إمامة النساء: 1 / 161 رقم الحديث: 591..
- 25 - ابن القيم الجوزية أبو عبد الله شمس الدين مُحَمَّد بنُ أَبِي بَكْرٍ بنُ أَيُّوبَ بنُ سَعْدٍ بنُ حُرَيْرِ الزُّرْعِيِّ الدَّمَشْقِيُّ الحَنْبَلِيُّ المعروف باسم "ابن قَيِّمِ الجَوَزِيَّةِ" أو "ابن القَيِّمِ" ، ١٤١١ هـ - ١٩٩١م، كتاب اعلام الموقعين عن رب العالمين ، بيروت ، دار الكتب العلمية – بيروت، الطبعة: الأولى، ص 133
- 26 - القرطبي، أبو عبد الله محمد بن أحمد بن أبي بكر بن فرح الأنصاري الخزرجي شمس الدين القرطبي، أحكام القرآن ، القاهرة ، دار التراث الإسلامي 3 / 483، ابن رشد، بداية المجتهد: المرجع السابق ، 2 / 460
- 27- مرسوم ملكي رقم م/134 بتاريخ 1440/11/27هـ

- 33- نظام مجلس الشورى السعودي، المادة (3) تم تعديلها بموجب الأمر الملكي رقم (أ/ 44) وتاريخ 29 / 2 / 1434 هـ
- 29 <https://manhom.com> تاريخ الزيارة 2023/1/10م
- 30 - نظام مجلس الشورى السعودي، المادة (22)
- 31 - <https://cwpar.org> > node تاريخ الزيارة لهذا الموقع 2023/1/10م.
- 44- المادة (4) من نظام الخدمة المدنية لسنة 1397 هـ الموافق 1976م.
- 33 - المملكة العربية السعودية - وزارة التعليم"، البوابة الإلكترونية لوزارة التعليم، مؤرشف من الأصل في 24 يناير 2015،
- 34 - موقع وزارة الموارد البشرية السعودية، تاريخ الزيارة، 2023/1/10م
- 35 - موقع وزارة العدل السعودية تاريخ الزيارة، 2023/1/10م
- 36 - وكالة الأنباء السعودية تقرير / "المرأة السعودية" تسير بطموح وتمكين في رؤية 2030 [www.spa.gov.sa/1917425](http://www.spa.gov.sa/1917425)
- 37 - تقرير البنك الدولي "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون ٢٠٢٠ م .
- 38 - المادة (3) من نظام العمل السعودي لعام 1426 هـ الموافق: 2005م.
- 39 - الزحيلي: د. محمد وهبة الزحيلي. الفقه الإسلامي وأدلته- دمشق ، دار الفكر والتوزيع ، الطبعة الثانية ١٤٠٥ هـ ١٩٨٥ م ، 4/140
- د. زيدان، عبد الكريم، المفصل في أحكام المرأة والبيت المسلم ج ٤ ص ٣٠٣ وما بعدها .
- 40- نفس المرجع السابق، 4/305
- 41 - البخاري، الجامع الصحيح، المرجع السابق، ج ١ ص ٣٠٤ حديث ٨٤٤ ، ٢٢٣٢ .
- 42 - المادة (28) من نظام الحكم الأساسي (الدستور) السعودي.
- الموافق: 1993/08/20 م 1414/03/03 المادة (3) من نظام مجلس الوزراء السعودي لسنة هـ- 53
- 44 - المادة (18) من نظام مجلس الوزراء السعودي.
- 45 - مرسوم ملكي رقم م/134 بتاريخ 1440/11/27 هـ
- 46- نظام مجلس الشورى السعودي لسنة 1412 هـ المادة (4)
- 47- المادة (4) من نظام الخدمة المدنية السعودي لسنة 1397 هـ الموافق 1976 م .
- 48- من نظام الخدمة المدنية لسنة 1397 هـ الموافق 1976 م المادة (4)
- 49 - المادة (3) نظام العمل السعودي الصادر بتاريخ 1426/08/23 هـ الموافق: 2005/09/27 م



## المصادر Sources

### **Language books:**

i- Ibn Manzur Abi al-Fadl Jamal al-Din Muhammad Ibn Makram Ibn Manzur al-Ifri al-Misri, 2014 AD, Lisan al-Arab, Beirut - Dar Sader, eighth edition.

### **Interpretation books:**

i- Ibn Kathir, Al-Hafiz Abul-Fida Ismail Ibn Kathir - 1418 AH 1997 AD - Interpretation of the Great Qur'an 4 Beirut, Dar Al-Fikr, first edition

ii-Al-Qurtubi, Muhammad ibn Ahmad ibn Abi Bakr ibn Farah His nickname is Abu Abdullah, born in Cordoba, Tafsir Al-Qurtubi, Cairo, Dar Al-Shaab.

### **Hadith books:**

i- Al-Bukhari, Abu Abdullah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, Sahih Al-Bukhari, Dar Ibn Kathir, Beirut, third edition.

ii- Al-Tirmizi, he is Muhammad bin Isa bin Sura bin Musa bin Al-Dahhak, Al-Sulami Al-Tirmizi, Abu Isa, 2016 AD. Tirmizi Mosque, Beirut, Arab Heritage Revival House.

iii- Al-San'ani Muhammad bin Ismail Al-San'ani, 1418 AH - 1997 AD, Ways of Peace, Dar Al-Hadith - Cairo, Egypt, fifth edition.

iv- Al-Shawkani: - Muhammad bin Ali bin Muhammad Al-Shawkani - first edition 1993 AD. , 2007 AD - Neil Al-Awtar's explanation of Muntaqi Al-Akhbar from the hadiths of Sayyid Al-Akhyar - Beirut, Dar Al-Hadith for Printing and Publishing.

v- Abu Dawud, Abu Dawud Suleiman bin Al-Ash'ath bin Ishaq bin Bashir Al-Azdi Al-Sijistani, known as Abu Dawud, Sunan Abi Dawud, Dar Al-Nahda, 2015 edition.

vi- Abu Al-Qasim, Suleiman bin Ahmed bin Ayoub bin Mutair Al-Lakhmi Al-Shami Al-Tabarani, 1997 AD, Al-Mu'jam Al-Kabir, Cairo, Al-Halabi Press.

**Jurisprudence books:**

- i- Al-Desouki, Muhammad bin Ahmed bin Arafa Al-Desouki Al-Maliki, 2009 AD, Hashiyat Al-Desouki, Beirut, Dar Al-Ilm, fifth edition.
- ii- Al-Sherbini, Shams al-Din Muhammad bin Ahmed al-Khatib al-Sherbini, 1993 AD, al-Shafi'i al-Qahiri, Mughni al-Muhtaj, Beirut, Dar al-Fikr.
- iii- Al-Bahuti, Mansour bin Yunus bin Salah al-Din Ibn Hassan bin Idris al-Bahuti al-Hanbali, 2009 AD, Kashshaf al-Qinaa, Cairo, Dar al-Nahda al-Misriyah, 5th edition.
- iv- Ibn Rushd, 2015 AD, The Beginning of the Mujtahid and the End of the Muqtassid, Cairo, Dar Al-Nahda Al-Misriyah.
- v- Abi Ya'la Al-Farra', 1421 AH - 2000 AD, Al-Ahkam Al-Sultaniyya, Beirut, Lebanon, Publisher: Dar Al-Kutub Al-Ilmiyya -, Second Edition.
- vi- Al-Kasani, Aladdin Abu Bakr bin Masoud Al-Kasani, Bada'i' al-Sana'i' fi Artan al-Shara'i', - 1328 AH, Scientific Publications Company Press, 1st edition. Egypt.
- vii- Ibn Abidin, Muhammad Amin bin Omar bin Abdul Aziz, 1966 AD, the confused response to Al-Durr Al-Mukhtar. Al-Halabi Press, 2nd edition, Egypt.
- viii- Ibn Al-Qayyim Al-Jawziyyah Abu Abdullah Shams Al-Din Muhammad Ibn Abi Bakr Ibn Ayyub Ibn Saad Ibn Hariz Al-Zari Al-Dimashqi Al-Hanbali, known as "Ibn Qayyim Al-Jawziyyah" or "Ibn Al-Q Yamm" , 1411 AH - 1991 AD, The Book of Signatories' Information about the Lord of the Worlds, Beirut, Dar Al-Kutub Al-Ilmiyya - Beirut, ed : The first.
- ix- Al-Nawawi, Abu Zakaria Yahya bin Sharaf Al-Hazami Al-Nawawi Al-Shafi'i, 2006 AD, known as "Al-Nawawi", Al-Majmu' Sharh Al-Muhadhdhab, Cairo, Dar Al-Turath Al-Islami, second edition.

x- Dr.. Al-Zuhaili: Dr. Muhammad Wahba Al-Zuhaili. Islamic jurisprudence and its evidence - Damascus, Dar Al-Fikr and Distribution, second edition 1405 AH 1985 AD.

xi- Dr.. Abd al-Karim Zaidan al-Mofassal fi Ahkam al-Woman and the Muslim Home, 1st edition, 4/1993.

### **Saudi laws:**

i- The Basic Law of Saudi Governance (Constitution) of 1992.

ii- Saudi Council of Ministers System for the year 1414 AH - 1993 AD.

iii- Law of the Saudi Shura Council for the year 1412 AH.

iv- Saudi Labor Law for the year 1426 AH corresponding to 2005 AD.

v- Civil Service Law for the year 1397 AH corresponding to 1976 AD.

### **Websites:**

i- Website of the Saudi Ministry of Human Resources.

ii- Website of the Saudi Ministry of Justice

iii- Ministry of Education website,” the electronic portal of the Ministry of Education, archived from the original on January 24, 2015.

iv- [mawduea.site.com](http://mawduea.site.com)

### **Various references:**

i- Al Jazeera Newspaper, 1st Edition, Tuesday 2, Jumada al-Akhir 1442 AH, Issue 10554. Source: Job Guide within the media publications of the Saudi Ministry of Civil Service.

ii- Saudi News Agency Report / “Saudi Women” proceed with ambition and empowerment in Vision 2030  
[www.spa.gov.sa/1917425](http://www.spa.gov.sa/1917425)

iii- World Bank report “Women, Business and the Law 2020”.

iv- Royal Decree No. M/134 dated 11/27/1440 AH.

### **Notable people wrote:**

i- Al-Asqalani: - Ahmad bin Hajar Al-Asqalani - Al-Isaba fi Taqmiyyah Al-Sahaba by Cairo - Al-Saada Press, first edition 1328 AH.

ii- Ibn al-Atheer, Abu al-Hasan Ali ibn Abi al-Karam Muhammad ibn Muhammad ibn Abd al-Karim ibn Abd al-Wahid al-Shaybani al-Jazari, Izz al-Din Ibn al-Atheer, The Lion of the Jungle in the Knowledge of the Companions, Cairo, Islamic Heritage Press, 2001 AD.