

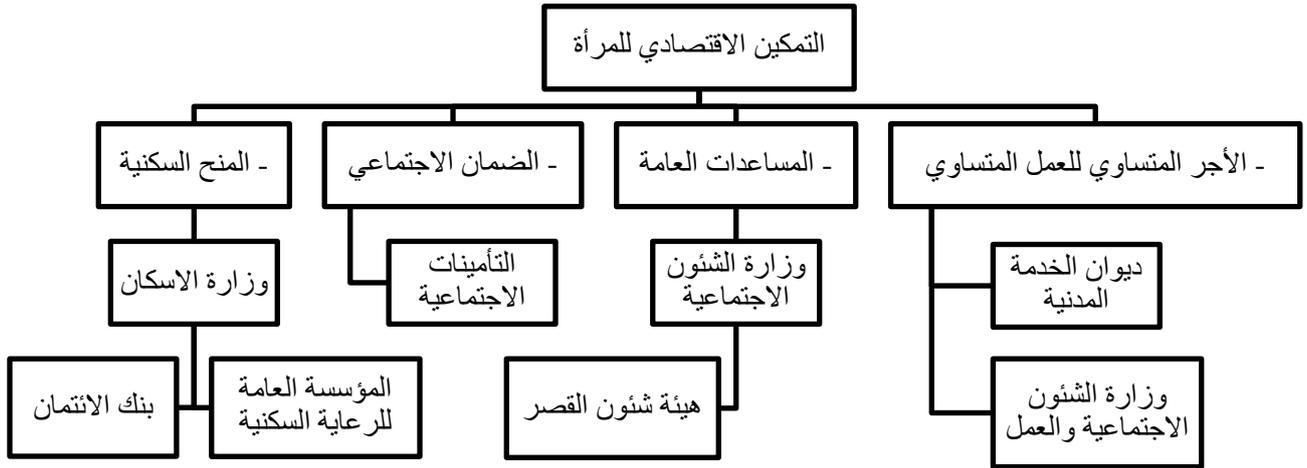
مشروع ورقتي
(لتعزيز حقوق المرأة وتمكينها قانونيا)
دولة الكويت

دراسة

دراسة تعزيز حقوق المرأة الإقتصادية

إعداد المحامية : أسى الغانم

5	المقدمة
5	مستويات التمكين
6	التشريعات الكويتية
6	المحور الأول: الأجر المتساوي للعمل المتساوي
6	أولاً: الشريحة المستهدفة:
7	موظفات القطاع الحكومي
7	موظفات القطاع الخاص
7	ثانياً: الجهات ذات الصلة:
7	ديوان الخدمة المدنية ومجلس الخدمة المدنية
7	وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل
7	أولاً: قانون ونظام الخدمة المدنية (قطاع حكومي)
7	الوظائف العامة
8	نظام التعيين في قانون الخدمة المدنية
8	نظام التعيين المركزي
10	حقوق الموظفين وواجباتهم
28	ثانياً: قانون العمل للقطاع الأهلي (قطاع خاص)
29	الاتفاقيات الدولية
29	التوصيات الدولية
29	النصوص القانونية في تشغيل النساء
33	المحور الثاني: المساعدات العامة
33	أولاً: الشريحة المستهدفة
33	ثانياً: الجهات ذات الصلة
33	ثالثاً: النصوص القانونية الخاصة بالمساعدات العامة
34	رابعاً: النصوص الخاصة بالهيئة العامة لشؤون القصر
35	اختصاصات الهيئة العامة لشؤون القصر
35	أولاً: خدمات المشمولون بوصاية الهيئة العامة لشؤون القصر
36	ثانياً: الخدمات الاجتماعية والتعليمية
37	ثالثاً: الخدمات الحسابية
37	رابعاً: الخدمات الاستثمارية
38	خامساً: الخدمات القانونية
38	سادساً: الخدمات الإدارية
39	المحور الثالث: الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية)
39	أولاً: الشريحة المستهدفة
39	ثانياً: الجهات ذات الصلة
39	ثالثاً: النصوص القانونية الخاصة بالضمان الاجتماعي
40	رابعاً: المرأة الكويتية وقانون التأمينات الاجتماعية
41	أولاً: الحقوق التأمينية المشتركة
45	ثانياً: الحقوق التي يخص القانون المرأة بها
46	الإحصائيات السنوية
48	المحور الرابع: المنح السكنية (الرعاية السكنية)
48	أولاً: الشريحة المستهدفة
48	ثانياً: الجهات ذات الصلة
49	ثالثاً: النصوص القانونية الخاصة بالمنح السكنية
49	رابعاً: النصوص القانونية الخاصة بالمواطنة الكويتية بخصوص المنح السكنية
52	التشريعات المحلية
55	التحديات
56	المراجع
57	الأسئلة الشائعة



الملخص التنفيذي :-

يشرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP في دولة الكويت على تنفيذ مشروع " ورقتي " وبمشاركة الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية وبالتعاون مع الجمعية الثقافية الإجتماعية النسائية لضمان الصبغة المحلية للمشروع، إذ تعد الكويت أول دولة خليجية تقوم بتنفيذه بمنهج يهدف إلى جمع المادة القانونية ومن ثم مراجعتها وتنقيحها وتوفيرها للمرأة وللمجتمع عموماً.

- ينقسم المحور الاقتصادي كمحور رئيسي إلى أربع محاور فرعية وهي كالتالي:-

أولاً : أجور متساوية لأعمال متساوية

ثانياً : المساعدات العامة.

ثالثاً : الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية)

رابعاً : المنح السكنية.

المقدمة:-

ترجع جذور مفهوم التمكين لعقد الستينات من القرن الماضي، حيث ارتبط ظهور هذا المفهوم بالحركات الاجتماعية المناهية بالحقوق المدنية والاجتماعية للمواطنين، ومنذ ذلك الحين استخدم مفهوم التمكين بعدة معاني وكذلك استخدم في عدة مجالات ، كالاقتصاد ، والعمل الاجتماعي والسياسي وكذلك في التنمية. كما امتد مفهوم التمكين كمصطلح للتعبير عن عملية فردية يأخذ فيها الفرد المسؤولية والسيطرة على حياته ووضعه، ويعتبر التمكين كعملية سياسية لمنح المجموعات المهشمة حقوقهم وتوفير العدالة الاجتماعية لهم. وعاد مفهوم التمكين في عقد التسعينات بقوة أثر إعلان الحكومات في مؤتمر القاهرة للسكان والتنمية في 1994م، ثم في المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بكين 1995م بإزالة كافة العقبات التي تحول دون تمكين المرأة في الجانب الاقتصادي لتتمكن من ممارسة دورها الاقتصادي وتفاعلها مع السياسات الاقتصادية وتضمن المؤتمر العديد من البنود التي تؤكد على تمكين المرأة منها :

المساواة في الحصول على الموارد الاقتصادية والتدريب والمعرفة التي تعزز المكانة الاقتصادية للمرأة وقد تم استخدام مفهوم التمكين من قبل المؤسسات الدولية والمانحين والبنك الدولي في لغتهم وخطاباتهم، وتعالى الأصوات المناهية بضرورة تمكين المرأة في جميع مناحي الحياة للنهوض بالمجتمع وتنميته. (مرجع رقم 1)

مستويات التمكين :

هناك ثلاث مستويات للتمكين:

- 1- **المستوى الفردي** : يعبر عن قدرة النساء على السيطرة على حياتهن، إدراكهن وإحساسهن بقيمتن وقدراتهن وقدرة المرأة على تحديد هدفها والعمل على تحقيقه.
- 2- **المستوى الجماعي** : يعكس قدرة النساء على تنظيم أنفسهن والعمل الجماعي وإحساسهن بقوتن في تجمعهن.
- 3- **المستوى الثالث** : يشير للمناخ السياسي والاجتماعي والقواعد الاجتماعية والحوار العام حول ما يمكن أو لا يمكن للمرأة القيام به. (مرجع رقم 1)

معايير تستخدم لقياس مدى تمكين المرأة في المجتمعات المدنية :

- 1- مدى مشاركة المرأة في اللجان العامة وغير لجان النساء.
- 2- مشاركة النساء في المواقع القيادية.
- 3- مشاركة النساء في اتخاذ القرارات.
- 4- إتاحة فرص التدريب غير التقليدية للنساء.
- 5- تغيير مفاهيم النساء حول إمكانية مشاركتهن الفعالة في الأعمال خارج المنزل.
- 6- ثقة النساء في إمكان مشاركتهن للرجال في الأعمال العامة.
- 7- تغيير مفاهيم الرجال حول مقدرة النساء في تقلد المناصب العامة.
- 8- تقلد النساء لمناصب ومواقع ليست خاصة بمشاريع نسائية.
- 9- نسبة الإناث في الوظائف الإدارية والمهنية.
- 10- نسبة النساء في البرلمان.
- 11- نسبة النساء في الوزارة والوظائف العليا ومراكز صنع القرار.
- 12- نسبة النساء في ملكية الأعمال.
- 13- نسبة الإناث في عدد المتخرجين من مؤسسات التعليم العالي.
- 14- عدد النساء اللواتي يملكن حساب مصرفي. (مرجع رقم 1)

التشريعات الكويتية :

- أقر الدستور الكويتي بالحقوق التي تناولها المحور الاقتصادي التي وردت في المواد التالية وهي على سبيل المثال لا الحصر (7، 8 ، 11 ، 26 ، 29 ، 136 ، 137).
- سنستعرض القوانين الكويتية الخاصة بالمحور الاقتصادي باعتبارها المرجع القانوني لهذه الدراسة ولكل المطلعين عليها حيث نعتبرها فهرس لما سيلبيها من نصوص من تلك القوانين.

- أولاً : نظام الخدمة المدنية. (مرفق رقم 1)
- ثانياً : الدليل التشريعي للتأمينات الاجتماعية. (مرفق رقم 2)
- ثالثاً : دليل التأمينات الاجتماعية. (مرفق رقم 3)
- رابعاً : نظام التأمين التكميلي. (مرفق رقم 4)
- خامساً : التشريعات ذات العلاقة بالتأمين الاجتماعي. (مرفق رقم 5)
- سادساً : قانون العمل الكويتي. (مرفق رقم 6)
- سابعاً : قانون المساعدات العامة. (مرفق رقم 7)
- ثامناً : قانون الهيئة العامة لشئون القصر. (مرفق رقم 8)
- تاسعاً : قوانين الرعاية السكنية. (مرفق رقم 9)
- عاشراً : القانون المعدل لبعض أحكام الرعاية السكنية. (مرفق رقم 10)

ملاحظة : ستكون القوانين أعلاه في الملف المرفق بالترتيب المذكور وذلك لتسهيل عملية الرجوع للنصوص القانونية الخاصة بالمرأة (محور دراسة التمكين الاقتصادي).

المحور الأول : الأجر المتساوي للعمل المتساوي :-

يندرج تحت هذا المحور الفرعي التالي:

أولاً: الشريحة المستهدفة:

- موظفات القطاع الحكومي.
- موظفات القطاع الخاص.

ثانياً: الجهات ذات الصلة:

- ديوان الخدمة المدنية ومجلس الخدمة المدنية. قانون الخدمة المدنية رقم 15 والصادر في 1979 وكافة القوانين المعدلة له والتي صدرت من 1984 إلى 2012 . (قطاع حكومي)
- وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل . قانون رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي (6 / 2010). (قطاع خاص)

ينص الدستور الكويتي وفي المادة السابعة منه على " العدل والحرية والمساواة من دعائم المجتمع " وتنص المادة 29 منه ايضاً على مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بغض النظر عن الجنس مما يعني أن المرأة الكويتية لها من الحقوق والواجبات كما هو الحال بالنسبة للرجل الكويتي .

قانون ونظام الخدمة المدنية (قطاع حكومي)

الوظائف العامة :-

تعريف الموظف في المادة (2) من قانون الخدمة المدنية بنصه على ما يلي " في تطبيق أحكام هذا القانون ، يقصد بالموظف كل من يشغل وظيفة مدنية من وظائف الجهات الحكومية أياً كانت طبيعة عمله أو مسمى وظيفته".

وطبقاً لتعريف قانون الخدمة المدنية يعتبر الشخص موظفاً بتوافر شرطان :

• الشرط الأول :

أن يشغل وظيفة مدنية بصرف النظر عن كونها من الوظائف الدائمة أو المؤقتة وأياً كانت المجموعة الرئيسية التي تشتمل عليها، وأياً كانت جنسية شاغلها كويتي أو غير كويتي، وأياً كانت أداة شغله هذه الوظيفة بقرار أياً كانت سلطة إصداره أو بعقد أياً كان نوعه، وسواء أكان التعيين تحت التجربة أم بدونها، وسواء استحق بعد انتهاء خدمته معاشاً تقاعدياً أو مكافأة أم لم يستحق شيئاً منها.. وأياً كانت طبيعة عمله أو مسمى وظيفته.

• الشرط الثاني :

أن تكون الوظيفة من وظائف إحدى الجهات الحكومية ، بالمعنى الذي حدده المشرع عند تعريفه الجهة الحكومية في ذات المادة (2) المشار إليها.

وهكذا يكون توفر هذا الشرط بالرجوع إلى وظائف الجهات الحكومية المختلفة أياً كانت التسمية التي تطلق عليها سواء أكانت وزارة أم إدارة عامة أم هيئة عامة أم غيرها ممن تكون ميزانيتها ضمن الميزانية العامة للدولة أو ملحقة بها.

ومن إستقراء الشرطين سالفى الذكر يتضح لنا الآتى :

1. استبعاد الوظائف العسكرية، ومن ثم يكون شاغلها من غير الموظفين بالمفهوم الذي حدده النص.
2. استبعاد الجهات غير الحكومية، بالمفهوم الوارد بتعريف القانون للجهة الحكومية، ومن ثم يكون موظفو هذه الجهات من غير الموظفين المعنيين بالنص.

وعليه فإن المطلع على الشرطين أعلاه يلاحظ أن المشرع عمد إلى وضع الشرطين دون ورود ما تستبعد فيه المرأة من الوظائف سواء أكانت في وزارة أم إدارة عامة أم هيئة عامة أم غيرها ممن تكون ميزانيتها ضمن الميزانية العامة للدولة أو ملحقة بها. (مرجع رقم2)

نظام التعيين في قانون الخدمة المدنية :

نظام التعيين المركزي

كان النظام المتبع بالنسبة لإجراءات التعيين الخاصة بالموظفين الكويتيين يتمثل في قيام الديوان بترشيح أصحاب المؤهلات للوزارات والجهات الحكومية المختصة، فإذا وافقت الجهة يتولى الديوان اتخاذ إجراءات التعيين ، وبعد استيفاء مسوغات التعيين يقوم بإصدار قرار التعيين على ميزانية الاعتماد التكميلي، أو يتلقى الديوان كتب ترشيح من الجهة الراغبة في التعيين، ومن ثم اتخاذ الإجراءات واستيفاء المسوغات اللازمة لإصدار قرار التعيين إما على الميزانية المشار إليها في حالة عدم توافر وظيفة شاغرة بميزانية الجهة الطالبة، أو يطلب من تلك الجهة إصدار القرار إذا توافرت وظيفة شاغرة بميزانيتها، أما بالنسبة لغير المؤهلين فإن تعيينهم يتم عن طريق الجهات بعد مخاطبة الديوان .

إلا أن مجلس الوزراء وانطلاقاً من سياسة الحكومة الرامية إلى توفير فرص العمل للخريجين الكويتيين بمختلف مستويات تأهيلهم العلمي أو التدريبي ونتيجة للزيادة المضطردة في إعداد هؤلاء الخريجين فقد وافق في اجتماعه رقم (5 - 99/2) المنعقد بتاريخ 1999/8/8 على الخطة المقترحة من ديوان الخدمة المدنية وأصدر قراره رقم (551) المتضمن ما يلي:

أولاً : يتم التعيين في الوزارات والجهات الحكومية مركزياً من قبل ديوان الخدمة المدنية.

ثانياً : تقوم الوزارات والإدارات الحكومية بموافاة ديوان الخدمة المدنية خلال خمسة عشر يوماً باحتياجاتها من العمالة الوطنية موزعين حسب مستوى التأهيل والتخصص.

ثالثاً : يقوم الديوان خلال عشرة أيام بتحليل تلك الاحتياجات وتحديد العدد لكل تخصص الذي يمكن تعيينه في كل جهة دون تجاوز عدد الوظائف في كل درجة بالاعتماد التكميلي.

رابعاً : يتم الإعلان عن الوظائف والمؤهلات العلمية المطلوبة لشغلها على فترتين خلال السنة المالية وتعلق بشكل بارز في ديوان الخدمة المدنية على أن يتم توزيع احتياجات الجهات على هاتين الفترتين وبحدود ما يسمح به الاعتماد التكميلي وإعلان نتائج التوظيف.

خامساً : يتم الترشيح للوظائف المطلوبة وفق معايير موضوعية تشمل الدرجة العلمية ونوع المؤهل وتاريخ الحصول عليه واستيفاء الشروط الأخرى المطلوبة بما يحقق تكافؤ الفرص والمساواة والعدالة بين الجميع وينسجم مع احتياجات كل جهة. (مرجع رقم 2)

الفئات الاستثنائية التي يسمح لها بتقديم طلب توظيف من الحاصلين على شهادة الثانوية العامة وما دونها:

١. من تجاوز ٢٥ سنة.

٢. المتزوج والمتزوجة والمطلقة والأرملة

٣. الحاصلون على دورات تدريبية من معاهد في القطاع الخاص شريطة ألا تقل مدة الدورة عن عام تدريبي (٩ شهور متصلة) تعتمدها الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

وفي جميع الأحوال يجب ألا يكون طالب العمل مقيداً في الجامعة أو إحدى الكليات أو المعاهد بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وأن يكون قد مضى على تركه الخدمة في الجهاز الحكومي سنة كاملة.

سادساً : تقتصر الاستثناءات فيما يخص الكويتيين الحاصلين على شهادة الثانوية العامة وما دونها على الفئات التالية:

1. من تجاوز سنة 25 سنة.
 2. المتزوج والمتزوجة والمطلقة والأرملة.
 3. الحاصلون على دورات تدريبية من معاهد في القطاع الخاص شريطة ألا تقل مدة الدورة عن عام تدريبي (9 شهور متصلة) تعتمد عليها الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- وفي جميع الأحوال يجب ألا يكون طالب العمل مقيداً في الجامعة أو إحدى الكليات أو المعاهد بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وأن يكون قد مضى على تركه الخدمة في الجهاز الحكومي سنة كاملة.

حقوق الموظفين وواجباتهم:-

تترتب للموظف مجموعة من الحقوق تقابلها مجموعة من الالتزامات والواجبات الإيجابية منها والسلبية نذكرها تباعاً فنبداً بالحقوق مثل المرتب والعلاوات بأنواعها (دورية – تشجيعية - اجتماعية) ، ثم الترقية والإجازات ، بعدها نتحدث عن واجبات الموظفين والأعمال المحظورة عليهم. (مرجع رقم2)

حقوق الموظفين :-

1. المرتب .
2. العلاوة الدورية.
3. العلاوة التشجيعية
4. الترقية.
5. العلاوة الاجتماعية.
6. الإجازات.
7. حقوق أخرى:- (مرجع رقم2)

- التعويض عن الإصابة أثناء العمل وبسببه.

إجراءات
تعويض
الموظفين:

مادة (٢) : يستحق نصف الدية عن:

- قطع اليد إلى الرسغ .
 - قطع القدم إلى المفصل.
 - فقد أو فقء إحدى العينين المبصرتين.
 - فقد إحدى الأذنين السامعتين.
 - فقد ثدي المرأة أو قطع حلمته.
 - فقد الخصية .
- ويعتبر في حكم قطع أو فقد العضو الفقد الدائم لوظيفته.

مادة (٣) : يستحق فقد كل من الأعضاء التالية الجزء المحدد له من الدية:

- أ- فقد السن الدائمة: ٥ % من الدية
- ب- فقد الإبهام: ١٥ % من الدية
- ج- فقد الإصبع فيما عدا الإبهام: ١٠ % من الدية
- د- فقد سلامي الإبهام: ١/٢ ٧ % من الدية
- هـ- فقد سلامي الإصبع ما عدا الإبهام: ١/٣ ٣ % من الدية

مادة (١) : تستحق الدية كاملة عن:

- فقد النفس .
- فقد العقل أو فقد الذاكرة.
- فقد البصر ولو من عين وحيدة.
- فقد السمع ولو من أذن وحيدة .
- فقد الشم.
- فقد الذوق.
- فقد الصوت أو النطق.
- كسر العمود الفقري المانع من القيام.
- فقد القدرة الجنسية أو فقد الإنجاب لدى الرجل أو المرأة.

مادة (٤) : تستحق الإصابات التالية الجزء المحدد لها من الدية ، وذلك دون إخلال بالحق في التعويض عما يترتب عنها من إتلاف أعضاء أخرى في الجسم:

- أ- الجرح الواصل إلى التجويف البطني أو الصدري (الجائفة): ثلث الدية
- ب- كسر الجمجمة المؤدي إلى ظهور غشاء المخ (الآمة): ثلث الدية
- ج- كسر العظم ونقله من أصل مكانه (المنقلة): ١٥ % من الدية
- د- كسر العظم (الهاشمة): ١٠ % من الدية
- هـ- موت الجنين في بطن أمه أو اجهاضه: ١٠ % من الدية
- و- الجرح الكاشف للعظم دون كسره (الموضحة): ٥ % من الدية

أولاً:- المرتب :

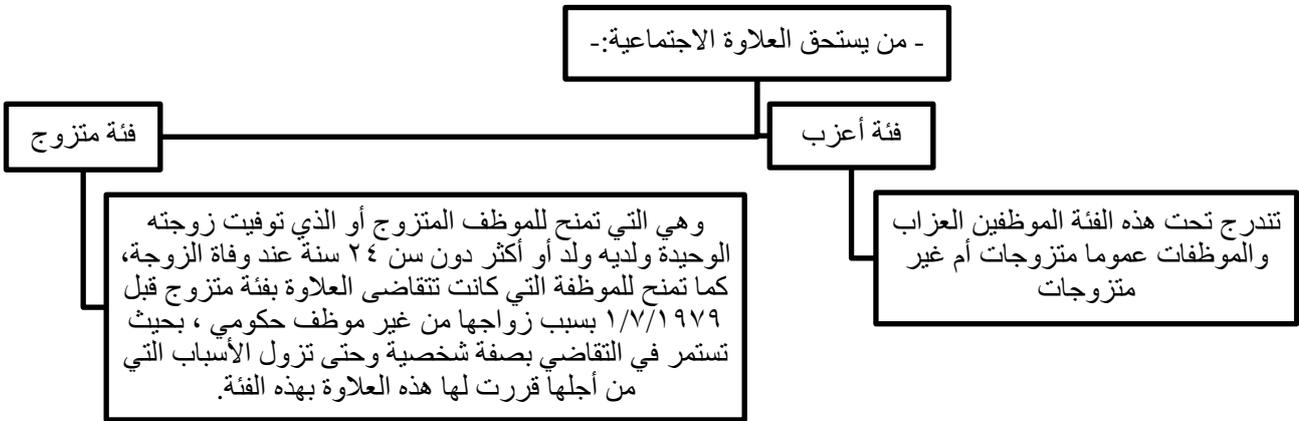
أن المشروع بإقراره هذا الحق لم يفرق بين الموظفة والموظف و عليه ففي الراتب الأساسي بالوظائف المتساوية هناك أجور متساوية لكليهما كما هو واضح بالجدول أدناه.

- جدول الدرجات والمرتبات الشهرية للموظفين في الجهات الحكومية

مجموعات الوظائف ودرجاتها	أول المربوط	آخر المربوط	العلاوة الدورية السنوية قيمتها	عددتها	المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في الدرجة
□ مجموعة الوظائف القيادية:					
درجة ممتازة		790			
وكيل وزارة	700	780	16	خمس علاوات	-
وكيل وزارة مساعد	600	680	16	خمس علاوات	-
□ مجموعة الوظائف العامة:					
الدرجة (أ)	520	580	12	خمس علاوات	سنتان
الدرجة (ب)	460	520	12	خمس علاوات	-
الدرجة الأولى	410	460	10	خمس علاوات	-
الدرجة الثانية	360	410	10	-	-
الدرجة الثالثة	310	360	10	-	-
الدرجة الرابعة	260	310	10	-	-
الدرجة الخامسة	200	240	8	-	-
الدرجة السادسة	165	200	7	-	-
الدرجة السابعة	135	165	6	-	-
الدرجة الثامنة	110	135	5	-	-
□ مجموعة الوظائف الفنية المساعدة (**)					
الدرجة الأولى	225	295	7	عشر علاوات	-
الدرجة الثانية	165	225	6	عشر علاوات	خمس سنوات
الدرجة الثالثة	140	165	5	خمس علاوات	سنتان
الدرجة الرابعة	120	140	4	-	-
الدرجة الخامسة	105	120	3	-	-
الدرجة السادسة	90	105	3	-	-
□ مجموعة الوظائف المعاونة (**)					
الدرجة الأولى	160	210	5	-	خمس سنوات
الدرجة الثانية	120	160	4	-	-
الدرجة الثالثة	90	120	3	-	-

ثالثاً ورابعاً وخامساً :-العلوّة الدورية والعلوّة التشجيعية والترقية:-.

أنّ المشرع بإقراره بهذه الحقوق لم يفرق بين الموظفة والموظف وعليه ففي الوظائف المتساوية هناك العلوّة الدورية والعلوّة التشجيعية والترقية متساوية لكليهما .



الحالات التي تمنح فيها الموظفة علاوة اجتماعية عن أولادها :-



المقصود بالموظفة بالجدول أعلاه : المرأة الكويتية العاملة في القطاع الحكومي.

سادساً : العلاوة الاجتماعية :-

مفهوم العلاوة الاجتماعية :

قررت العلاوة الاجتماعية للموظف لإعانتته على مواجهة أعباء المعيشة وتختلف فئاتها وفقاً للجدول المرافق والذي جري تعديله أكثر من مرة.

وهذه العلاوة لا تمنح إلا للموظفين الكويتيين حيث تقرر بعد التحرير وقف صرفها للموظفين غير الكويتيين الذين يتم تعيينهم لأول مرة، وأما الذين كانوا موجودين في الخدمة قبل 1990/8/1 وأعيد التعاقد معهم فقد تم ضم قيمة هذه العلاوة كزيادة خاصة إلى المكافأة الشهرية التي تمنح لهم.

وتم تنظيم منح هذه العلاوة بموجب القرار الصادر من مجلس الخدمة المدنية رقم (1) لسنة 1979 والذي تضمن قواعد وأحكام وشروط المنح والحرمان والوقف ، كما تم تعديل هذا القرار أكثر من مرة لمسايرة الظروف المستجدة.

وباستعراض نصوص ذلك القرار نجد أنه قد قضي في مادته الأولى بمنح الموظفين الكويتيين المعينين على مجموعات الوظائف الدائمة علاوة اجتماعية وفقاً لما هو مدون بالجدول المرافق بالإضافة إلى علاوة اجتماعية عن أولادهم بفتة (50) دينار عن كل ولد.

والسؤال هنا : هل يحق للموظفة الكويتية العلاوة الاجتماعية أسوة بالموظف الكويتي ؟

إستحقاق العلاوة الاجتماعية :

وهذه العلاوة تنقسم إلى فئتين:

الفئة الأولى : بفتة أعزب

وهي التي تمنح للموظفين العزاب والموظفات عموماً سواء كن متزوجات أم غير متزوجات.

الفئة الثانية: علاوة بفتة متزوج (مرجع رقم2)

وهي التي تمنح للموظف المتزوج أو الذي توفيت زوجته الوحيدة ولديه ولد أو أكثر دون سن 24 سنة عند وفاة الزوجة، كما تمنح للموظفة التي كانت تتقاضى العلاوة بفتة متزوج قبل 1979/7/1 بسبب زواجها من غير موظف حكومي ، بحيث تستمر في التقاضي بصفة شخصية وحتى تزول الأسباب التي من أجلها قررت لها هذه العلاوة بهذه الفتة.

أما بالنسبة لعلوة الأولاد : فهي تمنح بقيمة خمسين ديناراً لكل ولد بدون حد أقصى لعدد الأولاد، وقد زيدت بنسبة 50% للأولاد المعاقين بموجب القانون رقم (49) لسنة 1996 المعمول به من 1996/10/9 بحيث أصبح مقدار العلاوة لهذه الفتة (75) ديناراً.

ثم صدر القانون رقم 19 لسنة 2000 في شأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية ، وقضى في مادته الثالثة بأن تكون علاوة الأولاد خمسين دينار عن كل ولد وحتى الولد الخامس ، مع عدم الإخلال بالحقوق المكتسبة للعاملين في الجهات الحكومية قبل صدور هذا القانون بالنسبة إلى ما يستحقونه من علاوة اجتماعية وعلوة أولاد، ويصدر مجلس الوزراء بناء على اقتراح مجلس الخدمة المدنية القرارات المنظمة لذلك.

وبتاريخ 2001/5/20 صدر قرار مجلس الوزراء رقم (390) لسنة 2001 بشأن منح العلاوة الاجتماعية وعلوة الأولاد للعاملين في الجهات الحكومية والشركات المملوكة للدولة بالكامل وقضى في مادته الثانية بمنح الذكور من

العاملين في الجهات المنصوص عليها علاوة أولاد قيمتها 50 دينار عن كل ولد بحد أقصى خمسة أولاد، تزداد هذه العلاوة عن الولد المعاق بمقدار 50% من قيمتها، على أن يستمر صرف علاوة الأولاد لمن يتقاضاها حالياً من العاملين في تلك الجهات عن أكثر من خمسة أولاد، وذلك بصفة شخصية، وقضت المادة الثالثة باستمرار تطبيق قواعد وأحكام وجدول العلاوة الاجتماعية الواردة في القوانين واللوائح المعمول بها حالياً، كما أكد قرار مجلس الوزراء رقم (957) على عدم الصرف لأكثر من خمسة أولاد إلا لمن كان يصرف قبل صدور القانون، ثم أصدر ديوان الخدمة المدنية تعميمه رقم (20) لسنة 2001 بشأن قواعد صرف علاوة الأولاد وطلب فيه من الجهات الحكومية مراعاة ما يلي :

أولاً : العاملون الموجودون في الخدمة ويتقاضون في 2000/5/10 علاوة لأكثر من خمسة أولاد يستمرون في صرفها بصفة شخصية، ولا تصرف لهم علاوة أولاد عن الأولاد الذين يولدون بعد ذلك التاريخ.

ثانياً : العاملون الموجودون في الخدمة ويتقاضون في 2000/5/10 علاوة أولاد عن خمسة يستمر الصرف لهم عن هذا العدد ، ولا يصرف لهم علاوة عن الأولاد الذين يولدون بعد ذلك التاريخ.

ثالثاً : العاملون الموجودون بالخدمة ويتقاضون في 2000/5/10 علاوة أولاد لأقل من خمسة أولاد يستمر الصرف لهم عن الأولاد الذين يولدون بعد هذا التاريخ وحتى الولد الخامس فقط. (مرجع رقم 2)

رابعاً : لمعالجة حالات من أنجبوا من الأولاد بعد الولد الخامس – خلال الفترة من تاريخ صدور القانون في 2000/5/10 وقبل صدور قرار مجلس الوزراء رقم (390) لسنة 2001 في 2000/5/20 فإنه يتم الصرف خلال الفترة المشار إليها ، ثم يوقف الصرف عنهم عن الفترة اللاحقة لصدور القرار في 2001/5/20 ولا يستمر الصرف إلا عن الأولاد الذين أنجبوا قبل صدور القانون في 2000/5/10 ولو زاد ذلك العدد عن خمسة أولاد.

خامساً : العاملون الذين يلتحقون بالخدمة اعتباراً من تاريخ 2000/5/10 وما بعده تصرف لهم علاوة أولاد بحد أقصى خمسة أولاد.

سادساً : يجب استيفاء نموذج "إقرار الحالة الاجتماعية " (المرفق) من كل موظف ، وكذا من كل موظفة تتقاضى علاوة اجتماعية عن أبنائها وفقاً للقواعد المعمول بها – ويتم تحديث بياناته كل ستة شهور.

سابعاً : سريان باقي القواعد والأحكام المعمول بها حالياً في شأن هذه العلاوة على الجهات المذكورة.

منح الموظفة علاوة اجتماعية عن أولادها : كما يقضي القرار بمنح الموظفة علاوة اجتماعية عن أولادها في حالة وفاة والدهم أو عجزه عن العمل أو الكسب مع عدم تقاضيه أي مرتب أو معاش أو مساعدة من الخزانة العامة بصفة دورية أو إعالتها أو أولادها دون أن تتقاضى نفقة ممن تجب عليه نفقتهم ، وذلك وفقاً لما يلي :

(1) وفاة والد أبناء الموظفة بشرط :

أ – ألا يكون للأب المتوفى – إذا كان كويتياً – معاشاً تقاعدياً لكل ولد من المطلوب الصرف لهم نصيب فيه.

ب – ألا تتقاضى الموظفة أو الأولاد مساعدة من الخزانة العامة ويثبت ذلك بشهادة من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

(2) عجز والد الأبناء عن العمل أو الكسب بشرط :

- أ – أن يكون الأب عاجزاً عن العمل أو الكسب صحياً ويثبت ذلك بشهادة من الهيئة الطبية المختصة (المجلس الطبي العام).
- ب- عدم تقاضي الأب - إذا كان كويتياً – معاشاً تقاعدياً ويثبت ذلك بشهادة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.
- ج- عدم تقاضي للأب أو الموظفة أو الأولاد مساعدة من الخزانة العامة ويثبت ذلك بشهادة من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.
- د- ألا يكون للأب – إذا كان كويتياً – مصدر دخل خاص من عقار أو تجارة يستطيع ان ينفق منه على أولاده ويثبت ذلك بشهادة من التسجيل العقاري بعدم تملكه عقار يدر عليه دخل وشهادة من وزارة التجارة – السجل التجاري- بعدم وجود رخص تجارية مسجلة باسمه.

(3) عدم تقاضي الموظفة نفقة عن أولادها ممن تجب عليه نفقتهم: (مرجع رقم 2)

وتتدرج ضمن هذه الحالة الحالات التالية:

1. وجود الأب في السجن تنفيذاً لأحكام جزائية بالكويت ويثبت ذلك بشهادة من وزارة الداخلية إدارة تنفيذ الأحكام- لإثبات الحالة التي عليها الأب.
 2. صدور أحكام غيابية بالسجن على الأب وغير معروف مكان تواجه ويثبت ذلك بشهادة من وزارة العدل.
 3. صدور أحكام بالأبعاد القضائي أو الإداري (للأب غير الكويتي) ويثبت ذلك بشهادة من وزارة الداخلية.
 4. عدم تواجد الأب بالكويت بسبب الغيبة الطويلة عن البلاد أو عدم حصوله على إقامة أو تأشيرة دخول ويثبت ذلك بشهادة من وزارة الداخلية.
 5. عدم تمكن الموظفة من تنفيذ الأحكام النهائية الصادرة بالنفقة ويثبت ذلك بشهادة من وزارة العدل – إدارة التنفيذ.
 6. عدم قدرة الأب على الإنفاق على أبنائه ويثبت ذلك بحكم قضائي.
- ويشترط للصرف في كافة الأحوال ألا يكون للأب – إذا كان كويتياً – معاش تقاعدي أو مصدر دخل خاص من عقار أو تجارة مع عدم تقاضيه أو الموظفة أو الأولاد أي مساعدة من الخزانة العامة بصفة دورية.
- مع مراعاة أن صرف العلاوة الاجتماعية للموظفة يكون عن خمسة أبناء فقط عملاً بأحكام القانون رقم (19) لسنة 2000 المشار إليه.

وقف العلاوة الاجتماعية بفئة متزوج :

ويوقف صرف هذه العلاوة في حالة طلاق الزوجة الوحيدة ، وذلك اعتباراً من أول الشهر التالي لصيرورة الطلاق بائناً وللطلاق البائن صوراً متعددة مثل الطلاق الرجعي الذي تحول إلى طلاق بائن بعد انقضاء فترة العدة، والطلاق المكمل للثلاث طلاقات والطلاق قبل الدخول والخلع وما نص على كونه بائناً كالتطبيق بحكم قضائي ، كما تصرف العلاوة بفئة أعزب في حالة وفاة الزوجة ، إلا أنه في حالة وفاة الزوجة الوحيدة فإن الموظف يعامل معاملة المتزوج من حيث صرف العلاوة بالشرطين الآتيين:

1. أن يكون عند وفاة زوجته مستحقاً للعلوة الاجتماعية بفئة متزوج.

2. أن يكون له عند وفاة الزوجة ولد أو أكثر دون سن الرابعة والعشرين.

وقف صرف العلاوة الاجتماعية عن الأولاد:

أما بالنسبة لعلوة الأولاد فيوقف صرفها في الحالتين الآتيتين: (مرجع رقم 2)

أ. إعالة الأبناء أنفسهم أو بلوغهم سن الرابعة والعشرين أيهما أسبق ، وذلك ما لم يكونوا عاجزين عن العمل.

ب. إعالة البنات أنفسهن أو زواجهن أيهما أسبق.

ولا يعتبر الولد الذي يتقاضى مكافأة أو مخصصات مالية من الدولة أثناء تلقيه التدريب أو التعليم بأحد المراكز أو الكليات أو المعاهد أو المدارس معيلاً نفسه في تطبيق أحكام هذا البند.

أحكام عامة للعلوة الاجتماعية :

1. تاريخ إستحقاقها :

يبدأ حق الموظف في العلاوة الاجتماعية عن ولده من تاريخ الولادة كما في الشهادة المثبتة للنبوة، أما الموظفة فيبدأ حقها في هذه العلاوة من تاريخ تحقق السبب الموجب للمنح.

2. مستندات الصرف :

أ. إثبات الزوجية: تثبت الزوجية بوثيقة عقد الزواج أو ما يقوم مقامها.

ب. إثبات النبوة: بشهادة الميلاد أو بشهادة رسمية مستخرجة من سجلات المواليد وتقرر أخيراً إثباتها بالبطاقة المدنية.

ج. إثبات العجز عن العمل: يثبت العجز عن العمل بقرار من الهيئة الطبية المختصة.

د. التخلف عن تقديم إثبات الحق فيها : إذا تخلف الموظف عن تقديم ما يثبت حقه في العلاوة الاجتماعية وانقضت السنة المالية التي حدث فيها تغيير حالته الاجتماعية دون تقديم الإثبات فإن العلاوة تصرف له من أول السنة المالية التي يقدم فيها الإثبات.

3. علاقة العلاوة الاجتماعية بالمرتب: تأخذ العلاوة الاجتماعية حكم المرتب فتصرف كاملة أو مخفضة تبعاً له وتدخل هذه العلاوة ضمن عناصر المرتب المحسوبة على أساسه الاشتراكات الشهرية للتأمينات الاجتماعية.

4. واجب الموظف بالنسبة للعلوة الاجتماعية : عليه أن يقدم بياناً بحالته الاجتماعية وفقاً للنموذج المعد لذلك، وعليه أن يبلغ الجهة الحكومية التابع لها بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية. (مرجع رقم 2)

5. **جزاء المخالفة :** إذا قدم الموظف بيانات غير صحيحة أو كاذبة أو تخلف عن الإبلاغ بما طرأ من تغيير على حالته الاجتماعية بقصد الحصول على زيادة عما يستحقه ، فإنه يعرض نفسه للمساءلة الجزائية بالإضافة إلى مؤاخذته تأديبياً واسترداد ما صرف له دون وجه حق.

- وفيما يلي جدول العلاوة الاجتماعية :

● جدول العلاوة الاجتماعية

الخلاوة الاجتماعفة		الدرجة	المجموعة
متزوج	أعزب		
448	448	ممتازة	القفاءفة
425	425	وكفل وزارة	
400	400	وكفل وزارة مساعء	

368	268	" أ "	العامة
352	253	" ب "	
328	235	الأولى	
315	222	الثانفة	
291	203	الثالثة	
278	190	الرابعة	
250	169	الخامسة	
242	161	السادسة	
222	147	السابعة	
216	141	الثامنة	

282	189	الأولى	الفنفة المساعءة
255	167	الثانفة	
235	154	الثالثة	
230	149	الرابعة	
215	140	الخامسة	
211	136	السادسة	

253	165	الأولى	المعاونة
230	149	الثانفة	
211	136	الثالثة	

(مرجع رقم 2)

سابعاً : الإجازات :

تهتم نظم الخدمة المدنية بأن يستظل موظفو الدولة بقدر من الرعاية لكي يتمكنوا من أداء واجبات الوظيفة العامة بنفوس راضية مطمئنة بما ينعكس أثره على أعمالهم وعلى أداء الخدمة العامة المناطة بهم بحماس وإقبال.

ومما لا شك فيه أن الموظف لا يستطيع القيام بواجبه وهو في حالة مرضية من الإرهاق أو مصاب بعلة أو منشغل البال بهموم النفس بسبب بعض الظروف والأسباب التي يتعرض لها، إذ تقتضي سنة الحياة الذي فطر الله الناس عليها أن يخلد الإنسان للراحة سواء بعد كل مجهود يبذل أو كل فترة زمنية معينة.

لذا فإنه لا بد لأي نظام يتناول علاقات العمل أن يبحث هذه الظروف والأسباب ويقوم بحصرها ويجيز للإنسان العامل في أي مجال من مجالات العمل أن ينقطع عن أداء عمله عندما يتعرض لظروف من هذه الظروف أو يقوم به سبب من هذه الأسباب، وذلك من أجل تحقيق مصلحة مشتركة مصلحة العامل من جهة ومصلحة العمل ذاته من جهة أخرى.

والأصل في مجال الخدمة المدنية أن الموظف لا يجوز له أن ينقطع عن عمله ويعود هذا الأصل إلى نتيجة منطقية هي أن الموظفين مسئولين عن سير المرافق العامة التي يعملون بها على وجه الانتظام والاضطراد فلا يحق لهم الانقطاع عن أعمالهم دون إذن مسبق ودون تنظيم يكفل حسن أداء العمل.

ومن ناحية أخرى فإن من المميزات التي تترتب على اعتبار الوظيفة مهنة يتفرغ لها الموظف ويتقاضى عنها أجر يعتبر مصدر دخله الوحيد هو تقرير الحق للموظف بالتغيب عن عمله سواء بسبب ظروف خاصة أو بسبب مرض أصابه.

وهذه المدد التي يسمح فيها للموظف بالتغيب عن عمله للأسباب التي نص عليها المشرع اصطلاحاً على تسميتها بالإجازات وهي متنوعة بحسب سبب منحها.

ولهذا فقد قضت المادة (23) من قانون الخدمة المدنية بألا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا في حدود الإجازات التي يصرح له بها. (مرجع رقم 2)

وقد تناولت المادة (35) من نظام الخدمة المدنية تحديد أنواع هذه الإجازات على الوجه التالي:

1. إجازة طارئة.
2. إجازة دورية .
3. إجازة خاصة بمرتب كامل أو مخفض أو بدون مرتب.
4. إجازة مرضية.

(مرجع رقم 2)

الإجازات الخاصة للمرأة بمرتب كامل:

إجازة وفاة أحد الأقارب (العزاء):

نصت المادة (٤٤) من النظام على أن "تمنح الموظف في حالة وفاة الزوج أو أحد أقاربه من الدرجة الأولى أو الثانية إجازة بمرتب كامل لمدة لا تزيد عن أربعة أيام".

شروط الحصول على هذه الإجازة:

- قد تكون الوفاة خارج الكويت فتنبدأ المدة من تاريخ وصول جثمان المتوفى إليها، أما إذا جرى الدفن خارجها فتنبدأ المدة من تاريخ علم الموظف.

- لا تتمتع جهة الإدارة بسلطة تقديرية، بل هي وجوبية، تستحقها الموظفة وجوباً بمجرد حدوث واقعة الوفاة.

- مدة هذه الإجازة لا تزيد عن أربعة أيام وتكون بمرتب كامل.

- أن يكون المتوفى هو أحد أقارب الموظفة من الدرجة الأولى وهم: الأب، الأم، الابن، البنات أما الأقارب من الدرجة الثانية فهم: الجد، الجدة، ابن الابن، بنت الابن، أبن البنت، بنت البنت، الأخ، والأخت.

إجازة الوضع:

نصت المادة (٤٧) من النظام على أن "تستحق الموظفة إجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من إجازاتها الأخرى لمدة شهرين للوضع، بشرط أن يتم الوضع خلالها".

أهم المبادئ التي تحكم إجازة الوضع:

- لا تتمتع الإدارة بأي سلطة تقديرية في منحها هذه الإجازة، فمتى تحققت واقعة الوضع أصبح حق الموظفة في الإجازة وجوبياً.

- تستحق الموظفة إجازة الوضع حتى لو كانت في إجازة دورية. فإن كانت في إجازة دورية ووضعته، تقطع الإجازة الدورية وتحسب لها إجازة وضع.

- مدة هذه الإجازة شهرين بمرتب كامل.

- إن منطقتي إجازة الوضع هو تحقق واقعة الوضع

أثناء أي أنه لا يشترط أن تبدأ مع واقعة الوضع أو بعدها بل يمكن أن تبدأ قبل الوضع، وهي ميزة للموظفة الحامل، وتحقق

مصلحتها في نفس الوقت في الراحة التي تنشدها في أيام حملها الأخيرة، وتحقق

مصلحة الإدارة لأن سير العمل سوف يتأثر نتيجة عدم أداء الموظفة لعملها على الوجه أو المستوى المطلوب خلال هذه الفترة.

إجازة عدة المتوفى عنها زوجها:

وفقاً المادة (٤٨) من النظام بأنه "يجوز بموافقة الوزير منح الموظفة المسلمة التي يتوفى زوجها إجازة خاصة بمرتب كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة".

أهم مبادئ هذه الإجازة:

- أن تكون العلاقة الزوجية قائمة عند حدوث واقعة الوفاة.

- تكون بناء على طلب الموظفة.

- تتمتع جهة الإدارة بسلطة تقديرية في منحها الإجازة، إلا أنه جرى العمل على الاستجابة لطلب

الموظفة، ولم تحدث حالة رفض واحدة منذ تطبيق النظام وحتى الآن.

- مدة الإجازة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة.

- تكون مرتب كامل.

إجازة رعاية الطفولة لمرافقة طفل مريض:

نصت المادة (١ / ج) من قرار رقم ٧ لسنة ٢٠١١ على أنه تستحق الموظفة الكويتية وغير الكويتية إجازة خاصة بمرتب كامل.

أهم مبادئ هذه الإجازة:

- لم يحدد المشرع مدة هذه الإجازة.

- لم يشترط المشرع سناً معينة للطفل، بل ترك ذلك لظروفه وحالته الصحية ومدى حاجته لوالديه.

- تثبت حاجة الطفل لمرافقة والدته له بناء على تقرير طبي معتمد من وزارة الصحة.

- تكون بمرتب كامل.

إجازة المعاقة الحامل:

نصت المادة (٨) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٩٦

بشأن رعاية المعاقين

على منح هذه الإجازة للموظفة المعاقة

الحامل، لا تحسب من إجازاتها

الأخرى، بشرط أن توصي اللجنة

الطبية بأن حالتها تتطلب ذلك.

الإجازات الخاصة للمرأة بمرتب ونصف مرتب:

إجازة مرافقة الزوجة زوجها الدبلوماسي ومن في حكمه:

قضت المادة (٢٨) من قانون السلكين الدبلوماسي والقتصلي رقم (٢١/١٩٦٢) المعدلة بالقانونين رقمي (٧٣/٨٣ ، ٦/٨٥) بأنه تمنح الموظفة المتزوجة بموظف يعمل بوزارة الخارجية أو بأحد الذين توفدهم الجهات الأخرى للعمل في البعثات الدبلوماسية من العاملين فيها بالأصالة أو بطريق الئندب للعمل في أحد مكاتبها بالخارج إجازة خاصة بنصف مرتب طيلة مدة عمله بالخارج وتحتسب هذه الفترة مدة خدمة لها ويلغى كل حكم يتعارض مع هذا الحكم.

إجازة رعاية الأمومة:

أجاز المشرع منح الموظفة إجازة لرعاية الأمومة بمرتب كامل للشهر اول ونصف المرتب لمدة ثلاثة أشهر تالية .

أهم مبادئها:

- مدتها أربعة شهور .
- تكون تالية لإجازة الوضع مباشرة .
- تكون بناء على طلب الموظفة .
- أن تكون الموظفة كويتية الجنسية أو غير كويتية متزوجة من كويتي .
- تتمتع الإدارة بسلطة تقديرية في منحها أو منعها .
- تبدأ عقب إجازة الوضع مباشرة وتنتهي بعد أربعة شهور فإذا لم تبادر الموظفة بطلب الحصول عليها مباشرة فيكون لها استكمال المدة المتبقية من هذه الشهور الأربعة .

أهم مبادئها:

- إن يكون زوج الموظفة من العاملين بوزارة الخارجية أو بإحدى الجهات الأخرى موفداً للعمل في البعثة الدبلوماسية للدولة بالخارج .
- تتقاضى الزوجة نصف راتبها أثناء هذه الإجازة .
- مدة الإجازة غير محددة وتمتد طيلة مدة عمل الزوج بالخارج .
- تدخل هذه الإجازة ضمن مدة خدمة الموظفة، بمعنى أن تدفع الموظفة نصيبها في اشتراك التأمينات ومقداره ٥% من المرتب ، وتدفع الجهة الحكومية ١٠% على خلاف الإجازة الخاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج ، حيث تقوم الموظفة بدفع نصيبها ونصيب الجهة الحكومية حتى تحتفظ بمدة خدمتها أثناء الإجازة .
- هذه الإجازة وجوبية ولا تخضع للسلطة التقديرية لجهة الإدارة .

(مرجع رقم 2)

إجازة لمرافقة الزوج لزوجته في الخارج :

لما كانت الإجازة بمرتب تقتصر على مصاحبة الزوجة زوجها الموظف، فقد ارتأى المشرع المساواة بين الأزواج (ذكور أو إناث) .

لذلك - فقد أصدر المجلس قراره رقم (1993/8) بتقرير إجازة خاصة للموظف لمرافقة زوجته وتم تعديل هذا الوضع بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 9 / 2011 والقرار رقم 6 / 2012.

أهم مبادئها :

1. تكون بمرتب كامل .
2. يكون القرار بها من الوزير المختص الذي له سلطة تقديرية في هذا الشأن .
3. يشترط في الزوجة (المصحوبة) أن تكون موظفة تتوافر في حقها إحدى حالات النقل أو الإيفاد في بعثة علمية أو إجازة دراسية أو مهمة رسمية أو إعارة في الخارج.
4. ليس للإجازة مدة معينة ، وإنما ترتبط بمدة وجود الزوجة في إحدى الحالات السالفة الذكر المهم ألا تقل مدة الإيفاد عن ستة أشهر .

(مرجع رقم 2)

الإجازة الخاصة للمرأة بمرتب وبدون مرتب

إجازة لرعاية الأسرة والأمومة والطفولة ولمزاولة الأعمال التجارية والصناعية والمهنية:

عملاً بقرار رقم رقم ٨ لسنة ٢٠١١ على أنه "يجوز بقرار من الوزير منح الموظف بناء على طلبه إجازة خاصة بدون مرتب خلاف الإجازات الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام وفقاً للقواعد والأحكام التي يقرها مجلس الخدمة المدنية، فقد أصدر المجلس بالغاء قراره رقم (١٣/١٩٧٩) والمعدل بقراره رقم (١٠/١٩٨١) إجازة لمزاولة الأعمال التجارية والصناعية والمهنية أو العمل لدى الغير.

إجازة لرعاية الأسرة والأمومة والطفولة:

إجازة لمزاولة الأعمال التجارية أو المهنية أو الصناعية:

أهم مبادئها:

- أن تكون بناء على طلب الموظفة الكويتية المتزوجة أو غير الكويتية المتزوجة من كويتي أو الأرملة أو المطلقة ولها أولاد كويتيون .
- تكون بقرار من الوزير الذي يترخص في منحها.
- لا تقل مدة الإجازة عن ستة شهور ، ولا تزيد عن أربع سنوات طوال مدة الخدمة يجوز قطعها والعودة للعمل قبل قضاء الحد الأدنى.
- يشترط ألا تقل مدة الخدمة عن سنة واستثناء من هذا الشرط يجوز منحها للموظفة المتزوجة لمرافقة زوجها في الخارج بشرط أن يكون كويتياً .
- لا يجوز للموظفة العمل خلال هذه الإجازة سواء لحسابها أو لحساب الغير.

أهم مبادئها:

- تكون بناء على طلب الموظف أو (الموظفة) .
- تخضع للسلطة التقديرية للوزير المختص.
- حددها الأدنى ستة أشهر ولا تزيد على ثلاث سنوات.
- يشترط في الموظف أو (الموظفة) أن يكون كويتي الجنسية وقضى في خدمة الدولة مدة لا تقل عن خمس سنوات أو بلغ الخمسين من عمره.
- يجوز للموظف أو (الموظفة) العمل خلال الإجازة لحسابه الخاص سواء بمزاولة الأعمال التجارية أو الصناعية أو المهنية ، كما يجوز له أن يعمل خلالها لدى الغير بمرتب أو بمكافأة.
- مع عدم الإخلال بالحد الأدنى للإجازة (سنة شهور) يجوز بناء على طلب الموظف وموافقة الوزير أن يعود الموظف إلى عمله قبل انتهاء مدة الإجازة المصرح له بها أما الموظفة فلا يشترط قضاء الحد الأدنى لقطع الإجازة، وفي الحالتين (أ) ، (ب) فإنه إذا استقال الموظف أثناء الإجازة أو لم يباشر العمل خلال (١٥) يوماً من تاريخ انتهائها اعتبرت خدمته منتهية منذ بداية الإجازة.

إجازة مرافقة الزوجة لزوجها الموظف والموظف لزوجته في الخارج

بناء على قرار رقم ٩ لسنة ٢٠١١ "يجوز للوزير أن يمنح الموظفة والموظف إجازة خاصة بمرتب لمرافقة زوجها أو زوجته الموظف في الخارج إذا نقل و أوفد في بعثة علمية أو إجازة دراسية أو مهمة رسمية أو إعاره " وهكذا يراعي المشرع جمع الشمل الأسرة وتوفير الراحة النفسية لأعضائها.

أهم مبادئها:

- تكون بناء على طلب الزوجة أو الزوج.
- يصدر القرار بها من الوزير المختص الذي يكون له سلطة تقديرية بشأن منحها من عدمه.
- يشترط في الزوج/الزوجة (المصحوب) أن يكون من موظفي الجهات الحكومية المختلفة أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو رجال الجيش والشرطة والحرس الوطني.
- أن يكون الزوج (المصحوب) موجوداً في الخارج بسبب النقل أو الإيفاد في بعثة علمية أو إجازة دراسية أو مهمة رسمية أو إعاره.
- ليس للإجازة حد معين بل يرتبط بوجود الزوج في إحدى الحالات المشار إليها.

(مرجع رقم 2)

انتهاء الخدمة:-

شرحنا أحوال الوظيفة العامة منذ بداية العلاقة الوظيفية ، ولأن أي علاقة لا بد أن تنتهي مهما طال الزمن ، فالعلاقة الوظيفية تنتهي هي أيضاً إذا تحقق أحد أسباب انتهائها وهي أسباب قد ترجع إلى الموظف وقد ترجع إلى جهة الإدارة، وعليه فسوف نبدأ أولاً بشرح أسباب انتهاء الخدمة التي وردت في قانون ونظام الخدمة المدنية.

حددت المادة (32) من قانون الخدمة المدنية وتقابلها المادة (71) من نظام الخدمة المدنية أسباب انتهاء الخدمة كالآتي:

1. الاستقالة.
2. عدم تجديد التعيين في الوظيفة القيادية.
3. الإحالة إلى التقاعد.
4. الفصل بقرار تأديبي.
5. الحكم بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ويجوز للوزير استبقاء الموظف في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة.
6. سقوط الجنسية الكويتية أو سحبها.
7. عدم اللياقة للخدمة صحياً أو استنفاد الإجازة المرضية أيهما أسبق.
8. بلوغ سن الخامسة والستين بالنسبة للكويتيين وسن الستين بالنسبة لغير الكويتيين ، ويجوز مدها إلى سن الخامسة والستين ، أما أئمة المساجد وخطبائها ومؤذنها ومغسلو الموتى فتنتهي خدمتهم ببلوغ سن الخامسة والسبعين.
9. الوفاة.

(مرجع رقم 2)

قانون العمل للقطاع الأهلي (قطاع خاص)

أولاً :- من هنا يمكن القول أن معظم القواعد القانونية لقانون العمل 6 لسنة 2010 هي بمثابة تجسيد لمبادئ مذكورة في الدستور منها الحق في العمل ، المواد 11,12,41، منه، وأيضا تلك المذكورة في الباب الخاص بالحريات مثل حرية إنشاء نقابات (المادة 98 وما بعدها من قانون العمل الجديد).

ثانياً:- أن الكويت دولة عضو في منظمة العمل الدولية انضمت اليها عام 1963 ، وأنه في كافة تشريعات العمل الكويتية ، حرصت دوما على مراعاة معايير وضوابط العمل التي تضعها المنظمة المذكورة ، وقد جاء قانون العمل 6 لسنة 2010 مراعيًا هذه الاعتبارات.

الاتفاقيات الدولية :-

وقامت دولة الكويت بالتصديق على الاتفاقيات والتوصيات التالية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية. اتفاقية العمل الدولية رقم (1) الخاصة بموضوع تحديد ساعات العمل الصادرة عام 1919.

اتفاقية العمل الدولية رقم (30) بموضوع تنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب الصادرة عام 1930.

اتفاقية العمل الدولية رقم (52) الخاصة بموضوع الإجازات السنوية بأجر الصادرة عام 1936.

اتفاقية العمل الدولية رقم (81) الخاصة بموضوع تفتيش العمل في الصناعة والتجارة الصادرة عام 1948.

اتفاقية العمل الدولية رقم (89) الخاصة بموضوع عمل النساء في الصناعة ليلا الصادرة عام 1948.

اتفاقية العمل الدولية رقم (106) الخاصة بموضوع الراحة الأسبوعية في التجارة والمكاتب الصادرة عام 1957.

اتفاقية العمل الدولية رقم (119) الخاصة بالحماية من الآلات الصادرة عام 1963.

اتفاقية العمل الدولية رقم (136) الخاصة بالحماية من مخاطر التسمم بمادة البنزول الصادرة عام 1971.

التوصيات الدولية:-

التوصية رقم (115) الخاصة بإسكان العمال الصادرة عام 1961.

التوصية رقم (118) الخاصة بالحماية من الآلات الصادرة عام 1963. (مرجع رقم 3)

ثالثاً:- سبقت الإشارة أن قانون العمل يستمد أحكامه ومبادئه من بعض الإتفاقيات الدولية لاسيما في ميادين التساوي والتشغيل ، عدم التمييز ، تشغيل الأطفال الصغار ، حقوق العمال في التدويل ، ويلاحظ أن منظمة العمل الدولية ، تقوم بحث الأعضاء فيها دائما على الالتزام بالمعايير الدولية لتشغيل العمال ، وهذه المعايير تكاد تتشابه في العديد من الدول باعتبارها مأخوذة من المنظمة الدولية المذكورة. وقد أخذت الكويت بتوجيهات منظمة العمل الدولية، وهي إحدى الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة ، أبان وضع القانون 6 لسنة 2010.

رابعاً:- أفرد قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي (6 / 2010) من المواد (22 - 26) في الفصل الرابع منه المواد الخاصة بتشغيل النساء رغبة من المشرع بتنظيم عمل المرأة العاملة في القطاع الخاص ، ولعل من الجدير بالإشارة إلى أن المادة / 26 " تستحق المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل". قد قطعت بصورة لا تقبل الشك المساواة في الأجر التي هي موضوعنا في المحور الفرعي الأول " الأجر المتساوي للعمل المتساوي".

النصوص القانونية:-

في تشغيل النساء (22 - 26)

المادة 22

لا يجوز تشغيل النساء ليلا في الفترة ما بين العاشرة مساء والسابعة صباحا، وتستثنى من ذلك المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأهلية والمؤسسات الأخرى التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، على أن تلتزم جهة العمل في جميع الحالات المشار إليها في هذه المادة بتوفير متطلبات الأمن لهن مع توفير وسائل انتقالهن من جهة العمل وإليه.

- كما تستثنى من أحكام هذه المادة ساعات العمل خلال شهر رمضان المبارك.

و يسمح بتشغيل النساء ليلا في الأماكن الواردة أدناه :-

جاء في القرار الوزاري المذكور يسمح بتشغيل النساء ليلا في الأماكن الواردة أدناه بالإضافة إلى دور العلاج المنصوص عليها في القانون.

الفنادق، الصيدليات، دور الصحافة، مكاتب المحاماة، المختبرات الطبية، الحدائق الترفيهية، قطاع الرعاية الصحية، حضانات الأطفال والمعاقين، شركات ومؤسسات الطيران، دور المسارح والسينما والتلفزيون والمحطات الفضائية والإذاعية، المنشآت التجارية القائمة في المطارات والموانئ. التعاملات في الشركات المتعاقدة مع جهات حكومية الذي يقتضي تقديم خدمة لها على مدار 24 ساعة كدور رعاية الأطفال والمعاقين والمسنين(مادة 1).

يسمح بتشغيل النساء حتى الساعة الثانية عشرة ليلا في الأماكن التالية :-

البنوك، المطاعم، جمعيات النفع العام، الجمعيات التعاونية، المؤسسات التعليمية، صالونات تجميل السيدات، المكاتب السياحية وكلاء مكاتب الطيران، المجمعات والمؤسسات والأسواق التجارية مادة (2). (مرجع رقم 3)

تمدد ساعات العمل في الأماكن المحددة في المادة (2) من هذا القرار حتى الساعة الثانية صباحا بدلا من الساعة الثانية عشر ليلا وذلك في شهر رمضان المبارك والأعياد الرسمية المادة (3).

المادة 23

يحظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً، كما يحظر تشغيلها في الأعمال الضارة بالأخلاق والتي تقوم على استغلال أنوثتها بما لا يتفق مع الآداب العامة، وكذلك يحظر تشغيلها في الجهات التي تقدم خدماتها للرجال فقط.

ويصدر بتحديد تلك الأعمال والجهات قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والمنظمة المختصة.

يحظر تشغيل النساء أيا كانت أعمارهن في الصناعات التالية :-

العمل بالأصبغ ، صناعة الأسبست ، صناعة الكلور و الصود، وأعمال صناعة الإسفلت ، العمل في الحاجر والمناجم ، العمل في المسالخ و المذابح ، صنع و تداول المبيدات الحشرية ، العمل أمام أفران صهر و سبك المعادن ، تداول المفرقات و الأعمال المتعلقة بها ، صناعة البطاريات الكهربائية السائلة وإصلاحها ، العمل في صناعة السماد العضوي أو مستودعاته.

الأعمال الثقيلة التي تتطلب جهدا جسمانيا مرقها والأعمال الثقيلة كأعمال البناء والتشييد. جميع الأعمال التي تستدعي تداول أو استخدام الرصاص أو البنزول أو الزرنيخ أو الفسفور أو أحد المواد المدرجة في أمراض المهنة. المادة (5).

المادة 24

تستحق المرأة العاملة الحامل إجازة مدفوعة الأجر لا تحسب من إجازاتها الأخرى لمدة سبعين يوما للوضع بشرط أن يتم الوضع خلالها.

شروط استحقاق المرأة العاملة إجازة حمل ووضع :-

هناك عدة شروط لاستفادة المرأة العاملة من هذه الإجازة هي:-

(1) أن تكون المرأة عاملة خاضعة لقانون العمل في القطاع الأهلي.

(2) أن تكون المرأة العاملة حامل، و من ثم عليها أن تقدم شهادة طبية من مستوصف طبي، أو مستشفى يفيد أنها حامله وعدد شهور الحمل، والميعاد المتوقع للولادة.

(3) أن يتم الوضع خلال مدة الإجازة التي تقدر سبعين يوما.

ومن ثم يتعين على وجه التقريب على المرأة الحامل أن تتقدم بطلب لتلك الإجازة بعد مرور الشهر السابع أو الثامن للحمل حسب رغبته. (مرجع رقم3)

ويجوز لصاحب العمل عقب انتهاء إجازة الوضع منح المرأة العاملة بناء على طلبها إجازة من دون أجر لا تزيد مدتها على أربعة أشهر لرعاية الطفولة.

ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العاملة أثناء تمتعها بتلك الإجازة أو انقطاعها عن العمل بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل أو الوضع. تعد هذه نوع من الحماية القانونية للمرأة الحامل.

المادة 25

يجب منح المرأة العاملة ساعتين للرضاعة أثناء العمل وفقا للشروط والأوضاع التي يحددها قرار الوزارة، ويجب على صاحب العمل إنشاء دور حضانة للأطفال أقل من 4 سنوات في مراكز العمل التي يزيد عدد العاملات بها على 50 عاملة أو يتجاوز عدد العاملين بها 200 عامل.

ونرى أنه مع التقدير الكامل للنوايا الطبية التي أملت هذه المواد كحماية للمرأة العاملة ، فإننا نعتقد أن هذه الحماية قد بلغت حد الوصاية ، لأنها تتعامل مع المرأة العاملة وكأنها قاصرة عن تقييم الظروف والواجبات ، ناهيك عن الشبهة الدستورية لنص امن هذه المادة حيث أنها تميز في حقوق العمل بين المرأة والرجل.

تستحق المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل.

(مرجع رقم 3)



(مرجع رقم 3)

المحور الثاني : المساعدات العامة :-

يندرج تحت هذا المحور الفرعي التالي:

أولاً : الشريحة المستهدفة :

- الأسر والأفراد الكويتيين وكما تسري على من يبلغ سن الشيخوخة والفئات التي يصدر بتحديددها وبيان ضوابط وشروط استحقاقها للمساعدة مرسوم أميري .
- كما تسري أحكام هذا القانون على الكويتية المتزوجة من غير كويتي وأولادها منه في حالة عجز الزوج عن القيام بأي عمل بناء على تقرير طبي معتمد من الجهات الرسمية أو إذا طرأ عليها ظروف قهرية كالطلاق والوفاة تتطلب المساعدة وذلك وفقاً للشروط والإجراءات التي يقررها.

ثانياً : الجهات ذات الصلة :

- وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل . قانون المساعدات العامة. مرسوم بالقانون رقم 23 لسنة 2013 في شأن المساعدات العامة وقانون رقم 12 لسنة 2011 والمذكرة الإيضاحية للقانون المذكور أنفاً .
- الهيئة العامة لشئون القصر قانون رقم 67 لسنة 1983 في شأن الهيئة العامة لشئون القصر (1983 / 67)

ثالثاً : النصوص القانونية الخاصة بالمساعدات العامة :-

- نص الدستور الكويتي في المادة رقم 7 على "العدل والحرية والمساواة دعائم المجتمع، والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين"
- كما نص في المادة رقم 9 على " الأسرة أساس المجتمع، قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، يحفظ القانون كيانها، ويقوي أواصرها، ويحمي في ظلها الأمومة والطفولة."
- وأضاف في المادة رقم 11 " تكفل الدولة المعونة للمواطنين في حالة الشيخوخة أو المرض أو العجز عن العمل. كما توفر لهم خدمات التأمين الاجتماعي والمعونة الاجتماعية والرعاية الصحية"
- تسري أحكام هذا القانون على الأسر والأفراد الكويتيين والكويتية التي تعول أبناءها من غير كويتي ، وذلك في حالة الطلاق أو وفاة الزوج أو عجزه بشكل دائم عن القيام بأي عمل، بناء على تقرير طبي معتمد من الجهات الرسمية ، كما تسري على من يبلغ سن الشيخوخة والفئات الأخرى التي يصدر بتحديددها وبيان ضوابط وشروط استحقاقها للمساعدة مرسوم أميري..

وفقاً للمرسوم الأميري فإن المساعدة العامة يستحقها كل كويتي ليس له دخل يقل عن قيمة المساعدة المقررة بموجب هذا المرسوم وذلك في الحالات التالية:-

- الأرملة: كل سيدة توفي زوجها ولم تتزوج.
- المطلقة: كل سيدة أنهت عدتها الشرعية من زواج بدخول أو خلوة شرعية صحيحة.
- اليتيم: يتيم الأب أو مجهول الأب من أم كويتية لو تزوجت أمه أو مجهول الوالدين، وأن لا يكون من المودعين في دور الرعاية الاجتماعية.
- الشيخوخة: كل كويتي بلغ الستين عاماً.
- المريض: كل من تجاوز ثمانية عشر عاماً وثبت إصابته بمرض يمنعه عن العمل وإعالة أسرته.

- الطالب: كل من ملتحقاً بأحد مراحل التعليم العام دون الجامعي (ابتدائي - متوسط - ثانوي وما يعادلها) على أن يكون مستمراً في الدراسة ولا عائل له.
- الطالب المتزوج: كل من التحق بالدارسة بعد حصوله على الثانوية العامة أو ما يعادلها ومقيد بجامعة الكويت أو إحدى كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب أو الجامعات الخاصة، سواء كان داخل البلاد أو خارجها، على أن يكون معترف بها من قبل وزارة التعليم العالي أو على نفقته الخاصة ويخضع لإشراف الوزارة ولا يتقاضى أية مبالغ وفقاً لأحكام القانون رقم (10) لسنة 1995 المشار إليه.
- المفرج عنه (السجين): كل من أفرج عنه بعد تنفيذه لحكم قضائي بعقوبة مقيدة للحرية أو صدر بشأنه مرسوم بعفو أميري ولم يلتحق بعمل.
- أسرة المسجون: كل أسرة اتخذ في حق عائلها إجراء من شأنه تقييد حريته ووقف مصدر دخله سواء كلياً أو جزئياً.
- وفي حالة تعدد زوجاته تعتبر كل زوجة وأبنائها أسرة مستقلة بذاتها في تقدير المساعدة.
- ولا يدرج المسجون ضمن أفراد الأسرة عند تقدير المساعدة.
- العاجز مادياً: كل من قل دخله هو وأسرته عما كان يستحقه حال تقاضيه مساعدة طبقاً لأحكام هذا المرسوم بشرط أن يثبت عدم قدرته على القيام بعمل آخر لزيادة دخله.
- البنت غير متزوجة :

- من تجاوزت الثامنة عشرة عاماً وليس لها عائل.

- من بلغت الخامسة والثلاثين ولم تتجاوز الستين ولو كان لها عائل.

- المتزوجة من غير كويتي: المتزوجة من غير كويتي أو مطلقة منه أو توفي عنها وثبت عجزه عن القيام بأي

عمل بناء على تقرير طبي معتمد من الجهات الرسمية وتعول أبنائها منه.

- الكويتية المتزوجة: المرأة الكويتية المتزوجة التي بلغت 55 سنة ميلادية، ما لم يثبت وجود مصدر دخل ثابت خاص بها.

(مرجع رقم 2)

رابعاً : النصوص الخاصة بالهيئة العامة لشئون القصر:-

- نصت المادة رقم 9 من الدستور على " الأسرة أساس المجتمع، قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، يحفظ القانون كيانها، ويقوي أواصرها، ويحمي في ظلها الأمومة والطفولة." (مرجع رقم 2)
- نصت المادة رقم 10 من الدستور على أن " ترعى الدولة النشء وتحميه من الاستغلال وتقيه الإهمال الأدبي والجسماني والروحي."

اختصاصات الهيئة العامة لشئون القصر:-

- الوصاية على القصر من الكويتيين الذين لا ولي ولا وصي لهم وعلى الحمل المستكن الذي لا وصي له.
- القوامة على ناقصي الأهلية وفاقديها والمفقودين والغائبين من الكويتيين الذين لم تعين المحكمة قيما لإدارة أموالهم.
- الإشراف على تصرفات الأوصياء والقامة (القيمين) الآخرين إذا عهدت إليها المحكمة بذلك.
- إدارة أموال الأثلاث التي يوصى بها على يدها أو التي تعين عليها. (مرجع رقم 2)

هناك العديد من المزايا و الخدمات التي يتمتع بها المشمولون بوصاية الهيئة العامة ما كانت لتتوفر في حال وجود الولي الطبيعي وهي :-

أولاً: الخدمات العقارية وتتمثل في :

- 1) إعفاء الهيئة بصفتها من الحصول على إذن القضاء في القسمة والاستدخال والتخريج و التصرف ببيعا أو شراء بحصص القصر المشمولين بالوصاية في الوقت الذي لا يعطي القانون هذه الميزة للولي الطبيعي سواء كان أباً أو جداً وهو لا يعطي الوصي من الأفراد حسب ما ورد في المواد (م،ص،م. 13,121,132) من القانون المدني.
- 2) القيام بإجراء البيع والشراء لعقارات القصر المشمولين بالوصاية وفق أفضل أسعار وبعد أخذ موافقتهم.
- 3) التنسيق مع بلدية الكويت قبل البيع تحسبا لتأمين عقارات القصر وحفظاً لأموالهم.
- 4) القيام بإجراءات الاعتراض على التثمينات الخاصة بنزع الملكية التي تتم على العقارات بهدف الوصول إلى أعلى قيمة لصالح القصر وذويهم.
- 5) تصفية التركات رضاء والقيام بكافة إجراءاتها بعيداً عن مشاكل الورثة.
- 6) صرف مساعدات لصيانة وترميم عقارات القصر لمحدودي الدخل.
- 7) التعاون من بنك التسليف والادخار لإقراض الأسر المشمولة برعاية الهيئة حسب النظم المتبعة بالبنك.
- 8) العمل على إعفاء الأسر من تسديد أقساط القروض العقارية التي تمت على حياة عائل الأسرة.
- 9) تحصيل مستحقات التركة لدى الغير وسداد ديونها بعد التفاوض للتنازل عن بعضها لصالح القصر بالإضافة إلى رد أمانات التركات إلى أصحابها.

(مرجع رقم 5)

ثانياً : الخدمات الاجتماعية والتعليمية :-

- 1) بحث الحالات الاجتماعية للأسر المشمولة بوصاية الهيئة وحل مشاكلهم الأسرية من مبدأ توفير الرعاية الشاملة. حيث تقوم الباحثات بزيارة ميدانية للأسر في حالة وجود مشاكل تعترض سير حياتهم الأسرية وذلك للوصول إلى مسببات المشاكل و إعداد البحوث التي تقترح فيها الحلول المناسبة مع الاستعانة بالهيئات و المؤسسات ذات الاختصاص.
- 2) تعزيز الروابط الأسرية بين القصر وذويهم والرد على الشكاوى المقدمة بهذا الشأن وإزالة أسبابها.
- 3) علاج مظاهر الانحراف والتخلف لدى القصر من خلال متابعتهم في مدارسهم ومعاهدهم بالتعاون مع المختصين بوزارة التربية والمؤسسات الاجتماعية وغيرها.
- 4) تنظيم العديد من البرامج الاجتماعية والثقافية و الترويحية المجانية تدعيمها للرسالة الإنسانية التي تقوم بها الهيئة منها رحلات العمر للمتفوقين دراسيا والحفلات السنوية التي تقام للقصر المثاليين والأرامل المثاليات إضافة إلى دروس التقوية لطلاب الدور الثاني وغيرها من الأنشطة.

5) متابعة المحجور عليهم والقيام بالزيارات الميدانية للتعرف على أوضاعهم والوقوف على أحوالهم الشخصية والاجتماعية وعمل البحوث اللازمة لحل مشاكلهم.

6) متابعة القصر المتواجدين بدار الرعاية الاجتماعية والتعاون مع تلك المؤسسات للتعرف على مشاكلهم ومحاولة حلها و توفير القدر اللائق من الرعاية المالية والاجتماعية لهم.

7) متابعة القصر الذين يدرسون بالخارج وتحديد المصاريف الخاصة بهم وتخويلها إلى الجهات المعنية وتذليل الصعوبات التي تواجههم.

8) التعاون مع المصالح الحكومية في إيجاد مصادر الدخل المناسبة للقصر الذين ليس لهم دخل أو أن دخلهم لا يكفي للحد الأدنى للمعيشة بتوفير عمل مناسب للقصر الذين بلغوا سن الثامنة عشر وليهم رغبة في العمل.

9) العمل على توفير السكن المناسب للقصر مع ذويهم بالتعاون مع الجهات المعنية ومنح طلباتهم الأولوية بإدراجها تحت فئة (أيتام) لاستعمالها.

10) الإهتمام بالقصر المقيمين بالخارج وتوفير كافة الخدمات المناسبة لهم معاشات شهرية و مصاريف سنوية.

11) محاولة ضبط وتنظيم مصاريف القصر من رصيدهم لدى الهيئة وتوفير الرصيد للمتطلبات الضرورية والملحة والتقليل من تبذير الأموال عن طريق التوعية والأرشاد.

12) كذلك تم إنشاء مكتب الشهيد لمساعدة ذوي الشهداء حيث يأتي في وقت تحتاج فيه هذه الأسرة إلى من يرعى شئونها ويقوم على خدمتها وتوفير سبل الراحة لها تكريماً لأبنائنا الشهداء وتقديراً لذويهم.

13) تقديم مساعدات مالية شهرية للقصر الذين يقل معاشهم الشهري عن أدنى حد للمعاش وهو (80 د.ك) للفرد الواحد. (مرجع رقم 5)

14) تقديم المساعدات الموسمية للأسر التي ليس لديها رصيد بالهيئة أو أن الرصيد لا يكفي لمصاريف الأعياد والمناسبات.

15) تقديم مساعدات شهرية للأرامل اللاتي لا يستحقن معاشات شهرية.

16) تقديم مساعدات الإيجار التي تعاني من قلة الدخل وذلك بعد إعداد البحوث اللازمة.

17) هذا بخلاف المساعدات التي تقدم للأسر من الزكاة والأثاث الخيرية التي تحت يد الهيئة.

18) تقديم مساعدات الأجهزة الكهربائية (ثلاجات-غسالات- مكيفات- إلخ....) حسب الظروف الاجتماعية لكل أسرة.

19) تقديم مساعدات التأسيس بعد الزيارة الميدانية ، وإعداد البحوث وعرضها على اللجنة المختصة لإصدار القرار المناسب لكل أسرة.

20) تقديم قروض حسنة لزواج القاصر الذي يعمل بعد التزامه برد القروض بأقساط شهرية مناسبة. ذلك حسب القواعد المعمول بها بالهيئة.

ثالثا :- الخدمات الحسابية :-

- 1) توفير سجل حسابات منتظمة للقصر و المتوفين تبين أوجه الصرف منذ استلام الراتب وحتى بلوغ سن الرشد.
- 2) متابعة و مراقبة حسابات التركات للورثة سواء قصر أو راشدين والحسابات المترتبة على عمل الهيئة مع الغير وكذلك الحسابات الخاصة.
- 3) تحصيل المعاشات الخاصة بالقصر من مصادرها المختلفة ومراعاة صرف هذه المعاشات وفق الضوابط التي حددتها الهيئة إلى القصر المستفيدين عن طريق البنك.
- 4) حل جميع المشاكل التي تطرأ بين المصادر الموردة للمعاش والقاصر و المشاكل الأخرى التي تنشأ بين البنوك و من يقوم باستلام المعاش الخاص بالقاصر.
- 5) متابعة تنفيذ القرارات الاستثمارية وأي قرارات أخرى لها أثر مالي على حسابات الهيئة.

رابعا : الخدمات الاستثمارية :-

- 1) استثمار أموال القصر لدى الهيئة وفقا لمبادئ الشريعة الإسلامية.
- 2) الإشراف على العقارات المملوكة للقصر بما في ذلك إبرام عقود الإيجار ، تحصيل الأجرة الشهرية والقيام بأعمال الصيانة للعقار ووحداته إضافة إلى متابعة شؤون العقارات وساكنيها و متطلباتهم.
- 3) إدارة محفظة الاستثمار الجماعي والخاصة بأسهم الهيئة محليا وخارجيا.

(مرجع رقم 5)

- 4) فرز أسهم المتوفين على الورثة حسب القسمة الشرعية مع مراعاة التنازلات إن وجدت ، وتعطيل الأرباح النقدية والمنح المجانية والمشاركة في زيادات رأس المال والاكتتاب في الشركات الجديدة وبيع الأسهم بموجب موافقة من الإدارة العليا.
- 5) استلام أرباح الشركة وتوزيعها على الورثة بحسب أنصبتهم الشرعية.
- 6) تقييم أوضاع الشركات المساهمة والبنوك بصفة دورية.
- 7) بيع و شراء الأسهم وفقا لمصلحة القصر وتبعاً لرغباتهم.
- 8) إيداع الأموال السائلة في شكل ودائع ثابتة وبمختلف العملات باسم الهيئة لصالح المشمولين بالرعاية.

خامسا:- الخدمات القانونية:-

- 1) الاعفاء من الرسوم والمصاريف القضائية طبقا للقانون رقم 1961/7 في هذا الصدد.
- 2) بحث حقوق والتزامات التركة واستيفاء الحقوق بالطرق الودية أو عن طريق القضاء مع تمثيلهم أمام المحاكم وإدارة الخبراء دون أن يتحملوا أي مصاريف أو أتعاب.
- 3) حل المنازعات الإيجارية رضاء أو قضاء نيابة عن القصر دون مقابل.
- 4) إصدار قرارات حجر على المحجور عليهم والمفقودين.
- 5) استصدار الوكالات الأزمنة لإدارة شركات المرحومين خارج الكويت والتصريف فيها.
- 6) صيانة ومراجعة كافة العقود التي تبرمها الهيئة بالنيابة عن المشمولين برعايتهم.
- 7) تقديم المشورة اللازمة والنصائح القانونية برعاية الهيئة.

سادسا:- الخدمات الإدارية:

تتعاون الهيئة مع الجهات الحكومية لتيسر الأمور التالية:-

- 1) استخراج جوازات سفر للقصر أو فصل أو تبديل أو خلافه.
- 2) عمل إقامات للأرامل غير الكويتيات واللواتي لديهن قصر بوصاية الهيئة وذلك حسب القوانين واللوائح المعمول بها.
- 3) مساعدة القصر للخدم والسائقين وخلافهم.
- 4) عمل إقامات للخدم والسائقين وخلافهم. (مرجع رقم 5)

. المحور الثالث : الضمان الاجتماعي:- (التأمينات الاجتماعية)

أشارت المادة رقم 11 في الدستور " تكفل الدولة المعونة للمواطنين في حالة الشيخوخة أو المرض أو العجز عن العمل. كما توفر لهم خدمات التأمين الاجتماعي والمعونة الاجتماعية والرعاية الصحية"

أولاً: الشريحة المستهدفة:

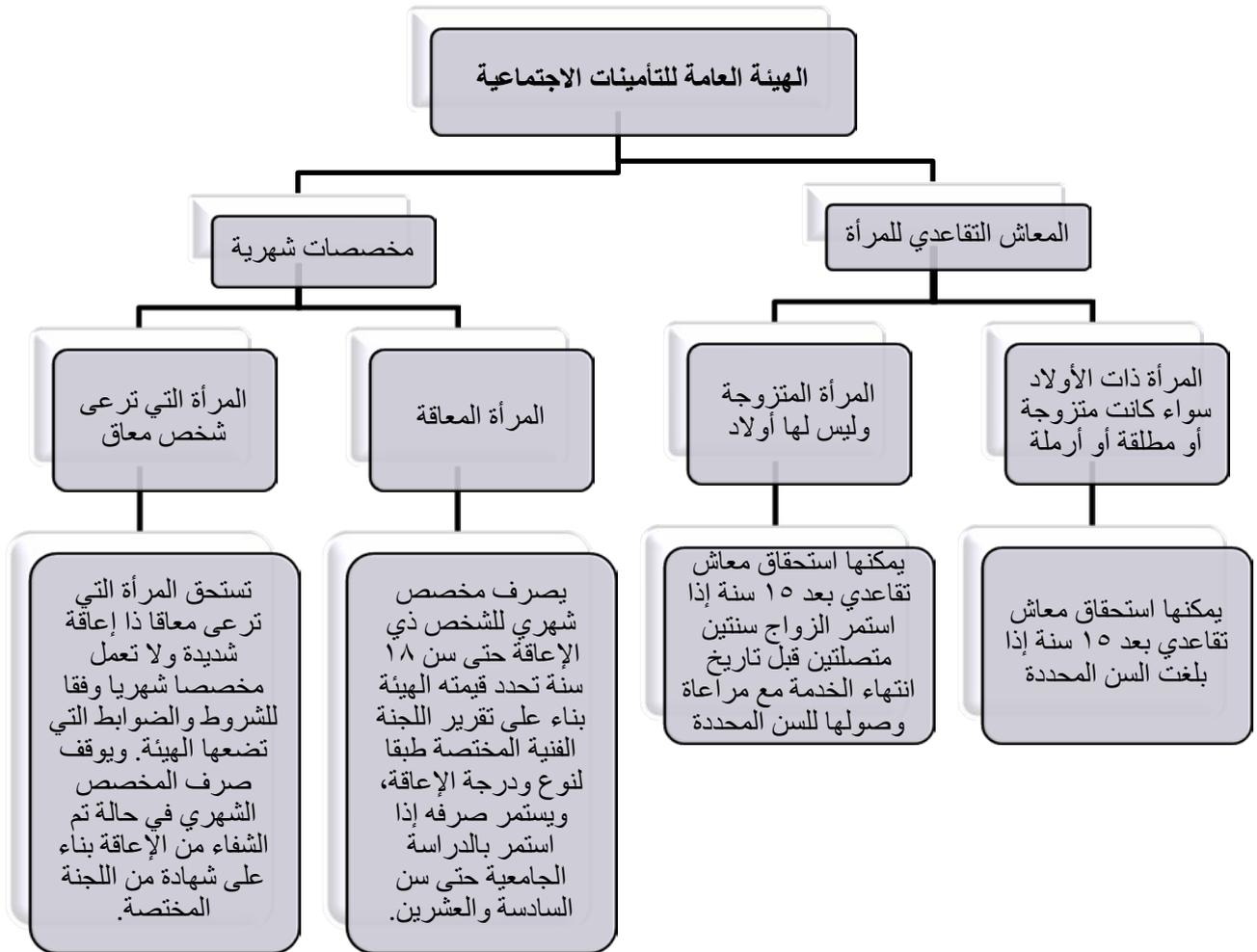
- موظفات القطاع الحكومي.
- موظفات القطاع الخاص.

ثانياً: الجهات ذات الصلة:

- المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

ثالثاً: النصوص القانونية الخاصة بالضمان الاجتماعي :

- قانون التأمينات الاجتماعية والقوانين المعدلة له والمذكرات الإيضاحية:
 - قانون رقم 61 لسنة 1976 للتأمينات الاجتماعية.
 - والقوانين المعدلة له منذ 1977 إلى 2011 .
 - (مرجع رقم2)، (مرجع رقم6)



المرأة الكويتية وقانون التأمينات الاجتماعية

الأصل أن قانون التأمينات الاجتماعية يكفل حقوقاً متماثلة لجميع المؤمن عليهم وذلك على قدم المساواة، وهو أمر منطقي باعتبار أن نسبة الاشتراكات التي تقتطع من مرتباتهم وتمثل حصتهم في تمويل النظام نسبة واحدة . كما أن ما يؤدي عنهم من قبل أصحاب الأعمال والخزانة العامة من اشتراكات مساهمة سنوية متماثل.

ولكن ولاعتبارات وأسباب خاصة فإن القانون يقرر مزايا لبعض المؤمن عليهم مراعاة للعرف الاجتماعي (كما في حال المستحقات) أو لظروفهم الاجتماعية أو أعبائهم الأسرية (كما في حالة المرأة التي ترعى أولاداً) أو لظرفهم الصحية (كما في حالات التقاعد لأسباب صحية) أو لظروف العمل ذاته (كما في حالات التقاعد بالنسبة للأعمال الضارة أو الشاقة أو الخطرة).

والواقع أن الحقوق المقررة في قانون التأمينات الاجتماعية لجميع المؤمن عليهم بصرف النظر عن جنسهم ، تعد حقوقاً مميزة بالمقارنة مع ما تقرره كثير من التشريعات في دول أخرى سواء على المستوى الخليجي أو العربي أو غير ذلك.

وحتى يمكن أن تكون الرؤية واضحة حول ما يكفله القانون للمرأة من حقوق تأمينية ، فإنه من الإنصاف الإشارة إلى ما تتمتع به المرأة على قدم المساواة مع الرجل من حقوق مميزة ثم تحديد ما تنفرد به من مزايا يخصصها به القانون كنوع من التمييز الايجابي لصالحها ، وذلك وفقاً لما يلي :

أولاً: الحقوق التأمينية المشتركة :

تتشارك المرأة مع الرجل في كثير من الحقوق في قانون التأمينات الاجتماعية ، ومن أمثلة ذلك ما يلي :

(1) المعاشات التقاعدية :

● المدنيين العاملين لدى الغير :

أ. حالات الاستحقاق : الأصل أن قانون التأمينات الاجتماعية يقرر أحقية المؤمن عليه الذي تقل سنه عن الخمسين في المعاش إذا بلغت مدة خدمته (20) سنة ، فإذا كان قد بلغ سن الخمسين فيستحق المعاش إذا بلغت مدة الخدمة (15) سنة ، ولا يصرف المعاش إلا ببلوغ السن المحددة لذلك وهي حالياً (48) سنة وتندرج هذه السن لتصل إلى (55) سنة في عام 2020/1/1.

واستثناء من هذا الأصل ، فإن القانون يقرر إعفاء بعض الحالات شرطي مدة الخدمة والسن المشار إليهما باعتبار أن انتهاء الخدمة فيها يكون لأسباب خارجة عن إدارة المؤمن عليه يتعذر في ضوءها الاستمرار في العمل وذلك كما في حالات الوفاة والعجز الكامل وعد اللياقة الصحية واستنفاد الإجازات المرضية (للعاملين في القطاع الحكومي والشركات المملوكة للدولة بالكامل).

كما يقرر في بعض الحالات الإعفاء من شرط السن كما في حالات انتهاء الخدمة لأسباب صحية تهدد الحياة بالخطر بشرط استكمال مدة الخدمة مقدارها (10) سنوات ، وكذلك في حالات التقاعد لمزاولة أعمال شاقة أو ضارة أو خطرة (وهي الأعمال التي تنتج عنها أضراراً صحية ذات طبيعة دائمة ، أو العمل لمدة طويلة بحيث يصبح مستوى اللياقة الصحية لادائها غير متوفر ، أو التي يكون معدل الحوادث فيها مرتفعاً) حيث يتطلب القانون لاستحقاق المعاش في هذه الحالات مدة الخدمة في الأعمال المذكورة لا تقل عن (20) سنة.

- (مرجع رقم 4)

ب. حساب المعاش : لا يقل المعاش التقاعدي عن (65 %) من مرتب ويصل في معظم حالات انتهاء الخدمة بسبب الوفاة أو العجز الكامل أو الأسباب الصحية التي يترتب عليها عجز عن كسب إلى الحد الأقصى المقرر للمعاشات التقاعدية وهو (95%) ، وهي نسب مرتفعة مقارنة بما هو مقرر في كثير من الدول.

• العسكريين :

أ. حالات الاستحقاق : يستحق المعاش التقاعدي إذا كانت مدة خدمته مقدارها (15) سنة وبلوغه سن الخمسين ، وفي حالة انتهاء الخدمة وعدم بلوغه سن الخمسين وجب لاستحقاقه المعاش ألا يقل مدة الخدمة الفعلية عن (20) سنة.

ب. حساب المعاش : يحسب المعاش التقاعدي بواقع (75%) من المرتب ويصل في معظم حالات إنتهاء الخدمة بسبب الوفاة أو العجز الكامل أو انتهاء الخدمة للإصابة أو الفقد أثناء العمل أو بسببه إلى الحد الأقصى المقرر للمعاشات التقاعدية وهو (100%).

(2) الزيادات في المعاشات التقاعدية :

أ. الزيادات العامة : تمت زيادة المعاشات التقاعدية أكثر من مرة لمواجهة غلاء المعيشة وارتفاع تكاليف الحياة ، وبموجب القانون (25) لسنة 2001 فقد تقرر زيادة المعاشات بصورة دورية كل ثلاث سنوات اعتباراً من 2010/8/1 بواقع (20 د.ك) شهرياً وقد استفادت المرأة كما الرجل من هذه الزيادات على قدم المساواة ، وتم تعديل مقدار هذه الزيادة ليكون بواقع (30 د.ك) كل ثلاث سنوات اعتباراً من 2010/8/1 علماً بأن هناك زيادة أخرى تقرر خارج نطاق التأمينات الاجتماعية.

ب. زيادات الأولاد : الأصل في زيادات الأولاد أنها تمنح عن الأولاد المولودين بعد انتهاء الخدمة إذا توافرت في صاحب المعاش شروط معينة (الرجل) باعتبار أن الإعالة

من مسؤولياته ومفترضه ، ولكن إذا ثبت أن المرأة تتولى الإعالة إما بسبب وفاته أو عجزه ، أو امتناعه عن الإنفاق على أولاده فإن القانون يقرر أحقيتها في هذه الزيادات ، ومن ثم تضاف إلى معاشها التقاعدي .

(3) الحدود الدنيا للمعاشات التقاعدية :

يقرر القانون حدودا دنيا للمعاشات التقاعدية ، فإذا كان المعاش بعد إضافة الزيادات المستحقة يقل عن هذه الحدود فإنه يرفع إليها ، وتستفيد المرأة كما الرجل من هذه الحدود إذا توافرت شروط إستحقاقها.

(4) المعاشات المؤقتة :

يقرر القانون أحقية المؤمن عليه (الرجل والمرأة) بالمعاش المؤقت في الحالتين التاليين :

- أ- إنتهاء الخدمة بسبب مرض يترتب عليه استنفاد الإجازات المرضية حيث يصرف المعاش طوال فترة المرض مع مراعاة أنه إذا تحقق خلال فترة المرض سبب من أسباب استحقاق المعاش الدائم (التقاعدي) ، فإنه يتحول هذا المعاش إلى معاش دائم.
- ب- انتهاء الخدمة بسبب الحكم نهائيا بعقوبة مقيدة للحرية إذا بلغت مدة الخدمة (15) سنة ويصرف المعاش طوال فترة الحبس ، وبعد انتهائها لمدة سنتين ما لم يعد المؤمن عليه للخضوع قبلها لأي من أنظمة التأمينات الاجتماعية .

(5) مكافأة التقاعد :

للمرأة أسوة بالرجل الحق في تقاضي مكافأة تقاعد عن مدة الخدمة التي لا تؤهلها لاستحقاق المعاش ، أو مدة التي تزيد عن المدة الخدمة الفعلية التي تؤهلها لاستحقاق المعاش بالحد الأقصى .

(6) الإستبدال :

يقرر القانون أحقية المؤمن عليه (سواء رجل أو امرأة) في استبدال جزء من المعاش في حدود الربع بعد انتهاء الخدمة لمدة (5) أو (10) أو (15) سنة ، كما يقرر أحقيته في إستبداله أثناء الخدمة لمدة (5) سنوات.

- (مرجع رقم 4)

(7) منحة الوفاة :

في حال وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش تصرف منحة وفاة تعادل مثلي المرتب أو المعاش التقاعدي ، وذلك لمن يحددهم أو وفقا للترتيب الذي يقرره القانون إذا لم يحدد أحدا ، وهو حق المقرر عن الرجل والمرأة.

(8) معاش الوفاة :

إذا توفي المؤمن عليه أو صاحب المعاش (سواء الرجل أو المرأة) فإن المعاش يتم توزيعه على من يفترض فيه التهم بصرف النظر عن الجنسية (أي حتى ولو كانوا من غير الكويتيين) ، والفئات التي يتم توزيع المعاش عليها إذا توافرت فيها شروط معينة هي :

- الزوج أو الأرملة أو الأراامل
- الوالدان
- الأولاد
- الإخوة والأخوات
- أولاد الابن

(9) الإشتراك في تأمين الباب الخامس و الحقوق المستحقة عنه :

يقرر القانون أحقية من يزاول نشاطا لحسابه الخاص من أصحاب الأعمال والنجار وذوي المهن الحرة ومن في حكمهم في الاشتراك في نظام التأمينات الاجتماعية وفقا لأحكام الباب الخامس ، وللمشترك تحديد الشريحة التي تناسب دخله ويلتزم بأداء الاشتراكات المستحقة عليه نتيجة لذلك.

ويستحق عند انتهاء الاشتراك حقوقا مماثلة لحقوق العاملين في القطاعات المختلفة دون تمييز بين رجل وامرأة ، ولا يشترط في الخضوع لأحكام هذا التأمين أن يزاول المشترك النشاط بنفسه ولكن يكفي أن تكون المزاولة لحسابه .

(10) المعاشات المستحقة طبقا لقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة :

يقرر قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة معاشات للمعاقين تقوم المؤسسة بصرفها وذلك في الحالتين التاليين :

أ- انتهاء خدمة المعاق إذا بلغت مدة خدمته (15) سنة بالنسبة للذكور و (10) سنوات بالنسبة للإناث استثناء من شرط السن ومدة الخدمة المقررة بقانون التأمينات الاجتماعية.

ب- استحقاق المعاق العاجز عن العمل لمعاش إعاقة يتقرر من قبل الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة بشروط معينة، ويبلغ مقدار هذا المعاش (450 دك) بالنسبة للأعزب و(490 دك) بالنسبة للمتزوج يضاف إليه (50 دك) عن كل ولد و(100 دك) عن الولد المعاق .

ج- انتهاء خدمة المكلف برعاية المعاق ذي إعاقة متوسطة أو شديدة معاشا تقاعديا يعادل (100%) من المرتب إذا بلغت مدة الخدمة المحسوبة من المعاش (20) سنة للذكور و (15) سنة بالنسبة للإناث .

(11) في الجمع بين الحقوق :

يقرر القانون أحقية المستحق – بصرف النظر عن الجنس – في الجمع دون حدود بين المعاش التقاعدي وأي نصيب مستحق له، وكذلك في الجمع دون حدود بين أكثر من نصيب وذلك إذا ثبت عجزه عن الكسب ، وكذلك أحقيته في الجمع دون حدود بين النصيب عن الأم والنصيب عن الأب.

ثانيا: الحقوق التي يخصص القانون المرأة بها :

وتمثل هذه الحقوق فيما يلي:

- (1) أحقية المؤمن عليها المتزوجة أو المطلقة أو الأرملة إذا كاد لدى أي منهن أولاد وبلغت مدة الخدمة (15) سنة وبلغت السن المحددة لاستحقاق المعاش التقاعدي وهي (43) سنة حتى 2012/12/31 ، وتندرج هذه السن إلى (50) سنة في 2020/1/1 وتعد هذه السن هي الأقل بالمقارنة مع عدد من الدول العربية والأجنبية ، ويسري هذا الحكم على المؤمن عليها المتزوجة بدون أولاد إذا كان قد قضى على زواجها في تاريخ انتهاء الخدمة سنتين متصلتين ، والواضح من ذلك أن المرأة في الحالات المشار إليها تتقاعد بشروط ميسرة سواء من حيث مدة الخدمة أو من حيث السن ، حيث أن القاعدة بالنسبة لعموم المؤمن عليهم في التقاعد ألا تقل مدة الخدمة عن (20) سنة وألا تقل السن عن (48) سنة حاليا.
- (2) أحقية المؤمن عليها المكلفة برعاية معاق في المعاش إذا بلغت مدة خدمتها (15) سنة دون اشتراط بلوغ السن محددة بواقع (100%) من المرتب.
- (3) لا يخضع معاش المرأة في الحالات الواردة في البندين السابقين للتخفيض الذي يخضع له عموم المؤمن عليهم الذين تنتهي خدمتهم بالاستقالة قبل سن (52) سنة والذي تتراوح نسبته بين (2%) إلى (5%) في المعاش.
- (4) أحقية المؤمن عليها المتزوجة أو التي لديها أولاد في طلب تخفيض معاشها للتقاعد المبكر قبل بلوغ السن المحدد للاستحقاق بخمس سنوات بشرط ألا تقل السن عن (40) سنة وذلك بدلا من مكافأة التقاعد على أن تتحمل الخزانة العامة نسبة من مبلغ التخفيض على النحو الموضح بالجدول رقم (9) المرفق بقانون التأمينات عن المدة اللاحقة على تاريخ 2009/12/31 وذلك حتى 2014/12/31 ، وهي ميزة يتمتع بها عموم المؤمن عليهم.
- (10) أحقية الأرملة في أن تجمع بين مرتبتها من عملها ونصيبها عن زوجها المتوفي، وكذلك في عودة النصيب إليها مرة أخرى إذا تزوجت بعد الترمول ثم طلقت بعد ذلك أو ترملت ولم تستحق نصيبا عن زوجها الأخير.
- (11) أحقية الأرملة في الجمع بين معاشها التقاعدي وبين نصيبها كأرملة في معاش زوجها دون حدود ، وذلك بخلاف القاعدة العامة بالاستحقاق حيث يكون الجمع بحدود (880 د.ك.)، ويضاف إليه الدعم المالي بواقع (50 د.ك.) وعلاوة غلاء معيشة بواقع (120 د.ك.) بالإضافة إلى زيادة بواقع (12,5%) من الإجمالي.
- (12) أحقية البنت أو الأخت أو بنت الابن عند زواجها لأول مرة في منحة زواج تعادل نصيبها في المعاش عن ستة أشهر.
- (13) عدم انتهاء البنت أو الأخت أو بنت الابن أو الأم أو الأرملة ببلوغ سن محددة واستمرار أحقيتها بالنصيب طالما كانت غير متزوجة، بخلاف المستحقين من الذكور الذين ينتهي حقهم في النصيب كقاعدة عامة ببلوغ سن محددة.

الإحصائيات السنوية

1- أعداد المؤمن عليهم في كافة القطاعات وكذا عدد المشتغلات لحسابهن الخاص ونسبتهن إلى إجمالي المؤمن عليهم.

نسبة الإناث إلى الجميع	عدد المؤمن عليهم		القطاع
	الجميع	الإناث	
57%	208109	118423	الحكومي
11%	14706	1585	النفطي
53%	49389	25945	أهلي
54%	272204	145953	المجموع
79%	12125	9536	العاملات لحسابهن الخاص
55%	284329	155516	الإجمالي

2- أعداد أصحاب المعاشات التقاعدية من النساء ونسبتهن إلى إجمالي أصحاب المعاشات التقاعدية (على قيد الحياة وكذا المتوفيات كل على حدة):

نسبة الإناث إلى الجميع	النوع		أصحاب المعاشات
	الجميع	الإناث	
39%	96489	37248	على قيد الحياة
7%	28517	1926	المتوفين

3- أعداد المستحقين عن المؤمن عليهم وأصحاب المعاشات من النساء ونسبتهن إلى إجمالي المؤمن عليهم وأصحاب المعاشات:

نسبة الإناث إلى الجميع	أعداد المستحقين	
	مصدر الاستحقاق للجميع	مصدر الاستحقاق الإناث
6%	70448	4253

- (مرجع رقم 4)

4- أعداد المستحقين من النساء ونسبتهم إلى الجميع:

نسبة الإناث إلى الجميع	أعداد المستحقين	
	الجميع	الإناث
73%	70448	51367

- يؤول مصير المعاش التقاعدي للمتوفيه أن كانت غير متزوجة و ليس لها أولاد و لا يعتمد عليها أحد من الأخوة و الأخوات أو الوالد في المعيشة إلى صندوق التأمين وذلك وفقا للطبيعة التكافلية لنظام التأمينات الاجتماعية فـقانون التأمينات الاجتماعية هو مصدر كافة الحقوق المقررة فيه كالمعاش و الأوصبة المستحقة فهو الذي يحدد نشأتها وكذلك انتهائها، وفي كل حاله تتوافر فيها شروط الاستحقاق تصرف هذه الحقوق وتنتهي في الحالات التي يقرها القانون، وفيما يتعلق بالورثة فقد لا تتوافر شروط الاستحقاق في المعاش في تاريخ الوفاة ومن ثم لا يستحقون أنصبة تبعاً لذلك إلا انه قد تتوافر مستقبلا لديهم شروط الاستحقاق.
 - ويتضح من استعراض النصوص المتقدمة أن المشرع الكويتي، قد أولى المرأة من خلال ما أورده من أحكام جديدة سواء بقانون التأمينات الاجتماعية أو قراراته المنفذة، رعاية بالغة تقديرا منه لدورها الأساسي في بناء المجتمع وتشجيعها لها على القيام بهذا الدور.
- (مرجع رقم 6)

المحور الرابع: المنح السكنية (الرعاية السكنية):-

أولاً : الشريحة المستهدفة:-

- 1- المرأة الكويتية المتزوجة من كويتي.
- 2- المرأة الكويتية المتزوجة من غير كويتي ولها أولاد.
- 3- المرأة الكويتية المتزوجة من غير كويتي مقيم في الكويت و ليس لها أولاد، بشرط أن يكون قد انقضى على زواجها خمس سنوات.
- 4- المرأة الكويتية المطلقة طلاقاً بائناً والمرأة الكويتية الأرملة و ليس لأي منهن أولاد، والمرأة الكويتية غير المتزوجة إذا بلغت أي منهن الأربعين سنة، وبشرط أن يكون عدد من يوفر لهن السكن الملائم في السكن الواحد، وفقاً لهذا البند، امرأتين من ذوات القربى حتى الدرجة الثالثة.

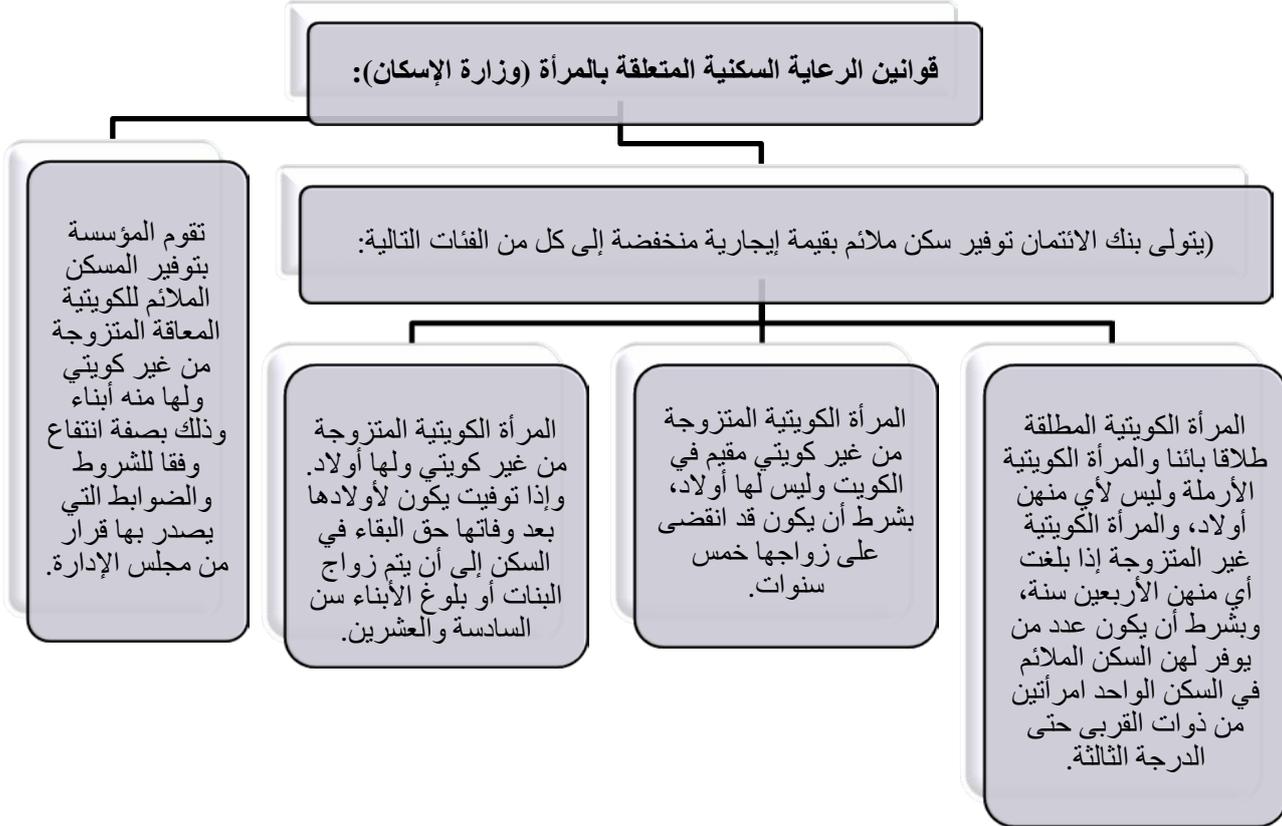
ثانياً: الجهات ذات الصلة:-

- 1- بنك الائتمان.
- 2- المؤسسة العامة للرعاية السكنية.

ثالثاً: النصوص القانونية الخاصة بالمنح السكنية:-

أولاً: صدر القانون رقم 47 لسنة 1993 في شأن الرعاية السكنية متضمناً قواعد وضوابط توفير وتحقيق الرعاية السكنية للأسرة الكويتية. (مرجع رقم 2)

ثانياً: صدرت عدة قوانين معدلة لبعض النصوص منذ 1993 وانتهاءً بالتعديل رقم 2 الذي تم 2011. مرفقا بالمذكرة الإيضاحية له.



رابعاً: النصوص القانونية الخاصة بالمواطنة الكويتية بخصوص المنح السكنية :-

1- إضافة فقرة أخيرة إلى المادة (15) تحسب بمقتضاها أولوية طلبات الكويتيات المتزوجات من غير كويتيين ممن حصلوا على الجنسية الكويتية اللائي كانت لهن طلبات تم قبولها وتسجيلها في عام 1989 أو قبل ذلك للحصول على الرعاية السكنية اعتبارا من تاريخ حصول الزوج على الجنسية الكويتية.

2- يستحق رب الأسرة اعتبارا من أول الشهر التالي لانقضاء شهر من تاريخ تقديمه طلب الحصول على الرعاية السكنية بدل إيجار شهري مقداره (مائة وخمسون دينار كويتي) تدفعه له المؤسسة شهريا حتى تاريخ حصوله على الرعاية السكنية.

3- مادة 28 مكررا (أ) (مرجع رقم 2)

4- يتولى بنك التسليف ولادخار وفقا للشروط التي يحددها الموسم المشار إليه في المادة (28) مكررا (ب) من هذا القانون ، توفير سكن ملائم بقيمة ايجارية منخفضة إلى كل من الفئات التالية:-

- 1- المرأة الكويتية المتزوجة من غير الكويتي ولها أولاد.
- 2- المرأة الكويتية المتزوجة من غير كويتي و مقيم في الكويت وليس لها أولاد، بشرط أن يكون قد أنقضى على زواجها خمس سنوات.
- 3- المرأة الكويتية المطلقة طلاقا باننا والمرأة الكويتية الأرملة وليس لأي منهن أولاد والمرأة الكويتية غير المتزوجة إذا بلغت أي منهن الأربعين سنة ، و بشرط أن يكون عدد من يوفر لهن السكن الملائم في السكن الواحد ، وفقا لهذا البند ، إمرأتين من ذوات القربى حتى الدرجة الثالثة.

4- مادة (32) (أ)

1) في حالة وفاة أي من الزوجين الكويتيين دون أولاد، قبل إصدار وثيقة التملك ، تصدر الوثيقة باسم الزوج الآخر، وتكون الوثيقة مصحوبة بتقرير رهن عقاري متى أستمر قسط التمليك أو القرض قائما بعد تاريخ الإصدار ، وفقا للضوابط التي يصدر بها من الوزير، بعد موافقة مجلس إدارة المؤسسة.

2) وإذا توفيت الأم الكويتية المتزوجة من غير كويتي، والمتمتع بالرعاية السكنية ، يكون لأولادها، بعد وفاتها ، حق البقاء بالسكن إلى أن يتم زواج البنات أو بلوغ الأبناء سن السادسة والعشرين،ولما كان المواطن الكويتي يحظى بالرعاية السكنية من الدولة، وكان أولاده يتمتعون بها حقا وعدلا، إلا أن الدولة تسحب البيت الحكومي من الأولاد غير الكويتيين في حالة وفاة أمهم الكويتية المتزوجة من غير الكويتي ، فلا تشملهم تلك الرعاية بعد وفاتها مما يعرضهم للضياع إذا كانوا صغارا ولا معيل لهم سواها، كما أن الدولة قد خصصت البيت الحكومي للمواطنة حال حياتها فليس من العدل أن يحرم هؤلاء الأولاد من بيت أمهم بعد وفاتها فيصبحون ولا مأوى لهم ، ومن أجل هذه الغاية الإنسانية نصت المادة (32) على أنه لا يجوز سحب البيت من أبناء الزوجة الكويتية المتزوجة غير كويتي إلى أن يتم تزوج البنات أو بلوغهن وبلوغ الأولاد سن السادسة والعشرين يستبدل بنص المادة (32) من قانون رقم (47) لسنة 1993 المشار إليه النص الآتي :- في حالة وفاة أي من الزوجين الكويتيين دون أولاد قبل إصدار وثيقة التملك تصدر الوثيقة باسم الزوج الآخر وتكون الوثيقة

مصحوبة بتقرير رهن عقاري متى استمر قسط التملك أو القرض قائماً بعد تاريخ الإصدار ووفقاً للضوابط إلى يصدر بها قرار من الوزير بعد موافقة مجلس إدارة المؤسسة. وإذا توفيت الأم الكويتية المتزوجة من غير الكويتي والمتمتع بالرعاية السكنية يكون لأولادها بعد وفاتها حق البقاء في السكن إلى أن يتم تزوج البنات أو بلوغ الأبناء سن السادسة والعشرين.

(مرجع رقم2)

مادة (14) فقرة جديدة:-

لما كانت المادة (14) تنص على أن توفير الرعاية السكنية يكون (للأسر الكويتية) وتقتصر توفير هذه الرعاية على الأسر التي يكون رب الأسرة فيها كويتياً. وكانت ثمة حالات تستحق فيها الكويتية المتزوجة من غير كويتي توفير المسكن الملائم لها، وهي الحالات التي تكون فيها معاققة ولها و زوجها غير الكويتي أبناء. فقد نصت الفقرة الجديدة المضافة إلى هذه المادة أنه واستثناء من أحكام الفقرة الأولى تقوم المؤسسة بتوفير المسكن الملائم للكويتية المعاققة المتزوجة من غير الكويتي ولها منه أبناء وذلك بصفة انتفاع وفقاً للشروط والضوابط التي يصدر بها قرار من مجلس الإدارة.

كما نصت المادة (28 مكرر ب) على أن تحدد بمرسوم يصدر بناء على اقتراح الوزير خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بالمواد (28 مكرراً) و (28 مكرراً أ) و (28 مكرر ب) شروط وقواعد وإجراءات منح هذه القروض. وشروط منح السكن الملائم بقيمة إيجاريه منخفضة والبيانات والمستندات الواجب تقديمها للحصول عليه.

وألزمت الفقرة الأخيرة من هذه المادة بنك التسليف والادخار أن يوافي من تقدر بطلب الحصول على القرض أو على السكن بقيمة إيجاريه منخفضة بقرار كتابة بقبول الطلب أو رفضه وأسباب الرفض خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تقديم الطلب و استيفاء جميع متطلباته.

(مرجع رقم2)

ملاحظات على التشريعات المحلية

1- **قانون الخدمة المدنية:-** ينظم هذا القانون كافة المواضيع ذات العلاقة بالموظف في الدولة ، مثل التعيين في الوظائف الحكومية وشروطها من الأمور المتعلقة بالموظف أثناء خدمته وذات العلاقة بالأسرة في المجتمع الكويتي، وحيث إن بعض أحكام القانون تنص على بعض الحالات ذات التأثير على الأسرة ، كان لابد من إبرازها مثل ما جاء في المادة (48) بمنح الموظفة المسلمة التي يتوفى زوجها إجازة خاصة بمرتب كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة ، وتتمتع جهة الإدارة بسلطة تقديرية في منحها الإجازة ، إلا أنه جرى العمل على الاستجابة لطلب الموظفة ، ولم تحدث حالة رفض واحدة منذ تطبيق النظام وحتى الآن ، وكذلك الوضع بشأن حق الزوجة الموظفة الخاصة مرافقة الزوج الموظف في الخارج أو في حالة انتدابه في بعثة دراسية علمية، حيث تم تعديل الوضع بقرار رقم (6) الصادر من مجلس الخدمة المدنية بمنح الموظف/ الموظفة أجازة خاصة بمرتب بشرط الا تقل المدة عن ستة أشهر متصلة.

والجدير بالذكر أن مجلس الخدمة المدنية قد أصدر في سنة 2011 و 2012 حزمة من القرارات الإدارية ، والتي تعد خطوة جيدة في هذا الاتجاه، إلا أنها في الوقت ذاته تركت للوزير المختص الصلاحية التامة في منح أو رفض الإجازة الخاصة لمرافقة الزوج / للزوجة الموظفة أما الإجازة الخاصة لرعاية الأسرة أو الأمومة أو الطفولة ، وبموجب هذه القرارات المعدلة ، فإن للموظفة أن تطلب منها الإجازات التالية :-

- 1- إجازة لرعاية الأمومة بنصف مرتب لمدة أربعة أشهر تالية لأجازة الوضع مباشرة على أن يستحق الشهر الأول منها بمرتب كامل ويجوز بناء على طلبها منح الثلاث أشهر الأخرى نصف هذا المرتب.
- 2- إجازة لرعاية الطفولة بمرتب كامل للأم التي ترافق طفلها المريض الذي يرقد بالمستشفى وتكون حالته تستدعي بقاءها معه كما يجوز منح هذه الإجازة لغير الكويتية .

2- **قانون العمل في القطاع الأهلي:-** تضمن القانون مبادئ الرعاية والحماية اللازمة لأفراد أسرة العاملين في الدولة، باعتبار أن الحق في العمل وحرية اختيار نوعه يعد من الحقوق الدستورية التي نصت عليها المادة (41) من الدستور، وذلك تحقيقاً لمبادئ العدل والحرية و المساواة وهي من الدعامات الأساسية في المجتمع وعلى الدولة التزام قانوني بحمايتها. (مرجع رقم7)

- ومن الأحكام التي توفر ضمانات للأسرة ماجاء من المادة (59) من القانون، والتي تنص على عدم جواز اقتطاع أكثر من 10% من أجر العامل وفاء لديون أو قروض مستحقة لصاحب العمل، ولا يتقاضى صاحب العمل عنها أية فائدة ، ومنع الحجز على الأجر المستحق للعامل أو التنازل عن أي جزء إلا في حدود 25% ، وذلك وفاء لدين النفقة أو دين المأكل و الملابس والديون الأخرى ، هذا وقد أعطى القانون لدين النفقة الأولوية على الديون الأخرى بغرض حماية الأسرة، بالإضافة إلى حماية العامل من الفصل وحقه في الإجازة السنوية، وحقه في حالة ترك العمل في استحقاق مكافأة نهاية الخدمة، والتعويض عن إصابات العمل، وحقه في الأجر الكامل طوال فترة العلاج التي يحددها الطبيب، ولحماية المرأة العاملة في القيام بدورها في رعاية أسرتها، حظرت المادة (22) من القانون تشغيل النساء ليلا ، واستثناء يجوز تشغيل النساء وبقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل في دور العلاج الأهلية والمؤسسات الأخرى مثل الصيدليات والفنادق ودور حضانة الأطفال

الخاصة والمعوقين وغيرها من المنشآت التي لا تشكل خطراً على سلامة المرأة العاملة أو تعرضها الأذى. ونصت المادة (23) من القانون على منع تشغيل النساء في الصناعات أو المهن الخطرة والمضرة بالصحة كما يحددها الوزير المختص ، حفاظاً على صحتها والتي قد تضر بأسرتها كذلك (تميز ايجابي).

وأكدت المادة (26) من القانون على منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، بالعمل نفسه مما يعزز مبدأ المساواة المنصوص عليه في المادة (29) من الدستور الكويتي.

3- قانون التأمينات الاجتماعية:

صدر هذا القانون في عام 1976 ويتكون من (132) مادة وجرت عليه تعديلات عديدة آخرها عام 1992، وهو قانون يخاطب الأسرة في معظم أحكامه، لأنه يتعلق بالمؤمن عليهم أو أصحاب المعاشات أو لكونهم من المستحقين لنصيب من معاش المؤمن عليه زوجاً كان أم أم أختاً أم ابنة المؤمن عليه المتوفى أو صاحب المعاش،

وينص قانون التأمينات الاجتماعية على سريان أحكامه على الكويتيين ذكورا وإناثا الذين يعملون لدى صاحب العمل ويكون التأمين عليهم إلزامياً. وبموجب إحصائيات رسمية لعام 1993 فإن العدد الإجمالي للمؤمن عليهم من المدنيين (113,951) ألف شخص فيهم (44,054) ألف امرأة، و بالإضافة إلى (35) ألف شخص من أصحاب المعاشات منهم (5715) امرأة.

وبموجب التعديلات الجديدة فإن بإمكان المرأة الكويتية الأرملة بعد وفاة الزوج الجمع بين راتبها التقاعدي من جهة ونصيبها في راتب زوجها من جهة أخرى، وأن تضم الراتبين مهما كانت قيمتهما، وهو الأمر الذي من شأنه تفادي حالات انخفاض دخل الأسرة بوفاة عائلها، وكذلك أجاز القانون الأرملة الحصول على ثلاثة أرباع راتب الزوج المتوفى التقاعدي في حين أن نصيبها يصبح كاملاً فيما لو كانت هناك نساء أرامل أخريات، وذلك لمساعدة المرأة في أمور حياتها بعد وفاة عائلها.

(مرجع رقم 7)

ومن جانب آخر، تحصل أسرة الفتاة العزباء من الدرجة الأولى في حالة وفاتها على راتبها التقاعدي، ويحق لأبناء المتوفى حتى بلوغ سن 26 سنة أو 28 سنة الحصول على نصيبه من راتب والده التقاعدي إذا كان ما زال طالباً في المرحلة الثانوية، في حين أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تستمر في صرف نصيب البنات من راتب والدها التقاعدي إلى أن تتزوج دون تحديد مدة لذلك.

وبموجب التعديلات الجديدة لعام 1992 أمكن الحد من ظاهرة التقاعد المبكر من خلال تمديد سن التقاعد ابتداءً من 1996 ، حيث إنه لا يجوز التقاعد قبل 45 سنة للرجل و 40 سنة للمرأة المتزوجة، وستظل السن على هذا النحو لمدة خمس سنوات حتى 2000\12\31 ثم تبدأ في التزايد التدريجي حتى تصل إلى 55 سنة للرجل و 50 سنة للمرأة المتزوجة في 2020\1\1

وللقضاء على سبب من أسباب التقاعد المبكر لرب الأسرة ، نصت التعديلات الجديدة على تسوية المعاش على أساس أكبر مرتب وصل إليه المؤمن عليه في القطاع الحكومي والشركات الحكومية، وذلك إذا كان مرتبه الأخير قد انخفض بسبب حقه في العلاوة الاجتماعية عن الزوجة أو الأولاد ولم يمض على ذلك أكثر من خمس سنوات.

هذا وقم تم إجراء تعديل شامل في أحكام المستحقين ليضيف مزايا جديدة لهم ويوفر لهم مزيداً من الرعاية والحماية التأمينية، مثال ذلك عودة نصيب الأرملة في المعاش عن زوجها المتوفي في حالة طلاقها أو ترملها من زوج ثاني ، وذلك بهدف تحقيق صالح المجتمع ،حيث إن بعض الأراامل يعزفن عن الزواج بسبب الرغبة بالاحتفاظ بنصيبهن من الراتب التقاعدي للزوج المتوفى لأن هذا النصيب ينتهي قبل التعديل بعد انفصالها عن الزوج الجديد. وقد أخذ بنظام إعادة توزيع الأنصبة، حيث إنه لا يتم تعليق نصيب البنت التي تتزوج أو الابن الذي يلتحق بعمله، بل يتم إعادة توزيع هذه الأنصبة على المستحقين حتى طلاق البنت أو ترملها أو ترك الابن لعمله.

ونصت التعديلات الجديدة على مراعاة حالات انتهاء الخدمة قبل سن الستين، وذلك بإضافة مدة اشتراك تصل بالمعاش التقاعدي إلى الحد الأقصى 95% بدلاً من 65% الحد الأدنى في حالة انتهاء الخدمة (بالوفاة+العجز الكامل+العجز عن الكسب). وبهذا التعديل افترض المشرع استمرار المؤمن عليه في الخدمة حتى سن الستين في حالة تعرضه لأحد الأخطار الثلاثة وهي الوفاة أو العجز الكامل أو العجز عن الكسب، وتم تسوية معاشه على هذا الأساس. وبهذا فإن أسرة المتقاعد سوف تحصل على معاش تقاعدي يصل إلى 95% وذلك مسايرة للاتجاهات الحديثة في التأمينات الاجتماعية التي تولي رعاية خاصة للحالات السابقة.

(مرجع رقم7)

التحديات

- 1- صعوبة الحصول على النصوص القانونية الأحدث من الوزارات والهيئات المعنية.
- 2- عدم توافر إحصاءات حديثة حول وضع المرأة الكويتية في المجالات الواردة في محور التمكين الإقتصادي.
- 3- تفنقر أغلب الوزارات والهيئات الحكومية إلى وحدة بحوث متقدمة لتزويد الباحثين بالمعلومات المطلوبة لهذا البحث أو غيره وعلى فرض وجود مثل هذه الوحدة يجهل العاملون في الوزارات والهيئات بوجودها .
- 4- الخطابات الرسمية التي تم تزويدنا بها من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والجمعية الثقافية النسائية لم تكن ذات أهمية لدى الوزارات والهيئات الحكومية، وهذا ليس عيبا في تلك الخطابات ولكن سوء تقدير من تلك الوزارات والهيئات للبحوث القانونية أو غيرها على حد سواء.

المراجع

- 1- رسالة دكتوراه في علم الاجتماع / رائدة أيوب.

2- المواقع الإلكترونية لكل من :-

1- المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

2- المؤسسة العامة للرعاية السكنية.

3- شبكة المعلومات القانونية لدول مجلس التعاون الخليجي.

4- ديوان الخدمة المدنية.

3- شرح قانون العمل الكويتي الجديد رقم 6 لسنة 2010 في ضوء الفقه وأحكام القضاء (د/ طارق رزق).

4- المرأة الكويتية وقانون التأمينات الاجتماعية.

5- مطبوعات الهيئة العامة لشئون القصر. (إدارة العلاقات العامة والإعلام).

6- أنظمة التأمين الاجتماعي في الكويت بين النظرية والتطبيق (م/سمير أحمد شرف الدين وم/سعود

صالح الضمير).

7- الحقوق السياسية والقانونية وإنسانية للمرأة الكويتية (د.بدرية عبدالله العوضي).