

سلسلة كتب المعرفة القانونية

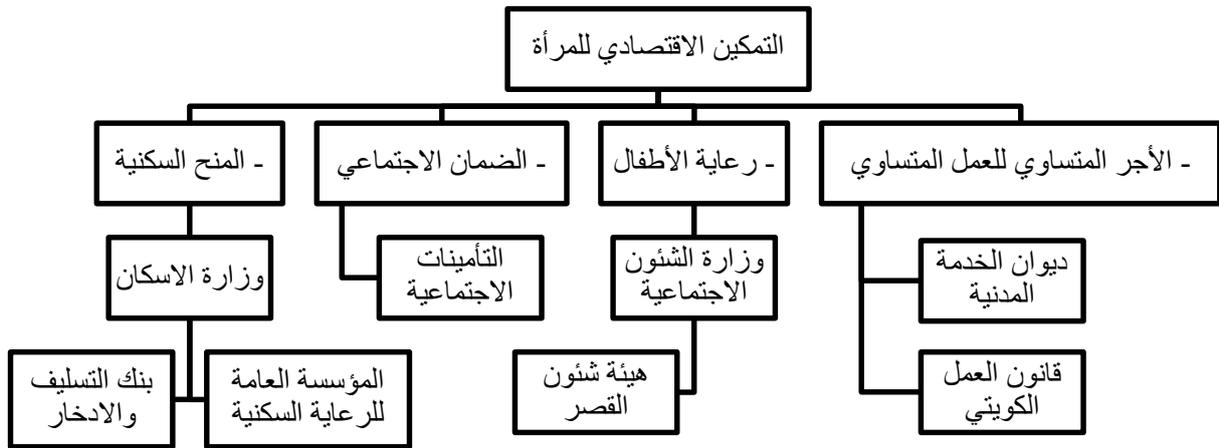
الملخص التنفيذي وتوصيات دراسة

تعزيز حقوق المرأة الإقتصادية

إعداد المحامية : أسمى منصور الغانم

❖ المقدمة :

يشرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في دولة الكويت على تنفيذ مشروع " ورقتي" وبمشاركة الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية وبالتعاون مع الجمعية الثقافية 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.



❖ أهم النقاط :

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

أولاً: أjour متساوية لأعمال متساوية

ثانياً: المساعدات العامة.

ثالثاً: الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية)

رابعاً: المنح السكنية.

- سنستعرض القوانين الكويتية الخاصة بالمحور الاقتصادي باعتبارها المرجع القانوني لهذه الدراسة ولكل المطلعين عليها حيث نعتبرها فهرس لما سيليهها من نصوص من تلك القوانين.

أولاً: نظام الخدمة المدنية

ثانياً : قانون العمل الكويتي

ثالثاً : قانون المساعدات العامة.

رابعاً : قانون الهيئة العامة لشئون القصر.

خامساً : قانون التأمينات الاجتماعية .

سادساً : قوانين الرعاية السكنية.

سابعاً : القانون المعدل لبعض أحكام الرعاية السكنية.

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 1995 . (قطاع حكومي)ولقرارات الصادرة في 2011 و 2012 .
- وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل . قانون رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي (6 / 2010) (قطاع خاص) .

بنص الدستور الكويتي وفي المادة السابعة منه على " العدل والحرية والمساواة من دعائم المجتمع " وتنص المادة 29 منه ايضا 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 استقراء الشرطين سالف الذكر يتضح لنا الآتي:

1. استبعاد الوظائف العسكرية، ومن ثم يكون شاغلها من غير الموظفين بالمفهوم الذي حددها 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 به

حقوق الموظفــــــــــــــــين :-

1. المرتب .
2. العلاوة الدورية.
3. العلاوة التشجيعية
4. الترقية.
5. العلاوة الاجتماعية.
6. الإجازات.

سيتم التركيز على بندين مهمين من البنود أعلاه:

أولاً: العلاوة الاجتماعية.

ثانياً: الإجازات.

والسبب في ذلك أننا في التعيين نعلم أن شروط التعيين قانوناً لا يتقدم الرجل الكويتي على المرأة الكويتية ، بأي وضعية طبقاً للدستور والقوانين ومع ذلك تجدر الإشارة الى انه في بند العلاوة الاجتماعية للأسف لا تزال المساواة غير واردة لان الشروط التي يتطلب توافرها للموظفة تكاد تكون مشددة أو تدفع بالموظفة الكويتية للطلاق حتى تتم بميزات نصوص القانون المدرجة أدناه:

الحالات التي تمنح فيها الموظفة علاوة اجتماعية عن أولادها :-



الإجازات الخاصة للمرأة بمرتب كامل:

إجازة المعاقاة الحامل :

نصت المادة (8) من القانون رقم 49 لسنة 1996 بشأن رعاية المعاقين على منح هذه الإجازة للموظفة المعاقاة الحامل، لا تحسب من إجازاتها الأخرى، بشرط أن توصي اللجنة الطبية بأن حالتها تتطلب ذلك.

إجازة رعاية الطفولة لمرافقة طفل مريض:

نصت المادة (1 / ج) من قرار رقم 7 على أنه تستحق الموظفة الكويتية وغير الكويتية إجازة خاصة براتب 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 لوالدته.
- تثبت حاجة الطفل لمرافقة والدته له بناء على تقرير طبي معتمد من وزارة الصحة.
- تكون بمرتب كامل.

إجازة عدة المتوفى عنها زوجها:

وفقا المادة (48) 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 الوضع:

نصت المادة (47) 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 ووضعت، تقطع الإجازة الدورية وتحسب لها إجازة وضع.
- مدة هذه الإجازة شهرين بمرتب كامل.
- إن مناط منح إجازة الوضع هو تحقق واقعة الوضع أثنائها 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 تنتشدها 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 وفاة أحد الأقارب (العزاء):

نصت المادة (44) 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 فتبدأ المدة من تاريخ وصول جثمان المتوفى إليها، أما إذا جرى الدفن خارجها فتبدأ 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، أبن الابن، بنت الابن، أبن البنت، بنت البنت، الأخ، والأخت.

الإجازات الخاصة للمرأة بمرتب ونصف مرتب:

إجازة مرافقة الزوجة زوجها الدبلوماسي ومن في حكمه:

قضت المادة (28) من قانون السلكين الدبلوماسي والقتصلي رقم (21/1962) المعدلة بالقانونيين رقمي (73/83 ، 6/85) بأنه تمنح الموظفة المتزوجة بموظف يعمل بوزارة الخارجية أو بأحد الذين توفدهم الجهات الأخرى للعمل في البعثات الدبلوماسية من العاملين فيها بالأصالة أو بطريق الندب 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.

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 5% من المرتب ، وتدفع الجهة الحكومية 10 % 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.

إجازة رعاية الأمومة:

أجاز المشرع منح الموظفة إجازة لرعاية الأمومة بمرتب كامل للشهر أول 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 الموظف بطلب الحصول عليها مباشرة فيكون لها استكمال المدة المتبقية من هذه الشهور الأربعة.

الإجازة الخاصة للمرأة بمرتب وبدون مرتب

إجازة لرعاية الأسرة والأمومة والطفولة ولمزاولة الأعمال التجارية والصناعية والمهنية:

عملاً بالمادة (51) من النظام التي تنص على أنه "يجوز 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 قراره رقم (13/1979) والمعدل بقراره رقم (10/1981) إجازة لمزاولة الأعمال التجارية والصناعية والمهنية أو العمل لدى الغير .

إجازة لرعاية الأسرة والأمومة والطفولة:

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 .

إجازة لمزاولة الأعمال التجارية أو المهنية أو الصناعية:

أهم مبادئها:

- تكون بناء على طلب الموظف أو (الموظفة) .
- تخضع للسلطة التقديرية للوزير المختص .
- حدها 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 عشر 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 (15) يوماً من تاريخ انتهائها اعتبرت خدمته منتهية منذ بداية الإجازة .

إجازة مرافقة الزوجة لزوجها الموظف في الخارج

تنص المادة (49) من النظام على أنه "يجوز للوزير أن يمنح الموظفة إجازة خاصة بمرتب لمرافقة زوجها الموظف في الخارج إذا نقل أو أوفد في بعثة علمية أو إجازة دراسية أو مهمة رسمية أو إعاره " وهكذا يراعي المشرع جمع التمثل الأسرة وتوفير الراحة النفسية لأعضائها .

أهم مبادئها:

- تكون بناء على طلب الزوجة .
- يصدر القرار بها من الوزير المختص الذي يكون له سلطة تقديرية بشأن منحها من عدمه .
- يشترط في الزوج (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 .

قانون العمل للقطاع الأهلي (قطاع خاص)

النصوص القانونية:-

في تشغيل النساء المواد (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.

ويسمح 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 ، حضانة الأطفال و المعاقين ، شركات و مؤسسات الطيران ، دور المسارح والسينما والتلفزيون والمحطات الفضائية والإذاعية. ، المنشآت التجارية القائمة في المطارات والموانئ . العائلات في الشركات المتعاقدة مع جهات حكومية الذي يقتضي تقديم خدمة لها على مدار 24 ساعة كدور رعاية الأطفال والمعاقين و المسنين 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 و المؤسسات و الأسواق التجارية مادة (2).

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 بالأصباغ , 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 جهداً جسمانياً 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 يوماً 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 يوماً.

ومن ثم يتعين على وجه التقريب على المرأة الحامل أن تتقدم بطلب لتلك الإجازة بعد مرور الشهر السابع أو الثامن للحمل حسب رغبتها.

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 وفقاً 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 عاملاً.

المادة (26)

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

المحور الثاني : المساعدات العامة:-

يندرج تحت هذا المحور الفرعي التالي:

أولاً: الشريحة المستهدفة:

- الأسر والأفراد الكويتيين المقيمين في دولة الكويت الذين يستحقون المساعدة وفقاً للفئات التي يصدر بتحديد مرسوم.
- ويجوز لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل - بناء على توصية لجنة المساعدات العامة - أن يقرر صرف مساعدة للزوجة 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 تتطلب المساعدة وذلك وفقاً للشروط والإجراءات التي يقرها.

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 لشؤون القصر. قانون رقم 67 لسنة 1983 في شأن الهيئة العامة لشؤون القصر (67 / 1983)

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"
- تسرى 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 وثبتت 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 تنفيذ حكم 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.

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.
- 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 وصى 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 الأتلاث التي يوصى بها على يدها أو التي تعين عليها.

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 .

الحقوق التي يخصص بها القانون المرأة :

- 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 غي الحالات المشار إليها تتقاعد بشروط ميسرة سواء من حيث مدة الخدمة أو من حيث السن, حيث أن القاعدة بالسبب لعموم المؤمن عليهم في التقاعد ألا تقل مدة الخدمة عن (20) سنة وألا تقل السن عن (48) سنة حالياً.
- 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 المكافأة التقاعد على أن تتحمل الخزنة العامة بنسبة 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.

5) أحقية الأرملة في أ تجمع بيت مرتبها من عملها ونصيبتها عن زوجها المتوفي, وكذلك في العودة النصيب إليها مرة أخرى إذا تزوجت بعد الترميل ثم طلقت بعد ذلك أو تزلت ولم تستحق نصيباً عن زوجها الأخير.

6) أحقية الأرملة في الجمع بين معاشها التقاعدي وبين نصيبها كأرملة في المعاش 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 (5ر12%) من الإجمالي.

7) أحقية البنت أو الأخت أو بنت الابن عند زواجها لأول مرة في منحة زواج تعادل نصيبها في المعاش عن ستة أشهر.

8) 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.

- 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 وفقاً للطبيعة التكافلية لنظام التأمينات الاجتماعية فقانون التأمينات الاجتماعية هو مصدر كافة الحقوق المقررة فيه كالمعاش والأنصبة 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 مستقبلاً 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 تقديراً منه لدورها الأساسي في بناء المجتمع وتشجيعها لها على القيام بهذا الدور، هذه من التوصيات التي نأمل أن يتم تعديل القانون لأن في ذلك حرمان لحق الورثة من نصيبهم الشرعي وهو ما يتمتع به ورثة الموظف الكويتي.

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 وليس لها أولاد، بشرط أن يكون قد انقضى على زواجها خمس سنوات.
- 4- المرأة الكويتية المطلقة طلاقاً بائناً والمرأة الكويتية الأرملة وليس 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 القرى حتى الدرجة الثالثة.

ثانياً: الجهات ذات الصلة:-

- 1- بنك التسليف والادخار.
- 2- المؤسسة العامة للرعاية السكنية

ثالثاً: النصوص القانونية الخاصة بالمنح السكنية:-

- 1- صدر القانون رقم 47 لسنة 1993 في شأن الرعاية السكنية متضمناً قواعد وضوابط توفير وتحقيق الرعاية السكنية للأسرة الكويتية.
- 2- صدرت عدة قوانين معدلة لبعض النصوص منذ 1993 وإنهاء بالتعديل رقم 2 الذي تم .2011

قوانين الرعاية السكنية المتعلقة بالمرأة (وزارة الإسكان):

(يتولى بنك التسليف والادخار توفير سكن ملائم بقيمة إيجارية منخفضة إلى كل من الفئات التالية:

تقوم المؤسسة بتوفير المسكن الملائم للكويتية المعاقة المتزوجة من غير كويتي ولها منه أبناء وذلك بصفة انتفاع وفقا للشروط والضوابط التي يصدر بها قرار من مجلس الإدارة.

المرأة الكويتية المتزوجة من غير كويتي ولها أولاد. وإذا توفيت يكون لأولادها بعد وفاتها حق البقاء في السكن إلى أن يتم زواج البنات أو بلوغ الأبناء سن السادسة والعشرين

المرأة الكويتية المتزوجة من غير كويتي مقيم في الكويت وليس لها أولاد، بشرط أن يكون قد انقضى على زواجها خمس سنوات.

المرأة الكويتية المطلقة طلاقا باننا والمرأة الكويتية الأرملة وليس 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 امرأتين من ذوات القربى حتى الدرجة الثالثة.

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) يتولى بنك التسليف والادخار وفقا للشروط التي يحددها الموسوم 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 ولي لها أولاد, بشرط أن يكون قد أنقضى على زواجها خمس سنوات.
- 3- المرأة الكويتية المطلقة طلاقا بائنا 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 امرأتين من ذوات القرى 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, والمتمتعة بالرعاية السكنية , يكون لأولادها, بعد وفاتها , حق البقاء بالسكن إلى أن يتم زواج البنات أول 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 أهمهم 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 أهمهم 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 والمتمتعة بالرعاية السكنية يكون لأولادها بعد وفاتها حق البقاء في السكن إلى أن يتم تزوج البنات أو بلوغ الأبناء سن السادسة والعشرين.

5- 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 معاقة ولها زوجها غير الكويتي أبناء. فقد نصت الفقرة الجديدة المضافة إلى هذه المادة أنه واستثناء من أحكام الفقرة الأولى تقوم المؤسسة بتوفير المسكن الملائم للكويتية المعاقة المتزوجة من غير الكويتي ولها منه أبناء وذلك بصفة انتفاع وفقاً للشروط والضوابط التي يصدر بها قرار من مجلس الإدارة.

6- كما نصت المادة (28 مكرر ب) على أن تحدد بمرسوم يصدر بناء 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.

❖ توصيات دراسة تعزيز حقوق المرأة الإقتصادية :

- الخدمة المدنية.
- المساعدات العامة.
- التأمينات الاجتماعية.
- المنح السكنية.
- الخدمة المدنية (القطاع الحكومي للموظفات الكويتيات) :-

1- المناصب القيادية:-

نوصي بزيادة المناصب القيادية للموظفة الكويتية بالمساواة مع الموظف الكويتي في حالة تساوت المؤهلات والكفاءات.

2- العلاوة الاجتماعية :-

تطبيق قواعد وأحكام العلاوة الاجتماعية في تعميم ديوان الخدمة المدنية رقم (20) لسنة 2001 للموظف الكويتي والموظفة الكويتية على حد سواء دون الأحكام المشددة والشروط التي تكاد أن تكون تعسفية.

3- الاجازات الخاصة للمرأة :-

أ- الاجازات الخاصة للمرأة بمرتب كامل: نص القانون في المادة رقم (44) في حالة وفاة زوجة الموظف أو أحد أقاربه في الدرجة الأولى إجازة بمرتب كامل لمدة ولا تمتع جهة الإدارة بأي سلطة تقديرية بالمقابل في م / 48 تخضع إجازة المرأة المتوفى عنها زوجها (عدة المرأة) إلى موافقة الوزير والسلطة التقديرية للوزارة لم يحدث في الواقع العملي أي حرمان للمرأة في إجازة وفاة الزوج (عدة) .

ب- منح الموظف أو الموظفة إجازة خاصة بمرتب لمرافقة الزوج/ الزوجة الموظف في الخارج بموافقة الوزير والمحافظة على الروابط الأسرية ودوام العلاقات الإنسانية لا يتفق مع السلطة التقديرية للوزير .

• المساعدات العامة:- (قانون رقم (12) لسنة 2011)

رغم التعديلات في هذا القانون التي تجاوزت كل الثغرات الموجودة في المرسوم بقانون رقم (22) لسنة 1978 إلا أنه في المادة رقم (3) إذا أجاز القانون للوزير أن يقرر صرف المساعدات لفئات من شرائح المجتمع الكويتي ومنهم المرأة الكويتية المتزوجة من غير كويتي بشروط تعرضها لظروف قهرية (نوصي بأن يتم حذف كل العبارات التي تدفع المرأة الكويتية المتزوجة من غير كويتي إلى الطلاق أو انتظار وفاة الزوج حتى تنعم بمميزات القوانين الكويتية الخاصة بالموظف أو الرجل الكويتي) .

• التأمينات الاجتماعية:-

نوصي بتعديل قانون التأمينات الاجتماعية الذي لم يحقق العدالة لورثة الموظفة التي تتوفى وهي غير متزوجة وليس لها أولاد ولا يعتمد عليها أحد من الأخوة أو الأخوات أو الوالد في المعيشة أن يؤول مصير معاشها التقاعدي إلى صندوق التأمين وهذا لا يتفق مع حق الورثة لأن القانون يعتبر أن المعاش يوزع على المستحقين ولا يورث.

• المنح السكنية :-

قوانين الرعاية السكنية المتعلقة بالمرأة (تعديل رقم 2 لسنة 2011):-

نوصي بإدخال تغييرات على التعديل رقم (2) لسنة 2011 :-

1- بالنسبة للفقرة التي تشترط أن يكون عدد من يوفر لهم السكن الملائم في السكن الواحد إمرأتين من ذوات القرية حتى الدرجة الثالثة وهي المرأة الكويتية المطلقة طلاقاً بائناً والمرأة الكويتية الأرملة وليس لأي منهن أولاد والمرأة الكويتية الغير متزوجة إذا بلغت أي منهن الأربعين سنة.

2- يشترط أيضاً أن المرأة الكويتية المتزوجة من غير كويتي مقيم في الكويت أن تكون انقضى على زواجها 5 سنوات وليس لها أولاد.

3- المرأة الكويتية المتزوجة بغير كويتي ولها أولاد.

في كل الحالات الثلاث:-

(نوصي بأن يتم تعديل الفقرات في ذلك القانون رقم (2) إلى منح المرأة حق السكنى أسوة بالكويتي الذي يتزوج بغير كويتية ولا يخضع لمجموع تلك الشروط غير الإنسانية وغير مطابقة للدستور الكويتي).