

أوضاع المرأة في تشريعات الوظيفة العامة في الكويت

الدكتورة بدرية المجاسر
قسم القانون العام
كلية الحقوق - جامعة الكويت

ينصب هذا البحث على مجموعة القواعد القانونية المعمول بها في الكويت والتي تحدد مركز المرأة فيما يتعلق بالخدمة الحكومية أو الوظيفة العامة.

هذا وبموجب الدستور الكويتي فإن الوظيفة العامة هي خدمة وطنية تناط بالقائمين بها. ويستهدف موظفو الدولة في أداء وظائفهم المصلحة العامة (١).

وعليه فإنه يخرج عن اهتمامنا في هذا البحث قوانين العمل في القطاع الأهلي غير أنه ماستذكره بشأن المركز القانوني للمرأة في قوانين الوظيفة العامة ينطبق كذلك على مركزها في قوانين المؤسسات والهيئات العامة، وفي قوانين بعض الوظائف الخاصة كوظيفة التدريس في الجامعة ووظائف السلكين الدبلوماسي والقنصلي، ذلك ان هذه المؤسسات والهيئات العامة، والوظائف الخاصة ينطبق عليها القانون العام للوظيفة مالم يرد بشأنه نص خاص في القوانين الخاصة بها. هذا وقبل الدخول في بحث الجوانب المختلفة لهذا الموضوع فإنه نجد

(١) المادة ١٦ من الدستور وهو ذات التعريف الذي جاء ذكره في قانون الخدمة المدنية رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩م (المادة ١١).

لزاماً علينا ان نستعرض التشريعات الكويتية التي صدرت في مجال الوظيفة العامة وهي كالتالي:

١- نظام الموظفين والتقاعد لعام ١٩٥٥ وهو أول قانون يصدر لتنظيم الوظيفة العامة في الكويت، وقد صدر في نفس العام كذلك كادر عمال الحكومة.

٢- قانون الوظائف العامة المدنية رقم ٧ لسنة ١٩٦٠ م وصدر أيضاً قانون العمل بالقطاع الحكومي رقم ١٨ لسنة ١٩٦٠ م. بعد إلغاء القانونين السابقين. كما صدر في نفس العام قانون معاشات ومكافآت التقاعد للموظفين المدنيين رقم ٣ لسنة ١٩٦٠ م.

٣- قانون ونظام الخدمة المدنية رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ (٢)، وهو القانون المطبق حالياً (٣) بعد إلغاء القانونين السابقين المشار إليهما. وبفضل هذا القانون أمكن القضاء على التفرقة السابقة بين الموظف والمستخدم والعامل، بحيث أصبح جميع هؤلاء يخصصون لنظام قانوني واحد، ويشملهم اصطلاح الموظف العام (٤).

(٢) صدر في عام ١٩٧٦ م قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ م، المعدل بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ١٩٧٧ م، ليحل محل قانون معاشات ومكافآت التقاعد رقم ٣ لسنة ١٩٦٠ م.

(٣) صدر هذا القانون بعد ان اتسع مجال عمل الدولة في الكويت وصار يشمل أوجه النشاط المختلفة العامة منها والخاصة بعد ان كان مقصوراً على نطاق الوظائف الأصلية الطبيعية للدولة من شئون إدارية واجتماعية وثقافية. وليس أدل على ذلك من اقدام الدولة على انشاء المؤسسات والهيئات العامة التي تقوم على أوجه النشاط الاقتصادية والصناعية والتجارية المختلفة.

(٤) تعريف الموظف العام وفقاً لقانون الخدمة المدنية رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ (المادة الثانية) هو «كل من يشغل وظيفة مدنية من وظائف الجهات الحكومية أيا كانت طبيعة عمله أو مسمى وظيفته» وأصبحت الوظائف العامة، وفقاً لقانون الخدمة المدنية المشار اليه، أربعة مجموعات هي:

مجموعة الوظائف القيادية (ثلاثة درجات)

مجموعة الوظائف العامة (عشرة درجات)

مجموعة الوظائف الحرفية (ستة درجات)

مجموعة وظائف الخدمات (ثلاثة درجات)

راجع المادة (١٢) من قانون الخدمة المدنية المشار اليه

هذا ويمكن ادراج المسائل التي سنتطرق اليها بالبحث في ثلاثة أمور هي على التوالي:

- (١) مدى مساواة المرأة بالرجل في قوانين الوظيفة العامة في الكويت.
- (٢) الامتيازات المقررة للمرأة الموظفة دون الرجل الموظف.
- (٣) السلبات أو الثغرات التي تؤخذ على قانون الخدمة المدنية.

أولاً: المساواة بين الموظف والموظفة

(١) اتفقت كافة تشريعات الوظيفة العامة في الكويت على عدم التفرقة بين الموظف والموظفة من ناحية قواعد الترقية، والمرتب حيث أخضعت فرص الترقية والأجر لمعايير موضوعية يتساوى امامها كل من الرجل والمرأة. وكذلك الأمر من حيث تولى الوظيفة العامة (٥). أياً كان نوعها او درجتها. ولم تحتج قوانين الوظائف العامة في الكويت بظروف المجتمع الكويتي كوسيلة لحرمان المرأة من تقلد بعض المناصب، وحتى تشريع عام ١٩٥٥ والذي صدر في فترة اتسمت ببساطة الادارة في الكويت وقلة موظفيها وندرة تعليم المرأة وقلة خروجها الى مجال العمل، فانه لم يحرص الوظائف العامة في الرجل، بل جعل المبدأ هو المساواة بين الجنسين، ويلاحظ إن قانون عمال الحكومة لعام ١٩٥٥ لم يشرف في المادة المتعلقة بشروط التعيين الى التفرقة بين الرجل والمرأة، غير إنه يستنتج منه بكل وضوح، ان المشروع أراد أن يقصر فئة العمال على الرجال دون النساء. ويتضح ذلك من الأحكام التي تضمنها والتي تخاطب العمال دون العاملات، خاصة فيما يتعلق بالاجازات. ويمكننا ان نفسر ذلك بان الوضع في الكويت في ذلك الوقت كان يحول دون استخدام العاملات في الدوائر

(٥) تنحصر شروط تولى الوظائف العامة في التشريعات الوظيفية بالكويت في الآتي:

- ١- الجنسية
 - ٢- الصلاحية الاخلاقية
 - ٣- الكفاءة العلمية
 - ٤- اللياقة الصحية
 - ٥- السن.
- راجع المادة الأولى من نظام الخدمة المدنية لسنة ١٩٧٩م، والمادة (١٣) من قانون الوظائف العامة رقم ٧ لسنة ١٩٩٠م والمادة (٥) من قانون الموظفين لعام ١٩٥٥م.

الحكومية، او بالأحرى دون تقلد المرأة وظيفة «عامل» في الحكومة، والمساواة بين الرجل والمرأة ي تولى الوظائف العامة من المبادئ الأساسية التي حرص الدستور الكويتي على تأكيدها. وقد تكرر هذا المبدأ دستورياً، ذلك بفضل المادة (٤١) من الدستور التي تقرر مبدأ المساواة في العمل بين المواطنين والتي تقضي بأن «لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه» (٦). وبموجب هذا النص فإنه يحظر التمييز بين كويتي وكويتي آخر في تولي الوظائف العامة لأي سبب من الاسباب، فلا يجوز للمشرع او للادارة قصر بعض الوظائف العامة على الرجل وحرمان المرأة منها، وذلك في حالة استيفائها لشروط التعيين. وطالما ان هذه الوظائف لا تتنافى مع طبيعتها واستعدادها الفطري، والا اعتبر مسلكه هذا خروجاً عن القاعدة الدستورية المذكورة (٧).

ومما تجدر ملاحظته ان كافة التشريعات الكويتية قد ذكرت نصاً خاصاً يخول جهة الادارة حق إضافة شروط أخرى لتولى الوظيفة العامة بعد أخذ رأي الجهة المختصة بشئون الموظفين ونحن نرى ان المشرع لم يقصد بهذا التصريح إضافة شروط جديدة تخل بالمساواة بين المواطنين في فرص العمل. وإلا اعتبر تصرفه هذا اعتداءً على النص الدستوري الصريح في عبارته على ضرورة المساواة والعدالة في شروط تولي الوظائف العامة (المادة ٤١ من الدستور). فلا يجوز أن تحجب بعض الوظائف عن المرأة ما لم تتنافى مع طبيعتها، وواقع الحال انه لا يوجد ثمة نص خاص في قانون معين يمنع النساء من تولي بعض الوظائف.

ومع كل ذلك نجد ان هناك بعض الوظائف التي بقيت موصدة في وجه المرأة في الكويت، ويرجع ذلك اما لاسباب دينية او لاسباب سياسية، ففيما يتعلق بوظيفة القضاء مثلاً يلاحظ أنه لا يوجد نص خاص في قانون تنظيم القضاء رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ يقصر هذه الوظيفة على الذكور فقط، وانما هناك عرف سائد في الكويت مقتضاه منع المرأة من تقلد

(٦) النص الكامل للمادة (٤١) من الدستور هو: «لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه، والعمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجهه الخير العام، وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة شروطه» راجع ايضاً المواد: ٢٧، ٢٨، ٢٩ من الدستور.

(٧) د. عبد الفتاح حسن، القانون الاداري الكويتي سنة ١٩٦٩ بيروت، دار النهضة العربية، ٢٣٢.

منصب قاضي أيا كانت درجته أو وكيل نيابة ووراء هذا العرف اعتبارات دينية حيث ان الشريعة الاسلامية تحرم ولاية المرأة(٨). أما بخصوص منصب وزير، فكما هو معروف فإن حرمان المرأة الكويتية من تقلد هذا المنصب قد جاء نتيجة لحرمانها من ممارسة حقوقها السياسية نظراً لانه يشترط في عضو مجلس الأمة، وفقاً لقانون الانتخاب، ان يكون من الذكور، والوزير بحكم منصبه يعتبر عضواً في مجلس الأمة في الكويت.

ونستطيع ان نقرر انه بالرغم من تزايد اقبال المرأة على تولى الوظائف العامة في الكويت، فإن مساهمتها بقوة العمل في البلاد مع ذلك لا تتعدى حتى الآن الثلاثة بالمائة فقط، أما نسبة اللواتي وصلن الى مستويات الادارة العليا فهي لا تزيد على الواحد بالمائة فقط(٩). وتتركز قوة العمل النسائية الرئيسية في المهن والوظائف الدنيا، وهذا راجع في اعتقادنا الى ان الادارة في الكويت مازالت تنظر الى عمل المرأة بصفة عامة نظرة يحوطها الحذر والتردد وإنها أقل كفاءة وإنتاجية من الذكور وهي نفس نظرة جهات العمل والمجتمع بشكل عام.

(٢) المساواة بين زوج الموظفة وزوجة الموظف:

وهناك مساواة من نوع آخر بين الرجل والمرأة في تشريعات الوظيفة العامة في الكويت وهي الخاصة بالمساواة بين زوج الموظفة وزوجة الموظف من ناحية استحقاق

(٨) راجع رأي مجلس الدولة المصري الذي أيد حق الادارة في رفض تعيين النساء في وظائف القضاء الاداري، قضية رقم ٣٣ لسنة ٤٤ق، مجلس الدولة، السنة السادسة ص ٤٧٤.

(٩) راجع مقال الدكتور ناصف عبد الحالق بعنوان دور المرأة الكويتية في ادارة التنمية، منشور في مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الرابع، السنة التاسعة، ديسمبر سنة ١٩٨١م ص ٧. وبين الكاتب في بحثه ان مديري الافراد والتوظيف والتدريب والتطوير الاداري في عدد من جهات العمل يفضلون شغل الرجال لعدد كبير من الوظائف رغم ان هذه الوظائف ليست ذات طبيعة خاصة او متميزة تستوجب قصرها على الرجال دون النساء، بدليل انه نادراً ما نجد امرأة عضوة في مجلس ادارة إحدى المؤسسات أو الهيئات، خاصة إذا كان الاعضاء يختارون بالتعيين.

(١٠) إن مايسري على معاش التقاعد للموظف المتوفي يسري أيضا على المكافأة.

المعاش التقاعدي(١٠) في حالة وفاة هذه الموظفة او هذا الموظف وقد اختلفت نسبة استحقاقهم للمعاش باختلاف التشريعات الوظيفية على النحو التالي:

أ - قانون الموظفين والتقاعد لعام ١٩٥٥:

الذي قسم معاش التقاعد بين الورثة المستحقين بالتساوي ومنهم الزوج أو الزوجة (أو الزوجات)(١١) واشترط هذا القانون في الزوج الا يكون موظفاً وان يكون معتمداً في معيشته على زوجته الموظفة، واشترط في الزوجة الا تكون متزوجة من آخر(١٢).

ب - قانون معاشات ومكافآت التقاعد للموظفين المدنيين رقم ٣ لسنة ١٩٦٠م:

وقد قرر هذا القانون لكل من الزوج والزوجة ثلاثة أثمان المعاش التقاعدي ويقسم هذا النصيب بالتساوي في حالة تعدد الزوجات، واشترط بالنسبة للزوجة ألا تتزوج مرة أخرى، بينما اشترط في الزوج أن يكون مصاباً بعجز كامل يمنعه عن العمل او

(١١) المادة (١٤) من الباب الثاني عشر، التي بينت الورثة المستحقين للمعاش او المكافأة وشروطهم وحصرتهم في:

١- الأم او الجدة بشرط ان تكون أرملة أو معدمة وعاجزة عن تحصيل رزقها وليس لها عائل ومعتمدة على ابنها، حتى تتزوج.

٢- الأب او الجد، بشرط ان يكون عاجزاً وليس له عائل. ومعتمداً على ابنه.

٣- الولد حتى يبلغ ٢٣ سنة مالم يكن عاجزاً، الابنة حتى تتزوج. تستحق المعاش مرة أخرى إذا طلقت أو تزمت مرة واحدة فقط بشرط ان تكون معدمة وعاجزة عن تحصيل رزقها وليس لها عائل.

٤- ابناء الابن حتى بلوغ ٢٣ سنة، وبناته العزبات حتى يتزوجن، عند فقدان أبيهم، بشرط ان يكونوا معدمين وعاجزين ومعتمدين عليه.

٥- الأخوة حتى ٢٣ سنة والأخوات حتى يتزوجن حالة عدم وجود ابناء للمتوفي (بنفس الشروط) أما الورثة المستحقين لمعاش الموظفة فقد قصرهم القانون على الزوج والأبناء فقط ويقسم بينهم بالتساوي.

(١٢) هناك امتياز خاص قرره قانون الموظفين والتقاعد لعام ١٩٥٥ وهو انه إذا كانت أرملة الموظف المتوفي حاملاً احتفظ لحملها بنصيبه من التقاعد أو المكافأة. راجع بند ٩ فقرة ٩ من المادة (١٤) الباب الثاني عشر من هذا القانون.

الكسب (١٣). وهناك شرط عام بالنسبة للزوج أو الزوجة وهو ألا يكون أي منهما موظفاً لدى الحكومة يتقاضى منها راتباً شهرياً (١٤).

جـ - قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ م:

و يلاحظ على هذا القانون انه جاء بتعديلات ملحوظة على النسبة التي يستحقها الزوج أو الزوجة للمعاش التقاعدي (١٥). فبعد ان كانت هذه النسبة ثابتة أصبحت متغيرة، وتختلف بحسب عدد المستحقين عن صاحب المعاش التقاعدي، وبحسب عدد الابناء شريطة الا تقل هذه النسبة في أية حال عن خمسين دينار، وهو الحد الأدنى لنصيب الزوج أو الزوجة (١٦).

(١٣) راجع المادة (٢٦) وقد بينت المواد من ١٥ الى ٢٦ نصيب الورثة وعددهم وحصرتهم في:

- ١- ابناء حتى بلوغ ٢٤ سنة وبنات حتى يتزوجن، ولهم ثلاثة أثمان بالتساوي.
 - ٢- الأب والأم والأخوة والأخوات (نفس شروط الابناء) ولهم الثمن بالتساوي.
 - ٣- ابناء وبنات الابن (نفس شروط الابناء) وينتقل اليهم نصيب أبيهم.
- ومعنى ذلك إن قانون المعاشات لعام ١٩٦٠ قد خص الأرملة أو الأرامل بثلاثة أثمان المعاش أو المكافأة وخص الابناء والبنات بثلاثة أثمان أخرى، وقسم الثمنين الباقيين بين الأب والأم والأخوة والأخوات وبين الخزنة العامة، ونقول المذكرة التفسيرية في ذلك إن المعاش التقاعدي قسم بين مستحقيه طبقاً لما يستهده عادة كل شخص في الاتفاق على من يعولهم حال حياته.

(١٤) راجع المادة ٢٨ من قانون المعاشات لسنة ١٩٦٠ التي تنص على انه: «لا يجوز لأحد من المستحقين عن صاحب المعاش ان يجمع بين المعاش وبين مرتب يتقاضاه من خزنة الدولة بصفة دورية، وفي هذه الحالة يوقف صرف المعاش ويعود إذا انقطع المرتب».

وقد عالج هذا القانون حالة ما إذا كان زوج الموظفة متزوجاً من موظفة أخرى، فانه في حالة وفاتها لا يستطيع ان يجمع بين معاشين طبقاً لنص المادة (٢٨) التي تقر إنه لا يجوز للمستحق عن صاحب المعاش ان يجمع بين معاشين أو أكثر، وفي حالة الجمع يؤدي له اكبرها قيمة. وقانون الموظفين والتقاعد لعام ١٩٥٥ لم يعالج هذه الحالة فقط، نص على ان حق الوارث من راتب التقاعد يسقط إذا وظف بوظيفة تقاعدية (بند ١٠ فقرة ج من المادة (١٤) الباب الثاني عشر).

(١٥) نفس الورثة المستحقين في القانون السابق، راجع بهذا الشأن الجدول رقم (١) الملحق بقانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ م.

(١٦) وقد حدد هذه النسبة القرار الصادر من وزير المالية رقم ٥ لسنة ١٩٧٨ م بشأن قواعد الجمع وتعيين الحد الأقصى للنصيب، (المادة ١٣).

والجديد الذي جاء به قانون التأمينات الاجتماعية المشار اليه، هو إن نسبة الاستحقاق للمعاش التقاعدي تزداد إذا تعددت الزوجات، بعد أن كانت هذه النسبة واحدة لا تتغير سواء اكان المستحق زوجة واحدة أو أكثر حيث يقسم بينهما النصيب بالتساوي. وبشأن شروط استحقاق المعاش التقاعدي، فإن هذا القانون قد جاء بنفس الشروط المقررة في القوانين السابقة بالنسبة للزوجة والزوج (١٧). وزيادة على ذلك، اشترط في الزوجة ان تظل على قيد الحياة، ويسقط حقها في معاش زوجها بوفاتها (١٨). وهذا يغير القانون السابق الذي جعل نصيب الزوجة ينتقل الى أولادها القصر بعد وفاتها أو في حالة زواجها مرة أخرى (١٩). ويلاحظ إن قانون المعاشات رقم ٣ لسنة ١٩٦٠م السابق، يتسم بطابع انساني أوضح منه في القانون الجديد، حتى انه منح الأولاد القصر الحق في نصيب أمهم من المعاش التقاعدي إذا توفيت قبل الزوج (٢٠).

هذا وهناك حكم جديد جاء لأول مرة في قانون التأمينات الاجتماعية. ذلك أن هذا القانون لم يفرق بين الكويتي وغير الكويتي من المستحقين عن صاحب المعاش (٢١). فيستطيع الزوج غير الكويتي ان يحصل على نصيب من معاش زوجته الكويتية حالة وفاتها إذا توافرت فيه الشروط، وكذلك الزوجة غير الكويتية زوجة الموظف الكويتي.

ثانياً : الامتيازات التي تتمتع بها الموظفة في القوانين الكويتية:

هناك ثمة امتيازات منحت للمرأة الموظفة تنفرد بها وحدها، وقد منحت لها نظراً لطبيعتها كأنثى ولكونها مسئولة عن انجاب الاطفال وتربيتهم. وبالتالي لا يستطيع الرجل ان يطالب بهذه الامتيازات او ان يستفيد منها، ومن أهم هذه المزايا:

(١٧) راجع المواد ٧٦، ٦٤، ٦٧ من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦م.

(١٨) المادة ٦٧ من القانون المشار اليه.

(١٩) المادة ١٧ من قانون المعاشات رقم ٣ لسنة ١٩٦٠م.

(٢٠) المادة ١٦ من نفس القانون.

(٢١) المادة ٦٣ من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦م.

(١) الاجازات:

وقد اتفقت قوانين الوظيفة العامة في الكويت على منح الموظفة العديد من الاجازات التي تتطلبها طبيعتها وكثرة التزاماتها كزوجة وأم وربة بيت غير انها اختلفت في عدد الاجازات، اذ احياناً كان المشرع الكويتي يتبع سياسة التضييق في منح الاجازات وأحياناً أخرى كان يتبع اسلوب التوسعة، وسنبين نهج كل قانون على حدة:

أ — قانون الموظفين والتقاعد لعام ١٩٥٥:

وهذا القانون لم يقرر سوى نوع واحد من الاجازات، وهو المتعلق باجازة الوضع، وجعل مدتها واحد وعشرون يوماً براتب كامل. وتنص المادة (٢٧ من الباب العاشر) من هذا القانون على انه «يحق للموظفة الحامل ان تغيب عن عملها في اثناء الحمل والوضع لمدة اقصاها واحد وعشرون يوماً براتب كامل»، ونظراً لقصر هذه الاجازة وعدم كفايتها وتناسبها مع حالة الوضع، فان الموظفة تملك ان تستفيد من الاجازات المرضية التي اتجه المشرع بشأنها الى سياسة التوسعة على الموظف بصفة عامة (٢٢)، وذلك حين ترى الموظفة ان حالتها الصحية لا تسمح لها بالعودة الى العمل بعد انتهاء اجازة الوضع.

ب — قانون الوظائف العامة المدنية رقم ٧ لسنة ١٩٦٠م:

يمكننا ان نعتبر ان هذا القانون كان أكثر توفيقاً من سابقه، نظراً لتعاطفه مع المرأة الموظفة ومنحها العديد من الاجازات. فمن ناحية اجازة الوضع جعل مدتها شهرين براتب

(٢٢) فرق قانون الموظفين والتقاعد لعام ١٩٥٥ بين الموظفين المصنفين والموظفين غير المصنفين من ناحية الاجازة المرضية. حيث منح الموظف المصنف اجازة مرضية مدتها سنتان، ستة الشهور الاولى براتب كامل، ستة الشهور الثانية بنصف راتب، الستة الشهور الثالثة بربع راتب، وستة الشهور الأخيرة بدون راتب. راجع المواد ١٥، ١٦، ١٧ من الباب العاشر.

ومنح الموظف غير المصنف اجازة مرضية مدتها سنة وأربعة أشهر، اربعة الشهور الاولى براتب كامل، الاربعة الشهور الثانية بنصف راتب، الاربعة شهور ثالثة بربع راتب وأخيراً الاربعة شهور الاخيرة بدون راتب، راجع المواد ٢٢، ٢٣، ٢٤ من الباب العاشر.

كامل بنصه في المادة ٩٣ فقرة أولى على أنه «يسمح للموظفة باجازة خاصة بمرتب كامل لاحتساب من اجازاتها الأخرى لمدة شهرين للوضع» (٢٣).

وقد اعترف هذا القانون لأول مرة باجازة وفاة الزوج وجعل مدتها أربعة أشهر وعشرة أيام براتب كامل بنصه في المادة ٩٣ فقرة ثانية (٢٤) على انه «كما يسمح للموظفة التي يتوفى زوجها عنها باجازة خاصة بمرتب كامل لاحتساب من إجازاتها الأخرى لمدة أربع أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة».

و يلاحظ إن النص المتعلق باجازة الوضع قد جاء بصيغة الوجوب، فلا يجوز للادارة أن ترفض طلب الموظفة بالحصول على هذه الاجازة.

وقد صدرت فتوى من إدارة الفتوى والتشريع بالكويت تقرّر وجوب إعطاء الموظفة الكويتية وغير الكويتية، المسلمة وغير المسلمة التي يتوفى زوجها إجازة خاصة مدتها أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة سواء كانت حاملاً أو غير حامل (٢٥). وتقول الفتوى في ذلك «وقد جاء نص الفقرة الثانية من المادة ٩٣ المشار إليها عاماً لا ينطوي على أي تخصيص يقصر تطبيقها على الموظفة الكويتية او الموظفة المسلمة، ومن المقرر أن العام يؤخذ بعمومه مادام لا يوجد ما يخصصه، ولا يغير من هذا ان تكون مدة الاجازة مستمدة من الشريعة الاسلامية، فان ذلك لا يحد من عبارة النص العامة وكل ما يمكن قوله ان المشرع استأنس بالمدة المقررة في الشريعة الاسلامية، ولكن النص ينفصل — بعد ذلك — عن أصله».

وهذا في رأينا تفسير مقنع وملئم لنص المادة المتعلقة باجازة وفاة الزوج من قانون الوظائف العامة المدنية رقم ٧ لسنة ١٩٦٠م، الذي جاء بصيغة عامة لم تفرق بين الاديان، او بين الجنسيات وهو اتجاه يتسم بالانسانية والمساواة.

(٢٣) تستطيع الموظفة الحامل ان تستفيد أيضاً من الاجازة المرضية التي مدتها سنتين بمرتب كامل (المادة ٨٥ من قانون الوظائف العامة رقم ٧ لسنة ١٩٦٠).

(٢٤) أضيفت هذه الفقرة بموجب المرسوم الاميري رقم ٩ لسنة ١٩٦١م.

(٢٥) فتوى رقم ٢٦٦١/٢ بتاريخ ١٩٧٧/٥/٢م. مجموعة المبادئ التي قررتها ادارة الفتوى والتشريع خلال سنتين ١٩٧٥-١٩٧٧م، المجموعة الثالثة ص ١٧٥ رقم ٢١٣.

وبشأن إجازة مرافقة الزوج فقد اعترف بها قانون الوظائف العامة للموظفة وجعل مدتها أربعة سنوات بغير مرتب شريطة ان يكون الزوج موظفاً فتنص المادة (٩٥) من هذا القانون على مايلي: «يجوز لرئيس الدائرة ان يمنح الموظفة اجازة خاصة بغير مرتب إذا نقل زوجها الموظف الى خارج البلاد او أوفد في بعثة علمية او إجازة دراسية أو مهمة رسمية أو إعاره، ولايجوز ان تزيد هذه الاجازة على أربع سنوات طوال مدة خدمة الموظفة»، ومن المؤسف ان المشروع قد ترك أمر هذه الاجازة لمحضر تقدير الوزير. وقيد مدتها بالا تزيد على أربع سنوات طوال مدة خدمة الموظفة.

جـ - قانون الخدمة المدنية رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩م:

ونستطيع ان نقول عن هذا القانون انه لم يأت بجديد يمكن أن ينصف المرأة الموظفة، بل العكس من ذلك جاءت نصوصه المتعلقة بالاجازات في غير صالح الموظفة وتفتقد الى الطابع الانساني.

فبالنسبة لاجازة الوضع جعل المشرع مدتها شهرين بمرتب كامل وقيدها بان يتم الوضع خلالها بنصه في المادة (٤٧) من نظام الخدمة المدنية على انه «تستحق الموظفة إجازة بمرتب كامل لا تحسب من إجازاتها الأخرى لمدة شهرين للوضع بشرط ان يتم الوضع خلالها».

وفي رأينا ان هذا القيد لضرورة له باعتباره في الحالات الغالبة يتم الوضع خلال هذه الاجازة، بالاضافة الى ان وجود هذا الشرط قد يثير بعض المشاكل التي تحتاج لعلاج فردي، كأن تتم عملية الوضع قبل حصول الموظفة على هذه الاجازة، او ان تنتهي إجازتها قبل ان تتم عملية الوضع. وقد كان من الأسلم للمشرع أن يكون متساهلاً أكثر بخصوص إجازة الوضع، فيجعل مدتها ثلاثين يوماً قبل الولادة وأربعين يوماً بعد الولادة، كما فعل قانون العمل بالقطاع الأهلي، بشرط عدم سقوط حق الموظفة في الاجازة السنوية، وذلك نظراً للحالة الصحية التي تكون فيها المرأة قبل الحمل وبعده، مما يفقد عملها فائدته، فلا ينتج منه غير الارهاق، وبخصوص إجازة وفاة الزوج فمدتها لم تتغير في القانون الجديد فهي أربعة اشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة بمرتب كامل وفقاً لما تنص عليه المادة (٤٨) من نظام

الخدمة المدنية من هذا القانون من انه «يجوز بموافقة الوزير منح الموظفة المسلمة التي يتوفى زوجها إجازة خاصة بمرتب كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة»

ولنا بعض الملاحظات على هذا النص المتعلق بإجازة وفاة الزوج، من بينها ضرورة الا يكون منح هذه الاجازة جوازيًا للوزير، كما ورد بالنص القانوني المتقدم، بل يجب ان تكون هذه الاجازة من حق الموظفة حالة وفاة زوجها، كما إن المشرع جعل الحق في الحصول على هذه الاجازة للموظفة المسلمة دون غيرها، وهذا اتجاه سلبي فيه اخلال بمبدأ المساواة بين أصحاب المراكز المتماثلة ويتضمن تفرقة بين الاديان وعدم مراعاة لشعور المرأة بصفة عامة، فالهدف غير قاصر على المسلمة فقط، ثم إنه لا يجوز للمشرع ان يحرم الموظفة غير المسلمة من التمتع بإجازة وفاة زوجها بحجة ان الدين الاسلامي وحده ينفرد بتقرير عدة وفاة الزوج، فالعدة في الاسلام لا تعني تربص المرأة في البيت (٢٦) وحبسها في المنزل حتى يقصر هذه الاجازة على المسلمة فقط، وانما تعني الامتناع عن الزينة والابتعاد عن فكرة الزواج، وبالتالي لاحرمه لزوج المعتدة من منزل الزوجية لقضاء حوائجها وانجاز مصالحها، بما في ذلك العمل إن كانت تقوم بعمل شريف تكسب منه.

وعليه، فانه من الأفضل جعل نص المادة من قانون الخدمة المدنية الجديد والمتعلق بإجازة وفاة الزوج نصاً عاماً يمكن ان تستفيد منه كل موظفة يتوفى عنها زوجها، بصرف النظر عن الاديان، كما فعل المشرع في القانون القديم (قانون الوظائف العامة) الذي عامل الموظفة غير المسلمة معاملة الموظفة المسلمة بخصوص إجازة وفاة الزوج، باعتبار ان هذه الاجازة تمنح لاعتبارات انسانية لا لاعتبارات دينية.

وأخيراً لنا أن نتساءل، حول ما إذا كان المشرع حقيقة يريد بهذه الاجازة حماية الارحام للمسلمين، اذا ما الحكم بالنسبة للموظفة غير المسلمة زوجة المسلم، (وهو الوضع

(٢٦) يقول سبحانه وتعالى «والذين يتوفون منكم ويذرون أزواجاً تربصن بأنفسهن أربعة اشهر وعشرا» الآية رقم ٢٣٤ من سورة البقرة.

وتعني هذه الآية بقاء المعتدة في المنزل الذي كانت تقيم فيه اثناء قيام الزوجية، اي تحريم اخراج المعتدة من منزل الزوجية.

انظر رأي الدكتور ماجد الحلو، مؤلفه القانون الاداري الكويتي وقانون الخدمة المدنية الجديد، الكويت سنة ١٩٨٠م ص ٢١٢.

السائد الآن في الكويت بخصوص الزواج من اجنبيات) فهذه الموظفة غير المسلمة لا تملك ان تستفيد من هذه الاجازة، وبالتالي فان النص التشريعي الوارد في قانون الخدمة المدنية الجديدة بخصوص اجازة وفاة الزوج لا تتحقق دائماً الحكمة من تقريره ولا يؤدي غرضه في كافة الحالات، وبشأن اجازة مرافقة الزوج، فقد جاءت بصيغة مماثلة لتلك الصيغة المقررة في القانون القديم. غير ان قانون الخدمة المدنية الجديد لم يشأ ان يحدد مدتها وتركها تحدد بحسب مدة إقامة الزوج في الخارج، فجاء نص المادة (٤٩) من نظام الخدمة المدنية على مايلي: «يجوز للوزير ان يمنح الموظفة اجازة خاصة بدون مرتب لمرافقة زوجها الموظف في الخارج إذا نقل أو أوفد في بعثة علمية أو اجازة دراسية أو مهمة رسمية أو إعاراة».

وقد كان من الأجدر بالمشروع ان يطور هذا النص التشريعي المتعلق باجازة مرافقة الزوج، فلا يقصره على الموظفة زوجة الموظف فقط، بل يجعله يمتد الى كل موظفة دفعته الظروف الى السفر لمرافقة زوجها سواء اكان موظفاً أو غير موظف. ذلك إنه يجب أن يؤخذ بالاعتبار وضع الموظفة عند طلبها للحصول على هذه الاجازة كزوجة ملزمة بالالتحاق بزوجها حماية للأسرة، لا ان ينظر الى الزوج ومدى علاقته بالوظيفة العامة، وهناك بعض الشغرات التي تقلل من أهمية هذا النوع من الاجازات بالنسبة للموظفة. لكونه قد جاء في القانون بصيغة الجواز، لترك لمحض اختيار الادارة، بحيث يستفاد منه جواز حرمان بعض الموظفات من التمتع بهذه الاجازة لاسباب غير مقنعة، كما حدث لبعض الموظفات حيث رفض طلبهن الحصول على اجازة مرافقة الزوج بحجة ان الزوج غير كويتي، وتأكيداً لذلك صدر حديثاً قرار من مجلس الخدمة المدنية (٢٧) يستفاد منه قصر هذا النوع من الاجازات على الموظفة زوجة الموظف الكويتي أياً كانت جنسية هذه الموظفة.

وفي رأينا إن حرمان الموظفة الكويتية المتزوجة من غير كويتي من التمتع باجازة مرافقة الزوج، يشكل بحد ذاته اعتداء على مبدأ المساواة بين المواطنين، إلا إذا كان القانون يريد أن يعاقب الكويتية لزواجها من غير كويتي. فهذا أمر لا يجوز القيام به لتعارضه مع الحرية الشخصية التي كفلها الدستور الكويتي.

(٢٧) قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠ لسنة ١٩٨١ بشأن تعديل القرار رقم ١٣ لسنة ١٩٧٩م بقواعد وأحكام الاجازة الخاصة.

ونلاحظ في هذا الصدد أن المشرع الكويتي قد أعطى للموظفة غير الكويتية الحق في إجازة مرافقة الزوج طالما كان كويتياً بحجة تسهيل أمور الكويتيين وتوفير سبل الراحة لهم. ونرى ان في هذا الأمر تفرقة عجيبة بين مواطن ومواطن آخر، وفيه أفضلية للأجنبية المتزوجة من المواطن الكويتي على المواطنة المتزوجة من أجنبي وهو اتجاه لا تقره التشريعات السليمة.

والشجرة الثانية التي يمكن ان تؤخذ على النص المتعلق بإجازة مرافقة الزوج إن هذه الاجازة جعلت بدون مرتب، وقد كان من الأفضل وتجاوباً مع مقتضيات الحياة الزوجية، ان تكون بنصف مرتب.

وأخيراً هناك نوع جديد من الاجازات أقتبسها المشرع الكويتي من بعض التشريعات العربية، وهو ذلك النوع المتعلق بإجازة الأمومة ورعاية الاطفال وجعل مدة هذه الاجازة لا تقل عن ستة شهور ولا تزيد على أربع سنوات بدون مرتب شريطة أن تكون الموظفة قد قضت في خدمة الدولة مدة لا تقل عن سنة. وقد تقرررت هذه الاجازة للموظفة المتزوجة والموظفة الأرملة او المطلقة التي لها أولاد (٢٨). ويلاحظ إن المشرع الكويتي

(٢٨) قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠ لسنة ١٩٨١م. بشأن تعديل القرار رقم ١٣ لسنة ١٩٧٩م بقواعد واحكام الاجازة الخاصة الصادر بتاريخ ١٧ ديسمبر سنة ١٩٨١م. وينص على انه «يجوز بقرار من الوزير بناء على طلب الموظف او الموظفة منح اي منهما اجازة خاصة بدون مرتب لمدة لا تقل عن ستة شهور ولا تزيد على ثلاث سنوات طول مدة الخدمة بشرط ان يكون كويتياً وقضى في خدمة الدولة مدة لا تقل عن عشرة سنوات او بلغ سن الخمسين.

واستناد في هذا الشرط يجوز، رعاية للأسرة والأمومة والطفولة، منح هذه الاجازة لمدة لا تقل عن ستة شهور ولا تزيد على أربع سنوات وذلك الى :

- أ) الموظفة الكويتية المتزوجة وكذلك غير الكويتية المتزوجة من كويتي.
على أن تكون الموظفة قد قضت في خدمة الدولة مدة لا تقل عن سنة وذلك فيما عدا حالة منح الموظفة المتزوجة هذه الاجازة لمرافقة الزوج في الخارج فلا يلزم قضاء هذه المدة بشرط ان يكون الزوج كويتياً.
- ب) الموظفة الكويتية الأرملة او المطلقة التي لها أولاد وكذلك غير الكويتية الأرملة او المطلقة ولها أولاد كويتين.

(مجلس الخدمة المدنية) قد ألغى التفرقة بين الموظفة الكويتية والموظفة غير الكويتية التي كانت مقررة بخصوص إجازة الأمومة، وأصبح لكل موظفة تتوافر فيها الشروط، الحق في الحصول على هذه الإجازة، طالما إن زوجها كويتي وأولادها كويتون.

وإذا كانت فكرة اعطاء الموظفة فرصة التفرغ لأداء واجبها الأمومي ناحية أطفالها، يعتبر خطوة موفقة من المشرع الكويتي. وتطبيقاً للنص الدستوري (٢٩) المتعلق بواجب الدولة في حماية الأمومة والطفولة، غير إنه من الأسلم للمشرع ان يجعل إجازة الأمومة بنصف راتب من أجل توفير مستوى معين من المعيشة، كما فعلت بعض التشريعات الأجنبية التي قررت للموظفة، متى أرادت التفرغ لبيتها وأطفالها، راتباً شهرياً. ودولة الكويت لا تقل عن هذه الدول الأجنبية من ناحية الامكانيات المالية المتاحة.

(٢) استحقاق المعاش قبل بلوغ سن التقاعد:

ومن الامتيازات الأخرى التي قررها المشرع الكويتي، في قانون التأمينات الاجتماعية الجديد (٣٠)، لصالح المرأة الموظفة استحقاقها المعاش التقاعدي دون اشتراط بلوغها سن معينة طالما إنها متزوجة. وقضت في خدمة الدولة خمس عشرة سنة (٣١). وهذا بخلاف الموظف الذي يشترط لاستحقاقه المعاش التقاعدي بلوغ سن الـ ٦٥ أو مرور عشرين سنة على خدمته. وهونص لم يكن مقررأ من قبل في القانون السابق، حيث ان قانون المعاشات والمكافآت رقم ٣ لسنة ١٩٦٠ قد عامل الموظفة معاملة الموظف من ناحية اشتراط انقضاء مدة معينة قبل الحصول على معاش التقاعد (٣٢)، وإن اتفق مع قانون التأمينات

(٢٩) المادة التاسعة من الدستور الكويتي التي تنص عل انه: «الاسرة اساس المجتمع، قوامها الدين والاخلاق وحب الوطن، يحفظ القانون كيائها، ويقوى أواصرها، ويحمي في ظلها الأمومة والطفولة».

(٣٠) قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦م.

(٣١) تنص المادة (١٧) من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦م على انه «يستحق المعاش التقاعدي في الحالات الآتية:

٥- انتهاء خدمة المؤمن عليها المتزوجة لغير الاسباب المنصوص عليها في البنود السابقة متى كانت مدة اشتراكها في هذا التأمين خمس عشر سنة وفي هذه الحالة لا يخضع معاشها للتخفيض المقرر بحكم المادة (٢٠) من هذا القانون».

(٣٢) المادة الخامسة من قانون معاشات ومكافآت التقاعد رقم ٣ لسنة ١٩٦٠م.

الاجتماعية الجديد من ناحية عدم خضوع معاش الموظفة للتخفيض المقرر لمعاش الموظف التقاعدي (٣٣).

وقد كنا نود ان يكون المشرع الكويتي متجاوباً مع ضرورات الحياة العائلية للموظفة فيقلل مدة الخدمة لاستحقاقها المعاش التقاعدي، فيجعل هذه المدة عشر سنوات. بشرط ان يكون لديها اولاد، أو أية التزامات عائلية أخرى تتعارض مع عملها. كحاجتها لرعاية زوجها.

ثالثاً: مقترحات خاصة تتعلق بقانون الخدمة المدنية رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ م.

بعد هذا الاستعراض السريع لمركز المرأة في تشريعات الوظيفة العامة في الكويت، نستطيع ان نقول ان هذه التشريعات لم يغلب عليها الطابع الانساني، ولم تراعي خدمة المصلحة العامة من ناحية عمل المرأة، نظراً لوجود بعض الأمور التي لم يعالجها المشرع الكويتي، او عالجها بطريقة غير صحيحة جاءت في غير صالح المرأة الموظفة.

ونود ان نبين مقترحاتنا حول هذا الموضوع، لعل المشرع الكويتي يستهدي بها من أجل رفع كفاءة المرأة العاملة في الكويت وزيادة انتاجها وأهمها:

(١) تقليل سن المعاش للمرأة الموظفة:

نلاحظ ان المشرع في تحديده سن الاحالة الى التقاعد لم يراع طبيعة المرأة واختلافها عن الرجل ومدى المسؤوليات الملقاة على عاتقها كزوجة والتي تقلل من مجهودها بعد بلوغها سن معينة، حيث جعل سن المعاش واحدة بالنسبة للمرأة والرجل على السواء، وقد كان من الأفضل، رعاية هذه المرأة التي استطاعت ان توفق بين مسؤولية الوظيفة ومسؤولية المنزل، ان

(٣٣) تنص المادة العاشرة من هذا القانون المشار اليه على انه «إذا كان انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة يخفض المعاش بنسبة ٥% إذا قلت سن الموظف او المستخدم على ٤٥ سنة ونسبة ٢% إذا زادت على ذلك وقلت عن ٥٢ سنة..»

ولايسري هذا التخفيض على الموظفة او المستخدمة إذا كانت استقالتها بسبب الزواج او خلال سنة واحدة من عقد الزواج».

يخفض بالنسبة لها سن الاحالة الى التقاعد ويحدد في سن خمسين (٣٤)، فنضمن بذلك حماية الموظفة من مساوئ العجز عن أداء العمل، ونقل من التضخم الوظيفي الذي يعاني منه الجهاز الاداري في الكويت (٣٥).

(٢) منح علاوة اجتماعية للموظفة:

منح المشرع الكويتي الموظفة المتزوجة علاوة اجتماعية وعلاوة اولاد فئة متزوج إذا كانت أرمل أو الزوج عاجز عن العمل (عشرة دنائير لكل ولد) سواء كان هذا الزوج كويتياً أو غير كويتي (٣٦).

وقد كنا نفضل لو ان المشرع الكويتي أدرج مع هذه الفئة أيضاً فئة الموظفة المطلقة التي لها أولاد، نظراً لتماثل وضعها الاجتماعي مع وضع الأرملة فهي بدون زوج يساعدها على تحمل مشاق الحياة، ومرتبها لا يكفي لاعالة اولادها، وكذلك الحال بالنسبة لفئة الموظفة المتزوجة إذا كان زوجها محالاً الى التقاعد، لعدم كفاية راتب المعاش التقاعدي لاعالة الاسرة.

(٣٤) هناك نص خاص في قانون الموظفين والتقاعد لعام ١٩٥٥ (فقرة ومن المادة الثالثة الباب الثاني عشر) يتعلق بانتهاء الخدمة والمطالبة بمعاش التقاعد اذا ثبت أن الموظف غير قادر على أداء واجباته الوظيفية دون اشتراط مرور مدة معينة على الخدمة ويميز انتهاء خدمة الموظف ومعاملته بأحكام التقاعد او المكافأة بناء على شهادة صادرة من لجنة طبية رسمية تتضمن انه غير قادر على أداء واجباته، ولا يوجد ما يقابل مثل هذا النص في قانون معاشات ومكافآت التقاعد رقم ٣ لسنة ١٩٦٠م، او قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦١ سنة ١٩٧٦م.

(٣٥) صدر قرار من مجلس الوزراء الكويتي بتاريخ ٢٠ مايو سنة ١٩٦٨ في شأن التضخم الوظيفي الذي يقضي بانه: «لا يجوز ان يتجاوز سن المرشح لوظيفة دائمة من وظائف الموظفين أو المستخدمين خمسين سنة ميلادية، ويستثنى من ذلك أئمة المساجد والمؤذنون».

(٣٦) قوانين الوظيفة العامة في الكويت حرمت الموظفة المتزوجة من علاوة السكن (علاوة اجتماعية) إذا كان زوجها موظفاً حكومياً، ولها علاوة اجتماعية فئة اعزب إذا لم تكن متزوجة او زوجها موظفاً غير حكومي. راجع أيضاً بهذا الخصوص الفتاوى الصادرة من إدارة الفتوى والشريع بالكويت، فتوى رقم ١١٤٥/٢ بتاريخ ١٣/٤/٣١١٩٧٠م، المجموعة خلال عشر سنوات ١٩٦٠ - ١٩٧٠م ص ٢٨٦ رقم ٢٨٩، وفتوى رقم ٢٧٢/٢ بتاريخ ٢١/٤/١٩٧٥م، المجموعة الثانية ص ٣٧٤ رقم ٣١١، وفتوى رقم ٢٧٩/٢ بتاريخ ٣/١٢/١٩٧٧م، المجموعة الرابعة، ص ٤٢ رقم ١٨، وفتوى رقم ٣٠٨٦/٢ بتاريخ ٢٧/٢/١٩٧٩م المجموعة الخامسة ص ٩٠ رقم ٤٣ .

(٣) إجازة مرافقة الزوجة:

يلاحظ إن المشرع الكويتي قد أهمل العناية بالنص على إجازة مرافقة الزوجة للموظف فلم يعترف بها كبقية القوانين العربية (مثال قانون العاملين المصري الذي جعل هذه الإجازة من حق الزوج دائماً).

وقد كان يجب على المشرع الكويتي ان ينص على مثل هذه الإجازة حفاظاً على روابط الاسرة الكويتية، بعد ان وصلت الكويت الى مرحلة من التقدم لا يستهان بها. ويحتاج المسؤولون في ديوان الموظفين لحرمان الموظف من إجازة مرافقة زوجته بأن ذلك يتنافى مع الشريعة الاسلامية ومع مبدأ ان الولاية للزوج، وان المرأة هي التي يجب ان تتبع زوجها وتراقبه.

ونحن لاناخذ بهذا الرأي، بل يتعين الاعتراف للموظف بالحصول على إجازة مرافقة الزوجة. فالاسرة أساس المجتمع والتجارب اثبتت ان القوانين التي لا تعري الحقوق المتصلة بالاسرة، تؤدي دائماً الى نتائج سلبية على كل من الموظف والموظفة. ثم إن حرمان الموظف او الموظفة من مرافقة الزوجة او الزوج، أيا كانت الاسباب، فيه اعتداء صارخ على مبدأ أساس كفله الدستور الكويتي هو مبدأ حماية الأسرة والمحافظة على كيانها (٣٧) فضلاً عن ذلك هناك الجانب الديني المتعلق بواجب تنفيذ سنة الرسول (صلى الله عليه وسلم) في ان المرأة، بكرة كانت أم متزوجة أم أرملة، يجب أن يصاحبها في السفر محرم للأحاديث الواردة بهذا الشأن (٣٨). و يلاحظ ان في تعيين مقدار السفر في أحاديث الرسول (صلى الله عليه

(٣٧) المادة التاسعة من الدستور الكويتي.

(٣٨) عن أبي سعيد الخدري رضى الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم «لا يخل لامرأة تؤمن بالله واليوم الآخر ان تسافر سفراً يكون ثلاثة أيام فصاعداً الا ومعها أبوها أو ابنها أو زوجها أو أخوها أو ذو محرم منها».

عن أبي هريرة رضى الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال «لا يخل لامرأة تؤمن بالله واليوم الآخر ان تسافر مسيرة يوم وليلة الا مع ذي محرم».

عن أبي عباس رضى الله عنهما قال سمعت النبي صلى الله عليه وسلم يخاطب يقول: «لا يخلون رجل بامرأة، ولا تسافر امرأة الا ومعها محرم» فقام رجل، فقال: يا رسول الله ان امرأتي خرجت حاجة، واني اكتب في غزوة كذا وكذا، قال «انطلق فحج مع امرأتك».

عن ابن عمر رضى الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم قال «لا تسافر المرأة ثلاثاً الا مع ذي محرم».

وسلم) يدل على أن الأهمية ليست لمدة اليوم أو اليومين، بل الأهمية كلها لتلا بياح للمرأة حرية التنقل والسفر مما يؤدي الى الفتنة، لذلك ما أهتم النبي (صلى الله عليه وسلم) بتعيين مقدار لهذا السفر بل قال فيه اقوالا مختلفة مراعاة للوقت والمناسبة في مختلف احوال السائلين، والعبرة في السفر بتركها أهلها وديارها وموطن قومها وكونها غريبة بين قوم لا تعرفهم وفي موطن لم تألفه وتألف عاداته.

(٤) حساب مدة الاجازة بدون مرتب من مدة الخدمة:

هناك مسألة ذات أهمية وتأثير على حياة الموظفة المتزوجة، وهي إن المشرع الكويتي لا يحسب مدة الاجازات بدون مرتب، كاجازة مرافقة الزوج، من مدة الخدمة التقاعدية (٣٩)، وإذا كان هذا الاتجاه عام يسري على كافة الموظفين، غير ان فيه بعض التعسف لبعض الوظائف المتزوجات كزوجات الدبلوماسيين. او بالأحرى كل موظفة دفعتها الظروف الى مرافقة زوجها محافظة منها على اسرتها واولادها. ولذلك فانه من الأفضل لو ان المشرع الكويتي ادخل مدة الاجازة بدون راتب للموظفة المتزوجة من ضمن مدة خدمتها لتحسب من مدة التقاعد.

(٥) إجازة دراسية براتب كامل للموظفة المطلقة او الارمل التي لها اولاد:

إذا كنا نود من المشرع ان يجعل الاجازة الدراسية براتب كامل بالنسبة للموظفة المطلقة او الارمل التي لها اولاد، فاننا نفضل لو أن هذا الأمر يسرى على كافة الموظفين والموظفات بدون استثناء، باعتبار ان الحكمة من تقرير هذا الاقتراح واحدة وهي عدم حرمان الموظف او الموظفة من مصدر معيشته حالة رغبته في استكمال الدراسة لتحسين وضعه الوظيفي بحيث تعود الفائدة في النهاية الى المصلحة العامة، وتحسين انتاج الموظفين ورفع كفاءتهم الوظيفية، لتصبح كافة الاجازات الدراسية براتب كامل دون تفرقة بين موظف وموظف آخر (٤٠).

(٣٩) تنص المادة (١٣) من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦م على انه «لا يدخل في حساب مدة الاشتراك في هذا التأمين المدد الآتية:

١- مدد الوقف عن العمل بغير مرتب او الانقطاع عنه التي يقرر حرمان المؤمن عليه من مرتبة عنها» راجع المادة (١٢) من قانون معاشات ومكافآت التقاعد رقم ٣ لسنة ١٩٦٠ والمادة (١٥) فقرة ج من الباب الثاني عشر من قانون الموظفين والتقاعد العام ١٩٥٥م.

(٤٠) تنص المادة (٢٢) من قانون الخدمة المدنية على إنه «يجوز منح الموظفين إجازات دراسية او ايفادهم في بعثات أو منح للدراسة او في دورات تدريبية بمرتب كامل او مخفض او بدون مرتب».

(٦) تخصيص أيام العمل بالنسبة للموظفة:

وقد كان من الاسلم للمشرع عندنا ان يأخذ ببعض الأحكام التي قررتها بعض التشريعات العربية (٤١) لصالح رعاية الطفولة كالحكم المتعلق بالترخيص للموظفة بأن تعمل نصف أيام الاسبوع مقابل نصف أجرها لرعاية شئون اسرتها وأولادها، إذا كانت ظروفها تقتضي ذلك .

(٧) اعطاء المزيد من الاجازات للموظفة المتروجة التي لها أولاد:

لقد كنا نود من المشرع الكويتي ان يتوسع في سياسته نحو منح المزيد من الاجازات للموظفة المتروجة التي لديها اولاد، كاجازة طارئة لرعاية الاطفال مدتها شهر واحد في السنة بمرتب كامل، على ان تقدم الموظفة ما يثبت حاجتها الفعلية لمثل هذه الاجازة بسبب يتعلق بأطفالها والعناية بهم، ولانعتقد ان الاجازة المتعلقة بتأدية الأعمال الفنية أو الرياضية التي جعلها المشرع بأجر كامل أهم وأنسب الى المجتمع الكويتي من إجازة رعاية الأسرة.

بعد كل هذه الاقتراحات بخصوص الموظفة، فاننا نود ان نقول إنه لا يجوز الادعاء بان حرص المرأة على حقوقها في كافة الاجازات هو نوع من مظاهر الانتاجية المنخفضة لها. بل على العكس من ذلك فانه عامل رئيسي لدفع الموظفة الى زيادة انتاجها.

ومن المناسب لجهات العمل في الكويت ان توفر للمرأة الموظفة المزيد من الظروف المواتية لزيادة الانتاج مثل انشاء دور حضانة لرعاية الابداء.

وفي مقابل ذلك نطالب المرأة الموظفة العناية اكثر بعملها والاتجاه الى الجدية في ممارسة وظيفتها، حتى يقال إنها جديرة بكافة الحقوق الممنوحة لها، ويجب ان تعطي الوظيفة العامة حقها من الجهد والوقت والعمل، وان تراعي المساواة والتوازن بين واجباتها وحقوقها كموظفة .

(٤١) كقانون العاملین المصري.

وفي الختام قد ينتقد البعض الاتجاه الذي ننادي به في التوسعة من حقوق المرأة الموظفة واعطائها المزيد من الامتيازات والضمانات، و يرى ان هذا الاتجاه يتعارض مع فكرة المساواة بين الرجل والمرأة. غير اننا نرى ان التحيز للمرأة الموظفة في هذا المجال هو تخصيصاً لمبدأ المساواة الذي نطالب به، نظراً لاختلاف طبيعة المرأة عن الرجل وحاجتها اكثر الى الرعاية والضمان، تقديراً لظروفها الاجتماعية.

المجلة العربية للعلوم الإنسانية

مجلة فصلية محكمة ، تقدم البحوث الاصلية والدراسات الميدانية والتطبيقية في شتى فروع العلوم الانسانية والاجتماعية باللغتين العربية والانجليزية .

تصدر عن جامعة الكويت

صدر العدد الأول في يناير ١٩٨١

رئيس التحرير د. عبدالله العتيبي

مدير التحرير عبدالعزيز السيد

- تتناول المجلة الجوانب المختلفة للعلوم الانسانية والاجتماعية بما يخدم القاريء والمتفهم والمتخصص .
- تعالج موضوعات المجلة المبادئ التالية :
 - اللغويات النظرية والتطبيقية - الآداب والآداب المقارنة - الدراسات الفلسفية
 - الدراسات النفسية - الدراسات الاجتماعية المتصلة بالعلوم الانسانية - الدراسات التاريخية - الدراسات الجغرافية - الدراسات التربوية - الدراسات حول الفنون (الموسيقى - التراث الشعبي - الفنون التشكيلية - النحت ... الخ) - الدراسات الاثرية (الاركيولوجية) .
- تقدم المجلة معالجتها من خلال نشر :
 - البحوث والدراسات - مراجعات الكتب - التقارير العلمية - المناقشات الفكرية .
- مواعيد صدور المجلة : كانون ثاني - نيسان - تموز - تشرين أول .
- تنشر المجلة ملخصات للبحوث العربية بالانجليزية ، وملخصات بالعربية للبحوث الانجليزية .

ثمان العدد : للأفراد ٤٠٠ فلس

للطلاب ٢٠٠ فلس

الاشتراكات السنوية

في الخارج

داخل الكويت

للمؤسسات	١٠ د.ك.	٤٠ دولاراً أمريكياً
للأفراد	٢ د.ك.	١٥ دولاراً أمريكياً
للاساتذة والطلاب	١ د.ك.	١٠ دولارات أمريكية

- تقبل الاشتراكات في المجلة لمدة سنة أو عدة سنوات .
- قواعد النشر تطلب من رئيس التحرير .
- جميع المراسلات توجه باسم رئيس التحرير : -
ص.ب : ٢٦٥٨٥ (الصفاة)

الكويت - الشويخ - ت : ٨٢١٦٣٩ - ٨١٧٦٨٩ - ٨١٥٤٥٣