



سياسة إحلال الوظائف في القانون الكويتي من منظور القانون العام

**The policy of public service
replacement in Kuwait from a public
law perspective**

إعداد

الدكتور / أيمان صباح خضير

الكويت - الإدارة العامة للتحقيقات

البريد الإلكتروني : EmanSabah9@gmail.com

المخلص

نظرا للزيادة في أعداد خريجي الجامعات من الكويتيين، بات من الضرورة إحلال الوظائف العامة تدريجيا عن طريق إنهاء عقود التوظيف للموظف الوافد وشغل الوظيفة بالكوادر الوطنية وينسب سنوية. واللافت للنظر مزاحمة العمالة الوافدة للكوادر الوطنية مما سبب الضغط السلبي في النواحي الاقتصادية والاجتماعية. وقد صدر القرار الوزاري بتطبيق سياسة إحلال الوظائف الحكومية باستبدال عقود التوظيف المؤقتة لغير الكويتيين، بدرجات وظيفية تسمح بتعيين الخريجين من الكويتيين. وخلصت الدراسة إلى اتفاق سياسة إحلال الوظائف العامة مع نظام الخدمة المدنية الكويتي. وأن القرار الصادر بتطبيق النسب المئوية السنوية بإحلال الوظائف في الجهات الحكومية يتفق ومبدأ المشروعية. ويحق لمن انتهت خدماتهم من الموظفين غير الكويتيين الطعن بدعوى إلغاء القرار الصادر بتكويت الوظائف طالما توافرت شروطها. وأوصت الدراسة بضرورة وضع آلية لتكويت الوظائف تعتمد على حصر الوظائف الهامة والمطلوب تكويتها. مع مراعاة عدم انسحاب نسبة التكويت المطلوبة، إلى جميع القطاعات الحكومية، مع رفع كفاءة الشباب الكويتي عبر برامج تدريبية مكثفة لتأهيلهم على العمل الفني والمهني وإقرار بعض الاستثناءات للموظفين الوافدين وجذب الموهوبين لاسيما في بعض القطاعات كالذكاء الاصطناعي.

الكلمات المفتاحية: تكويت الوظائف ، مبدأ المشروعية ، إنهاء عقد التوظيف الإداري.

Abstract

Due to the increase in the number of Kuwaiti university graduates, it has become necessary to gradually replace public positions by terminating the contracts of non-Kuwaiti employees. Remarkably, expatriate workers compete with national cadres, which caused negative pressure in the economic and social aspects. The ministerial decision was issued to implement the policy of replacing government jobs by replacing temporary employment contracts for non-Kuwaitis with percentages that allow the appointment of Kuwaiti graduates. The study concluded that the policy of replacing public jobs is consistent with the Kuwaiti civil service system. The decision issued to apply the annual percentages to replace jobs in government agencies is a legitimate decision. Non-Kuwaiti employees whose services have been terminated are entitled to Appeal against the claim of annulment of the decision issued to Kuwaitization as long as the conditions of the lawsuit are met. The study recommended the need to develop a mechanism to Kuwa Kuwaitization jobs, but not in all government sectors. The efficiency of Kuwaiti youth must be raised through intensive training programs to qualify them for technical work. Some exceptions should be made for expatriate employees by attracting talent in some sectors such as artificial intelligence.

Keywords: Kuwaitization-- principle of legality - termination of employment contract.

المقدمة

تنص المادة ٢٦ من الدستور الكويتي على أن " الوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها، ويستهدف موظفو الدولة في أداء وظائفهم المصلحة العامة ولا يولى الأجانب الوظائف العامة إلا في الأحوال التي يبينها القانون". واستجابة لهذا النص صدرت العديد من القوانين المنظمة للوظيفة العامة في الكويت ومنها قانون ونظام الخدمة المدنية متضمنا بعض النصوص التي تنظم عقود الموظفين الوافدين على اعتبار أن المواطن الكويتي يتقلد الوظيفة العامة عن طريق التعيين.

غاية الأمر أن اكتساب الوظيفة العامة في التشريع الكويتي تكون بالتعيين وبصفة دائمة للمواطن، وبالتعاقد وبصفة مؤقتة لغير الكويتيين، ويطلق على الفئتين "موظف عام"، طالما قد شغل مركزه الوظيفي بطريق قانوني سليم سواء بصفة دائمة أو مؤقتة^(١)، ذلك أن "الموظف العام في القضاء الكويتي هو كل من يعين بإرادة قانونية للنهوض بعمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام^(٢) ولو لم يستحق لقاء عمله راتبا^(٣)".

(١) انظر مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها إدارة الفتوى والتشريع في الكويت في الفترة من يناير ١٩٩٠ حتى ديسمبر ٢٠٠٢ بخصوص الموظف والوظيفة العامة- ديسمبر ٢٠٠٧ - الجزء الخامس- ص ٦٠.

(٢) حكم محكمة التمييز الكويتية في ١٧/٣/١٩٩٧ منشور في المجلة العربية للفقهاء والقضاء التي تصدرها إدارة الشؤون القانونية في جامعة الدول العربية/العدد ٢٥ /نيسان ٢٠٠١ ص ٣١١.

(٣) أنظر في فكرة عدم اقتضاء راتب للموظف العام الفعلي بحثنا المعنون:

ونظرا للزيادة في أعداد خريجي الجامعات من الكويتيين، بات من الضرورة إحلال الوظائف العامة تدريجيا عن طريق إنهاء عقود التوظيف للموظف الوافد وشغل الوظيفة بالكوادر الوطنية وبنسب سنوية.

وكان قد صدر قرار السلطة التنفيذية في دولة الكويت من أجل تطبيق "سياسة إحلال العناصر الوطنية"، تطبيقا لنص المادة ٢٦ من الدستور نص في مادته الأولى بإلزام الجهات الحكومية بتخفيض عدد الموظفين غير الكويتيين العاملين لديها بنسب سنوية، بغية الوصول إلى نسبة ١٠٠% للموظفين الكويتيين من عدد من إجمالي قوة العمالة وفق النسب المئوية المحددة قرين كل مجموعة من المجموعات الوظيفية المصنفة أو ما يقابلها من مسميات وظيفية^(١).

واستمر تطبيق القرار المذكور في كافة الجهات الحكومية، تدريجيا، سواء عن طريق وقف التعاقدات الجديدة بالنسبة لغير الكويتيين، أو بتطبيق نسبة ثابتة سنويا بإحلال الوظائف الوطنية محل عقود التوظيف.

وعلى الرغم من تطبيق "سياسة إحلال الوظائف العامة" منذ صدور القرار رقم ١١ لسنة ٢٠١٧، إلا أن ثمة هواجس لدى متخذي القرار، تتمثل في خشية إحداث فراغ ببعض الوظائف إذا ما تم تطبيق "سياسة إحلال الوظائف العامة" التي يشغلها

د. إيمان خضير صباح، "التطوع والموظف العام في ضوء جائحة كورونا المستجد (Covid-19) محكم ومنشور في المجلة القانونية بجامعة القاهرة - كلية الحقوق (فرع الخرطوم) العدد الثاني المجلد السابع لشهر مايو ٢٠٢٠.

^(١) القرار الوزاري رقم ١١ لسنة ٢٠١٧ بشأن قواعد وإجراءات تكويت الوظائف الحكومية.

١٠ - سياسة إحلال الوظائف في القانون الكويتي من منظور القانون العام

الموظف غير الكويتي كالأطباء والهيئة التمريضية بوزارة الصحة العامة، والمعلمون بوزارة التربية، وأئمة المساجد بوزارة الأوقاف، بل والقضاة في الجهاز القضائي، وغيرها من الوظائف العامة.

مشكلة البحث

في صيف ٢٠٢٣ صدر عن المرفق العام للتعليم في دولة الكويت، الذي تشرف عليه وزارة التربية الكويتية، القرار الإداري التنظيمي الخاص بإنهاء عقود ١٩٥٠ من الموظفين العموميين المتعاقدين مع الوزارة وفق كادر (معلم)، وكان مضمون القرار إنهاء الخدمة الوظيفية من تاريخ صدوره مع انتهاء العام الدراسي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣^(١).

ولما كان القرار، سالف الذكر، قد صدر تطبيقاً لسياسة إحلال الوظائف العامة التي انتهجتها السلطة التنفيذية في الكويت، الأمر الذي يطرح التساؤل عن مدى خضوع القرار لمبدأ المشروعية من منظور القانون العام؟

ومع إيماننا بأن انتهاء خدمة الموظف العام تحظى بأهمية نظرية تستمد أساسها من قواعد وأحكام قوانين الوظيفة العامة والقوانين الوظيفية الخاصة إلى جانب أهمية عملية تجد مصدرها المبادئ والقواعد القانونية التي تقرها أحكام القضاء

(١) الكويت، وزارة التربية، القرار رقم ٢١٢ لسنة ٢٠٢٣ بتاريخ ٦/٦/٢٠٢٣ بإصدار كشوف بإنهاء خدمات عدد ١٩٥٠ من الهيئة التدريسية بمدارس التعليم العام.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وستة - إصدار إبريل ٢٠٢٤ - الجزء الأول

الدستوري والإداري (١)، فإن التساؤل الآخر الذي يطرح نفسه عن مدى توافق "سياسة إحلال الوظائف العامة" الوظائف العامة مع المصلحة العامة في ضمان سير المرفق العام بانتظام؟

لعل في الإجابة على تلك التساؤلات ما يوجه سبب ومشكلة البحث ومدى أهمية تطبيق "سياسة إحلال الوظائف العامة" في القانون الكويتي من أجل الصالح العام.

منهجية البحث

تعتمد الدراسة على مناهج البحث الوصفي التحليلي من خلال عرض "سياسة إحلال الوظائف العامة" في القانون الكويتي من منظور القانون العام وأثر ذلك على السير المنتظم للمرفق العام.

ومناقشة وتحليل سياسة إحلال الوظائف العامة في ضوء قواعد المشروعية

والمبادئ التي ابتدعها القضاء الإداري لتحكم سير المرفق العام: le principe de continuité et de pérennité^(٢).

خطة البحث:

المبحث الأول: سياسة إحلال الوظائف العامة في ضوء أحكام الخدمة المدنية

(١) راجع: د. إيمان خضير صباح، انتهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي والمقارن، رسالة مقدمه لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، جامعة الإسكندرية، ٢٠١٩.

(٢) XAVIER, (B): contribution générale à l'étude de l'éthique du service publique en droit anglais et français comparé, Paris, Gualino Editeur. 2017, p52 .

المبحث الثاني: سياسة إحلال الوظائف العامة في ضوء مبدأ المشروعية

المبحث الأول

سياسة إحلال الوظائف العامة في ضوء أحكام الخدمة المدنية

يخضع النشاط الذي تتولاه السلطات العامة في الدولة لعدة اعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة من ناحية وبحقوق وحرقات الأفراد من ناحية أخرى^(١)، وتتحدد هذه الاعتبارات طبقاً لمحددات السياسة العامة للدولة^(٢).

ونظراً لكون فكرة المرافق العامة من أهم موضوعات القانون الإداري وترد إليها معظم النظريات والمبادئ التي ابتدعها القضاء الإداري كالعقود الإدارية والأموال العامة والوظيفة العامة^(٣)، فقد اهتمت دولة الكويت، من قبل صدور الدستور المعاصر ١٩٦٢، باعتبار فكرة المرفق العام ليس فقط ليكون أداة تعبر عن ذاتية القانون الإداري، وإنما من أجل تطور ونمو النشاط الإداري في كافة الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة في الدولة.

(١) جورج سعد، القانون الإداري العام والمنازعة الإدارية، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٢، ص ٦٦.

(٢) د. محمد المقاطع و د. أحمد الفارسي، القانون الإداري الكويتي، مطبوعات جامعة الكويت، الطبعة الأولى ١٩٩٧، ص ٥٤.

(٣) راجع:

ANNE ELISABITH, VILLAIN COURRIER, contribution générale à l'étude de l'éthique du service publique en droit anglais et français comparé, Dalloz, 2014. p52 .

ومع اكتشاف النفط، وزياد أعباء الجهاز الإداري في الدولة، وازدياد الخدمات النفعية العامة، ونظرا للتطور السريع الذي حدث بالجهاز الحكومي وازدياد وحداته، وموظفيه، اقتضت حاجة العمل وحسن سيره في المرافق الحكومية بتعيين بعض الموظفين من الكويتيين، أو ندبهم إلى وظائف بجهة حكومية غير الجهة التي يتبعونها، إضافة إلى الاستعانة بغير الكويتيين بتعيينهم في الوظائف العامة عن طريق نظام التعاقد الإداري من خلال شروط محددة ارتبطت بتطور التشريعات المنظمة للوظيفة العامة.

ونتيجة لذلك تطورت القوانين التي تنظم الوظيفة العامة في دولة الكويت، الأمر الذي يدعوا مناقشة هذا التطور، للوصول إلى فكرة سياسة الإحلال في ضوء نظام الخدمة العامة، وذلك في نقطتين:

أولاً: تطور تشريعات الوظيفة العامة في دولة الكويت

ارتبطت الوظيفة العامة في الكويت مع بدايات ظهور الجهاز الإداري الحكومي للدولة، فكانت الإدارات هي العنصر الأساسي في الهيكل الإداري بالكويت قبل الاستقلال في ١٩ يونيو ١٩٦١، وهي تقابل الوزارات وفقاً للمفهوم الحديث، وقد مرت بالتطورات التالية:

١ - اللجنة التنفيذية العليا ١٩٥٤

يعتبر عام ١٧٥٦ بداية لتأسيس نظام الحكم لعائلة آل صباح في الكويت، فكان النظام السياسي والمالي للدولة منذ " صباح بن جابر " وحتى نهاية عهد الأمير

١٠ - سياسة إحلال الوظائف في القانون الكويتي من منظور القانون العام

"سالم بن مبارك الصباح" عام ١٩٢١ نظام بسيط يرتكز على العادات والتقاليد القبلية. فلم تعرف الكويت في تلك الفترة المؤسسات التي تقوم بالوظائف التشريعية والتنفيذية والقضائية، إلا في عام ١٩٣٨^(١).

وفي عام ١٩٥٠ تولى الشيخ "عبد الله السالم الصباح الحكم"، ومنذ ذلك التاريخ شهدت الكويت تنظيمًا واضحاً لممارسة السلطة، فقد شكّلت "اللجنة التنفيذية العليا" بأمر أمير في ١٩ يوليو سنة ١٩٥٤، كجهاز أعلى يشرف على تنظيم الإدارات الحكومية، ويعمل على الإسراع في تنفيذ وتنسيق الجهود الحكومية لبناء الدولة.^(٢)

وكانت "اللجنة التنفيذية العليا" ترفع كل توصياتها للأمير للبت فيها بصفة نهائية^(٣).

انتهت هذه اللجنة إلى إنشاء عدة أجهزة إدارية ذات مسميات مختلفة مثل إدارة الصحة، وإدارة الأشغال، وإدارة المعارف، ودائرة البريد والبرق، ودائرة الشؤون الاجتماعية، ومديريات الشرطة والأمن العام^(١).

(١) راجع في شأن تاريخ الكويت: د. حسين محمد البحارنة، دول الخليج العربي الحديثة علاقاتها الدولية وتطور الأوضاع السياسية والقانونية والدستورية فيها، بيروت، لبنان، كتلة مؤسسات الحياة، دون تاريخ نشر ٣، ص ١٧.

(٢) ضمت هذه اللجنة ستة أعضاء، ثلاثة منهم من الشيوخ رؤساء الإدارات، وهم (الشيخ / جابر العلي الصباح، والشيخ / صباح الأحمد الصباح، والشيخ / خالد العبد الله الصباح) والثلاثة الآخرون هم: (السيد / أحمد عبد اللطيف (مدير المالية) والسيد / عبد اللطيف النصف، والسيد / عزت جعفر).

(٣) د. حسين محمد البحارنة، دول الخليج العربي الحديثة، مرجع سابق، ص ٨٩.

٢ - نظام الموظفين والتقاعد ١٩٥٩

نتيجة لتوصيات "اللجنة التنفيذية العليا" من أن نظام الوظائف العامة بقانون ضمانة للموظف إذ لن يجوز تعديله والمساس بما يقرره له من مزايا إلا بقانون صدر أول تشريع ينظم الخدمة المدنية بالبلاد في عام ١٩٥٤ وهو "نظام الموظفين والتقاعد" الذي صدق عليه أمير البلاد في ١٣ ديسمبر ١٩٥٤، ونُفذ اعتباراً من أول يناير ١٩٥٥.^(٢)

تم تطبيق هذا النظام على موظفي الحكومة دون عمالها، وهو مكون من ثلاثة عشر باباً، قُسم في الباب الرابع منه الوظائف العامة والدرجات التي تشغلها كل وظيفة، فكان تبعاً لذلك: الموظفين المصنفين من شاغلي الدرجات الوظيفية (كبار الموظفين) الذين يشغلون الدرجات العليا في السلم الوظيفي من الأولى حتى الدرجة الرابعة، وآخرين من طائفة صغار الموظفين يشغلون الدرجات الدنيا تبدأ من الثامنة وحتى الدرجة الخامسة، وفئة ثالثة من غير مصنفين، وشغل هذه الدرجات النسبة الأكبر من الموظفين من الجنسيات العربية (فلسطين ومصر) إلى جانب بعض الكويتيين.

(١) الكويت. ديوان الموظفين، ورقة عمل دولة الكويت مقدمة الى الندوة العلمية حول التضخم الوظيفي في دول مجلس التعاون الخليجي في الفترة من ٢٦-٢٨ إبريل ١٩٨٦، ص ١٢.

(٢) منشور في الكويت اليوم (الجريدة الرسمية لحكومة الكويت) العدد الثالث: السنة الأولى، ٢٥ ديسمبر ١٩٥٤، ص ٢.

وأنظر النسخة الالكترونية بالموقع التالي: <https://kuwaitalyawm.media.gov.kw/> ، (آخر زيارة: ٢٠٢٣/١٢/١).

١٠ - سياسة إحلال الوظائف في القانون الكويتي من منظور القانون العام

وبالنسبة للعمال في الدوائر الحكومية فقد اهتمت الحكومة الكويتية في ذلك الوقت بوضع نظام يحدد شروط استخدام العمال في الدوائر الحكومية يحفظ لهم حقوقهم قبل هذه الدوائر فأصدرت في شأنهم "كادر عمال الحكومة" وافقت عليه اللجنة التنفيذية العليا في ٣٠/٨/١٩٥٥ على أن يعمل به اعتباراً من ١/٧/١٩٥٥ أي بأثر رجعي، ليطبق على الذين يقومون بعمل يدوي ولم يدرجوا في "نظام الموظفين والتقاعد" ١٩٥٥

وبحسب تعريف المادة الأولى من "كادر عمال الحكومة" يقصد بالعامل كل من يقوم بعمل يدوي في إحدى الدوائر الحكومية ويتقاضى أجراً يومياً واستثنى المشرع من تطبيق أحكام هذا القانون "العمال الفنيون" الذين يلتحقون بالوظيفة بناء على عقد بين حكومة الكويت وحكوماتهم. (١)

وعلى الرغم من أن "كادر عمال الحكومة" قد صنف العمال الحكوميين الى فئات ثلاث: فئة العمال غير الفنيين، وفئة العمال الفنيين الذين يباشرون صناعة معينة في الدوائر الحكومية، والفئة الثالثة وهي العمال الفنيين الإداريين الذين اعتبرهم أعلى الفئات العمالية كالملاحظين، ورؤساء الورش، إلا أن جميع هذه الفئات كان يشغلها من غير الكويتيين.

(١) كادر عمال الحكومة" الصادر في ٣٠/٨/١٩٥٥ جرى تنفيذه في ١/٧/١٩٥٥ منشور في الكويت اليوم(الجريدة الرسمية لحكومة الكويت). وأنظر النسخة الالكترونية بالموقع التالي: <https://kuwaitalyawm.media.gov.kw/> ، (آخر زيارة: ١/١٢/٢٠٢٣).

٣ - قانون الوظائف العامة المدنية رقم ٧ لسنة ١٩٦٠

صدر قانون الوظائف العامة المدنية رقم ٧ لسنة ١٩٦٠ بمرسوم أميري صدق عليه أمير الكويت في ٢٤/٣/١٩٦٠، ليحل محل "نظام الموظفين والتقاعد" ١٩٥٥. ومما هو واضح من لائحته التنفيذية (١) أنه جاء ليحقق استقرار الجهاز الإداري في الدولة، وليطمئن الموظف من خلاله على حاضره ومستقبله، لتأسيس القانون على أحدث النظم الإدارية التي وصل إليها علم الإدارة العامة في ذلك الوقت مستهدفاً الصالح العام للوظيفة وللموظف على السواء.

وقد روعي في هذا القانون سد الثغرات واستيفاء القصور ومعالجة المشاكل والصعوبات التي نشأت تطبيق نصوص "نظام الموظفين والتقاعد" ١٩٥٥ (٢).

ونتيجة للتغير الذي طرأ على موقف الوظيفة العامة بالقانون المشار اليه، رأت الحكومة ان تحقيق السياسة الاجتماعية وتوفير الطمأنينة للموظف يجب أن تتوفر في حق عمال الحكومة أيضاً خاصة في ظل تحسن الظروف الاقتصادية في البلاد نتيجة لتدفق عائدات النفط، وارتفاع تكاليف المعيشة في الكويت، فأصدرت "قانون العمل في القطاع الحكومي رقم ١٨ لسنة ١٩٦٠ ليحل محل "كادر عمال الحكومة ١٩٥٥".

(١) قانون الوظائف العامة المدنية رقم ٧ لسنة ١٩٦٠ (الملغي) منشور في الكويت اليوم (الجريدة الرسمية لحكومة الكويت) ملحق العدد ٢٦٨، السنة السادسة، بتاريخ ٢٦/٣/١٩٦٠.

(٢) الكويت. ديوان الموظفين، ورقة عمل دولة الكويت مقدمة الى الندوة العلمية حول التضخم الوظيفي في دول مجلس التعاون الخليجي في الفترة من ٢٦-٢٨ إبريل ١٩٨٦، ص ١٤.

١٠ - سياسة إحلال الوظائف في القانون الكويتي من منظور القانون العام

انطوى هذا القانون على عدد من المزايا في العلاوات والمرتبات وبدلات الوظيفة إلا أنه كسابقه لم يجتذب الكويتيين في هذه الفئة من الوظائف فكان تخاطب أحكامه غير الكويتيين في الوظائف الفنية.

٤ - تنظيم الخدمة المدنية في ظل الدستور الكويتي المعاصر ١٩٦٢

في ٢٠ يناير سنة ١٩٦٢ تم افتتاح أول مجلس تأسيسي في الكويت، وبناء على المادة (٣١) من القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢^(١) تم تشكيل مجلس الوزراء، ليحل محل " اللجنة التنفيذية العليا " (المجلس الأعلى) في جميع اختصاصاتها^(٢). وبناء على المادة (٣٥) من ذات القانون سميت الدوائر وزارات، وسمي رؤساء الدوائر وزراء^(٣)،

وفي ١١ نوفمبر ١٩٦٢ صدر دستور الكويت المعاصر، مقررًا في مادته (٢٦) أن "الوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها ويستهدف موظفو الدولة

١) في ٦ يناير سنة ١٩٦٢ صدر القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢، متضمنًا النظام الأساسي للحكم في فترة الانتقال، التي تبدأ من يوم العمل به في ١٧ يناير سنة ١٩٦٢، وحتى تاريخ العمل بالدستور الحالي ١٩٦٢.

٢) تنص المادة (٣١) من القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢ على أن "يؤلف مجلس الوزراء من جميع الوزراء، ويحل محل المجلس الأعلى في جميع اختصاصاته، ويتولى رئيس المجلس أو نائبه الاختصاصات المخولة للوزراء طبقاً للقوانين بالنسبة إلى الأمانة العامة للمجلس والإدارات الملحقة به. وينعقد المجلس بحضور الأغلبية المطلقة للأعضاء الذين يتكون منهم، وتصدر قراراته بالأغلبية المطلقة للأعضاء الحاضرين، وعند التساوي يرجح الجانب الذي فيه رئيس الجلسة".

٣) تنص المادة (٣٥) من القانون رقم (١) لسنة ١٩٦٢ على أنه "إلى أن يصدر مرسوم ببيان الوزارات واختصاصها، وتعيين الوزراء تسمى الدوائر الحالية وزارات، ويسمى رؤساء الدوائر الحاليون وزراء".

في أداء وظائفهم المصلحة العامة"، وذلك بعد أن خص في مواده من (٧-٢٥) رعاية الأسرة والنشء وكفالة المعونة للمواطنين في حالة الشيخوخة والعجز والمرض ووفير التامين الاجتماعي والى غير ذلك من حقوق.

وكان من الطبيعي ان يعهد المشرع الكويتي إلى بعض الهيئات بمهمة الإشراف على شئون الموظفين كان من أهمها ديوان الموظفين الذي أنشئ بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٦٣ بوصفه جهة مستقلة ملحقة بمجلس الوزراء، يهتم باقتراح القوانين واللوائح الخاصة بشئون الوظائف العامة، والإشراف على تنفيذها.

وقد رأّت لجنة التخطيط بديوان الموظفين أنه يجوز في حالة احتياج أي جهة حكومية إلى الاستعانة بخدمات موظف يعمل بجهة حكومية أخرى ولا يتوافر شروط النقل أو الندب، أن يتم ذلك عن طريق التكليف بالعمل لديها وفقا لشروط معينة (١).
وبصدور قانون الخدمة المدنية الحالي رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩، والذي يعمل بأحكامه ما يتعلق بالمبادئ الأساسية للخدمة المدنية، ويعمل بنظام الخدمة المدنية

(١) من هذه الشروط:

- أولاً : أن يكون التكليف بين جهتين حكوميتين .
- ثانياً : أن تكون هناك ضرورة عاجلة وملحة لهذا الإجراء .
- ثالثاً : أن تتفق طبيعة العمل المراد تكليف الموظف به مع طبيعة عمله الأصلي .
- رابعاً : أن لا تزيد مدة التكليف عن ثلاثة شهور يجوز بموافقة الديوان مدها ثلاثة أشهر أخرى .
- خامساً : أن يصدر أمر التكليف من الجهة التي سيقوم الموظف بالعمل بها بعد الاتفاق مع الجهة التابع لها الموظف راجع: تعميم ديوان الخدمة المدنية، تعميم رقم ١٩٦٦/٨ ، بتاريخ ١٩٦٦/٦/١٨.

١٠ - سياسة إحلال الوظائف في القانون الكويتي من منظور القانون العام

الذي يصدر بمرسوم فيما لم يرد فيه نص في هذا القانون (١)، نشأ مجلس يسمى (مجلس الخدمة المدنية) (٢) برئاسة رئيس مجلس الوزراء أو من يفوضه الرئيس في ذلك، " وهو المختص وحده بإصدار التفسيرات الملزمة للجهات الحكومية فيما يتعلق بتشريعات الخدمة المدنية وتخصيص المساكن الحكومية للموظفين (٣).

وفي ضوء أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية الحالي، سعت السياسة العامة للحكومة على تحديث الوظيفة العامة وتطوير نظم الخدمة المدنية في الجهات الحكومية ورفع كفاءة العاملين فيها.

وعلى الرغم من أن الوظائف الحكومية هي عنصر جذب للمواطن الكويتي، إلا أن تعيين الكويتيين من خريجي الجامعات، لم تسد النقص في الجهاز الحكومي، مما حدا بالحكومة بالتوسع في قبول الوظائف العامة عن طريق التعاقد مع غير الكويتيين، لاسيما في وزارتي التربية والصحة، وفق قرارات ينظمها ديوان الخدمة المدنية.

١) المادة رقم : ١ مرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية. الكويت اليوم(الجريدة الرسمية)السنة ٢٥: العدد ١٢٤١، الصادر في ١٩٧٩/٤/٩. <https://kuwaitalyawm.media.gov.kw/> ، (آخر زيارة: ٢٠٢٣/١٢/٩).

٢) نصت المادة ٢/٤ من مرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية على ان يصدر مرسوم بتشكيل المجلس المشار إليه يحدد فيه مدة العضوية وقواعد وإجراءات اجتماعاته وغير ذلك مما يقتضيه نظام العمل فيه. وللمجلس ان يشكل لجانا سواء من أعضائه أو من غيرهم لدراسة او متابعة الموضوعات التي يحيلها اليها.

٣) طعن كويتي بالتمييز في ٢٠٠٠/٢/٢٨، الطعن رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٩ تجاري، مجلة القضاء والقانون، السنة ٢٨: العدد ١، ص ٩٩.

ومع ازدياد حجم الخريجين من الكويتيين، كان لابد في التوسع بنظام التعيين، وأصبح على عاتق ديوان الخدمة المدنية تطبيق (نظام التوظيف المركزي) واتجهت أنظار الحكومة إلى وضع سياسة ممنهجة بإحلال الوظائف الحكومية، على نحو ما يتم تفصيله.

ثانياً: سياسة إحلال الوظائف العامة

نتيجة لازدياد عدد الخريجين من الكويتيين، وعدم توقف الجهات الحكومية عن التعاقد مع غير الكويتيين على بند الوظائف المؤقتة، بات من الضروري التدخل الحكومي لتنظيم مسألة شغل الوظائف العامة، وذلك عن طريق مجلس الوزراء. في عام ١٩٩٩، وبإيعاز من مجلس الوزراء، استحدث ديوان الخدمة المدنية تطبيقاً على موقعه الإلكتروني تحت شعار (التسجيل المركزي للباحثين عن عمل)، بحيث يتسنى لكافة الخريجين من الكويتيين الدخول إلى الموقع الإلكتروني وتسجيل بياناتهم لشغل الوظيفة الحكومية المناسبة في مجال تخصصاتهم المختلفة في كافة وزارت الدولة وهيئاتها ومؤسساتها العامة^(١).

ومن أجل عدم وجود تضخم في الجهاز الإداري، ولاستيعاب كافة الخريجين، وقبول كافة من سجلوا بياناتهم في نظام التسجيل المركزي للباحثين عن عمل، بدأت الحكومة في تطبيق ما يعرف (بسياسة إحلال الوظائف العامة).

(١) راجع: قرار مجلس الوزراء الكويتي رقم ٥٥١ لسنة ١٩٩٩ بشأن تسجيل الكويتيين الباحثين عن عمل <https://www.e.gov.kw>، (آخر زيارة: ١٢/١٢/٢٠٢٣).

١٠ - سياسة إحلال الوظائف في القانون الكويتي من منظور القانون العام

تعني هذه السياسة، رسم خطة زمنية، وبنسب مئوية ثابتة، يتم خلالها التوسع في تعيين الموظف الكويتي الموظف غير الكويتي عن طريق إنهاء عقود التوظيف بنسب سنوية، ووقف فوري لأية تعاقدات جديدة.

بدأ تطبيق هذه السياسة بغية الوصول إلى نسبة ١٠٠% للموظفين الكويتيين خلال خمس سنوات أي في عام ٢٠٢٢ على أن توافي كل جهة حكومية، ديوان الخدمة المدنية بما تم تنفيذه من سياسة الإحلال في كل عام.

تصنيف الوظائف التي يشغلها غير الكويتيين في مجموعات تحمل مسميات وظيفية (مستشار، مدير، رئيس قسم... وهكذا) ^(١)، وموافاة ديوان الخدمة المدنية بما تم إنجازه.

وتتضمن سياسة إحلال الوظائف العامة في دولة الكويت ثلاث اتجاهات:

الأولى: الإحلال بقوة القانون لمن بلغ سن التقاعد للموظف غير الكويتي، وهو بلوغ الستين عاماً مع جواز مدها إلى سن الخامسة والستين وذلك وفقاً للقواعد والأحكام التي يقررها مجلس الخدمة المدنية ^(٢)، أو استمراره في الخدمة الوظيفية

(١) القرار الوزاري رقم ١١ لسنة ٢٠١٧ بشأن قواعد وإجراءات تكويت الوظائف الحكومية.
(٢) أنظر الفقرة التاسعة من المادة (٣٢) من قانون الخدمة المدنية، كما جاء بذات المادة أن أئمة المساجد وخطبائها ومغسلو الموتى تنتهي خدمتهم ببلوغ سن الخامسة والسبعين لا فرق بين كويتي وغير الكويتي.

لمدة ٣٤ عاماً. بحيث تتمتع "جهة الإدارة في مجال تقدير إحالة الموظف إلى التقاعد بسلطة تقديرية لا يحدها المصلحة العامة"^(١).

الثانية: الإحلال بسبب الاستقالات

الثالثة: الإحلال تطبيقاً للقرار الوزاري الصادر بالتكويت^(٢).

وتعتبر سياسة إحلال الوظائف الحكومية في دولة الكويت في ضوء أحكام نظام الخدمة المدنية، من قبيل **إنهاء عقود التوظيف بطريق غير التأديبي، بقوة القانون** على سبيل المثال عندما يبلغ فيها السن القانوني للتقاعد أو لفقده الثقة والاعتبار^(٣).

كما تعد تمثل سياسة الإحلال أحد أشكال **إنهاء الخدمة بطريق غير تأديبي بقرار إداري**، كما في حالة نقص الكفاءة أو نقص اللياقة الصحية للموظف، بحيث يعد القرار الصادر بتطبيق سياسة الإحلال من قبيل القرارات الإدارية التنظيمية^(٤).

(١) تمييز كويتي الطعن رقم ١٠٠ لسنة ٢٠١٩ تجاري جلسة ١٩ إبريل ٢٠٢٢ ، موسوعة القضاء الإداري التي أقرتها محكمة التمييز الكويتية في سبعة عشر عاماً، ٨٢٤.

(٢) القرار الوزاري رقم ١١ لسنة ٢٠١٧ بشأن قواعد وإجراءات تكويت الوظائف الحكومية.
(٣) د. حمدي عمر، انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون: دراسة مقارنة، القاهرة، دار الفكر والقانون، ٢٠١٤، ص ١٢.

(٤) راجع رسالتنا للدكتورة: د. إيمان خضير صباح، إنهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي والمقارن، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق ، جامعة الإسكندرية، ، ٢٠١٩، ص ١٥.

١٠ - سياسة إحلال الوظائف في القانون الكويتي من منظور القانون العام

وقرارا تطبيق سياسية الإحلال، في نظرنا، هو قرار صادر بالإرادة المنفردة لمجلس الوزراء الكويتي بما له من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح، وفي الشكل الذي يتطلبه القانون بقصد تعديل في بعض سمات حق التوظيف وإلزام الجهات الحكومية بتطبيق مضمونه متى كان ذلك ممكنا، وابتغاء تحقيق المصلحة العامة للمواطن الكويتي وحقه في التوظيف.

المبحث الثاني

سياسة إحلال الوظائف العامة في ضوء مبدأ المشروعية

انتهينا، من خلال المبحث السابق، إلى تكييف القرار الإداري الصادر بتطبيق سياسة إحلال الوظائف العامة في ضوء أحكام الخدمة المدنية وتطور النظام الوظيفي الكويتي.

ونناقش في هذا المبحث دراسة ذات القرار الصادر بتطبيق سياسة إحلال الوظائف في ضوء مبدأ المشروعية، في النقاط التالية:

أولاً: مدى مشروعية سياسة الإحلال في ضوء الرقابة على أعمال الإدارة

يقصد بمبدأ المشروعية من زاوية الرقابة على أعمال الإدارة، خضوع كافة وحدات الإدارة - عند مباشرة سلطاتها، أو مختلف أوجه النشاطات المكلفة بها - لحكم القانون بمفهومه الواسع.

معنى ذلك، أن جميع وحدات الجهاز الإداري وهي بصدد مباشرة تطبيق سياسة الإحلال، ضرورة الالتزام بالخضوع لما تقضي به القواعد القانونية من أحكام، وإلا اتسعت تصرفاتها بعدم المشروعية وأصبحت بالتالي محلاً للجزاء المقرر قانوناً في هذا الخصوص.

مع ملاحظة أن التزام الإدارة بالخضوع لما تقضي به القواعد القانونية من أحكام لا ينصرف فقط إلى تصرفاتها الإيجابية^(١) أي بتطبيق النسب المئوية المطلوبة

(١) راجع:

١٠ - سياسة إحلال الوظائف في القانون الكويتي من منظور القانون العام

سنويا، وإنما ينصرف أيضاً إلى تصرفاتها السلبية التي يتعين عليها القيام بها، كأن تتعاضد إحدى الجهات الحكومية عن تطبيق النسبة المطلوبة للإحلال، أو تعيد تعيين من أنهت تعاقداتهم، ولكن على بند آخر كنظام العمل مقابل أجر مثلاً.

فإن حادت الجهات الحكومية الخاضعة لأحكام سياسة الإحلال عن هذا الالتزام في الحالتين الإيجابية أو السلبية كان ذلك خروجاً على مبدأ المشروعية مع ما يترتب على ذلك من نتائج قانونية.

ويستلزم خضوع الإدارة للقانون استناداً لمبدأ المشروعية في كل ما تقوم به من أعمال أو تصرفات، لقاعدة قانونية تقره وتكون موجودة وقائمة قبل القيام بهذا العمل، فإذا افتقر عملها لهذا الأساس أو السند أضحي غير مشروع^(١).

هذه القاعدة تتمثل بنصوص نظام الخدمة المدنية الكويتي التي سمحت للإدارة بالتعاقد مع الموظف غير الكويتي وفق نظام العقود المؤقتة حيث يتم إلحاقهم بالخدمة المدنية، بناء على عقد توظيف.

وبطبيعة الحال، فإن الموظف المتعاقد - كون في مركز تعاقدى لائحي بما من شأنه أن يستظل بما رتبه المركز التنظيمي من حقوق ومزايا، فضلاً عن التزامه بما تفرضه عليه قوانين التوظيف من واجبات^(٢).

- RENE CHAPUS, responsabilité publique et responsabilité privée, Dalloz , Paris, 2021, p 22.

(١) د. حمدي عمر، مرجع سابق ص ٩٧.

(٢) محكمة التمييز الكويتية، جلسة ٢٠٠٧/٢/١٣، الطعن رقم ١١٣٣ لسنة ٢٠٠٥ إداري.

صفوة القول، فإن القرار الإداري الصادر بتطبيق سياسة إحلال الوظائف العامة، هو قرار صحيح صادر في ضوء مبدأ المشروعية، مما يستوجب خضوع كافة الجهات الحكومية للقرار.

وتعتبر أعمال الجهات الحكومية مشروعة ما دامت لم تخالف قانون ونظام الخدمة المدنية، أي أن العمل الناجم عن مباشرة تطبيق النسب المئوية لياسة الإحلال، هو عمل مشروع متفقاً مع القواعد القانونية الحاكمة لاكتساب وإنهاء الوظائف العامة في دولة الكويت .

ثانياً: مدى جواز الطعن على القرار الصادر بتطبيق سياسة الإحلال بدعوى الإلغاء

دعوى الإلغاء هي الدعوى التي يرفعها أحد الأفراد إلى القضاء الإداري بطلب إعدام قرار إداري مخالف للقانون^(١)، وهي دعوى عينية تحمي المراكز القانونية العامة وتبني أساساً على التصدي للقرار المخالف للمشروعية ولا تثير خصومة شخصية، ولكنها مخصصة للقرار غير المشروع في ذاته لرده إلى حكم القانون الصحيح حماية لمبدأ المشروعية^(٢).

فهل من الجائز أن يطعن أحد المعلمين المشمولين بتطبيق سياسة الإحلال بالطعن على القرار الوزاري الصادر بتطبيق هذه السياسة؟ أو على القرار الإداري الذي صدر بإنهاء تعاقد تطبيقاً لسياسة الإحلال.

الإجابة، قطعاً، نعم يجوز، إذ يقيد المشرع الكويتي رفع دعوى الإلغاء بميعاد معين، وهو ستون يوماً من تاريخ نشر القرار الإداري أو الإعلان به أو العلم به علماً يقينياً^(٣).

(١) د. أنور أحمد رسلان، وسيط القضاء الإداري، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠١٣، ص ٣٤٤.

(٢) حكم محكمة التمييز الكويتية في الطعن رقم ٢٣٣ لسنة ١٩٩٧ تجاري، الصادر بجلسته ١٩٩٨/٤/٢٠.

(٣) نص المادة ٧ من المرسوم بالقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٨١ بإنشاء دائرة المحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٨٢.

كما يوجب المشرع الكويتي التظلم من بعض القرارات الإدارية قبل إقامة الطعن فيها بالإلغاء، ويرتبط ذلك باستقرار المراكز القانونية، وبدواعي الموازنة بين المصلحة العامة من جانب والمصالح الخاصة من جانب آخر، فإذا أهمل ذو الشأن في دعواه أي من هذين القيدتين، كانت الدعوى غير مقبولة شكلاً.

وفي رأبي الشخصي أن أبناء الوطن لهم الدور الكبير في إدارة شؤون الدولة واستثمارها للمصالح العام في كافة المجالات وذلك بالاستعانة بأصحاب الخبرات والكفاءات وتقليص الأيدي العاملة من غير الكويتيين وبذلك يكون أبناء الدولة أجدراً في تطوير مسيرة البلاد وتنميتها.

كما يجب أن يساهم العنصر البشري الوطني في القطاع الخاص أيضاً، فضلاً عن أن لاعتماد على العنصر الأجنبي وتعاكس الموظف الكويتي عن أداء مهامه الوظيفية ينتج عنه جملة التحديات التي ستوجهنا التوظيف الوهمي الذي من شأنه 'حادث ما يأتي:

١ - يتقاضى بعض الموظفين رواتب عالية مقابل إنتاجية محدودة مما يكلف أعباء مالية على الحكومة ويساهم هذا على تشجع الفساد.

٢ - عزوف الشباب الكويتي عن الأعمال اليدوية وتفضيلهم للوظائف الإدارية ذات الأجور والمكان العالية، وبسبب أحجام الكويتيين عنها والنظر لها بنظرة دونية الأمر الذي يؤدي إلى نقص العمالة وعجز الدولة عن توفيرها.

الخاتمة

اللافت للنظر مزاحمة العمالة الوافدة للكوادر الوطنية مما سبب الضغط السلبي في النواحي الاقتصادية والاجتماعية، ووفقا للقرار الوزاري الصادر بتطبيق سياسة الإحلال واستبدال العمال الوافدة بأخرى كويتية لتقليل البطالة وعلاج الخلل في التركيب السكانية.

وقد صدر القرار الوزاري بتطبيق سياسة إحلال الوظائف الحكومية باستبدال عقود التوظيف المؤقتة لغير الكويتيين، بدرجات وظيفية تسمح بتعيين الخريجين من الكويتيين.

والواقع أن المنطق يقتضي تطبيق هذه السياسة ليس فقط على القطاع الحكومي، بل وفي القطاع الخاص، من أجل تقليل العبء على الموازنة العامة للدولة في الباب الأول من أبواب النفقات العامة (الرواتب) حيث تكلفه تكويت الوظائف تتخطى المليار دينار سنويا وفقا لتقدير ديوان الخدمة المالية مما يشكل عجزا ماليا في بند المصروفات.

نتائج الدراسة

- ١- تتفق سياسة إحلال الوظائف العامة مع نظام الخدمة المدنية الكويتي.
- ٢- القرار الصادر بتطبيق النسب المئوية السنوية بإحلال الوظائف في الجهات الحكومية يتفق ومبدأ المشروعية.

٣ - يحق لمن انتهت خدماتهم من الموظفين غير الكويتيين الطعن بدعوى

إلغاء القرار الصادر بتكويت الوظائف طالما توافرت شروطها

توصيات وحلول:

١ - تحتاج آلية تكويت الوظائف إلى حصر الوظائف الهامة والمطلوب

تكويتها.

٢ - يجب ألا تتسحب نسبة التكويت المطلوبة، إلى جميع القطاعات

الحكومية، فالإحلال بالتدرج وبما يتناسب وتحقيق التوازن بين التكويت والمحافظة

على الكوادر والخبرات الأجنبية لتحقيق الارتقاء.

٣ - لابد من تغيير سياسة التوظيف في القطاع الحكومي بحيث يتم ترشيح

واختيار الموظفين في الكوادر الإشرافية على درجة من الكفاءة في إدارة الأقسام

المختلفة كلا حسب وزارته أو قطاعاته.

٤ - رفع كفاءة الشباب الكويتي عبر برامج تدريبية مكثفة لتأهيلهم على العمل

الفني والمهني واليدوي لمواجهة متطلبات سوق العمل والوظائف الأكثر طلبا

للمستقبل.

٥ - إقرار بعض الاستثناءات للموظفين الوافدين وجذب الموهوبين لاسيما في

بعض القطاعات كالذكاء الاصطناعي.

المراجع

المراجع العربية

١. أنور أحمد رسلان، وسيط القضاء الإداري، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠١٣.
٢. إيمان صباح خضير، "التطوع والموظف العام في ضوء جائحة كورونا المستجد (Covid-19) محكم ومنشور في المجلة القانونية بجامعة القاهرة - كلية الحقوق (فرع الخرطوم) العدد الثاني المجلد السابع لشهر مايو ٢٠٢٠.
٣. إيمان صباح خضير، إنهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي والمقارن، رسالة مقدمه لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، جامعة الإسكندرية، ٢٠١٩.
٤. جورج سعد، القانون الإداري العام والمنازعة الإدارية، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٢.
٥. حسين محمد البجارنة، دول الخليج العربي الحديثة علاقاتها الدولية وتطور الأوضاع السياسية والقانونية والدستورية فيها، بيروت، لبنان، كتلة مؤسسات الحياة، دون تاريخ نشر.
٦. حمدي عمر، انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون: دراسة مقارنة، القاهرة، دار الفكر والقانون، ٢٠١٤.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وستة - إصدار إبريل ٢٠٢٤ - الجزء الأول

٧. الكويت. ديوان الموظفين، ورقة عمل دولة الكويت مقدمة الى الندوة العلمية حول التضخم الوظيفي في دول مجلس التعاون الخليجي في الفترة من ٢٦-٢٨ إبريل ١٩٨٦.

٨. محمد المقاطع و د. أحمد الفارسي، القانون الإداري الكويتي، مطبوعات جامعة الكويت، الطبعة الأولى ١٩٩٧.

مصادر الأحكام القضائية

١. مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها إدارة الفتوى والتشريع في الكويت في الفترة من يناير ١٩٩٠ حتى ديسمبر ٢٠٠٢ بخصوص الموظف والوظيفة العامة - ديسمبر ٢٠٠٧ - الجزء الخامس - ص ٦٠.

٢. محكمة التمييز الكويتية في الطعن رقم ٢٣٣ لسنة ١٩٩٧ تجاري، الصادر بجلسة ١٩٩٨/٤/٢٠.

٣. محكمة التمييز الكويتية في ١٧/٣/١٩٩٧ منشور في المجلة العربية للفقهاء والقضاء التي تصدرها إدارة الشؤون القانونية في جامعة الدول العربية/العدد ٢٥ /نيسان ٢٠٠١ ص ٣١١.

٤. طعن كويتي بالتمييز في ٢٨/٢/٢٠٠٠، الطعن رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٩ تجاري، مجلة القضاء والقانون، السنة ٢٨:العدد ١، ص ٩٩.

١٠ - سياسة إحلال الوظائف في القانون الكويتي من منظور القانون العام

٥. (محكمة التمييز الكويتية، جلسة ٢٠٠٧/٢/١٣، الطعن رقم ١١٣٣ لسنة ٢٠٠٥ إداري).

٦. تمييز كويتي الطعن رقم ١٠٠ لسنة ٢٠١٩ تجاري جلسة ١٩ إبريل ٢٠٢٢، موسوعة القضاء الإداري التي أقرتها محكمة التمييز الكويتية في سبعة عشر عاماً، ٨٢٤.

القوانين والتشريعات والقرارات الإدارية

١. قانون الوظائف العامة المدنية رقم ٧ لسنة ١٩٦٠ (الملغي) منشور في الكويت اليوم(الجريدة الرسمية لحكومة الكويت)ملحق العدد ٢٦٨، السنة السادسة، بتاريخ ١٩٦٠/٣/٢٦.

٢. مرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية. الكويت اليوم(الجريدة الرسمية)السنة ٢٥: العدد ١٢٤١، الصادر في ١٩٧٩/٤/٩. <https://kuwaitalyawm.media.gov.kw/> - (آخر زيارة: ٢٠٢٣/١٢/٩).

٣. المرسوم بالقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٨١ بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٨٢.

٤. كادر عمال الحكومة" الصادر في ٣٠ /٨/١٩٥٥ جرى تنفيذه في ١/٧/١٩٥٥ منشور في الكويت اليوم(الجريدة الرسمية لحكومة الكويت). وأنظر النسخة

مجلة روح القوانين - العدد المائة وستة - إصدار إبريل ٢٠٢٤ - الجزء الأول

الإلكترونية بالموقع التالي: - <https://kuwaitalyawm.media.gov.kw/> ،
(آخر زيارة: ٢٠٢٣/١٢/١).

٥. قرار مجلس الوزراء الكويتي رقم ٥٥١ لسنة ١٩٩٩ بشأن تسجيل الكويتيين الباحثين
عن عمل <https://www.e.gov.kw> - (آخر زيارة: ٢٠٢٣/١٢/٢).

٦. القرار الوزاري رقم ١١ لسنة ٢٠١٧ بشأن قواعد وإجراءات تكويت الوظائف
الحكومية.

٧. الكويت، وزارة التربية، القرار رقم ٢١٢ لسنة ٢٠٢٣ بتاريخ ٢٠٢٣/٦/٦ بإصدار
كشوف بإنهاء خدمات عدد ١٩٠٠ من الهيئة التدريسية بمدارس التعليم العام.

المراجع الأجنبية

1. XAVIER, (B) : contribution générale à l'étude de l'éthique du service public en droit anglais et français comparé, Paris, Gualino Editeur. 2017 .
2. ANNE ELISABITH, VILLAIN COURRIER, contribution générale à l'étude de l'éthique du service public en droit anglais et français comparé, Dalloz, 2014 .
3. RENE CHAPUS, responsabilité publique et responsabilité privée, Dalloz ,Paris, 2021,