



محضر جلسة

لجنة تنظيم الإدارة وتطويرها والرقمنة والحوكمة ومكافحة الفساد

عدد 33

تاريخ الاجتماع: الاثنين 29 جويلية 2024.

جدول الأعمال:

1. مواصلة مناقشة فصول مقترح القانون عدد 2024/13 المتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.
2. الاستماع إلى السيدة وزيرة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن حول مشروع القانون عدد 2024/56 المتعلق بعطل الأمومة والأبوة.

الحضور:

- الحاضرون: (08)

- المتغيبون: (02)

- المعتذرون: لا أحد

- الحاضرون من غير أعضاء اللجنة: (06)

ساعة افتتاح الجلسة: العاشرة صباحا وعشر دقائق (10:10).

ساعة رفع الجلسة: الثامنة مساء وخمسة دقائق (20:05).

(رفعت الجلسة لمدة 30 دقيقة بين الحصتين الصباحية والمسائية)

عقدت لجنة تنظيم الإدارة وتطويرها والرقمنة والحوكمة ومكافحة الفساد جلسة يوم الاثنين 29 جويلية 2024 لمواصلة مناقشة فصول مقترح القانون المتعلق بتنظيم عطلة الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص (عدد 2024/13) وللإستماع إلى السيدة وزيرة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن حول مشروع القانون عدد 2024/56 المتعلق بعطل الأمومة والابوة.

في الجزء الأول من الجلسة واصلت اللجنة مناقشة فصول مقترح القانون عدد 2024/13 بداية من الفصل 17 المتعلق بعطلة والدية وبعد التداول حول الإجراءات المتعلقة بها صادقت اللجنة على الفصل في صيغته المعدلة وذلك على النحو التالي:

الفصل 17 (معدلا): "يمكن لأحد الوالدين أن ينتفع مباشرة بعد انقضاء عطلة الأمومة بطلب منهما بعطلة والدية بعد موافقة رئيس الإدارة أو المؤجر لمدة تتراوح بين شهر (01) وأربعة (04) أشهر متتالية مع استحقاق نصف الأجر بالنسبة للقطاع العام ومنحة تعادل ثلث الأجر اليومي الاعتيادي المصرح به بالنسبة للقطاع الخاص. يتم تقديم المطلب المنصوص عليه بالفقرة أعلاه قبل انتهاء عطلة ما بعد الولادة بخمسة عشرة (15) يوما على الأقل. يمكن للوالدين تقاسم عطلة والدية حسب شروط وإجراءات تضبط بقرار مشترك بين الوزارة المكلفة بالشؤون الاجتماعية والوزارة المكلفة بالمرأة."

كما ناقشت اللجنة الفصل 18 من المقترح وعدلت مضامينه على نحو يضمن حقوق المرأة العاملة وكذلك حقوق المؤجر بما يؤمن السير العادي للعمل وذلك بتعويض واجب الأشعار بالحمل بالإمكانية التي تترك للمرأة الحامل حرية الاعلام من عدمه من ناحية ومن ناحية أخرى واجب الأشعار بالتاريخ المحتمل للولادة وذلك ليتمكن المؤجر من تعويضها فترة العطلة. وتبعاً لذلك وافقت اللجنة على الغاء الفصلين 19 و20 وعدلت مضمون الفصل 18 ليصبح على النحو التالي:

"للمرأة الحامل في القطاعين العام والخاص حرية إشعار رئيس الادارة أو المؤجر بحصول الحمل مرفقا بشهادة طبية. يجب على المرأة الحامل أن تعلم الإدارة أو المؤجر، قبل شهرين (02) من التاريخ المتوقع للولادة بشهادة طبية تثبت هذا التاريخ بكل وسيلة تترك أثراً كتابياً. وعلى الإدارة أو المؤجر فور تسلمه الإشعار المذكور اتخاذ كل التدابير اللازمة لحماية المرأة الحامل وجنينها في فضاء الشغل وضمان سلامتهما بما في ذلك الحق في اجراء الفحوصات الطبية اللازمة خلال فترة الحمل."

بالنسبة للفصل 21، وافقت اللجنة عليه في صيغته الاصلية كما يلي:

"كل مخالفة للحقوق الواردة بهذا القانون تترتب عنها غرامة طرد تحتسب خلافا لما ورد بمجلة الشغل بأربعة أشهر عن كل سنة عمل."

وبخصوص العنوان الثالث المتعلق بالأحكام الانتقالية، وافقت اللجنة على الفصل 22 في صيغته الاصلية على النحو التالي:

"تدخل أحكام هذا القانون حيز النفاذ في غضون ستة أشهر من تاريخ صدوره بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية"

كما وافقت اللجنة على إضافة فصل في العنوان الثالث المتعلق بالأحكام الانتقالية في ما يلي نصه:

فصل إضافي: "تلغى جميع الأحكام السابقة المخالفة لهذا القانون".

إثر ذلك تم الرجوع الى احكام الفصل 3 المتعلق بتجميع المصطلحات وتعريفها ووافقت اللجنة عليه في صيغته المعدلة على النحو التالي:

الفصل 3 (معدلا): "يقصد بالمصطلحات التالية على معنى هذا القانون:

- 1- عطلة الأمومة: هي العطلة المتكونة من عطلة ما قبل الولادة وعطلة ما بعد الولادة.
- 2- عطلة ما قبل الولادة: هي العطلة التي تسند للمرأة الحامل قبل التاريخ المحتمل للولادة.
- 3- عطلة ما بعد الولادة: هي العطلة التي تتمتع بها الأم مباشرة بعد الوضع.
- 4- عطلة الأبوة: هي العطلة التي يتمتع بها الأب بمناسبة ولادة مولود له أو أكثر.
- 5- راحة الرضاعة: هي الرخصة التي تنتفع بها الأم مباشرة بعد انتهاء عطلة ما بعد الولادة.
- 6- عطلة الوالدية: هي العطلة التي يمكن للأم أو الأب أو لكليهما التمتع بها ابتداء من انتهاء فترة عطلة ما بعد الولادة.

هذا، وبعد الانتهاء من جميع الفصول، قررت اللجنة الموافقة على مقترح القانون عدد 2024/13 المتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص في صيغته المعدلة والمصادقة على تقريرها بإجماع أعضائها الحاضرين.

إثر ذلك تم فسح المجال للاستماع إلى السيدة وزيرة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن التي كانت مرفوقة بعدد من الإطارات السامية للوزارة وذلك في اطار تعميق النظر في مشروع القانون المتعلق بعطل الأمومة والأبوة (عدد2024/56).

وفي مداخلتها التقديمية، بينت السيدة الوزيرة أن هذا المشروع يتدرج في إطار ما نص عليه الفصل 12 من الدستور من تحميل الدولة واجب حماية الأسرة كخلية أساسية للمجتمع، وهو يكرس مقتضيات الفصل 23 من الدستور في المساواة بين المواطنين في الحقوق والواجبات وأيضا مقتضيات الفصل 51 في ضمان تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في تحمل المسؤوليات في جميع المجالات.

كما تولت السيدة الوزيرة تقديم جملة من المعطيات والاحصائيات المرتبطة بمشروع القانون حيث أفادت أن نسبة الولادات تراجعت من 2.05% سنة 2013 إلى 1.36% سنة 2021 فضلا عن تراجع نسبة الزيجات من 2.02% إلى 1.21% خلال نفس الفترة. ، كما ارتفع معدّل سنّ الزواج لدى الإناث بـ 30 سنة و35 سنة لدى الذكور وذلك سنة 2021. هذا إضافة إلى تراجع معدّل الخصوبة ليبلغ 1.82% خلال سنة 2021 بعد أن كان 1.96% سنة 2020 و2.17% سنة 2019.

كما استعرضت السيدة الوزيرة التقرير الوطني "حول وضع الطفولة في تونس 2021-2022" الذي يشير إلى وفاة 1811 طفلا دون سنّ السنة لأسباب عدّة من أهمّها الاختلالات المُصاحبة لفترة الحمل ونمو الجنين (557 حالة وفاة) والاختلالات وإصابات الجهاز المناعي والنموي لدى الرضّع (399 حالة وفاة). أما بخصوص صحة الأم والرضيع خلال الأشهر الأولى من حياته، فقد بيّنت الدراسة التي أنجزتها منظمة اليونيسيف بعنوان "تحليل وضعيّة الأطفال في تونس 2020" أنّ 50% من الأمهات تتوقّفن عن الرضاعة الطبيعية قبل بلوغ الأربعة أشهر وأنّ 17% من الأطفال لم يتمتّعوا بالرضاعة الطبيعية أو تمّ فطمهم قبل بلوغ سنّ الشهرين. وفي سياق متّصل بشأن صحة الرضيع، بيّنت دراسة منظمة اليونيسيف بعنوان "تحليل وضعيّة الأطفال في تونس 2020" بأنّ الشريحة العمرية 0-6 سنوات لا تتمتّع بظروف متكافئة لنمائها الجسدي والذهني والعاطفي وأنّ صيغ التعهّد بالطفولة المبكّرة (الحضانة والتعليم) تُخلّ بالنماء العادي للطفل خلال السنوات الأولى من حياته.

كما تطرقت في نفس الإطار إلى نتائج المسح العنقودي متعدّد المؤشّرات تونس 2023 الذي تمّ إنجازه من قبل المعهد الوطني للإحصاء وتمّ خلال شهر فيفري 2024 الإعلان عن نتائجه وحيث بيّن أنّ 6 من كلّ 10 مواليد لا يتمّ إرضاعهم طبيعيا خلال الساعات الأولى من الولادة أي بنسبة 65.7%. وأكثر من 8 من كلّ 10 رُضّع لا يتمّ إرضاعهم طبيعيا بصورة حصرية. هذا وقد بلغت نسبة الرضاعة الحصرية في تونس سنة 2023، 17.8% وهي نسبة منخفضة للغاية وتُعتبر حسب المسح من أدنى النسب في العالم ودون المعدّل العالمي بكثير والذي يبلغ 48%. وكلّ هذه الأرقام تُخالف توصية منظمة الصحة العالمية ومنظمة اليونيسيف حول ضرورة أن تبدأ الرضاعة الطبيعية منذ الساعة الأولى بعد الولادة لتتواصل خلال الستة أشهر الأولى بصفة حصرية.

هذا وقدمت السيدة الوزيرة بسطة عن بعض التجارب المقارنة في بعض الدول العربية والافريقية والأوروبية في مجالي عطلة الامومة الابوة وذلك على النحو التالي:

1- في مجال عطل الولادة:

✓ تجارب بلدان المغرب العربي:

- الجزائر والمغرب وليبيا وموريتانيا: تتمتع الأم العاملة بعطلة ولادة مدتها ثلاثة أشهر ونصف (3.5) مدفوعة الأجر.

✓ تجارب بعض البلدان العربية:

- مصر: تنتفع الأم بعطلة ولادة مدتها أربعة (4) أشهر في القطاع العام وثلاثة (3) أشهر في القطاع الخاص مدفوعة الأجر.
- العراق: تنتفع الأم بعطلة ولادة مدتها ثلاثة أشهر ونصف (3.5) مدفوعة الأجر.
- سوريا: تنتفع الأم بعطلة ولادة مدتها أربعة أشهر (4) مدفوعة الأجر.

✓ تجارب البلدان الأوروبية:

- فرنسا: تتمتع الأم العاملة بعطلة ولادة مدتها (16) أسبوعا (112 يوما) مدفوعة الأجر.
- إيطاليا: تتمتع الأم العاملة بعطلة ولادة مدتها خمسة (5) أشهر مدفوعة الأجر.
- إسبانيا: تتمتع الأم العاملة بعطلة ولادة مدتها (16) أسبوعا (112 يوما) مدفوعة الأجر.
- ألمانيا: تتمتع الأم العاملة بعطلة ولادة مدتها (14) أسبوعا (98 يوما) مدفوعة الأجر.
- اليونان: مدة عطلة الولادة أربعة (4) أشهر مدفوعة الأجر.

✓ تجارب البلدان الإفريقية:

- جيبوتي: تتمتع الأم العاملة بعطلة ولادة مدتها 6 أشهر (182 يوما) مدفوعة الأجر.
- رواندا: تتمتع الأم العاملة بعطلة ولادة مدتها 3.5 أشهر (98 يوما) مدفوعة الأجر.
- إفريقيا الجنوبية: تتمتع الأم العاملة بعطلة ولادة مدتها 4 أشهر (120 يوما) مدفوعة الأجر.

2- في مجال عطلة الأبوة:

✓ تجارب بعض بلدان المغرب العربي:

- المغرب: يتمتع الأب بعطلة أبوة خالصة الأجر مدتها 15 يوما وقد تم الترفيع فيها من 3 أيام إلى 15 يوما سنة 2022.

✓ تجارب البلدان الأوروبية:

- بلجيكا: مدة عطلة الأبوة 28 يوما.
- بلغاريا: مدة عطلة الأبوة 14 يوما.
- قبرص: مدة عطلة الأبوة 14 يوما.
- فرنسا: مدة عطلة الأبوة 28 يوما.
- الدنمارك: مدة عطلة الأبوة 14 يوما.
- اليونان: مدة عطلة الأبوة 14 يوما.

3- في مجال العطل المُسندة بمناسبة ولادة طفل ميّت:

✓ تجارب بعض البلدان العربية:

- مصر: في حالة ولادة الأم لطفل ميّت، تتمتع الأم بإجازة وضع مدّتها أربعة (4) أشهر.
- إمارة دبي: في صورة إنجاب الموظفة لطفل ميّت أو أجهضت جنينها بعد الأسبوع 24 من الحمل، تُمنح لها إجازة وضع مدّتها شهران (ستين يوماً).
- السعودية: تمنح للأم إجازة وضع مدّتها شهران (60 يوماً) في حالة ولادة طفل ميّت أو إجهاض جنينها بعد الأسبوع 24 من الحمل.
- سلطنة عمان: في حالة وفاة الجنين بعد الأسبوع 25 من الحمل، تتمتع الأم بعطلة أمومة بـ 98 يوماً.

✓ تجارب بعض البلدان الأوروبية:

- فرنسا: في حالة إنجاب طفل ميّت، تستحق الأم إجازة وضع مدّتها 16 أسبوعاً.
- الدنمارك: في حالة إنجاب طفل ميّت، تستحق الأم إجازة وضع مدّتها 14 أسبوعاً.
- إسبانيا: في حالة إنجاب طفل ميّت، تستحق الأم إجازة وضع مدّتها 3 أشهر.

كما تطرقت السيدة الوزيرة خلال مداخلتها الى الإطار التشريعي الحالي ومضمون مشروع القانون المعروض على اللجنة والذي يمكن تلخيصه كما يلي:

النظام القانوني المقترح في مشروع القانون	النظام القانوني الجاري به العمل		العطلة أو الراحة
	قطاع خاص	قطاع عمومي	
نظام موحد بين القطاعين العمومي والخاص	غير منصوص عليها	غير منصوص عليها	عطلة ما قبل الولادة
15 يوماً خلال الشهر الذي يسبق مباشرة التاريخ المحتمل للولادة بعد الإدلاء بشهادة طبية في الغرض	غير منصوص عليها	غير منصوص عليها	عطلة ما قبل الولادة
تنتفع الأم بعطلة ولادة مدّتها ثلاثة (3) أشهر مع استحقاق كامل المرتب بالنسبة إلى أعوان الوظيفة العمومية والقطاع العام ومنحة بعنوان عطلة الولادة في القطاع الخاص بعد الإدلاء بشهادة طبية بها تاريخ الوضع. وفي صورة ولادة توأم أكثر، أو إذا كان المولود من ذوي الإعاقة أو حامل لتشوهات خلقية أو طفل خديج، تنتفع الأم العاملة بعطلة ولادة مدّتها أربعة (4) أشهر بشرط الإدلاء بتقرير ثلاثيات السابقة للثلاثي	عطلة بأربعة أسابيع (4) مع استحقاق ثلثي الأجر اليومي الاعتيادي المصحح به لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي شريطة أن لا تتجاوز منحة الوضع ضعف الحد الأدنى للأجور وأن تُقدّم المرأة دليلاً على عدد أدنى من أيام العمل خلال الثلاث أو أربع ثلاثيات السابقة للثلاثي	شهران (2) مع إمكانية الجمع مع عطلة الاستراحة السنوية وبنهاية هذه العطلة. يمكن منح الأمهات بطلب منهن عطلة الأمومة لمدة لا تتجاوز أربعة أشهر مع استحقاق نصف المرتب	عطلة الولادة

<p>طبي يُثبت ذلك خلال الثلاث (3) أشهر الأولى التي تلي مباشرة الولادة. كما تنتفع الأم بعطلة ولادة مدتها شهر مع استحقاق كامل المرتب بالنسبة إلى أعوان الوظيفة العمومية والقطاع العام ومنحة بعنوان عطلة ولادة في القطاع الخاص إذا كان المولود ميّتا، بعد الإدلاء بتقرير طبي في الغرض. يُمكن الجمع بين عطلة الولادة وعطلة الاستراحة السنوية</p>	<p>الذي يتم فيه الولادة. يُمكن تمديدها لأسبوعين (2) مرتين بناء على شهادة طبية.</p>		
<p>ينتفع الأب بعطلة أبوة مدتها سبعة (7) أيام خالصة الأجر بعد الإدلاء بما يُفيد الولادة، تُرَفَع إلى عشرة (10) أيام في صورة ولادة توأم أو أكثر أو طفل حامل لإعاقة أو مولود خديج أو حامل لتشوّهات خلقية تستدعي الرعاية والتدخّلات الطبيّة بناء على تقرير طبي. كما يُمنح الأب بعطلة بـ 3 أيام خالصة الأجر في حالة ولادة مولود ميّت وذلك بعد الإدلاء بما يُفيد ذلك. تُمنح عطلة الأبوة خلال ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ الولادة.</p>	<p>يوم واحد (1)</p>	<p>يومان (2)</p>	<p>عطلة الأبوة</p>
<p>يُمكن للأم، مباشرة بعد انقضاء عطلة الولادة أن تنتفع بطلب منها وبعد موافقة رئيس الإدارة أو المؤجّر بعطلة ما بعد الولادة لمدة تتراوح بين شهر واحد وأربعة (4) أشهر مسترسلة مع استحقاق نصف المرتب بالنسبة إلى أعوان الوظيفة العمومية والقطاع العام، ومنحة بعنوان عطلة ما بعد الولادة بالنسبة إلى القطاع الخاص.</p>	<p>غير منصوص عليها</p>	<p>يُمكن للام بطلب منها التمتع بعطلة أمومة مدّة لا تتجاوز أربعة أشهر مع استحقاق نصف المرتب وذلك لتمكينهن من تربية أطفالهن وتُمنح هذه العطل مباشرة من طرف رئيس الإدارة.</p>	<p>عطلة ما بعد الولادة</p>
<p>تتمتع الأم العاملة والتي اكتفت بعطلة ولادة براحة رضاعة مدتها ساعة واحدة في بداية حصة العمل أو في</p>	<p>تُمنح راحة الرضاعة نصف ساعة كلّ حصة عمل خلال سنة كاملة ابتداء من تاريخ نهاية عطلة</p>	<p>تُمنح راحة الرضاعة ساعة في بداية حصة العمل أو في نهايتها لمدة أقصاها ستة أشهر ابتداء من تاريخ نهاية</p>	<p>راحة الرضاعة</p>

<p>نهايتها شرط ألا تقلّ مدّة حصّة العمل عن أربع ساعات وذلك لمُدّة تسعة أشهر (9) ابتداء من تاريخ مباشرتها للعمل.</p> <p>أما الأم التي انتفعت بعطلة ما بعد الولادة، يتمّ تمكينها من راحة رضاعة خلال الفترة الممتدّة بين تاريخ استئنافها العمل ومرور سنة على تاريخ ولادة رضيعها.</p> <p>إذا كان العمل موزّعا على حصّتين تُمنح المعنية بالأمر راحتان مدّة الواحدة منهما ساعة واحدة وذلك في بداية الحصة أو في نهايتها شريطة أن تكون المدّة الجمليّة للعمل مساوية لسبع ساعات على الأقل في اليوم.</p>	<p>الولادة.</p>	<p>عطلة الولادة.</p> <p>إذا كان العمل موزّعا على حصّتين تُمنح للأم راحتان مدّة كل واحدة منهما ساعة وذلك في بداية كلّ حصة أو في نهايتها شريطة أن تكون المدّة الجمليّة للعمل مساوية لسبع ساعات يوميا.</p>	
--	-----------------	---	--

كما استعرضت السيدة الوزيرة محتوى مشروع القانون ومزاياه وذلك بالتطرق الى:

- إحداث عطلة ما قبل الولادة، مدّتها خمسة عشر (15) يوما تُمنح للموظّفة أو العاملة الحامل مراعاة لمصلحة الأم وجنينها وضرورة الركون إلى الراحة قبل الولادة تجنّبا للإرهاق وانعكاساته السلبية على صحتهما.
 - الترفيع في عطلة الولادة إلى ثلاثة أشهر متتالية وتُرفّع إلى أربعة (4) أشهر في صورة ولادة توأم أو أكثر أو إذا كان المولود من ذوي الإعاقة أو حامل لتشوّهات خلقية أو مولودا خديجا.
 - إحداث عطلة ولادة لفائدة الأم التي وضعت طفلا ميّتا مدّتها شهر لتمكين المرأة من استعادة تعافها البدني والنفسي.
 - الترفيع في عطلة الأبوة إلى 7 أيام، ويُمكن أن تصل إلى 10 أيام في صورة ولادة توأمين أو أكثر أو مولود من ذوي الإعاقة أو حامل لتشوّهات خلقية أو مولود خديج.
 - تمكين الأب من 3 أيام راحة في حالة وُلد له ولد ميّت.
 - الترفيع في عطلة ما بعد الولادة مدّة لا تتجاوز الأربعة أشهر (4) أشهر متتالية.
- مع العلم بأنّ مختلف هذه العطل تُسند مع استحقاق كامل المرتّب في الوظيفة العمومية والقطاع العام ومنح عطل تُسند بعنوان ما قبل الولادة والولادة وما بعد الولادة بالنسبة للقطاع الخاص وفقا للتشريع الجاري به العمل.

- الترفيه في راحة الرضاعة: يهدف تمكين الرضيع من التمتع لمدة سنة على الأقل من تاريخ ولادته
بمنافع الرضاعة الطبيعية.

إثر ذلك استعرضت السيدة الوزيرة الانعكاس المالي لمشروع القانون وذلك من خلال تقديم المعطيات التالية:

- بلغت نسبة الموظفين اللواتي تحصلن على عطلة ولادة سنة 2023، 3864 موظفة من جملة 254.554 ألف موظفة بالوظيفة العمومية أي بنسبة 1.5% فقط مما يبيّن أنّ الانعكاس المالي لمشروع القانون برّمته لن يكون هاما ولا عبئا على المالية العمومية.

- بخصوص إحداث عطلة قبل الولادة، فإنّه يتجه الأخذ بعين الاعتبار المعطيات الواقعية التي تُشير إلى ارتفاع نسب العطل المرضية للنساء خاصة خلال الشهر الأخير من الحمل، (أكثر من 34% من الأمهات بالوظيفة العمومية تمتّعن بعطل مرضية خلال الثلاثين يوما السابقة للوضع سنة 2023، بما يُقابل 1695 عطلة مرضية وبلغت تلك النسبة ما يُناهز 40% بما يُقابل 2427 عطلة مرضية سنة 2022 حسب أرقام المركز الوطني للإعلامية). وهذا المشروع جاء قصد استيعاب هذا الواقع إضافة إلى ما يؤدي إليه عمل المرأة إلى حين الوضع من انعكاسات سلبية على صحتها وصحة جنينها ولهذا الأمر كلفة مالية أيضا من الجانب المهني والجانب الصحي.

- وتجدر الإشارة إلى أنّ الترفيه في عطلة ما بعد الولادة (عطلة الأمومة بالنظام القانوني الحالي) إلى أربعة (04) أشهر في النص المقترح لن يكون له أثر أو انعكاس مالي على المالية العمومية ولا على مردودية الأمهات بالوظيفة العمومية إذ تُبيّن إحصائيات المعهد الوطني للإحصاء أنّ عدد النساء اللواتي يُقدّمن مطالب للانتفاع بعطلة أمومة بنصف الأجر لم يتجاوز الـ 40% من جملة الموظفات اللواتي انتفعن بعطلة ولادة خلال الثلاث سنوات الأخيرة.

أما بالنسبة للكلفة المالية المحتملة بخصوص تنفيذ مشروع هذا القانون بالقطاع الخاص، فقد تبيّن من خلال آخر المعطيات المتوفرة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أنّ عدد النساء المنخرطات بالصندوق والعاملات بالقطاع الخاص اللواتي تحصلن على عطلة ولادة سنة 2022 بلغ 45335 أم سنة 2020 و24634 أم سنة 2021 و42834 أم سنة 2022 و41240 أم سنة 2023.

وفي ختام مداخلتها أفادت السيدة الوزيرة ان الوزارة تقترح في هذا الصدد دخوله حيّز النفاذ بداية من يوم 13 أوت 2024 الموافق للعيد الوطني للمرأة بالنظر إلى رمزية هذا التاريخ حيث يُمثّل تاريخ إصدار مجلة الأحوال الشخصية.

إثر ذلك تمت إحالة الكلمة إلى السيدات والسادة النواب للتفاعل مع السيدة الوزيرة ، حيث قدموا جملة من التساؤلات والملاحظات والمقترحات التي تمحورت اجمالاً فيما يلي:

- تثمين مضامين مشروع القانون وماله من تأثير إيجابي على المرأة والأسرة،
- الإشارة إلى ضرورة وضع استراتيجية وطنية تجمع بين الوزارات ذات الصلة لمعالجة الإشكاليات المتصلة بالنمو الديمغرافي ونقص الخصوبة وتقلص عدد الولادات ونسبة الزواج في عموميتها دون الاقتصار على مشروع قانون مقدم من وزارة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن،
- التأكيد على عدم وجود اختلاف جوهري بين فحوى هذا المشروع مقارنة بمقترح القانون عدد 13/ 2024 المقدم من قبل النواب والمعروض على اللجنة،
- التساؤل حول كيفية تحديد منحة عطلة الامومة في القطاع الخاص والتخوف من عدم وضوحها في مشروع القانون،
- التساؤل حول عدم ادراج القضاة والعسكريين ضمن مجال تطبيق مشروع القانون،
- التساؤل عن وضعيات صاحبات الاعمال الحرة،
- التأكيد على ضرورة دراسة التأثيرات المالية لمشروع القانون خاصة على الصناديق الاجتماعية،
- الإشارة الى غياب التنصيص على عطلة الوالدية والحال ان تربية الأطفال هي مسؤولية مشتركة بين الام والأب،
- الدعوة الى وضع امتيازات جبائية لتشجيع لأصحاب المؤسسات الخاصة بهدف احداث محاضن أطفال في فضاءات تابعة للمؤسسات التي تعمل بها الام لماله من تأثير إيجابي على الطفل والام على حد سواء،
- تثمين المجهود المبذول في صياغة مشروع القانون خاصة في ما يتعلق بالتمديد في عطل الامومة وما بعد الولادة وإحداث عطل ما قبل الولادة والاشارة إلى أن المشروع سيؤثر إيجاباً خاصة في قطاعي التربية والتعليم،
- التساؤل حول مدى اعتماد الوزارة لمقاربة تشاركية بالاستماع الى المنظمات الوطنية،
- التساؤل حول توفير الحكومة للضمانات الكافية لتطبيق مشروع القانون،
- اقتراح إضافة الحالة المتعلقة بالأم التي تتوفى خلال الولادة أو أثناء التمتع بعطلة الولادة وإمكانية تمتع الأب بالعطلة أو ما تبقى منها ليتولى الاهتمام بالمولود.
- بالنسبة لمنحة الامومة تم اقتراح المحافظة على الأجر الأدنى بالنسبة للمرأة التي تتقاضى الأجر الأدنى الفلاحي أو الصناعي وعدم النزول عنه.

وفي إطار ردودها على تدخلات واستفسارات السيدات والسادة النواب، قدّمت السيدة الوزيرة والوفد المرافق لها جملة الاجوبة التالية:

- الإشارة الى وجود الأثر المالي لتطبيق مشروع القانون وهو ما يفسّر طول المسار المرتبط بمناقشة مضمون مشروع القانون منذ سنة 2022 خاصة في ظل الصعوبات الاقتصادية التي تمر بها البلاد.
- التأكيد على سعي الوزارة المتواصل في إيجاد حلول مناسبة وإضفاء صبغة تشاركية بين جميع الأطراف المتدخلة رغم القناعة التامة بالأثر المالي الذي تم أخذه بعين الاعتبار وبالتالي فان مشروع القانون حاول إيجاد معادلة بين تحسين وضعية المرأة والاسرة في علاقة بعطل الامومة والابوة والصعوبات المرتبطة بالوضعية المالية العمومية.
- الحرص على العمل التشاركي بين الوظيفتين التشريعية والتنفيذية في اصدار القانون اعتباره مكسبا للمرأة والأسرة خاصة مع اقتراح دخوله حيز النفاذ بمناسبة العيد الوطني للمرأة المتزامن مع 13 أوت 2024.
- وبخصوص المنحة المسندة للمرأة في القطاع الخاص بينت السيدة والوزيرة ان المنحة تحتسب من قبل الصناديق الاجتماعية حسب القوانين الجاري بها العمل، مشيرة الى ان احتساب المنحة على مدة ثلاثة أشهر عوضاً عن شهر واحد أي بمضاعفتها لثلاث مرات،
- تعهد الوزارة بالبحث على إحداث امتيازات جبائية لباعثي المحاضن في فضاءات العمل بالتنسيق بين وزارة الاسرة والمرأة والطفولة وكبار السن ووزارة المالية،
- وبخصوص ضمانات تطبيق القانون على القطاعين العام والخاص، اكدت السيدة الوزيرة ان مصادقة مجلس الوزراء وتعهد جميع الأطراف من وزارة الشؤون الاجتماعية من خلال محاضر جلسات ممضاة في هذا الإطار وتوفر الإرادة السياسية تصب جميعاً بهدف ضمان تكافؤ الفرص والمساواة بين القطاعين العام والخاص.
- وحول عدم إقرار عطلة الوالدية اشارت الوزيرة الى ان التأثيرات المالية هي التي حالت دون إقرار العديد من الأفكار الأخرى مشيرة الى ان المشروع الحالي يعتبر إيجابياً خاصة ان النصوص القانونية المتعلقة بعطل الامومة في القطاع العام لم يتم تحيينها منذ سنة 1983 والقطاع الخاص منذ سنة 1974 .
- إثر ذلك واصلت اللجنة أعمالها بعرض فصول مشروع القانون والمصادقة عليه فصلاً فصلاً حيث تمت المصادقة على الفصول 2 و 3 و 5 و 6 و 7 و 8 و 9 و 10 في صيغتها الأصلية في حين تمت المصادقة على الفصل 1 و 4 و 11 في صيغة معدلة و ذلك النحو التالي:
- الفصل الأول (معدلاً):** "تنطبق أحكام هذا القانون على جميع أعوان الوظيفة العمومية والقطاع العام المنخرطين لدى الصندوق الوطني للتقاعد والحيفة الاجتماعية والأجراء وغير الأجراء بالقطاع الخاص المنخرطين والمصرح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي".

الفصل 4 (معدلاً): "تنتفع الأم بعطلة ولادة مدتها ثلاثة (3) أشهر بعد الإدلاء بشهادة طبية تتضمن تاريخ الوضع، مع استحقاق كامل المرتب بالنسبة إلى أعوان الوظيفة العمومية والقطاع العام، ومنحة بعنوان عطلة الولادة بالنسبة إلى القطاع الخاص. وتُرْفَع العطلة المذكورة وجوبا إلى أربعة (4) أشهر في صورة ولادة توأم أو أكثر أو إذا كان المولود حاملا لإعاقة أو خديجا أو حاملا لتشوهات خلقية تستدعي الرعاية والتدخلات الطبية، بعد الإدلاء بتقرير طبي يُثبت ذلك خلال الأشهر الثلاثة الأولى الموالية للولادة مباشرة.

إذا كان المولود ميّتا، تنتفع الأم بعطلة ولادة مدتها شهر مع استحقاق كامل المرتب بالنسبة إلى أعوان الوظيفة العمومية والقطاع العام، ومنحة بعنوان عطلة الولادة بالنسبة إلى القطاع الخاص، بعد الإدلاء بتقرير طبي في الغرض.

وفي صورة وفاة الأم المستحقة لعطلة ولادة أو المنتفعة بها يتمتع الأب الحاضن بعطلة لنفس المدة أو لمدة تساوي ما تبقى من عطلة الولادة.

يُمكن الجمع بين عطلة الولادة وعطلة الاستراحة السنوية".

الفصل 11 (معدلاً): "تُلغى جميع الأحكام السابقة المخالفة لهذا القانون".

وإثر ذلك، تولت اللجنة الموافقة على مشروع القانون عدد 2024/56 المتعلق بعطل الامومة والابوة برمته في صيغته المعدلة وتقرير اللجنة بخصوصه.

قرار اللجنة:

- المصادقة على تقرير اللجنة والصيغة النهائية لمقترح القانون عدد 2024/13 المتعلق بتنظيم عطل الامومة والابوة والوالدية في القطاعين العام والخاص وإحالاته الى مكتب المجلس.

- المصادقة على تقرير اللجنة والصيغة النهائية لمشروع القانون عدد 2024/56 المتعلق بعطل الامومة والابوة وإحالاته الى مكتب المجلس.

مقرر اللجنة

مراد الخزامي

رئيس اللجنة

رضا دلاعي