

2024/56

مشروع قانون

يتعلق بعطل الأمومة والأبوة

واردات عدد
04 جبهة 2024
مجلس نواب الشعب مكتب الضبط المركزي

الفصل الأول: تنطبق أحكام هذا القانون على جميع أعوان الوظيفة العمومية وأجراء القطاع العام والخاص، المنخرطين بالصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

الفصل 2: يقصد على معنى هذا القانون بالمصطلحات التالية:

- عطل الأمومة: العطل التي يمكن أن تنتفع بها الأم والمرتبطة بفترة ما قبل الولادة والولادة وما بعد الولادة.
- عطلة ما قبل الولادة: العطلة التي تتمتع بها المرأة الحامل قبل التاريخ المحتمل للولادة.
- عطلة الولادة: العطلة التي تتمتع بها الأم مباشرة إثر الولادة.
- عطلة الأبوة: العطلة التي يتمتع بها الأب بمناسبة ولادة مولود له أو أكثر.
- عطلة ما بعد الولادة: العطلة التي يمكن للأم التمتع بها مباشرة إثر انتهاء فترة عطلة الولادة.
- راحة الرضاعة: رخصة تنتفع بها الأم مباشرة بعد انتهاء عطلة الولادة أو عطلة ما بعد الولادة.

الفصل 3: تنتفع الأم بعطلة ما قبل الولادة لمدة خمسة عشر (15) يوما كحد أقصى خلال الشهر الأخير من مدة الحمل بعد الإدلاء بشهادة طبية تبين التاريخ المحتمل للولادة، وذلك مع استحقاق كامل المرتب بالنسبة إلى أعوان الوظيفة العمومية والقطاع العام، ومنحة بعنوان عطلة ما قبل الولادة بالنسبة إلى القطاع الخاص.

الفصل 4: 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. وترفع العطلة المذكورة وجوبا إلى أربعة (4) أشهر في صورة ولادة توأم أو أكثر أو إذا كان المولود حاملا لإعاقاة أو خديجا أو حاملا لتشوهات خلقية تستدعي الرعاية والتدخلات الطبية، بعد الإدلاء بتقرير طبي يثبت ذلك خلال الأشهر الثلاثة الأولى الموالية للولادة مباشرة.

2024/56

إذا كان المولود ميتاً، 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.
يمكن الجمع بين عطلة الولادة وعطلة الاستراحة السنوية.

الفصل 5: ينتفع الأب بعطلة أبوة مدتها سبعة (7) أيام خالصة الأجر بعد الإدلاء بما يفيد الولادة، ترفع إلى عشرة (10) أيام في صورة ولادة توأم أو أكثر أو طفل حامل لإعاقة أو مولود خديج أو حامل لتشوهات خلقية تستدعي الرعاية والتدخلات الطبية بناء على تقرير طبي.

كما ينتفع الأب بعطلة مدتها ثلاثة (3) أيام خالصة الأجر في حالة ولادة الأم لمولود ميت وذلك بعد الإدلاء بما يفيد ذلك.

تمنح عطلة الأبوة خلال ثلاثين (30) يوماً ابتداء من تاريخ الولادة.

الفصل 6: يمكن أن تنتفع الأم مباشرة بعد انتهاء عطلة الولادة بطلب منها وبعد موافقة رئيس الإدارة أو المؤجر بعطلة ما بعد الولادة تتراوح مدتها بين شهر واحد وأربعة (4) أشهر مع استحقاق نصف المرتب بالنسبة إلى أعوان الوظيفة العمومية والقطاع العام، ومنحة بعنوان عطلة ما بعد الولادة بالنسبة إلى القطاع الخاص.

يتم تقديم المطلب المنصوص عليه بالفقرة الأولى من هذا الفصل قبل انتهاء عطلة الولادة بـ 15 يوماً على الأقل.

الفصل 7: يعد كل من الأم والأب خلال عطل الأمومة والأبوة في حالة مباشرة ويحتفظ كلاهما بكامل حقوقه في التدرج والترقية والتقاعد وفق التشريع الجاري به العمل.

الفصل 8: تنتفع الأم بطلب منها براحة رضاعة مدتها ساعة واحدة (1) في بداية حصة العمل أو في نهايتها شرط ألا تقل مدة حصة العمل عن أربع ساعات (4). وإذا كان العمل موزعاً على حصتين (2) تمنح للمعنية بالأمر راحتان مدة الواحدة منهما ساعة واحدة (1) وذلك في بداية الحصة أو في نهايتها شرط أن تكون المدة الجمالية للعمل مساوية لسبع ساعات (7) على الأقل في اليوم.

تمنح راحة الرضاعة لمدة تسعة أشهر ابتداء من تاريخ مباشرة العمل بالنسبة إلى الأم التي لم تتمتع بعطلة ما بعد الولادة.

تُمنح الأم التي انتفعت بعطلة ما بعد الولادة راحة رضاعة طويلة الفترة الفاصلة بين استئنافها للعمل وانقضاء سنة كاملة ابتداء من تاريخ الولادة.

الفصل 9: تحتسب منح العطل بعنوان ما قبل الولادة والولادة وما بعد الولادة بالنسبة إلى القطاع الخاص وفقاً للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 10: يُحجّر تسليط عقوبات أو تسريح أي امرأة طويلة فترة حملها أو أثناء الانتفاع بالعطل المشار إليها صلب هذا القانون لأسباب تتصل بالحمل أو الولادة أو الرضاعة.

الفصل 11:

يدخل هذا القانون حيز النفاذ بداية من 13 أوت 2024.

وتلغى بداية من التاريخ المذكور جميع الأحكام السابقة المخالفة لهذا القانون وخاصة:

- المظتان (أ) و(ب) من الفقرة الأولى من الفصل 64 والفصل 22 من مجلة الشغل الصادرة بالقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966.

- الفقرة الرابعة من الفصل 32 والفصل 41 من القانون عدد 70 لسنة 1982 المؤرخ في 6 أوت 1982 المتعلق بضبط القانون الأساسي العام لقوات الأمن الداخلي.

- المطة الرابعة من الفقرة الأولى من الفصل 40 والفصل 48 والفصل 48 مكرر من القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية

- الفصل 47 والفقرة الرابعة من الفصل 52 من القانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ في 5 أوت 1985 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدواوين والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والشركات التي تمتلك الدولة أو الجماعات العمومية المحلية رأس مالها بصفة مباشرة وكليا

- الفصل 45 من القانون عدد 46 لسنة 1995 المؤرخ في 15 ماي 1995 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الديوانة.

مشروع قانون يتعلق بعطل الأمومة والأبوة

واردات عدد.....
04 جريدة 2024
مجلس نواب الشعب مكتب الضبط المركزي

يندرج مشروع القانون المعروض في إطار تكريس ما نصّ عليه الدستور من واجب محمول على الدولة لحماية الأسرة باعتبارها "الخلية الأساسية للمجتمع" (الفصل 12).

كما يندرج في إطار تكريس المساواة بين الجميع دون تمييز في الحقوق مثلما بيّنه الفصل 23 من الدستور الذي ينصّ على أنّ "المواطنون والمواطنات متساوون في الحقوق والواجبات وهم سواء أمام القانون من غير تمييز"، والفصل 51 الذي ينصّ على أنّ الدولة تضمن تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في تحمّل مختلف المسؤوليات وفي جميع المجالات.

ويهدف هذا المشروع أيضا إلى تجسيم ما أكدّه الفصل 51 من الدستور الذي ينصّ على التزام الدولة بحماية الحقوق المكتسبة للمرأة والعمل على دعمها وتطويرها، والفصل 52 منه المتعلّق بحقوق الطفل على أبويه وعلى الدولة فيما يهمّ ضمان الكرامة والصحة والرعاية والتربية والتعليم.

وحيث يتأكد إيلاء القضايا المتعلقة بالأسرة ورفاه أفرادها أهمية بالغة في السياسات والاستراتيجيات العمومية باعتبارها الخلية الأساسية للمجتمع والدعامة المحورية لترسيخ السلوك المدني وروح التضامن والمواطنة الإيجابية والفضاء الأمثل للتنشئة الاجتماعية السليمة، كما يهدف مشروع القانون لتفعيل التوجّهات التنموية 2023-2025 الرامية إلى تحقيق العدالة والمساواة بين الفئات.

وقد ارتأت الوزارة اعتماد هذا التمشي الإصلاحي في مجال تنظيم عطل الأمومة والأبوة بقطاع الوظيفة العمومية والقطاع العام والقطاع الخاص وذلك تجسيما للهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة للخطة الأممية 2030 حول تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات ومنها بالخصوص الهدف الفرعي 5.ج حول ضرورة "اعتماد سياسات سليمة وتشريعات قابلة للإنفاذ وتعزيز السياسات والتشريعات حول المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات على كل المستويات".

مبّرات مشروع القانون:

على المستوى الدولي:

يندرج مشروع القانون المعروض في إطار إيفاء الدّولة بتعهداتها تجاه المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان بصفة عامّة والمرتبطة بتكريس خطة 2030 للتّنمية المستدامة والصّكوك والمعايير المتعلّقة بالحقوق الاجتماعيّة والاقتصاديّة للمرأة العاملة من ذلك:

- الفصل 25 (2) من الإعلان العالمي لحقوق الانسان "للأمومة والطفولة حقّ في رعاية ومساعدة خاصتين"

- الفصل 10(2) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966 والذي نصّ على "وجوب توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده وينبغي منح الأمهات العاملات أثناء الفترة المذكورة إجازة مأجورة أو إجازة مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية".

- تحقيق الهدف الرابع من أهداف التّنمية المستدامة في أفق 2030 المتعلّق بالتعليم الجيد حيث شدّد الهدف الفرعي 4.2 على أهميّة "أن يتمتع جميع البنات والبنين بفرص الحصول على نوعية جيدة من النماء والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة".

مبّرات القانون على المستوى الوطني:

• تشير احصائيات المعهد الوطني للإحصاء إلى تراجع نسبة الولادات من 2.05 % سنة 2013 إلى 1.36 % سنة 2021، علاوة على تراجع نسبة الزيجات من 2.02 % سنة 2013 إلى 1.21 % سنة 2021، كم ارتفع معدل سن الزواج لدى الإناث ب30 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 و1.7 % سنة 2019.

2021	2020	2019	2018	2017
1.82	1.96	2.17	2.23	2.29

• وفقا للتقرير الوطني "حول وضع الطفولة في تونس 2021-2022" فقد تعرّض 1811 طفلا دون سنّ السنة للوفاة لأسباب عدّة من أهمّها الاختلالات المصاحبة لفترة الحمل ونموّ الجنين (557 حالة وفاة) والاختلالات وإصابات الجهاز المناعي والنموي لدى الرّضع (399 حالة وفاة).

• بخصوص صحّة الأمّ والرضيع خلال الأشهر الأولى من حياته، بينت الدّراسة التي أنجزتها منظمة اليونيسيف بعنوان "تحليل وضعيّة الأطفال في تونس 2020" فإنّ 50% من الأمّهات تتوقفن عن الرضاعة الطبيعيّة قبل بلوغ الأربعة أشهر وأنّ 17% من الأطفال لم يتمتعوا بالرضاعة الطبيعيّة أو تمّ فطمهم قبل بلوغ سنّ الشهرين.

• هذا وتجدر الإشارة في نفس الإطار إلى نتائج المسح العنقوديّ متعدّد المؤشرات 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 طبيعيًا خلال الساعات الأولى من الولادة أي بنسبة 65.7%، وأكثر من 8 من كلّ 10 رُضِعَ لا يتمّ إرضاعهم طبيعيًا بصورة حصريّة. هذا وقد بلغت نسبة الرضاعة الحصريّة 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 العالميّة ومنظمة اليونيسيف حول ضرورة أن تبدأ الرضاعة الطبيعيّة منذ الساعة الأولى بعد الولادة لتتواصل خلال الستة أشهر الأولى بصفة حصريّة.

وفي نفس السياق، بيّنت نتائج نفس المسح العنقوديّ متعدّد المؤشرات المشار إليه أنّ 54% من الأطفال استفادوا من الرضاعة الطبيعيّة المستمرة (ليس بصورة حصريّة) حتّى بلوغهم سنة من العمر، و26% فقط استفادوا منها حتّى بلوغهم سنّ السنتين.

كما أنّ 66.5% من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 0 و23 شهرًا يتغذّون بزجاجة الرضاعة (من بينهم 52% في سنّ بين 0 و5 أشهر أي الفترة التي من المفترض أن تكون الرضاعة فيها حصريًا طبيعيّة).

وفي سياق متّصل بشأن صحّة الرضيع، بينت دّراسة منظمة اليونيسيف بعنوان "تحليل وضعيّة الأطفال في تونس 2020" بأنّ الشّريحة العمريّة 0-6 سنوات لا تتمتع بظروف متكافئة لنمائها الجسدي والذهني والعاطفي وأنّ صبيغ التّعبّد بالطفولة المبكرة (الحضانة والتعليم) تخل بالنماء العادي للطفل خلال السنوات الأولى من حياته.

كما يهدف مشروع هذا القانون إلى تحسين مرتبة تونس في المؤشّر السنوي للبنك الدولي "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون" حيث تحسّلت سنة 2024 على المرتبة 152 من بين 190 دولة حيث أنّ مؤشّر الأمومة يندرج ضمن جملة المؤشّرات المعتمدة في الترتيب العام لكلّ دولة.

عرض لأهم التجارب المقارنة:

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 (3.15) أشهر أسبوع مدفوعة الأجر
سوريا: تنتفع الأم بعطلة ولادة مدتها أربعة أشهر (4) أشهر أسبوع مدفوعة الأجر.

تجارب البلدان الأوروبية:

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

تجارب البلدان الافريقية:

- 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 المسندة بمناسبة ولادة طفل ميت:

تجارب بعض البلدان العربية:

- مصر: في حالة ولادة الام لطفل ميت، تتمتع الأم بإجازة وضع مدتها أربعة (4) أشهر
- إمارة دبي: في صورة إنجاب الموظفة لطفل ميت أو أجهضت جنينها بعد الأسبوع 24 من الحمل، تمنح لها إجازة وضع مدتها شهران (ستين يوما).
- السعودية: تمنح للأمّ إجازة وضع مدتها شهران (60 يوما) في حالة ولادة طفل ميت أو إجهاض جنينها بعد الأسبوع 24 من الحمل.
- سلطنة عمان: في حالة وفاة الجنين بعد الأسبوع 25 من الحمل، تتمتع الام بعطلة أمومة بـ98 يوما.

تجارب بعض البلدان الأوروبية:

- فرنسا: في حالة إنجاب طفل ميت، تستحقّ الأمّ إجازة وضع مدتها 16 أسبوعا.
- الدانمارك: في حالة إنجاب طفل ميت، تستحقّ الأمّ إجازة وضع مدتها 14 أسبوعا.
- إسبانيا: في حالة إنجاب طفل ميت، تستحقّ الأمّ إجازة وضع مدتها 3 أشهر.

محتوى مشروع القانون:

- إحداث عطلة ما قبل الولادة، مدتها خمسة عشر (15) يوما تمنح للموظفة أو العاملة الحامل مراعاة لمصلحة الأم وجنينها وضرورة الركون إلى الراحة قبل الولادة تجنباً للإرهاق وانعكاساته السلبية على صحتها.
- الترفيغ في عطلة الولادة إلى ثلاثة أشهر متتالية وترفع إلى أربعة (04) أشهر في صورة ولادة توأم أو أكثر أو إذا كان المولود من ذوي الإعاقة أو حامل لتشوهات خلقية أو مولودا خديجا.
- إحداث عطلة ولادة لفائدة الأم التي وضعت طفلا ميتا مدتها شهر لتمكين المرأة من استعادة تعافها البدني والنفسي
- الترفيغ في عطلة الأبوة إلى 7 أيام، ويمكن أن تصل إلى 10 أيام في صورة ولادة توأمين أو أكثر أو مولود من ذوي الإعاقة أو حامل لتشوهات خلقية أو مولود خديج - تمكين الأب من 3 أيام راحة في حالة ولد له مولود ميت.
- الترفيغ في عطلة ما بعد الولادة لمدة لا تتجاوز الأربعة أشهر (04) أشهر متتالية.

مع العلم بأن مختلف هذه العطل تسند مع استحقاق كامل المرتب في الوظيفة العمومية والقطاع العام ومنح عطل تُسند بعنوان ما قبل الولادة والولادة وما بعد الولادة بالنسبة للقطاع الخاص وفقا للتشريع الجاري به العمل.

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

جدول مقارنة بين النظام القانوني الحالي ومشروع القانون

النظام القانوني المقترح في مشروع القانون	النظام القانوني الجاري به العمل		
نظام موحد بين القطاعين العمومي والخاص	قطاع خاص	قطاع عمومي	العطلة او الراحة
15 يوما 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 مدتها ثلاثة (03) 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 أو أكثر، أو إذا كان المولود من ذوي الإعاقة أو حامل لتشوهات خلقية أو طفل خديج، تنتفع الأم العاملة بعطلة ولادة مدتها أربعة (04) أشهر بشرط الإدلاء بتقرير طبي يثبت ذلك خلال الثلاث (03) 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	عطلة بأربعة اسابيع (04) مع استحقاق ثلثي الاجر اليومي الاعتيادي المصرح به لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي شريطة ان لا تتجاوز منحة الوضع ضعف الحد الادنى للأجور وان تقدم المرأة دليلا على عدد أدني من ايام العمل خلال الثلاث او أربع ثلاثيات السابقة للثلاثي الذي يتم فيه الولادة.	شهران (02) مع إمكانية الجمع مع عطلة الاستراحة السنوية وبنهاية هذه العطلة، يمكن منح الامهات بطلب منهن عطلة الامومة لمدة لا تتجاوز أربعة أشهر مع استحقاق نصف المرتب	عطلة الولادة

<p>كان المولود ميتا، بعد الإدلاء بتقرير طبي في الغرض.</p> <p>يمكن الجمع بين عطلة الولادة وعطلة الاستراحة السنوية.</p>	<p>يمكن تمديدها لأسبوعين (2) مرتين بناء على شهادة طبية</p>		
<p>ينتفع الأب بعطلة أبوة مدتها سبعة (7) أيام خالصة الأجر بعد الإدلاء بما يفيد الولادة، وترفع إلى 10 أيام في صورة ولادة توأم أو أكثر أو طفل حامل لإعاقه أو مولود خديج أو حامل لتشوهات خلقية تستدعي الرعاية والتدخلات الطبية بناء على تقرير طبي.</p> <p>كما يُمنح الأب عطلة بـ 3 أيام خالصة الأجر في حالة ولادة مولود ميت وذلك بعد الإدلاء بما يفيد ذلك</p> <p>تُمنح عطلة الأبوة خلال ثلاثين (30) يوما ابتداءً من تاريخ الولادة</p>	<p>يوم واحد (1)</p>	<p>يومان (2)</p>	<p>عطلة الأبوة</p>
<p>يمكن للأم، مباشرة بعد انقضاء عطلة الولادة أن تنتفع بطلب منها وبعد موافقة رئيس الإدارة أو المؤجر بعطلة ما بعد الولادة لمدة تتراوح بين شهر (01) و أربعة أشهر (04) مسترسلة مع استحقاق نصف المرتب بالنسبة إلى أعوان الوظيفة العمومية والقطاع العام و منحة بعنوان عطلة ما بعد الولادة في القطاع الخاص.</p>	<p>غير منصوص عليها</p>	<p>يمكن للأم بطلب منها التمتع بعطلة أمومة لمدة لا تتجاوز أربعة أشهر مع استحقاق نصف المرتب وذلك لتمكينهن من تربية أطفالهن وتمنح 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</p>	<p>تمنح راحة الرضاعة نصف ساعة كل حصة</p>	<p>تمنح راحة الرضاعة ساعة في بداية حصة</p>	<p>راحة الرضاعة</p>

<p>بداية حصة العمل أو في نهايتها شرط ألا تقل مدة حصة العمل عن أربع ساعات وذلك لمدة تسعة أشهر (9) ابتداء من تاريخ مباشرتها للعمل.</p> <p>أما الأم التي انتفعت بعطلة ما بعد الولادة، يتم تمكينها من راحة رضاعة خلال الفترة الممتدة بين تاريخ استئنافها العمل ومرور سنة على تاريخ ولادة رضيعها</p> <p>إذا كان العمل موزعا على حصتين تمنح المعنية بالأمر راحتان مدة الواحدة منهما ساعة واحدة وذلك في بداية الحصة أو في نهايتها شريطة أن تكون المدة الجمالية للعمل مساوية لسبع ساعات على الأقل في اليوم.</p>	<p>عمل خلال سنة كاملة ابتداء من تاريخ نهاية عطلة الولادة.</p>	<p>العمل أو في نهايتها لمدة اقصاها ستة أشهر ابتداء من تاريخ نهاية عطلة الولادة.</p> <p>إذا كان العمل موزعا على حصتين تمنح للام راحتان مدة كل واحدة منهما ساعة وذلك في بداية كل حصة أو في نهايتها شريطة ان تكون المدة الجمالية للعمل مساوية لسبع ساعات يوميا.</p>
---	---	--

النتائج المرتقبة من مشروع القانون:

- ضمان عدم التمييز وتحقيق تكافؤ الفرص بين القطاعين العمومي والخاص والمساواة في الحقوق بين جميع النساء والأطفال.
- تمكين الأم من فترة راحة أكبر تكون كافية للتعافي التام بعد أشهر الحمل المضنية وتأهيلها نفسيا لتحمل مسؤولياتها في العمل والتوفيق بين تلك المسؤوليات الجديدة.
- تراجع في نسب العطل المرضية للأم الموظفة أو العاملة باعتبار أن المعنية بالأمر تلجأ إليها بعد انتهاء عطلة الأمومة وهو أمر ذو تكلفة مالية على الصناديق الاجتماعية وعلى الحياة المهنية للأم،
- مراعاة السلامة البدنية والذهنية للأم وجنينها خلال الفترة الأخيرة من حملها، حيث أن تمكين المرأة الحامل من عطلة ما قبل الولادة يتلائم مع الواقع المهني لتلك الأمهات والذي تؤكد أرقام المركز الوطني للإعلامية والتي بينت أن أكثر من 34 % من الأمهات بالوظيفة العمومية تمتعن بعطل مرضية خلال الثلاثين يوما السابقة للوضع سنة 2023، بما يقابل 1695 عطلة مرضية وبلغت تلك النسبة ما يناهز 40 % بما يقابل 2427 عطلة مرضية سنة 2022.¹

¹ مصدر المعطيات: المركز الوطني للإعلامية فيفري 2024.

- اخذ بعين الاعتبار الحالات التي لم يتم التطرق إليها في النظام القانوني السابق على الرغم من خصوصيتها على غرار ولادة أطفال ذوي حاجيات خصوصية (حاملية إعاقة، خدج، حاملين لتشوهات خلقية)، أو ولادة طفل ميّت وانعكاسات ذلك على الأسرة،

- تقديم رعاية أفضل للرضع مما يُساهم في تحقيق نمو متوازن لهم والتقليل من نسب الأمراض المرتبطة بمناعة الرضع والأطفال والأمراض الرئوية بما يترتب عن ذلك من كلفة مالية تحمل على الأسرة والصناديق الإجتماعية.

- التمديد في فترة الرضاعة الطبيعية للطفل بما يمنح لكل من الأم والطفل فرصة أكبر لإقامة رابط قوي يعزز الانسجام داخل الأسرة ودعم حقه في الرعاية الآمنة خلال الفترة الأولى من حياته وتحسين مؤشرات الرضاعة على المستوى الوطني والعالمي (17.8% في حين يبلغ المعدل العالمي 48%)

- تكوين التوازن المطلوب بين الحياة المهنية والحياة الأسرية بالنسبة للأم العاملة،
- تفعيل دور الأب في الاعتناء بالطفل المولود.

- حماية الوضعية الشغلية للمرأة من خلال تحجير تسريحها من عملها أو تسليط عقوبات عليها لأسباب تتعلق بالحمل أو الولادة أو الرضاعة، وذلك طيلة فترة حملها و أثناء انتفاعها بعطل الأمومة .

الانعكاس المالي لمشروع القانون:

- 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 ان

الانعكاس المالي لمشروع القانون برمته لن يكون هامًا ولا عبئًا على المالية العمومية.²

- بخصوص إحداث عطلة قبل الولادة، فإنه يتجه الأخذ بعين الاعتبار المعطيات الواقعية

التي تشير إلى ارتفاع نسب العطل المرضية للنساء خاصة خلال الشهر الأخير من الحمل،

(أكثر من 34% من الأمهات بالوظيفة العمومية تمتعن بعطل مرضية خلال الثلاثين يوما

السابقة للوضع سنة 2023، بما يقابل 1695 عطلة مرضية وبلغت تلك النسبة ما يناهز

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 الترفيع في مدّة عطلة ما بعد الولادة (عطلة الأمومة بالنظام القانوني

الحالي) إلى أربعة (04) أشهر في النصّ المقترح لن يكون له أثر أو انعكاس مالي على المالية العمومية

² المصدر: المركز الوطني للإعلامية (فيفري 2024)

ولا على مردودية الأمهات بالوظيفة العمومية إذ تُبين إحصائيات المعهد الوطني للإحصاء أن عدد النساء اللواتي يقدمن مطالب للانتفاع بعطلة أمومة بنصف الأجر لم يتجاوز الـ 40% من جملة الموظفات اللواتي انتفعن بعطلة ولادة خلال الثلاث سنوات الأخيرة.

حيث تُشير أرقام المعهد إلى أنّ 1572 امرأة عاملة بالوظيفة العمومية تمتعت بعطلة أمومة بنصف الأجر من جملة 3864 أم موظفة تمتعت بعطلة ولادة سنة 2023 أي بنسبة 40.6% و 1799 أم موظفة من جملة 4840 أي بنسبة 37% سنة 2022 و 1700 أم موظفة من جملة 5725 أم انتفعن بعطلة أمومة بنصف الأجر أي بنسبة 29.6% سنة 2021.³

أما بالنسبة للكلفة المالية المحتملة بخصوص تنفيذ مشروع هذا القانون بالقطاع الخاص فقد تبين من خلال آخر المعطيات المتوفرة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أن عدد النساء المنخرطات بالصندوق والعاملات بالقطاع الخاص اللواتي تحصلن على عطلة ولادة سنة 2022 بلغ 45335 أم. سنة 2020 و 24634 أم سنة 2021 و 42834 أم سنة 2022 و 41240 أم سنة 2023.

وقد أفاد الصندوق بأنه قد تم سنة 2022 أداء المنح المستوجبة لفائدة المنخرطات بعنوان منح الوضع بكلفة مالية قدرها 20.410 م. د سنة 2022 وفي صورة الترفيع في مدة عطلة الولادة من شهر واحد إلى 3 أشهر في القطاع الخاص سيؤدي إلى تكاليف إضافية تقدر بـ 40.8 م. د سنويا يتحملها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وتُسند للأمهات بالقطاع الخاص بعنوان المنح المسندة بعنوان عطلة الولادة، كما أنّ التكلفة المالية الإضافية السنوية الناجمة عن إحداث عطلة مل قبل الولادة للقطاع الخاص تُقدّر بحوالي 10.2 م. د فحسب،

هذا دون اعتبار أنّ عدد النساء المنخرطات بالصندوق والمتمتعات بعطلة ولادة بطبيعته يشهد تراجعاً من سنة لأخرى (من 2020 إلى 2023)، هذا علاوة على ما تمّ التطرق إليه آنفاً بخصوص تأخر سن الزواج وتراجع نسبة الولادات في تونس وتراجع معدّل الخصوبة، بما قد يجعل من تلك الكلفة المالية الإضافية أقل من ذلك.

ونقترح في هذا الصدد دخوله حيز النفاذ بداية من 13 أوت 2024 الموافق للعيد الوطني للمرأة بالنظر إلى رمزية هذا التاريخ حيث يمثل تاريخ إصدار مجلة الأحوال الشخصية.

تلك هي الغاية من مشروع القانون المعروض.

المصدر: المركز الوطني للإعلامية قيفري 2024 ³