



الجمهورية التونسية
مجلس نواب الشعب

تقرير لجنة تنظيم الادارة وتطويرها والرقمنة
والحوكمة ومكافحة الفساد
حول
مشروع قانون يتعلق بعطل الأمومة والأبوة
عدد 2024/56

رئيس اللجنة: رضا دلاعي

مقرر اللجنة: مراد الخزامي

نائب رئيس اللجنة: سامي الرايس

جويلية 2024

تقرير لجنة تنظيم الإدارة وتطويرها والرقمنة
والحوكمة ومكافحة الفساد
حول
مشروع قانون يتعلق بعطل الأمومة والأبوة
عدد 2024/56

السيد رئيس مجلس نواب الشعب ونائبيه،
السيدة وزيرة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن والوفد المرافق لها،
السيدات والسادة اعضاء مجلس نواب الشعب،

تشرف لجنة تنظيم الإدارة وتطويرها والرقمنة والحوكمة ومكافحة الفساد بان تعرض على
انظاركم تقريرها حول مشروع القانون عدد 2024/56 المتعلق بعطل الأمومة والأبوة وفيما يلي
ملخص لمحمل أعمالها حوله.

أولاً: التقديم

ورد بوثيقة شرح الأسباب ان مشروع القانون المعروض يندرج 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
تحقّل مختلف المسؤوليات وفي جميع المجالات.

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

9/10

1/11

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 التوجهات التنموية 2023-2025 الرامية إلى تحقيق العدالة والمساواة بين الفئات.

وقد ارتأت وزارة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن اعتماد هذا التمشي الإصلاحية 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".

ثانيا: أعمال اللجنة

تبعاً لقرار مكتب المجلس عدد 37 في جلسته المنعقدة بتاريخ 08 جويلية 2024 بخصوص إحالة مشروع القانون عدد 2024/56 المتعلق بعطل الامومة والابوة، شرعت اللجنة في دراسة مشروع القانون من خلال الاستماع الى السيدة وزيرة الاسرة والمرأة والطفولة وكبار السن .

هذا وتجدر الإشارة الى ان اللجنة اکتفت بالاستماع الى السيدة الوزيرة على اعتبار قيامها بسلسلة من جلسات الاستماع الى ممثلي مختلف الوزارات ذات الصلة و عدد من المنظمات وذلك بمناسبة دراستها لمقترحي القانونين عدد 2024/13 المتعلق بتنظيم عطل الامومة والابوة والوالدية في القطاعين العام والخاص وعدد 2024/16 المتعلق بتنقيح واتمام قانون الوظيفة العمومية المقدمين من عدد من النواب. وقد ثمن أعضاء اللجنة ما ورد بهما من مضامين تم الاستئناس بها خلال دراستها لمشروع القانون عدد 2024/56 موضوع هذا التقرير.

وكانت مجمل اعمالها كما يلي:

1. جلسة الاستماع للسيدة وزيرة الاسرة والمرأة والطفولة وكبار السن:

عقدت اللجنة جلسة يوم الاثنين 29 جويلية 2024 استمعت خلالها إلى السيدة أمال الحاج موسى وزيرة الاسرة والمرأة والطفولة وكبار السن التي كانت مرفوقة بعدد من الاطارات السامية للوزارة. وخلال جلسة الاستماع تولت السيدة الوزيرة تقديم مداخلة حول جملة من المعطيات والاحصائيات المرتبطة بمشروع القانون المعروض وقد تمحورت مداخلتها اجمالاً في مايلي:

✓ مبررات القانون على المستوى الوطني:

- تُشير إحصائيات 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، 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.

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 ونمو الجنين (557 حالة وفاة) والاختلالات وإصابات الجهاز المناعي والنموي لدى الرضّع (399 حالة وفاة).
- بخصوص صحة الأم والرضيع خلال الأشهر الأولى من حياته، بيّنت الدراسة التي أنجزتها منظمة اليونيسيف بعنوان "تحليل وضعية 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.
- هذا وتجدر الإشارة 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.
- وفي نفس السياق، بيّنت نتائج نفس المسح العنقودي مُتعدّد المؤشّرات المُشار إليه أنّ 54% من الأطفال استفادوا من الرضاعة الطبيعية المستمرّة (ليس بصورة حصرية) حتى بلوغهم سنة من العمر، و26% فقط استفادوا منها حتى بلوغهم سنّ السنتين.

كما أنّ 66.5% من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 0 و23 شهرا يتغذون بزجاجة الرضاعة (من بينهم 52% في سنّ بين 0 و5 أشهر أي الفترة التي من المفترض أن تكون الرضاعة فيها حصريا طبيعية).

وفي سياق متّصل بشأن صحة الرضيع، بيّنت دراسة منظمة اليونيسف بعنوان "تحليل وضعية الأطفال في تونس (2020) بأنّ الشريحة العمرية 0-6 سنوات لا تتمتع بظروف متكافئة لنمائها الجسدي والذهني والعاطفي وأنّ صيغ التعهّد بالطفولة المبكرة (الحضانة والتعليم) تُخلّ بالنماء العادي للطفل خلال السنوات الأولى من حياته.

كما تضمنت وثيقة شرح الأسباب ان هدف مشروع هذا القانون يتمثل في تحسين مرتبة تونس في المؤشر السنوي للبنك الدولي "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون" حيث تحسّلت سنة 2024 على المرتبة 152 من بين 190 دولة حيث أنّ مؤشر الأمومة يندرج ضمن جملة المؤشرات 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 (3.5) 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.

- اسبانيا: 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.

Handwritten signature

Handwritten signature

2- في مجال عطلة الأبوة:

تجارب بعض بلدان المغرب العربي:

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

تجارب البلدان الأوروبية:

- بلجيكا: مدّة عطلة الأبوة 28 يوما.
- بلغاريا: مدّة عطلة الأبوة 14 يوما.
- قبرص: مدّة عطلة الأبوة 14 يوما.
- فرنسا: مدّة عطلة الأبوة 28 يوما.
- الدنمارك: مدّة عطلة الأبوة 14 يوما.
- اليونان: مدّة 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 مدتها أربعة (4) أشهر.
- إمارة دبي: في صورة إنجاب الموظفة لطفل ميّت أو أجهضت جنينها بعد الأسبوع 24 من الحمل. تُمنح لها إجازة وضع مدتها شهران (ستين يوما).
- السعودية: تمنح للأم إجازة وضع مدتها شهران (60 يوما) 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 يوما.

تجارب بعض البلدان الأوروبية:

- فرنسا: في حالة إنجاب طفل ميّت، تستحق الأم إجازة وضع مدتها 16 أسبوعا.
- الدنمارك: في حالة إنجاب طفل ميّت، تستحق الأم إجازة وضع مدتها 14 أسبوعا.
- اسبانيا: في حالة إنجاب طفل ميّت، تستحق الأم إجازة وضع مدتها 3 أشهر.

كما تطرقت السيدة الوزيرة خلال مداخلتها الى الإطار التشريعي الحالي ومشروع القانون 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 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 (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 مدتها أربعة (4) أشهر بشرط الإدلاء بتقرير 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 ميتا، بعد الإدلاء بتقرير طبي في الغرض. يُمكن الجمع بين عطلة الولادة	عطلة بأربعة أسابيع (4) مع استحقاق ثلثي الأجر اليومي الاعتيادي المصرح به لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي شريطة أن لا تتجاوز منحة الوضع ضعف الحد الأدنى للأجور وأن تُقدّم المرأة دليلا على عدد أدنى من أيام العمل خلال الثلاث أو أربع ثلاثيات السابقة للثلاثي الذي يتم فيه الولادة. يُمكن تمديدها لأُسبوعين (2) مرتين بناء على شهادة طبية.	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>وعطلة الاستراحة السنوية</p> <p>ينتفع الأب بعطلة أبوة مدتها سبعة (7) أيام خالصة الأجر بعد الإدلاء بما يُفيد الولادة، تُرفَع 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.</p> <p>كما يُمنح الأب بعطلة بـ 3 أيام خالصة الأجر في حالة ولادة مولود ميت وذلك بعد الإدلاء بما يُفيد ذلك.</p> <p>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 لمدة 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 نهايتها شرط ألا تقل مدة حصة العمل عن أربع</p>	<p>تُمنح راحة الرضاعة نصف ساعة كل حصة عمل خلال سنة كاملة ابتداء من تاريخ نهاية عطلة الولادة.</p>	<p>تُمنح راحة الرضاعة ساعة في بداية حصة العمل أو في نهايتها لمدة أقصاها ستة أشهر ابتداء من تاريخ نهاية عطلة الولادة.</p>	<p>راحة الرضاعة</p>

Handwritten signature or mark in the bottom left corner.

Handwritten signature or mark in the bottom right corner.

<p>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 موزعاً على حصتين تُمنح المعنية بالأمر راحة واحدة من الواحدة منهن ساعة واحدة وذلك في بداية الحصة أو في نهايتها شريطة أن تكون المدة الجمالية للعمل مساوية لسبع ساعات على الأقل في اليوم.</p>		<p>إذا كان العمل موزعاً على حصتين تُمنح للأم راحة واحدة كل ساعة وذلك في بداية كل حصة أو في نهايتها شريطة أن تكون المدة الجمالية للعمل مساوية لسبع ساعات يومياً.</p>	
--	--	---	--

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

- إحداث عطلة ما قبل الولادة، مدتها خمسة عشر (15) يوماً تُمنح للموظفة أو العاملة الحامل مراعاة لمصلحة الأم وجنينها وضرورة الركون إلى الراحة قبل الولادة تجنباً للإرهاق وانعكاساته السلبية على صحتها.
- الترفيح في عطلة الولادة إلى ثلاثة أشهر متتالية وترقّع إلى أربعة (4) أشهر في صورة ولادة توأم أو أكثر أو إذا كان المولود من ذوي الإعاقة أو حامل لتشوهات خلقية أو مولوداً خديجاً.
- إحداث عطلة ولادة لفائدة الأم التي وضعت طفلاً ميتاً مدتها شهر لتمكين المرأة من استعادة تعافيا البدني والنفسي.
- الترفيح 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 لتشوهات خلقية أو مولود خديج.
- تمكين الأب من 3 أيام راحة في حالة وُلد له ولد ميت.
- الترفيح في عطلة ما بعد الولادة لمدة لا تتجاوز الأربعة أشهر (4) أشهر متتالية.

مع العلم بأن مختلف هذه العطل تُسند 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.

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

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

- بلغت نسبة الموظفات اللواتي تحصلن على عطلة ولادة سنة 2023، 3864 موظفة من جملة 254.554 ألف موظفة بالوظيفة العمومية أي بنسبة 1.5% فقط مما يبين أن الانعكاس المالي لمشروع القانون برمته لن يكون هاما ولا عبئا على المالية العمومية¹.

- بخصوص إحداث عطلة قبل الولادة، فإنه 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 تمتعن 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 أن 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 تُبين إحصائيات المعهد الوطني للإحصاء أن عدد النساء اللواتي يُقدمن 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 أن 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 2021².

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

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

ونقترح في هذا الصدد دخوله حيّز النفاذ بداية من 13 أوت 2023 الموافق للعيد الوطني للمرأة بالنظر إلى رمزية هذا التاريخ حيث يُمثّل تاريخ إصدار مجلة الأحوال الشخصية.

هذا واختتمت السيدة الوزيرة مداخلتها بعرض النتائج المُرتقبة من مشروع القانون على النحو التالي:

- 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 المُضنية وتأهيلها نفسياً لتحمل مسؤولياتها في العمل والتوفيق بين تلك المسؤوليات الجديدة.
- تراجع في نسب العطل المرضية للأم الموظّفة أو العاملة باعتبار أنّ 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 أنّ تمكين المرأة الحامل من عطلة ما قبل الولادة يتلاءم مع الواقع المهني لتلك الأمهات والذي تُؤكّده أرقام المركز الوطني للإعلامية والتي بيّنت أنّ أكثر من 34% من الأمهات بالوظيفة العمومية تمتعن بعطل مرضية خلال الثلاثين يوماً السابقة للوضع سنة 2023. بما يُقابل 1695 عطلة مرضية وبلغت تلك النسبة ما يُناهز 40% بما يُقابل 2427 عطلة مرضية سنة 2022.
- أخذ بعين الاعتبار الحالات التي لم يتمّ التطرّق إليها في النظام القانوني السابق على الرغم من خصوصيتها على غرار ولادة أطفال ذوي حاجيات خصوصية (حاملتي إعاقة، خديج، حاملين لتشوهات خلقية)، أو ولادة طفل ميّت وانعكاسات ذلك على الأسرة.
- تقديم رعاية أفضل للرضع مما يُساهم في تحقيق نمو متوازن لهم والتقليص في نسب الأمراض المرتبطة بمناعة الرضع والأطفال والأمراض الرئوية بما يترتب عن ذلك من كلفة مالية تُحمّل على الأسرة والصناديق الاجتماعية.
- التمديد في فترة الرضاعة الطبيعية للطفل بما يمنح لكلّ من الأم والطفل فرصة أكبر لإقامة رابط قوي يُعزّز الانسجام داخل الأسرة ودعم حقّه في الرعاية الأمانة خلال الفترة الأولى من حياته

وتحسين مؤشرات الرضاغة 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 تتصل بالحمل أو الولادة أو الرضاغة، وذلك طيلة فترة حملها وأثناء انتفاعها بعطل الأمومة.

إثر إحالة الكلمة للسيدات والسادة الأعضاء، تم تقديم جملة من التساؤلات والملاحظات والمقترحات التي تمحورت اجمالاً فيما يلي:

- تامين مضامين مشروع القانون وماله من تأثير إيجابي على المرأة والاسرة.
- 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 الاسرة والمرأة والطفولة وكبار السن،
- التأكيد على عدم وجود اختلاف 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 لما له من تأثير إيجابي على الطفل والام على حد سواء،
- تامين المجهود المبذول في صياغة مشروع القانون خاصة في ما يتعلق بالتمديد في عطل الامومة وما بعد الولادة وإحداث عطل ما قبل الولادة والإشارة 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 تنوفي 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.
2. أجوبة السيدة الوزيرة والوفد المرافق لها:

في إطار التفاعل مع تدخلات واستفسارات السيدات والسادة النواب، قدّمت السيدة الوزيرة والوفد المرافق لها جملة الاجوبة التالية:

- الإشارة الى وجود الأثر المالي لتطبيق مشروع القانون وهو ما يفسر 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 خاصة مع اقتراح دخوله حيز النفاذ بمناسبة العيد الوطني للمرأة المتزامن مع 13 أوت.
- 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 إيجابيا خاصة ان النصوص القانونية المتعلقة بعطل الامومة في القطاع العام لم يتم تحيينها منذ سنة 1983 والقطاع الخاص منذ سنة 1974
- التأكيد على ضرورة الحرص على اصدار القانون في أقرب الأجل ودخوله حيز النفاذ بمناسبة اليوم الوطني للمرأة بتاريخ 13 أوت باعتباره مكسبا للمرأة والأسرة.

3. مناقشة الفصول والتصويت عليها:

الفصل الأول: تنطبق أحكام هذا القانون على جميع أعوان الوظيفة العمومية والقطاع العام المنخرطين لدى الصندوق الوطني للتقاعد والحياة الاجتماعية والأجراء وغير الأجراء بالقطاع الخاص المنخرطين والمصرح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

الفصل 2: يقصد على معنى هذا القانون بالمصطلحات التالية:

- **عطل الأمومة:** العطل التي يُمكن 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 المُحتمل 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 يُمكن للأُم 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 تُبين 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. وتُرفَع العطلة المذكورة وجوباً إلى أربعة (4) أشهر في صورة ولادة توأم أو أكثر أو إذا كان المولود حاملاً لإعاقة أو خديجا أو حاملاً لتشوهات خلقية تستدعي الرعاية والتدخلات الطبية، بعد الإدلاء بتقرير طبي يُثبت ذلك خلال الأشهر الثلاثة الأولى الموالية للولادة مباشرة.

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.

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 5: ينتفع الأب بعطلة أبوة مدتها سبعة (7) أيام خالصة الأجر بعد الإدلاء بما يُفيد الولادة، تُرفَع 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 يُفيد ذلك.

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

الفصل 6: يُمكن 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: يُعدّ 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 (4) ساعات. وإذا كان العمل موزعاً على حصتين (2) تُمنح للمعنية بالأمر راحتان مدة الواحدة منها ساعة واحدة (1) وذلك في بداية الحصة أو في نهايتها شرط أن تكون المدة الجمالية للعمل مساوية لسبع (7) ساعات على الأقل في اليوم.

تُمنح 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: تُحتسب 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: تُلغى جميع الأحكام السابقة المخالفة لهذا القانون.

ثالثاً: قرار اللجنة

أنهت اللجنة النظر في مشروع قانون عدد 2024/56 المتعلق بعطل الأمومة والأبوة ووافقت عليه في صيغته المعدلة بإجماع الحاضرين وهي توصي الجلسة العامة بالمصادقة عليه.

مقرر اللجنة

مراد الخزامي

رئيس اللجنة

رضا دلاعي

مشروع قانون يتعلق بعطل الامومة والابوة (عدد 2024/56)

الفصل الأول: 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 2: يقصد على معنى هذا القانون بالمصطلحات التالية:

- عطل الأمومة: العطل التي يُمكن 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 المُحتمل 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 يُمكن 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 تُبين التاريخ المُحتمل 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 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 ميتا، 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 5: ينتفع الأب بعطلة أبوة مدتها سبعة (7) أيام خالصة الأجر بعد الإدلاء بما يُفيد الولادة، تُرفع 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 يُفيد ذلك.

تُمنح عطلة الأبوة خلال ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ الولادة.

الفصل 6: يُمكن 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 يوما على الأقل.



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

الفصل 8: تنتفع الأم بطلب منها براحة رضاعة مدّتها ساعة واحدة (1) في بداية حصة العمل أو في نهايتها شرط ألا تقلّ مدّة حصة العمل عن أربع (4) ساعات. وإذا كان العمل موزّعا على حصّتين (2) تُمنح للمعنية بالأمر راحتان مدّة الواحدة منها ساعة واحدة (1) وذلك في بداية الحصة أو في نهايتها شرط أن تكون المدّة الجمليّة للعمل مساوية لسبع (7) ساعات على الأقلّ في اليوم.

تُمنح راحة الرضاعة لمدّة 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: تُحتسب منح العطل بعنوان ما قبل الولادة والولادة وما بعد الولادة بالنسبة إلى القطاع الخاص وفقا للتشريع الجاري به العمل.

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

الفصل 11: تُلغى جميع الأحكام السابقة المخالفة لهذا القانون.

