

دراسة حول عطلة الامومة على ضوء مقترح مشروع القانون
المتعلق بالتمديد في عطلة الولادة و الامومة و الابوة و اتفاقية
منظمة العمل الدولية رقم 183 بشأن حماية الأمومة



دراسة حول عطلة الامومة على ضوء مقترح مشروع القانون المتعلق بالتمديد في عطلة الولادة و الامومة و الابوة و اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 بشأن حماية الأمومة

المقدمة

يعتبر العديد أن الدور الإنجابي للنساء يعد من الوظائف الطبيعية لهن و يحتكرن بالتالي وحدهن كل الالتزامات المتولدة عنه وكذلك الحقوق المرتبطة بوضعهن المذكور ، و في المقابل فإن دور الرجال هو ثانوي و لا يتكبد هؤلاء إلا الجزء القليل من الإلتزامات مقارنة بالنساء.

و ترجع هذه النظرة المتأصلة في جل المجتمعات إلى ربط الوظيفة البيولوجية بالوظيفة الانجابية ، والحال أنّ الوظيفة الإنجابية هي في نهاية المطاف وظيفة مجتمعية باعتبارها الاساس في تواصل المجتمعات وضح القوى الانسانية التي تعمل على ديمومته و على القيام بجميع الادوار الاخرى .

و للوقوف على هذا الدور المجتمعي يكفي طرح فرضية نظرية و المتمثلة في أن يتم حجب الدور البيولوجي للنساء في الانجاب حتى تتقاسم مع الرجل كل الادوار الاخرى المتبقية ، فكيف سيكون مصير المجتمعات دون هذه الوظيفة؟

الجواب سهل و بديهي و هو تقلص القوى العاملة في المجتمع و انقراض أصحاب القرار بمرور الزمن وفي النهاية انقراض كل المجتمعات على وجه الأرض ،حتى و لم تم اختراع آلات و روبوتات للقيام بمهام الإنسان في الحياة.

هذه الصورة الصادمة لمجرد تصور الحياة دون هذه الوظيفة الإنجابية التي تبدو في الظاهر لصيقة بالأم لا يمكن أن تكون إلا مجتمعية ضامنة للبقاء و استدامة المجتمعات .

و من بين أهم الآثار المترتبة عن هذه الحالة هو تمكين النساء بصفة حصرية من الحق في عطلة أمومة (في تونس) أو إجازة أمومة (في دول أخرى) و في المقابل عدم تمكين الأب في بعض الدول من أي حق في عطلة في الغرض أو تمكينه في جل الدول فقط من راحة بأيام معدودات تكون بالضرورة أقل بكثير من المدة الممنوحة للأم . و بالتالي لا يتم اعتماد مقارنة تشريعية تقوم على اشتراك الزوجين في تحمل الاعباء المنجزة عن رعاية المولود .

من هذا المنطلق ينبغي صياغة النظام القانوني الجديد لعطلة الولادة في تلاؤم و تطابق مع أحكام الدستور و ما نص عليه الفصل 7 منه الدستور من أن الأسرة هي الخلية الأساسية للمجتمع، وعلى الدولة حمايتها." و يستشرف أيضا من الانطلاقة السليمة للإنجاب و الرعاية أن يتقمص الشباب لاحقا دوره مثلما نص عليه الفصل 8 من الدستور كقوة فاعلة في الوطن .

عطلة الأمومة حق مجتمعي

اختلفت تسمية هذه المدة بين عبارتي " الإجازة " و "العطلة" و يعد استعمال مصطلح العطلة أكثر ملائمة للفترة المعنية من الإجازة ضرورة أنّ الإجازة توحي بأن الهدف منها هو الترفيه و الراحة ، وهو أبعد ما يكون عن حقيقة هذه الفترة التي ترغب فيها النساء عن قطع علاقتها الشغلية بصفة إضطرارية وإجبارية، إضافة إلى أنّ الإجازة تكون اختيارية .

في المنظومة القانونية التونسية سواء في قانون الوظيفة العمومية أو في مجلة الشغل فإن المصطلح التشريعي المستعمل هو عطلة ولادة تليها ان طلبت الام ذلك عطلة أمومة .

كما جاء بالفصل 64 من مجلة الشغل أنه : في المؤسسات على اختلاف أنواعها باستثناء المؤسسات التي يستخدم فيها خاصة أفراد العائلة الواحدة فإن المرأة:

- بمناسبة الولادة يكون لها الحق عند إدلائها بشهادة طبية في عطلة للراحة مدة 30 يوما. وهذه العطلة يمكن تمديدها كل مرة بما قدره 15 يوما إذا وقع تبرير ذلك بشهادات طبية.
- لها الحق في جميع الحالات إذا كانت ترضع طفلها من ثديها وطيلة تسعة أشهر ابتداء من يوم الولادة في راحتين في اليوم كل منها ذات نصف ساعة أثناء ساعات العمل لتمكن من إرضاع طفلها. وهاتان الراحتان خارجتان عن الراحات المنصوص عليها بالفصل 89 إحداهما معينة لحصة العمل الصباحية والأخرى لحصة ما بعد الزوال ويمكن أن تأخذها الأمهات في ساعات تعين بالاتفاق بينهن وبين المؤجرين وإذا لم يحصل الاتفاق فإن هاتين الراحتين تكونان كل منهما في وسط كل حصة عمل وتعتبر هاته الراحات ساعات عمل وتحول الحق في الأجر. ويجب أن تهيأ غرفة خاصة للإرضاع في كل مؤسسة تشغل على الأقل خمسين امرأة. وتضبط بقرار من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية بعد أخذ رأي المنظمات المهنية المعنية الشروط التي ينبغي أن تتوفر في غرفة الإرضاع هذه.

في الغالب تعكس النظم القانونية في العالم عند تنظيمها لهذه العطلة مدى احترام الدول في سياساتها التشريعية للمساواة بين النساء و الرجال في رعاية الأطفال بتخصيص عطلة أمومة للأمهات و الآباء وكذلك رؤية قائمة على مبدأ المساواة بين المواطنين و المواطنات .

النظرة المختلفة لمركز الام

إنّ تعريف الأمومة في المعجم العربي تستند إلى :صفة الأمّ أو حالّتها عرفت معنى الامومة الحقة بعد أن صارت أمًا و رابطة الام بأبنائها و تعد الامومة من أقوى الروابط الانسانية .

و من خلال هذا التعريف نلاحظ غياب تام للطبيعة القانونية التي تجمع بين المرأة التي تحمل والأب البيولوجي . اما هذا المفهوم من الناحية الثقافية فيختلف من مجتمع الى اخر و من ثقافة إلى أخرى ، وكذلك داخل نفس المجتمع فالأم الأمريكية تختلف عن الأم الإفريقية أو الأم الأوروبية تختلف عن الأم العربية و مفهوم الأمومة "يمكن أن يختلف من امرأة وأخرى وإن كانت من نفس الثقافة لأن العوامل والظروف الفردية تختلف من امرأة لأخرى ومن هنا تبدأ اختلافات الرأي حول تعريف مفهوم الأمومة ومتطلباتها، كما أنّها قد تختلف من زمن إلى زمن، فقد نجد سيدات خائفات من الحمل والولادة وتحمل مسؤولية تربية طفل بسبب الأحداث التي تدور في مجتمعاتهن..."

و في المقابل ، يلاحظ دائما أنّ صفة الأمومة التصقت بالأدوار الاجتماعية للنساء المرتبطة بالفضاء الخاص و المتمثلة في الطبخ و تنظيف المنزل و العناية بالأطفال و غيرها و ذلك بصرف النظر عن الدور البيولوجي و بتقييمات صنعتها الثقافة الاجتماعية و الدينية من ذلك مثلا اعتبار أنّ مفهوم الأمومة هو لا فقط الحمل و الرضاعة بل هو السهر على الرعاية و التربية و تحمل المسؤولية كاملة . و يصنع المجتمع صورة غمطية ل"الأم المثالية " التي تعتمد بالأساس على مقاييس يضعها المجتمع يزين فيها دور الأم المضحية و الأكثر عطاء و التي يمكن أن تنقطع عن العمل من أجل تربية الاطفال و تبني هذه الصورة على المرأة التي تقدم على التضحيات أو التي تقوم بكل الادوار الانجابية و الاجتماعية و ان لزم الامر أيضا الانتاجية .

و يُؤمن دور المرأة في الوسط المجتمعي لكن في المقابل و إذا تم تبني هذا التصور فإنّه و من الناحية الواقعية ستتهك المرأة و ستقوم بأدوار انتاجية بما فيها الرعاية الاسرية دون مقابل و هو ما سيُريح الزوج من جهة و من جهة أخرى سيصعب على الامهات حينها التواجد في الفضاءات التي يكون فيها للنساء دور ريادي في اتخاذ القرار و التواجد في الفضاء العام و مراكز القرار من خلال الدور الثقافي و السياسي لها . كما يغلب أيضا في المجتمعات الشرقية تغليب الرؤية الدينية كما يراها قاندي الرأي في هذه البلدان .

و من خلال هذا الاختلاف نلاحظ أنّ ما توفره القوانين في العالم يتماهى و يتقاطع مع هذه الرؤى المجتمعية فمثلا في بعض الدول لا يتم الاعتراف تماما بأي عطلة للأب عند ولادة أحد الأبناء و له فقط أن يطلب إجازة عادية إن أراد ذلك ، فيما ترى بعض الدول الأخرى إمكانية تقاسم الادوار بين الوالدين و تقاسم رعاية الاطفال بأن ترجع مثلا الام للعمل و يتحصل الاب في المقابل على عطلة أبوة للسهر على راحة الابن .

و لكن تمّ من الناحية القانونية ربط علاقة مباشرة بين الإنجاب و الحصول قانونا على عطلة الأمومة ، فإن لا شيء يفرض أن يكون الإنجاب بالضرورة في إطار علاقة الزواج .

و ما يمكن ملاحظته أنّه في تونس و رغم أن القانون سواء في القطاع العام أو الخاص اقتضى ان تتقدم الأم بشهادة طبية لا غير لتثبت أنّها أنجبت حتى تتمتع بعطلة للراحة في مجلة الشغل و عطلة الولادة و تكون كذلك هي الاساس في الحصول لاحقا على عطلة أمومة إذا طلبت التمديد فيها بعد انقضاء الشهران مثلما جاء بالفصل 48 من قانون الوظيفة العمومية .

الفقرة الاولى :
دراسة واقع القانون التونسي
بخصوص عطلة الولادة و الابوة



الفقرة الاولى :دراسة واقع القانون التونسي بخصوص عطلة الولادة و الابوة

يتضح بالرجوع إلى القوانين سارية المفعول أنّ النصوص المتعلقة بهذه العطلة تعكس و بصرف النظر عن المدة الممنوحة تمييزا على مستويات مختلفة .

أولا : تمييز بين النساء فيما بينهن

●أرضية دستورية و قانونية لا تؤهل للتمييز

لئن كانت النصوص القانونية في الجمهورية الاولى و الثانية غير حاملة لتمييز بين المواطنين فيما بينهم و كذلك مقارنة بالرجال أيضا و ذلك على المستوى الدستوري و القانوني .

فقد جاء الفصل 6 من دستور 1959 ينص صراحة على أنّ المواطنين متساوون أمام القانون وبالتالي لا مجال للتمييز .

كما أن الفصل 21 من دستور 2014 كان أكثر وضوحا بخصوص تكريس مبدأ المساواة بين المواطنين و المواطنات

و هذا المبدأ الدستوري تم تكريسه بصفة صريحة في القوانين الشغلية سواء في القطاع العام و الخاص

جاء بقانون الوظيفة العمومية الفصل 11 أنه:" ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون باستثناء الاحكام الخاصة التي تختمها طبيعة الوظائف و التي قد تتخذ في هذا الصدد .

كما جاء بمجلة الشغل أنه الفصل 5 (مكرر) لا يمكن التمييز بين الرجل والمرأة في تطبيق أحكام هذه المجلة والنصوص التطبيقية لها.

كما جاء بالفصل 4 من القانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ في 5 أوت 1985 المتعلق بالنظام الاساسي العام لأعوان الدواوين و المؤسسات العمومية ذات الصبغة

الصناعية و التجارية و الشركات التي تملك الدولة أو الجماعات العمومية المحلية رأس مالها بصفة مباشرة و كليا : " لا ميز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون باستثناء الاحكام الخاصة والتي يمكن اتخاذها بمقتضى الانظمة الاساسية ."

• تمييز بين القطاع العام و القطاع الخاص

لا خلاف بين كل الملاحظين للقوانين التونسية أن هناك تمييز بين النساء اللواتي ينجبن في القطاع العام و القطاع الخاص في مخالفة واضحة للمبدأ الدستوري المتعلق بالمساواة ضرورة أنه لا يوجد أي مرر قانوني و واقعي يعطى بموجبه للنساء بالمتنيمات للوظيفة العمومية الحصول على 8 أسابيع بعد الولادة فيما تتمتع النساء في القطاع الخاص سواء المتنيمات للمنشآت العمومية والمؤسسات التي تملك الدولة رأسمالها التي تم إحالتهم لأحكام مجلة الشغل و ذلك بعطلة ما بعد الولادة تبلغ نصف المدة الممنوحة للنساء المتنيمات للوظيفة العمومية و هي 4 أسابيع .

و بخصوص الحصول على عطلة الامومة التي تلي عطلة الولادة فإنّ المتنيمات لقانون الوظيفة العمومية يتمتعن بعطلة ولادة يمكن أن تمتد إلى عطلة أمومة.

و كما تم بالنسبة للوظيفة العمومية ايضا تمكن النساء من الحصول على مدة لا تتجاوز 4 أشهر مع استحقاق نصف الاجر و ذلك لتمكينهن من تربية أبنائهن .

و هذه العطلة لم تكن ممكنة بالتداول للآباء الذين ينتمون إلى الوظيفة العمومية خاصة و أنّ الحصول على هذه العطلة تكون بنصف اجر و هي ليست امتيازاً للنساء بل عقوبة لهن بعدم تمكنهن من اجر كامل ، فضلا عن أنّ النساء لم يقدمن بما كان متوقعا على هذه العطلة .

كما ينجر عن هذه العطلة سواء الولادة أو الأمومة حرمان من منحة الانتاج .

وهذه العطلة يمكن تمديدها كل مرة بما قدره 15 يوما إذا وقع تبرير ذلك بشهادات طبية .

• تمييز بين النساء الامهات

ان الحصول على عطلة امومة مرتبط بالأساس بالوظيفة البيولوجية المتمثلة في الانجاب و ذلك بصرف النظر عن العلاقة التي تربط الام بالاب البيولوجي للابن ، ذلك أنّ الغاية منه هو حماية المرأة الحامل و الام ، و بالتالي و عملا بمبدأ الحق في الصحة المكفول بدستور 1959 و دستور 2014 ، فإنّه من المتجه منحها على وجه المساواة لكل مواطنة تونسية و أيضا لكل امرأة أجنبية مرتبطة بأي آلية في التشغيل بالجمهورية التونسية .

و من خلال النصوص القانونية التي نظمت هذه العطل سواء في القطاع العام أو الخاص فكانت من حيث الصياغة القانونية غير تمييزية اذ اقتصر على اشتراط شهادة طبية في عطلة ولادة .

غير أنه و بالنظر إلى المنظومة القانونية المدنية التي لا تعترف بالعلاقات بين الافراد خارج إطار الزواج و تجرم كل علاقة خارج هذا الاطار سواء تمت بطريقة رضائية أو خاصة لو كانت النساء ضحايا جرائم بما فيها جرائم الاغتصاب و السفاح و غيرها من الاعتداءات الجنسية .

و بالرجوع إلى الفصلين 36 و 36 مكرر من القانون عدد 3 لسنة 1975 المؤرخ في غرة أوت 1975 و المتعلق بتنظيم الحالة المدنية لم يرتب عن الزواج على خلاف الصيغ القانونية المنصوص عليها بالفصل 31 حرمان الام من عطلة الامومة .فقد جاء بالفصل 36 أنه : "يعتبر الزواج المبرم خلافاً لأحكام الفصل 31 أعلاه باطلاً ويعاقب الزوجان زيادة على ذلك بالسجن مدة ثلاثة أشهر. وإذا وقعت تبعات جزائية بمقتضى أحكام الفقرة السابقة يقع البتّ بحكم واحد في الجريمة وإبطال الزواج. وإذا استأنف أو استمر الزوجان على المعاشرة رغم التصريح بإبطال زواجهما يعاقبان بالسجن مدة ستة أشهر. ولا ينطبق الفصل 53 من المجلة الجنائية على المخالفات المقررة بهذا الفصل."

أما الفصل 36 مكرر فقد اقتضى : "أنه لا ينجر عن الزواج المصرح بإبطاله بمقتضى أحكام الفصل السابق إلا النتائج الآتية:

1 ثبوت النسب

2 وجوب العدة على الزوجة وتبتدئ هذه العدة من تاريخ صدور الحكم.

3 موانع الزواج الناتجة عن المصاهرة."

و تغلب المسائل القيمية على جوهر منح هذه العطلة، باعتبار أن الغاية منها حسب المعايير الدولية و خاصة الإتفاقية 183 هي منع تعرض الحامل والمرضع لمخاطر تؤثر على صحتها وسلامتها .

فهل أنّ هذه الضمانات ترتبط بطبيعة العلاقة بين الام و الاب البيولوجي.

لئن كان هذا الموضوع من المسكوت عنه، فإن الامهات العازبات و من الناحية الواقعية لا يتمتعن بهذه العطلة ، و منهن من لا تجرأ حتى على طلبها و ذلك لوجود عراقيل اجتماعية أمامها .

كما يعنين أيضاً من تمييز مخالف لأهم الضمانات الواردة باتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 بشأن اتفاقية حماية الأمومة وهي الحماية من التمييز ومن الفصل من العمل لأسباب تتعلق بالأمومة، و تعد هذه الفئة من النساء و من الناحية الواقعية الاكثر هشاشة فضلاً عن حقهن المضمون في العودة إلى العمل بعد إجازة الأمومة غير مضمون بتاتا و ذلك حسب شهادة رئيسة جمعية "بيتي" السيدة سناء بن عاشور من خلال النساء اللواتي يستقبلهن مركز الايواء و التي أكدت أنه بمجرد اكتشاف ظهور الحمل يكون مصيرهن :

-إن كن مرتبطات بعمل فإن الفصل يكون آليا من العمل و لا تستطيع النساء المعنيات الدفاع عن هذا الحق في العمل المضمون دستوريا نظرا لوضعية الهشاشة التي يعيشن فيها .

-إن كن تلميذات ،فإن رئيس المؤسسة التربوية يقوم من تلقاء نفسه بإبعادهن عن الدراسة لأنهن يعطين المثل السيء في الفضاء التربوي أو في المجتمع و يشجعن زميلاتهن على ذلك .

و تعدّ هذه السلوكيات الواقعية غير المؤسسة قانونا مخالفة للحق في التعليم المضمون دستوريا منذ الاستقلال ، كما أنه تتعارض والحقوق المقررة قانونا لوضع الامومة وحماية الطفولة كالحق في التمتع بخدمات صحية للأم والطفل، والحصول على ساعات إرضاع، والحماية من التمييز ومن الفصل من العمل لأسباب تتعلق بالأمومة، فضلاً عن حقها المضمون في العودة إلى العمل بعد إجازة الأمومة. و يتجه التذكير أنه يتم في الوظيفة العمومية اعتماد صفة الموظفة ضمن وضعيتها الادارية ان كانت عزباء أو متزوجة أو مطلقة ، و طالما تكون هذه الاخيرة مسجلة كعزباء ، فإن الاتجاه كان نحو اعتبار أنه ليس لها التمتع بحق عطلة الولادة، بل و يرى البعض أنه على الادارة إحالتها على التتبع وفق أحكام القانون الجزائري.

● تمييز ضد النساء اللواتي مازلن في طور الدراسة

يعد التعليم في الجمهورية من أهم مقومات الدولة و هو استثمار في العقول ما بعد الاستقلال و كان الميزة لهذا الشعب خلال كل المراحل السياسية باعتباره الثابت في كل المتغيرات السياسية.

و بالرجوع إلى كل النصوص المنظمة للحياة التربوية أو الجامعية لا نجد أية إشارة إلى تمكين الفتيات في الدراسة الثانوية أو الجامعية من عطلة أمومة ، و تحول غياب كل تنصيب في مجال التعليم إلى التأثير سلبا على المسار الدراسي للنساء و هو ما يعد تمييزا ضدهن ، خاصة و أن التنصيب على عطلة الولادة أو الامومة تقتصر فحسب على النساء اللواتي يباشرن مهام وظيفية و شغلية في حين تحرم المتعلمات من هذا الحق ، و الحال أنّ أساس التمكين من العطلة هو نفسه و هو الانجاب .

وفي غياب التنصيب التشريعي و عدم مصادقة الجمهورية التونسية على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 بشأن اتفاقية حماية الأمومة تكون هذه الفئة من النساء مقصيات من التمتع بهذا الحق .

• تمييز بين الجنسين

إن عملية الانجاب هي مسألة تقتضي علاقة بين المرأة و الرجل و لذا تم حتى على المستوى اللغوي اشتقاق اسم " الوالد " من الولادة رغم أن الاب لا يلد بل الام هي فعليا الوالدة ، لذا من الناحية اللغوية تبدو جامعة غير مميزة و لصيقة بعملية الولادة نفسها . غير أنه و من الناحية الثقافية و المجتمعية لا تعكس هذه الصورة اذ تحولت الام هي مركز الولادة و الاب هو مجرد مانح للقب و غير معني بالتربية و الرعاية و حماية الرضيع . و على هذا الاساس نلاحظ أن الاب لا يمنح القدر الكافي من العطل لرعاية الاطفال ، حتى أنه لا يتحصل على عطلة أبوة بل هي إجازة ليومين بوصفه رب العائلة.

و لا تسند هذه العطلة باستحقاق للأباء بل تدخل حسب صريح الفصل 40 من قانون الوظيفة العمومية في العطل الاستثنائية و تمنح مع الاحتفاظ بكامل المرتب وبدون أن تدخل في حساب عطل الاستراحة إذ جاء بما صراحة ما يلي : " بمناسبة كل ولادة للموظف رئيس العائلة، ومدة هذه العطلة يومان من أيام العمل تكون في أجل ينتهي بموئى عشرة أيام من تاريخ الولادة ولا تعطى ولادة توأمين أو توائم الحق إلا في عطلة واحدة من هذا الصنف"

و هذه العطلة تفترض بالضرورة وجود عقد زواج لأن صفة رئيس العائلة لا تمنح إلا للمتزوج وفق الصيغ القانونية و بالتالي فإنّ الاب الذي لا تربطه هذه العلاقة المدنية بالرضيع لا يمكن أن يكون من بين المعنيين بتطبيق هذا الفصل . و بالرجوع إلى هذا الفصل ، يتضح جليا أنّ العطلة لا تتجاوز اليومين، و في ذلك تكريس للتمييز بين الجنسين لأن تقاسم الادوار بين الام و الاب يكون على أساس المساواة لان الوالدين معنيان برعاية الطفل و الام .

الفقرة الثانية :

مدى استجابة مشروع القانون
المتعلق بالتمديد في عطل الولادة
والامومة و الابوة للمعايير الدولية



الفقرة الثانية: مدى استجابة مشروع القانون المتعلق بالتمديد في عطل الولادة و الامومة و الابوة للمعايير الدولية

من خلال القراءة الاولى لواقع التشريع التونسي في هذا المجال ، كان مقترح تعديل نظام عطل الولادة و الامومة لتفادي النقائص و الهنات المتعلقة باحترام المبادئ الدستورية المتعلقة بالأساس بما ورد بديباجته من ضرورة اعتماد مبادئ حقوق الانسان و الكسب الحضاري الإنساني و كذلك احترام الحريات و حقوق الانسان طبق مقاربة تعتمد المعايير الدولية و خاصة تلك الواردة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 بشأن اتفاقية حماية الأمومة .

كما أنّ نصّ الفصل 21 اقتضى أنّ المواطنين و المواطنات متساوون في الحقوق و الواجبات و هم سواء أمام القانون من غير تمييز .و تضمنن الدولة للمواطنين و المواطنات الحقوق و الحريات الفردية و العامة وتهيء لهم أسباب العيش الكريم .

و العيش الكريم مفهوم يمتد إلى جميع مجالات الحياة دون استثناء و منها خاصة الحق في الصحة و العمل و الخدمات الاجتماعية ...و يكون ذلك دون تمييز .

1- تنقيح للقانون في اتجاه التمديد

في مواجهة هذا التمييز في القوانين تقدمت الدولة التونسية من خلال مبادرة تشريعية أولى حركتها إحدى النائبات بالمجلس نواب الشعب و هي السيدة يمينة الزغلامي ، ثم بمبادرة من وزارة المرأة سنة 2015 في اتجاه العمل على مشروع قانون يضمن صياغة أحكام تتعلق ب:

2- التمكين من عطلة ما قبل الولادة

يُعتبر تمديد عطلة الأمومة، قبل الولادة وبعدها، من أهم المطالب التي تعمل المرأة في تونس، على إقرارها. وذلك لأنّ أخطر فترة تمرّ بها الحامل هي الفترة التي تسبق موعد الولادة حيث تُصبح حالتها الصحيّة دقيقة، في الأسابيع الأخيرة. و تكون مهددة من الناحية البدنية و النفسية و هو ما ينعكس سلبا على أدائها ، كما يمكن أن تكون خلال هذه الفترة معرضة لأمراض مرتبطة بالحمل .

3- الغاء التمييز بين الوظيفة العمومية و القطاع الخاص

تم في البداية التوسع في مدة العطلة من عطلة تنطلق بموجب الانجاب و الحال أنّ حماية الام يكون أيضا قبل الانجاب لذا تم تمكين النساء من 4 أسابيع قبل الولادة و 10 أسابيع بعد الولادة . و هو ما يعد من الناحية المبدئية تكريسا مهما لحماية الأم .

و من خلال تعميم هذه المدة على قدم المساواة بين الوظيفة العمومية و القطاع شبه العام والخاص تعد من الممارسات الطيبة و تكريسا لمبدأ المساواة دون تمييز بين كل الافراد و ليس فقط المواطنين لأنه في القطاع الخاص هناك غير التونسيات و اللواتي يجب أن يتمتعن على قدم المساواة بهذا الحق .

4- وفاة الجنين ليس سببا للحرمان من عطلة الامومة

من خلال مشروع القانون تم التفكير في إقرار القطع مع رجوع الام التي تفقد الجنين للعمل و تمتيعها على قدم المساواة بنفس المدة المقدره ب 14 أسبوعا، وتأخذ نفس الفترة في حال وفاة الجنين عند الولادة،عكس القانون الحالي الذي يسقط حقها في العطلة .

● إمكانية التمديد في عطلة الامومة بالنسبة لولادة توأم

كما أنه وحسبما ما تم تداوله ، تضمن المشروع التمديد في العطلة الممنوحة للام ل 18 أسبوعا عند ولادة توأم.

و هذا التوجه يعد من الممارسات الجيدة ان تمت المصادقة عليه للنسبة إذ يأخذ بعين الاعتبار عدد الأطفال الذين تنجبهم الأم ضرورة ان الاعتناء بطفل واحد تختلف عن الاعتناء بطفلين . و في هذا الاطار فإن عديد الدول مثل النمسا تمنح القوانين سارية المفعول الام 16 أسبوعًا، وإذا ولدت توأمًا أو أكثر أو جاء الوليد قبل موعده المقرر، فإن المدة الممنوحة لها تمتد إلى 20 أسبوعًا، و في بلجيكا فإن الموظفة الحامل تحصل على 15 أسبوعًا، تزيد إلى 17 أسبوعًا إذا ولدت طفلين أو ثلاثة أو أربعة في الوقت نفسه.

بالنسبة لفرنسا فإن الامر لا يختلف كثيرًا، وفي حالة ولادة توأم تصل الفترة إلى 34 أسبوعًا، 12 أسبوعًا قبل الوضع، و 22 أسبوعًا بعده، وإذا تبين أن المرأة ستلد ثلاثة أطفال أو أكثر مرة واحدة، فإنها تحصل على 24 أسبوعًا قبل الوضع، و 22 أسبوعًا بعده، ويحق للمرأة أن تخفض هذه الفترة، بشرط ألا تقل عن أسبوعين قبل الحمل، وستة أسابيع بعده، لأن هذه الفترة محظور العمل فيها.

وفي ألمانيا مثلاً تحصل الموظفة الحامل على ستة أسابيع قبل الموعد المقرر للولادة، وثمانية أسابيع بعدها، ليكون المجموع 14 أسبوعًا، وإذا ولدت المرأة توأمًا أو أكثر من ذلك، فإن الفترة التالية للولادة تمتد لتصبح 12 أسبوعًا، ويسري الأمر نفسه في حالة الولادة المبكرة.

5- عطلة الابوة و الامومة

تضمن الفصل 48 مكرر من قانون الوظيفة العمومية أحكاما تمييزية تتعلق بعطلة ما بعد الامومة و التي تخول للام عطلة إضافية لمدة 4 أشهر لكن بنصف راتب .

و هذه العطلة لم يتم إسنادها على حد سواء للام و الاب من خلال التنصيص على أنها تُمنح لأحد الوالدين لتفادي التمييز بين الجنسين في الوظيفة العمومية خاصة أنها تحمل النساء المساس من جهة أخرى بالموارد الاقتصادية للنساء و الحط من مرتباتهن إلى النصف .

و على خلاف هذا التمييز في القانون التونسي تترك النظم القانونية المقارنة الاختيار لاحد الأبوين في اختيار من سيتمتع بهذه العطلة على شرط أن يعود أحدهما للعمل سواء كانت الام أو الاب . و توجد هذه التجربة مثلا في الدنمارك إذ تحصل الموظفة الحامل على 18 أسبوعًا، وهناك 32 أسبوعًا إضافيًا، يمكن أن تقتسمها مع زوجها، بحيث تعود إلى عملها، ويحصل زوجها على فترة لرعاية الرضيع، إيمانًا بأن الطفل في حاجة أيضًا للآب أيضًا ويهدف توثيق العلاقة بينهما.

و في السويد تمنح القوانين للموظفة الحامل 50 يومًا قبل الولادة، ويحق للآم أو للآب الحصول على عطلة أمومة أو أبوة لفترة تصل إلى 450 يومًا، أي سنة وربع السنة، كما تحصل الأم أو الأب على 80 في المائة من آخر راتب، إلا إذا كان الراتب ضعيفًا، فإن الدولة تضمن حدًا أدنى يكفي لضمان العيش الكريم .

و في هذا الاطار تم الاقتراح في مشروع القانون في تونس على إمكانية التمتع بهذه العطلة لأحد الولدين و في ذلك تأكيد على مبدأ المساواة لكن في المقابل تم الاحتفاظ بنصف الاجر .

6- التمديد في ساعات الرضاعة

جاء مشروع القانون ناصًا على الترفيع في حق التمتع بساعات الرضاعة من 9 أشهر في القطاع العام و 6 أشهر في القطاع الخاص إلى 12 شهرا في القطاعين العمومي والخاص دون تمييز بين القطاعين .
وتهدف صياغة مشروع هذا القانون، إلى ملاءمة القانون التونسي للمعايير الدولية وبالخصوص منها "اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 بشأن اتفاقية حماية الأمومة " لمنظمة العمل الدولية الخاصة بحماية الأمومة، وذلك تطبيقا لما جاء في الدستور التونسي الذي ينص على احترام حقوق الانسان وفقا للمعايير الدولية، وفق ذات المتحدثة.

7- الآثار الإيجابية على قطاعات حيوية

تنعكس عطلة الامومة بالضرورة على حوكمة التصرف في موارد الدولة و انتاجيتها و من أهمها مجال الصحة باعتبار أن رجوع الأمهات للعمل بعد عطلة قصيرة من شأنها التأثير على صحتها و بالتالي على موارد الدولة في هذا المجال . كما تنعكس هذه العطلة و على عكس ما يروج له على مردودية الأمهات في العمل باعتبار أن الرجوع لن يكون قائما على التوجس بخصوص الرضيع ، بل عند العودة سيكون بإمكانها أن تكون أكثر مردودية و إنتاجية و راحة جسدية و نفسية . كما أنه و على مستوى تمكين الآباء من عطلة تفوق اليومين(2) و هي عطلة تقدر بخمسة عشرة يوما (15 يوما) . و هذه العطلة مرتبطة بالضرورة بالزواج طالما أن الرجل عليه الاستظهار بمضمون ولادة الطفل الذي هو الأب . و في المقابل فإن كان متزوجا من امرأة مطلقة بصفة سابقة أو أرملة أو غير ذلك فليس من حقه الحصول على هذه العطلة .

و بخصوص الآثار المالية عن هذه التنقيحات يلاحظ أن حسن حوكمة الميزانيات يمر بالضرورة عبر دفع الضرائب و القسط خاصة في المجال الخاص من التهرب الضريبي .

كما أن تقدير الآثار الحينية لعطلة الامومة و الابوة على المستوى المالي هي غير دقيقة باعتبار أن الآثار الأخرى تنعكس بالضرورة على المدى المتوسط و الطويل على حياة الاسرة و المجتمع .

الفقرة الثالثة :
مشروع القانون المتعلق بالتمديد
في عطلة الامومة و الابوة
غير كاف



الفقرة الثالثة :مشروع القانون المتعلق بالتمديد في عطلة الامومة و الابوة غير كاف

هذا المشروع و على الرغم من أهميته و في انتظار المصادقة عليه من المجلس الوزاري ثم مجلس نواب الشعب دون أي تحفظ أو إلغاء بعض أحكامها يبقى غير كاف.

ذلك أنّ المأمول حاليا على مستوى المعايير الدولية مقارنة بمعايير اوروبية تم الترفيع في مدة هذه العطلة باعتماد الحد الأدنى لعطلة الأمومة هو 20 أسبوعا و تجاوزت بذلك الاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 بشأن اتفاقية حماية الأمومة .

هذا المشروع لم يأخذ بعين الاعتبار عدد الأطفال في العائلة ، ضرورة أن الاهتمام في العائلة بالطفل الأول تختلف بالنسبة للثاني و الثالث و هذه الحالة تخول في بعض الدول الزيادة في مدة عطلة الامومة وفي البرتغال تستمر عطلة الأمومة 120 يومًا، وتزيد بمعدل 30 يومًا عن كل طفل إضافي تلده الأم في نفس المرة، وتحصل على راتبها بالكامل طوال هذه الفترة، وفي أسبانيا أيضًا تمنح الموظفة 100 في المائة من راتبها الأخير، لمدة 16 أسبوعًا، وتزيد بمعدل أسبوعين عن كل طفل إضافي. وفي سويسرا يصل مجموع فترة عطلة الموظفة الحامل 14 أسبوعًا، و يمكن أن تحصل الموظفة الحامل على ما مجموعه 16 أسبوعًا، 6 منها قبل الوضع، و10 بعد الوضع، بالنسبة للطفل الأول والثاني، وتزيد هذه الفترة إلى 26 أسبوعًا ابتداء من الطفل الثالث، مقسمة على 8 أسابيع قبل الوضع، و18 أسبوعًا بعدها.

الفقرة الرابعة : التوصيات

من خلال ما تم عرضه يتضح أنه و رغم إيجابية الإصلاحات و تطابقها في جزء مهم مع الاتفاقية الدولية لحماية الامومة ، غير أنّ القطع مع الموروث الثقافي والإجتماعي ورصيد قديم من الثقافة الرجولية الأبوية المحافظة يتطلب اتخاذ تدابير أكثر جرأة . و في هذا المجال فإنّ إعلاء مصلحة الام و الرضيع و الطفولة يجب أن تكون بتوازي مع القطع مع ثقافة نظرة الازدراء والريبة إلى النساء الأرامل والمطلقات، و خاصة الأمهات العازبات. فلا تزال الأمهات العازبات في تونس مغيبات اجتماعياً، ومأساة أطفالهن في ظل التقاليد أصبحت واقعاً مريباً يضطر هؤلاء لمواجهته،و ذلك بالإضافة إلى المعاناة الصحية المترتبة عن الحمل و الرضاعة و الرعاية اللاحقة إذا قررت الاحتفاظ بالطفل

وفي هذا الإتجاه فإنه يتجه :

- 1- التسريع في المصادقة على مقترح مشروع تنقيح الاحكام المتعلقة بعطلة الامومة و الابوة في مجلس وزاري و تمريره و هو الذي تم اقتراحه منذ 2015 و لم يمر إلى هذا التاريخ كمبادرة حكومية .
- 2- ضرورة التنصيص بصفة صريحة على منح هذه العطلة للنساء دون تمييز مهما كان أساسه سواء على مستوى الحالة المدنية .
- 3- ضرورة التنصيص الصريح على حق النساء في مواصلة العمل ، إذ أنه ومن الناحية القانونية لا وجود لأي سلطة تقديرية للمشغل سواء في الوظيفة العمومية أو القطاعات الأخرى ما يحول له قطع العلاقة الشغلية بسبب الحمل . غير أنه و من الناحية الواقعية و دون تعليل مباشر يتم قطع العلاقة الشغلية من أجل الحمل .و التنصيص كما ورد باتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 بشأن اتفاقية حماية الأمومة من شأنه أن يوجه المشغلين و يحذرهم من هذه التصرفات التي تنحرف بها بالسلطات الممنوحة لهم و كذلك يوفر للنساء الحوامل قرينة جدية في صورة ثبوت العلاقة السببية بين الحمل و العقوبات التأديبية .
- 4- ضرورة إرساء ثقافة المساواة بين الجنسين من خلال تقاسم الأدوار في تربية الأطفال و رعايتهم و عدم حصر هذه الأدوار في الام و إرساء المشاركة بين الاب و الام .
- 5- ضرورة ربط مشروع القانون بسياسات الدولة داعمة من الناحية المادية و تعبئة الموارد المالية
- 6- استثمار في التوازن الصحي و النفسي للأطفال و تواصل ذلك من خلال تغيير البرامج التربوية و إرساء مبادئ المساواة و حقوق الانسان .
- 7- ضرورة المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 بشأن اتفاقية حماية الأمومة قصد تمتيع النساء اللواتي يعملن في ظروف هشة و غير مرسمين و بمجرد الانجاب تحرم من كل حق و يتم قطع العلاقة الشغلية رغم الحاجة المستمرة لخدماتهم

8- ضرورة العمل حتى على مستوى الثقافة الحقوقية على تحويل الأم من موقع هش إلى موقع دافع نحو مسؤولية مجتمعية تتحملها كل مكونات المجتمع كل حسب موقعه و تكون أثارها إيجابية .

و في هذا الاطار لا بد من سعي الدولة في إطار مقارنة شاملة و رؤية واضحة إلى العمل على حماية الأمومة و اعتبارها أساسا و محورا لبناء الاسرة مثلما تنص عليه أحكام الدستور و أيضا و في نظرة أشمل أساس للتنمية الاقتصادية و خاصة جودة الحياة.

- ضرورة التنصيص الصريح على منع وإلغاء التمييز ضد النساء والرجال ذوي المسؤوليات العائلية.
- ضرورة إنشاء ثقافة داعمة في مكان العمل بتوسيع خيارات التوازن بين العمل والعائلة، من قبيل توفير ضمانات عمل مرنة، لجميع الموظفين.
- دعم المساواة بين الجنسين من خلال تسهيل خدمات رعاية الأطفال ذات الجودة العالية وبأسعار معقولة.
- تمكين تقاسم مسؤوليات الأسرة بين المرأة والرجل.

مرفق احصائيات بخصوص بعض الدول بخصوص عطلة الامومة

- السويد 75 أسبوع / نسبة التعويض 80 %.
- بلغاريا 58 أسبوع / نسبة التعويض 90 %
- بريطانيا 39 أسبوع / نسبة التعويض 90 %
- ايرلندا 26 أسبوع 230 / أورو للأسبوع.
- اليابان 26 أسبوع / نسبة التعويض 90 %
- فنلندا 21 أسبوع / نسبة التعويض من 90 إلى 75 %
- سويسرا 16 أسبوع / نسبة التعويض 80 %.
- فرنسا 16 أسبوع / نسبة التعويض 100 %
- ألمانيا 14 أسبوع / نسبة التعويض 100 %
- الولايات المتحدة 12 أسبوع / نسبة التعويض 100 %

وفي بعض الدول العربية:

- سوريا 120 يوم عن الولادة الأولى 90 يوما عن الولادة الثانية 75 يوما عن الولادة الثالثة / نسبة التعويض 100 %
- الجزائر 98 يوم أي 14 أسبوع / نسبة التعويض 90 %
- مصر 13 أسبوع / نسبة التعويض 100 %
- السعودية والأردن 10 أسبوع / نسبة التعويض 100 %
- العراق 62 يوم / نسبة التعويض 100 %
- الإمارات العربية المتحدة واليمن 60 يوم / نسبة التعويض 100 %