



שדולת הנשים בישראל

لهبي النساء في إسرائيل

The Israel Women's Network

הזכות לאבהות פעילה

המלצות לשינוי מדיניות חופשת הלידה בישראל



פברואר 2018



שדולת הנשים בישראל

لهيبي النساء في إسرائيل

The Israel Women's Network

הזכות לאבהות פעילה

המלצות לשינוי מדיניות חופשת הלידה בישראל

פברואר 2018

כתיבה: יערה מן

בשיתוף



תוכן העניינים

4	הקדמה
5	מדיניות חופשת הלידה בישראל
7	שיקולים בעיצוב מדיניות חופשת הלידה
12	מדיניות חופשות הלידה בעולם – סקירה השוואתית
16	סקירת מודלים נבחרים מהעולם
21	דיון
24	המלצות מדיניות

כמעט בכל מדינות העולם חופשת לידה לאימהות בתשלום מעוגנת כזכות בסיסית, וקיימת הסכמה רחבה בנוגע לחשיבותה בהגנה על בריאות האם והילוד ובהבטחת ביטחון כלכלי ותעסוקתי לאימהות. ארגון העבודה הבינלאומי ממליץ על תקופה של חופשת לידה מינימלית בת 14 שבועות, במהלכה זכאיות הנשים להגנה מפני פיטורים ולתגמולים בגובה שני שלישים לפחות מהשכר שהרוויחו לפני הלידה. בשנים האחרונות, רבות ממדינות העולם מתכנסות לסטנדרטים אלה, ורבות אף מיישמות מדיניות נדיבה יותר.¹

חופשת לידה לאבות חשובה גם היא. מחקרים מראים כי מעורבות הורית מוגברת של אבות מועילה לבריאות ולהתפתחות של הילדים, וכן היא מועילה לאבות עצמם. גברים הלוקחים חופשת לידה מדווחים על הנאה גדולה יותר מההורות, ואבות המעורבים יותר בגידול ילדיהם מצביעים על סיפוק גדול יותר מהחיים ובריאות נפשית טובה יותר.

חופשת לידה לאבות חשובה גם לאימהות. מחקרים מהעשורים האחרונים מראים כי היעדרויות ארוכות מדי משוק התעסוקה, עלולות לפגוע בעתידן התעסוקתי של נשים, ביכולת ההשתכרות שלהן ובסיכוייהן להשתלב באופן מיטבי בשוק התעסוקה לאחר החזרה מחופשת הלידה. תופעה זו, המכונה בספרות "קנס אימהות" (motherhood penalty) נובעת בין היתר מהעובדה כי שהות ארוכה בבית מקבעת את מעמדה של האישה כאחראית העיקרית, אם לא הבלעדית, לטיפול בילדים ולביצוע מטלות משק הבית.²

למרות השינויים הדרמטיים שחלו בשוק העבודה בעשורים האחרונים, ובראשם עלייה דרמטית בשיעור ההשתתפות של נשים, מחקרים מראים כי תפיסה זו של חלוקת התפקידים בתוך משק הבית כמעט ולא השתנתה.³ כתוצאה מכך, נשים הן עדיין אלה שמבצעות את מרבית המטלות הביתיות, והן משלמות על כך מחירים גבוהים בשוק התעסוקה ובפרט נטות לוותר בשיעורים גבוהים על שעות עבודה והזדמנויות קידום.

מצב זה מקצין בשוק התעסוקה הישראלי המאופיין בשעות עבודה ארוכות במיוחד בהשוואה לעולם המערבי, ובנורמות לפיהן מי שעובד שעות רבות יותר נחשב לעובד מסור יותר, וסיכויי להתקדם גדולים יותר. ואכן, פערי השכר והמעמד בין נשים לגברים בשוק התעסוקה הישראלי גדולים במיוחד, והיא ממוקמת רביעית בגובה הפער מבין מדינות ה-OECD.⁴

לאור ההבנה כי אי השוויון בחלוקת העבודה בבית גורר אי שוויון בשוק העבודה, וההיפך, מדינות רבות בעולם מקדישות תשומת לב הולכת וגדלה לעיצוב צעדי מדיניות שמטרתם להגדיל את המעורבות הפעילה של אבות בטיפול בילדים. המדיניות העיקרית בה נוקטות מדינות אלה, היא כזו שמטרתה להגדיל את שיעור הניצול של חופשות לידה לאבות, מתוך ההבנה, המבוססת מחקרית, כי אבות היוצאים לחופשת לידה עתידים להיות שותפים פעילים יותר בטיפול בילדים גם בתחילת הדרך, וגם לאחר חזרתם לעבודה.

בישראל, נכון להיום, אבות אינם זכאים לחופשת לידה של ממש. האימהות יכולות, אמנם, להעביר לבני זוגן חלק מזכויותיהן, אך אפשרות זאת כמעט ואינה מנוצלת. סקירה זו שמה לה למטרה לבחון את מדיניות חופשת הלידה בישראל ולהמליץ על צעדי מדיניות שיגדילו משמעותית את מספר האבות אשר נהנים מחופשת לידה. לשם כך, נציג את השיקולים העקרוניים אותם יש להביא בחשבון בעיצוב מדיניות חדשה בנושא זה, לצד השוואה בין מדיניות חופשות הלידה בעולם המערבי. הדו"ח כולל השוואה בינלאומית רחבת וכן דיון עומק במודלים הנהוגים בשמונה מדינות שונות אשר נוקטות במדיניות שמטרתה המוצהרת היא לעודד אבות לצאת לחופשת לידה.

על בסיס הבנת המאפיינים הייחודיים בישראל לצד למידה ממודלים מוצלחים בעולם, נציג המלצות מדיניות בשני שלבים - המלצות למודל לטווח הקצר, שעלויותיו מופחתות וניתן לתפיסתנו לאמצו כבר בשנת התקציב הקרובה, ומודל לטווח הארוך המבטא את מדיניות חופשת הלידה האופטימלית לישראל, כפי שיעלה מהניתוח שיוצג להלן.

מדיניות חופשת הלידה בישראל

חופשת לידה לאימהות

מדיניות חופשת הלידה בישראל מיושנת ומצומצמת ביחס לרבות מהמדינות המפותחות. כפי שנראה בהמשך, היעדר תקופת הורות בתשלום לה זכאים שני ההורים ו/או חופשת לידה משמעותית לאבות מותירים אותה מאחור במספר הכולל של ימי חופשה הניתנים להורים צעירים לצורך טיפול בילדים.

חוק עבודת נשים קובע כי אישה שילדה אשר השתתפה בשוק התעסוקה ושילמו בעבורה דמי ביטוח לאומי במשך 10 מתוך 14 החודשים שלפני הלידה, זכאית לחופשת לידה באורך 15 שבועות, במהלכם היא מקבלת דמי לידה בגובה של 100% מהשכר. 11 שבועות נוספים ללא כל תגמול כספי, מותנים בכך שהאם הועסקה במשך שנה לפחות אצל אותו המעסיק טרם הלידה. במקרה זה, סך הזכאות לחופשת לידה עומדת על 26 שבועות. למעט התגמול הכספי, במהלך 11 השבועות שאינם משולמים, היולדת נהנית מאותן זכויות שהוענקו לה ב-15 השבועות הראשונים, אשר כוללות הגנה מפני פיטורין או מפני הרעת תנאים. נשים עצמאיות זכאיות גם הן לזכויות אלה. בניגוד למצב ברבות מהמדינות המערביות האחרות, נשים שאינן מועסקות לא זכאיות לכל גמלה בתקופה שלאחר הלידה.⁵

עם תום חופשת הלידה הקבועה בחוק, האימהות זכאיות לתקופת חל"ת ("חופשה ללא תשלום") נוספת, עד שנה מיום הלידה, ובתנאי שמספר חודשי החל"ת לא יעלה על רבע ממספר החודשים בהם עבדה האם אצל אותו המעסיק. אימהות הנמצאות בחל"ת מוגנות מפני פיטורין והרעת תנאים, אך זכויותיהן הסוציאליות אינן נשמרות.⁶

מחקר של משרד הכלכלה משנת 2015 מראה כי בישראל, 59% מהנשים חוזרות לעבודה עם תום השבועות המשולמים של חופשת הלידה, ועוד 31% חוזרות לעבודה לאחר שחופשת הלידה ללא תשלום מסתיימת. שני שלישים מהנשים ציינו שהיו מעוניינות להאריך את חופשת הלידה שלא בתשלום, לו יכלו לעשות זאת.

נתון חשוב נוסף שעולה ממחקר זה, מצביע על כך שנשים ערביות וחרדיות נוטות לחזור מוקדם יותר לשוק העבודה לעומת יהודיות חילוניות. היות ומדובר על שתי קבוצות האוכלוסייה העניות ביותר בחברה הישראלית, ניתן לשער שהשיקול הכלכלי הוא מרכזי בחזרה לעבודה, ולכן שהארכת חופשת הלידה בתשלום תיטיב בראש ובראשונה עם נשים ממעמד סוציו אקונומי נמוך, ועם ילדיהן. אורך חופשת הלידה הממוצע של קבוצת האוכלוסייה החזקה ביותר במחקר זה - יהודיות חילוניות, עמד על 23 שבועות, משך זמן אשר יכול להוות אינדיקציה להעדפותיהן של אימהות שהשיקולים הכלכליים תופסים עבורן מקום פחות מרכזי.⁷

חופשת לידה לאבות

נכון להיום, אבות בישראל אינם זכאים לחופשת לידה של ממש. אמנם, בעקבות התפתחות השיח הציבורי בנושא, חלו בשנתיים האחרונות מספר שינויים בכיוון זה, אך מדובר בצעדים מינוריים שהשפעתם על דפוסי ניצול חופשת הלידה של אבות כמעט ולא ניכרת. ביולי 2016 נכנסה לתוקף חופשת אבהות קצרה, המעגנת לראשונה את זכותם של אבות לשהות לצד בת זוגם ביום הלידה וחמישה ימים לאחריו, על חשבון ימי החופשה והמחלה הצבורים, להם הם זכאים ממילא. באוגוסט של אותה השנה, שונה שמה של חופשת הלידה מ"חופשת לידה" ל"תקופת לידה והורות", בניסיון להוביל לשינוי בתודעה הציבורית התופסת את חופשת הלידה כזכות משפחתית ולא כזכות השייכת לאם בלבד.

החל משנת 1998 נקבע שלאחר ששת השבועות הראשונים של חופשת הלידה, אשר אינם ניתנים להעברה, האם יכולה להעביר חלק מחופשת הלידה שלה לאב, במקרה שבו שני ההורים עומדים בתנאי הזכאות לדמי לידה. בעקבות תיקון שנעשה בשנת 2017, התקופה המינימלית אותה ניתן להעביר היא שבוע. החוק קובע בנוסף, כי ההורים יכולים לשהות יחד בחופשת הלידה שבוע לכל היותר, כאשר כל שבוע נוסף המנוצל בידי האב מותנה בחזרתה של האם לעבודה.⁸

מבחינה מעשית, המשמעות של המודל הנוכחי היא כי הזכאות של האבות לחופשת לידה תלויה בזכאותן של האימהות. כך, במקרים בהם האם אינה עובדת ואינה עומדת בתנאי הזכאות לקבלת חופשת לידה, גם האב אינו זכאי, אפילו אם הוא עצמו עובד. מבחינה תודעתית, בבסיס המודל הישראלי עומדות הנחות מסורתיות על תפקידה של האם כאחראית העיקרית על גידול הילדים והטיפול בהם, כאשר אבהות פעילה אינה נתפסת כזכות העומדת לאבות בפני עצמם אלא מועברת אליהם "בחסדיה" של האם.⁹ המודל הישראלי חריג יחסית בנוף הבינלאומי. במרבית המדינות המערביות חופשת לידה והורות מוענקת או כזכות משפחתית משותפת או כזכות אינדיבידואלית הניתנת בנפרד גם לאם וגם לאב.¹⁰

ניצול חופשת הלידה על ידי אבות בישראל

למרות הזמן הרב שחלף מאז הוענקה לאבות האפשרות לקחת חופשת לידה, שיעור האבות המנצלים אפשרות זו היה, ונותר, מזערי. בשנה וחצי הראשונות לחקיקת התיקון שיעור הגברים שיצאו לחופשת לידה עמד על 0.26%, וכיום - 20 שנה מאוחר יותר - הוא עומד על כ-0.5% בלבד, שהם 700 אבות לשנה.

בחלק הבא של סקירה זו, נדון בין היתר בשאלה מה גורם לאבות לצאת או לא לצאת לחופשת לידה. בשלב זה נציין רק כי שיעורי הניצול הנמוכים של חופשת הלידה לאבות אינם ייחודיים לישראל, אלא מאפיינים את כל המדינות אשר אינן מעניקות לאבות תמריצים משמעותיים ליציאה לחופשת לידה, שהעיקריים בהם הם חופשה ייעודית לאבות בלבד, משולמת היטב ושאינה ניתנת להעברה.

עוד נציין, כהערה על נתוני המיצוי הנמוכים, כי מחקר עדכני מצביע על כך שאבות אשר מבקשים לממש את זכותם לדמי לידה, נתקלים במקרים רבים בחשדנות מצד המוסד לביטוח לאומי אשר טוען כי שיעור גבוה מבין הגברים הפונים מנצלים לרעה את החוק ומנסים לקבל כספים שאינם מגיעים להם כדין. חשדנות זו מתבטאת באחוזי דחייה גבוהים יחסית של גברים המגישים בקשה לדמי לידה.¹¹

מספר הגברים החולקים את חופשת הלידה עם בנות זוגן¹²

שנה	מספר גברים המקבלים דמי לידה	שיעור הגברים מכלל מקבלי דמי הלידה
2008	281	0.30%
2009	285	0.29%
2010	364	0.35%
2011	369	0.35%
2012	425	0.38%
2013	447	0.38%
2014	473	0.39%
2015	494	0.40%
2016	520	0.41%
¹³ 2017	700	0.5%

שיקולים בעיצוב מדיניות חופשת הלידה

שיקולים בקביעת אורך חופשת הלידה לאימהות

לא ניתן לבחון את מדיניות חופשת הלידה לאבות, ובטח שלא ניתן להצביע על המדיניות הרצויה בתחום זה, מבלי להתייחס למדיניות חופשת הלידה לאימהות ולשאול האם יש צורך, בהקשר הישראלי, להאריך את חופשת הלידה לאימהות בנוסף להחלת מדיניות של חופשת לידה משמעותית לאבות.

אורכה האופטימלי של חופשת הלידה לאימהות צריך לאזן בין מספר שיקולים, אשר תיתכן סתירה ביניהם: בריאותה הנפשית והפיזית של האם, בריאותו הנפשית והפיזית של התינוק, הקשר בין האם לתינוק וההשלכות של חופשת הלידה על עצמאותה הכלכלית של האם ועל מעמדה בשוק העבודה - שני משתנים אשר בסופו של דבר משפיעים גם הם על ילדיה.

בריאות האם

הרפואה המערבית מתייחסת לתקופה של שישה שבועות כזמן ההחלמה הפיזית הנדרש מהלידה. תקופה זו מכונה "משכב לידה", ועל פי החוק הישראלי זוהי תקופה מינימלית שבמהלכה האם אינה יכולה לשוב לעבודה, גם לא על ידי העברת זכותה לחופשת לידה אל האב.¹⁴ יחד עם זאת, מחקרים רפואיים מצביעים על כך שבמקרים רבים ההחלמה עלולה להיות ארוכה יותר, בעיקר בלידות קיסריות או מכשירניות, והיא יכולה לנוע בין שלושה לשישה חודשים.¹⁵ מחקרים נוספים מצביעים על קשר הדוק בין חזרה מוקדמת מדי לעבודה לבין קשיים רגשיים ומצוקה נפשית של האם.¹⁶

בריאות התינוק

מחקרים מצאו שחופשת לידה בתשלום משפיעה לחיוב על בריאות הילד, ומסייעת בהפחתת שיעורי תמותת תינוקות עד גיל שנה. לפי המחקרים, לא רק השבועות הראשונים משפיעים על מדד זה, אלא גם השבועות המאוחרים יותר. כך למשל, אחד המחקרים מצא ש-10 שבועות של חופשת לידה מפחיתים את שיעורי תמותת התינוקות בעולם המערבי ב-1-2%, 20 שבועות מפחיתים ב-2-4%, ו-30 שבועות ב-7-9%. מחקר זה, בדומה לאחרים, לא בדק את הקשר בין חופשת לידה לאבות לבין בריאות היילוד משום שבפועל, גם במדינות בהם אבות יוצאים לחופשת לידה, מרבית התקופה מנוצלת על ידי האם.¹⁷

בכל הנוגע לבריאותו הנפשית ולהתפתחותו של התינוק, מחקרים עדכניים מראים כי היא אינה תלויה רק בשהייה עם האם, אלא בהיקשרות תקינה עם שני ההורים.¹⁸

הנקה

היבט נוסף הקשור הן לבריאותו של התינוק והן למצבה הרגשי של האם הוא ההנקה. משרד הבריאות ממליץ, בעקבות ארגון הבריאות העולמי, על שישה חודשים של הנקה בלעדית. הקשיים הכרוכים בשאיבת חלב במהלך יום עבודה, בעיקר בהיעדר תנאים מתאימים, אינם מאפשרים לכל האימהות להמשיך להניק לאחר החזרה לשוק התעסוקה. גם מחקרים בינלאומיים מצאו קשר בין אורך חופשת הלידה למשך זמן ההנקה.¹⁹

במצב הנוכחי שבו חופשת הלידה בתשלום בישראל קצרה משמעותית משישה חודשים, מופעלים על האם לחצים מנוגדים - מחד גיסא, משרד הבריאות מפעיל לחץ ניכר על אימהות להניק את ילדיהן עד גיל חצי שנה, לחץ אשר מורגש בקמפיינים יזומים, בבתי החולים ובטיפות החלב. מאידך, שיקולים כלכליים של אובדן הכנסה מחייבים אימהות רבות לחזור לעבוד לאחר 15 השבועות המשולמים.

השפעת חופשת הלידה על מצבן התעסוקתי של נשים

מלכתחילה, חופשות לידה בתשלום נועדו להגן על נשים בשוק העבודה, לשמור עבורן על מקומות העבודה בזמן שהן מטפלות בילדיהן, ולאפשר להן חזרה קלה יותר לשוק העבודה לאחר מכן. ואכן, המחקר מראה כי חקיקה המבטיחה חופשת לידה בתשלום העלתה את שיעורי ההשתתפות של נשים בשוק העבודה.²⁰

לצד זאת, מחקרים אחרים מראים כי חופשות ארוכות מדי עלולות לפגוע במעמדן התעסוקתי ובשכרן של נשים, ובמקרים של חופשות ארוכות במיוחד (שנתיים ויותר) אף בשיעור ההשתתפות שלהן בשוק העבודה. זמן ארוך מחוץ לשוק העבודה עלול לפגוע בכישורים, להוות תמריץ שלילי למעסיקים להעסיק נשים בגילאי הילודה ולהביא להפחתת שכר ולפגיעה באפשרויות קידום. בהתאם, מחקרים אכן מדגימים הפחתה בשכר של נשים על כל חודש נוסף של חופשת לידה, וארגון ה-OECD אף מצא קורלציה בין אורך חופשת הלידה במדינה מסוימת לפערי השכר המגדריים באותה מדינה.²¹ בהקשר זה יש לציין, כי המחקרים אינם מספקים מספר מוסכם של חודשים שמעליו חופשת הלידה נחשבת ל"ארוכה מדי", אך לא נהוג להתייחס לתקופות הקצרות מתשעה חודשים כאל חופשות ארוכות.

מעבר לאורך חופשת הלידה, ישנה משמעות למספר חופשות הלידה אותן תנצל האם במהלך תקופת התעסוקה שלה. כך למשל, ייתכן כי לחופשת לידה ארוכה אחת בת 12 חודשים תהיה השפעה פחותה על מעמדה התעסוקתי של האם, לעומת מספר חופשות לידה בנות 6 חודשים.²² זוהי נקודה חשובה במיוחד בדיון על מדיניות חופשת הלידה בישראל, בשל העובדה כי שיעור הילודה בישראל גבוה בהרבה משיעור הילודה הממוצע במדינות המערביות האחרות, הנהוגות להעניק חופשת לידה ארוכה יותר.

שיקולים במתן חופשת לידה לאבות

בדומה לחופשת הלידה לאימהות אשר תרומותיה לבריאות האם והתינוק ולקשר ביניהם מוכחות, גם חופשת לידה לאבות טומנת בחובה יתרונות עבור האבות ועבור הילדים.

מחקרים מראים שאבות היוצאים לחופשת לידה עתידים להיות שותפים פעילים יותר בטיפול בילדים גם בתחילת הדרך, וגם לאחר חזרתם לעבודה, במיוחד כאשר הם מנצלים לפחות מספר שבועות של חופשה. מעורבות הורית מוגברת מועילה לבריאות ולהתפתחות של הילדים, וכן היא מועילה לאבות עצמם. גברים הלוקחים חופשת לידה מדווחים על הנאה גדולה יותר מההורות, ואבות המעורבים יותר בגידול ילדיהם מצביעים על סיפוק גדול יותר מהחיים ובריאות נפשית טובה יותר.²³

השפעת חופשת לידה לאבות על הקשר בין אבות לילדיהם

מחקרים בתחום התפתחות הילד מציינים את החשיבות הרבה של הקשר בין אבות לילדים, ואת ההשפעה החיובית של אבהות פעילה על ההתפתחות הרגשית והקוגניטיבית של הילדים.²⁴ כך למשל, מחקר שנערך בבריטניה ב-2007, מצא שפעוטות אשר בילו זמן רב יותר לבד עם אביהם סבלו מפחות בעיות התנהגותיות בהמשך.²⁵ מחקר נוסף משנת 2015 הראה כי יציאת האב לחופשת לידה הייתה קשורה להישגים לימודיים גבוהים יותר של הילד.²⁶

מחקרים מראים שככל שאבות מנצלים ימים רבים יותר של חופשת לידה, כך גדלים הסיכויים שהם יבלו זמן רב יותר עם ילדיהם בשובם לשוק התעסוקה ובמהלך ימי עבודה, יטלו חלק גדול יותר ממטלות הטיפול בילדים, יעניקו להם תשומת לב רגשית גבוהה יותר וייטו יותר להיות אחראים עליהם לבדם, לפרקים. בנוסף, אבות אשר ניצלו תקופה ארוכה יותר מחופשת הלידה שלהם דיווחו על שביעות רצון גבוהה יותר מהקשר שלהם עם ילדיהם. חשוב לציין כי בהקשר זה, נמצא שקיימת חשיבות לא רק לעצם היציאה לחופשת לידה, אלא למספר הימים שהאב מנצל.²⁷

השפעת חופשת לידה לאבות על חלוקת מטלות הטיפול ומשק הבית

מחקרים רבים מצביעים על כך כי אבות אשר יוצאים לחופשת לידה צפויים לבצע חלק גדול יותר מהטיפול בילדים ומטלות הבית לא רק במהלך שהותם בחופשה, אלא גם לאחר החזרה ממנה אל שוק התעסוקה.

כך למשל, מחקר שנערך באיסלנד, אשר מעניקה לאבות חופשת לידה בת שלושה חודשים, מצא כי שלוש שנים לאחר חופשת הלידה הטיפול בילדים התחלק בצורה שווה לחלוטין בקרב 63% מהמשפחות בהן האב ניצל את זכותו לחופשת לידה. במשפחות בהן האם בלבד לקחה חופשת לידה, רק 41% חלקו באופן שווה את מטלות הטיפול.²⁸ מבין כל מטלות משק הבית, ההשפעה של חופשת הלידה לאבות על מטלות הקשורות בטיפול בילדים היא הגבוהה ביותר, אם כי נמצאה גם השפעה חיובית על השוויון בחלוקת יתר המטלות.²⁹

מחקר נוסף, שנערך בקוויבק שבקנדה, אשר נהגת גם היא מדיניות המעניקה חופשת לידה ייעודית לאבות, מצא שלא רק שתקופה זו משפיעה לחיוב על חלוקת התפקידים בבית ומניבה חלוקה שוויונית יותר ומגדרית פחות, אלא שהשפעות אלה מתמידות לאורך זמן ומשפיעות לטווח הארוך, שנים רבות לאחר חזרתו של האב מחופשת הלידה.³⁰

השפעת חופשת לידה לאבות על אי השוויון בשוק התעסוקה

המחקרים תמימי דעים, אם כך, בהשפעתה של חופשת לידה לאבות על חלוקת תפקידים שוויונית יותר במשק הבית, אך האם יש לה השפעה דומה גם על השוויון בשוק העבודה? היות ולמדיניות לוקח זמן להשפיע על המציאות, הנתונים שמבקשים לספק תשובה לשאלה זו עדיין אינם רבים, אך קיימות אינדיקציות ראשוניות לכך שהתשובה חיובית. כך למשל, מחקר שנערך בשוודיה והתפרסם בשנת 2010, הראה כי כל חודש של חופשת לידה המנוצלת על ידי האב, מעלה את שכרה של האם בשיעור של כ-6.7%, שיעור גבוה יותר מההשפעה השלילית של חופשת הלידה שלה על השכר.

חשוב לציין כי לצד הממצאים המעודדים בנוגע להשפעה על שכרן של נשים, אותו מחקר הראה גם פגיעה בשכרו של האב עקב היציאה לחופשת לידה. פגיעה זו קטנה יותר מההשפעה החיובית על שכר האישה, אך היא עדיין משמעותית.³¹ מחקר נוסף, שהתפרסם בנובמבר 2015, הניב ממצאים דומים, ומצא שחודש של חופשת לידה לאבות מביא להפחתה בשכר האב.³²

תופעה זו, אשר נובעת בעיקר מיחס שלילי של מעסיקים כלפי אבות הנוטלים חופשת לידה, צפויה להצטמצם כאשר הנורמות ישתנו והמשק והמעסיקים יתרגלו לראות אבות יוצאים לחופשת לידה. עם זאת, חשוב לקחת אותה בחשבון הן בשל התמריץ השלילי שהיא מהווה עבור אבות בבואם לנצל את חופשת הלידה, והן בשל השפעתה על ההכנסה הכוללת של משק הבית לאור העובדה כי האב הוא ברוב המקרים בעל המשכורת הגבוהה יותר.³³



מה גורם לאבות לצאת לחופשת לידה?

בשל היתרונות הרבים של חופשת לידה לאבות, חוקרי מדיניות בתחום זה מצביעים בשנים האחרונות על מגמה של תשומת לב הולכת וגדלה לאבות בקרב מדינות המערב, ועיצוב צעדי מדיניות שמטרתם להגדיל את המעורבות הפעילה של אבות בטיפול בילדים, דרך הגדלת שיעור הניצול של חופשות לידה לאבות.

ככלל, מחקרים מראים, כי אבות יוצאים לחופשת לידה רק בהתקיים שני התנאים הללו: הראשון, שחופשת הלידה לאב לא תבוא על חשבון האם, ולא ניתן יהיה להעבירה לאם גם אם האב לא ישתמש בה, והשני הוא שהתקופה בה האב נמצא בחופשת לידה תלווה בפיצוי גבוה, רצוי מלא, עבור אובדן ההכנסה הכרוך ביציאה לחופשה.

על מנת לעודד אבות להשתמש בזכותם לחופשת לידה, מספר הולך וגדל של מדינות מנהיגות חופשת לידה ייעודית לאבות בלבד, כזו שאינה באה על חשבון חופשת הלידה של האם, או מציעות תמריצים משמעותיים אחרים שיעודדו את האבות לקחת חופשה בת כמה חודשים.

ניתן להצביע על שלושה מודלים מרכזיים הנהוגים במדינות שונות:

מודל החלק הייעודי לאבות ("Daddy Quota"): במסגרת מודל זה, המזוהה עם המדינות הסקנדינביות, חופשת הלידה וההורות בתשלום מתחלקת לתקופה השמורה לאימהות בלבד, לתקופה השמורה לאבות בלבד, ולתקופה אותה ניתן לחלוק. כאשר האב אינו מנצל את התקופה השמורה לו, היא אינה עוברת לאם, והמשפחה מאבדת את הזכאות. זהו למשל המצב באיסלנד, המעניקה 9 חודשי חופשת לידה - 3 לאימהות, 3 ניתנים לחלוקה ו-3 לאבות; בשוודיה, המעניקה לאבות 3 חודשי חופשת לידה מתוך חופשה של 13 חודשים; ובנורבגיה, המעניקה לאבות 10 שבועות מתוך חופשה בת 13.5 חודשים.

מודל הבונוס: מדיניות המעניקה "תקופת בונוס" - תקופה נוספת של זכאות לחופשה בתשלום, למשפחות בהן האב מנצל תקופה מסוימת מתוך החופשה. מודל זה נהוג למשל בגרמניה, אשר מאריכה בחודשיים את תקופת הלידה כאשר כל הורה מנצל לפחות חודשיים מהחופשה, בפורטוגל המעניקה חודש נוסף במקרה שהאב לוקח חודש, ובמספר מדינות נוספות (אוסטריה, איטליה, יפן, קרואטיה, רומניה).

מודל הזכאות הנפרדת: במדינות רבות אבות ואימהות זכאים כל אחד בנפרד לתקופת הורות בה הם מוגנים תעסוקתית. במרבית המדינות, זכות זו מתייחסת לתקופה שלאחר חופשת הלידה הראשונית המשולמת היטב, והתגמולים עברה אינם גבוהים. יחד עם זאת, בדרום קוריאה למשל, אם האב בוחר לנצל את זכאותו לתקופת הורות בצמוד לחופשת הלידה של האם, הוא זכאי לפיצוי כספי מלא במשך שלושה חודשים.³⁴

גורמים נוספים המשפיעים על יציאת אבות לחופשת לידה:

חשוב לציין כי גם במדינות אשר מעניקות להורים תקופת לידה העומדת בתנאים שהוצגו לעיל, קרי חופשת לידה משולמת היטב לאבות בלבד, לא כל האבות מנצלים את זכאותם. שיעורי הניצול וכן מספר הימים אותם נוהגים אבות לנצל משתנים מאוד ממדינה למדינה, מאזור לאזור וממשפחה למשפחה.

מחקרים מזהים מספר גורמים המשפיעים על החלטתם של אבות לצאת לחופשת לידה. מעבר לשני התנאים הבסיסיים - חופשה אינדיבידואלית שאינה ניתנת להעברה ושיעורי פיצוי גבוהים על אובדן ההכנסה, גם לאורך תקופת הלידה הבסיסית ולגמישות הניצול והחלוקה של תקופת הלידה יש השפעה על הסיכויים שאבות ינצלו אותה. במקרה בו תקופת הלידה הניתנת למשפחה קצרה יחסית, משקי הבית ייטו להקדיש את כולה לאם אשר זקוקה לזמן התאוששות ובמקרים רבים גם מעוניינת להניק לאורך זמן.³⁵

גורם משפיע נוסף הוא גמישות בניצול ובחלוקה של חופשת הלידה. עד לפני כשנה התקופה המינימלית אותה יכלו אימהות בישראל להעביר לאבות, עמדה על שלושה שבועות רצופים מתוך חופשת הלידה שלהן. כלל זה נחשב לתמריץ שלילי לחלוקת חופשת הלידה,³⁶ ולכן לפני כשנה תוקן החוק והתקופה המינימלית הניתנת להעברה קוצרה לשבוע אחד בלבד. עדיין לא קיימים נתונים המראים אם תיקון זה אכן השפיע לטובה על שיעורי הניצול של אבות בישראל.

מעבר למשתני המדיניות אשר משפיעים על שיעור הניצול של חופשת לידה לאבות, הספרות המחקרית מצביעה על משתנים אישיים המנבאים את ההסתברות שאבות יצאו לחופשת לידה. מחקרים שנערכו במדינות שונות מצאו כי אבות ממעמד סוציו אקונומי גבוה יותר, אבות משכילים יותר וכן אבות שבנות זוגם מחזיקות ב"קריירה" משמעותית, צפויים לנצל את זכותם לחופשת לידה בשיעורים גבוהים יותר, וכן לנצל מספר רב יותר של ימים בהשוואה לאבות אחרים. גורם נוסף המשפיע על נטייתם של אבות לצאת לחופשת לידה הוא העמדות הראשוניות שלהם בנוגע לחלוקת התפקידים המגדרית בבית ובשוק התעסוקה, וכן התפיסות החברתיות הכלליות הנוגעות לחלוקת תפקידים זו - בחברה בה הם עובדים, בסביבה בה הם חיים ובמדינה הספציפית אליה הם משתייכים.³⁷



מדיניות חופשות הלידה בעולם – סקירה השוואתית

השונות הגדולה במדיניות חופשות הלידה בין מדינה למדינה מקשה על ביצוע השוואה משכילה ביניהן. על מנת להצליח במשימה מורכבת זו, יש לבצע תחילה הבהרה טרמינולוגית בין שלושה סוגים של חופשת לידה הנהוגים בעולם: "חופשת אימהות", "חופשת אבות" ו"תקופת הורות". חלוקה זו קיימת במדינות רבות, אך חשוב לסייג ולומר כי לא בכל המקרים היא תתייחס לאותו הדבר.

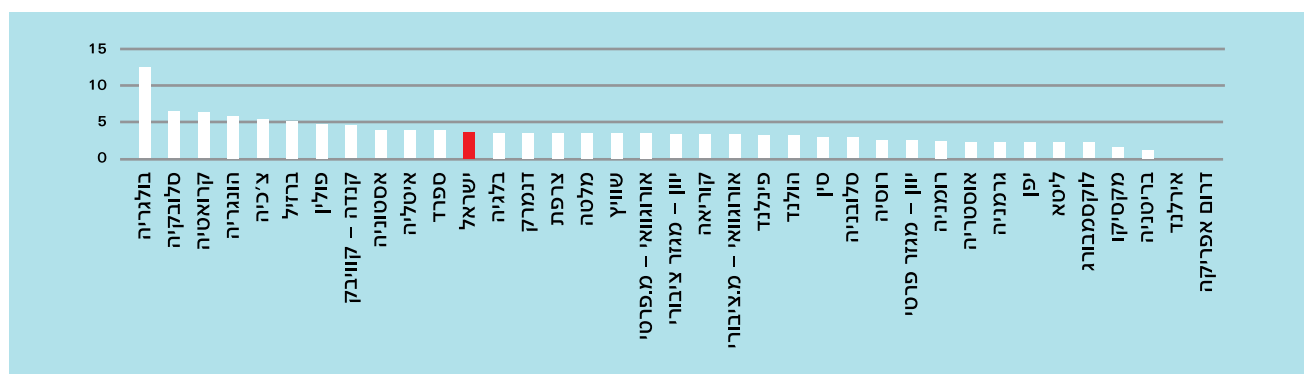
המושג "חופשת אימהות" ("Maternity Leave") מתייחס בדרך כלל לתקופה המוענקת לאימהות בצמוד ללידה. במרבית המדינות תקופה זו משולמת היטב, וניתן להתחיל לנצל מספר שבועות לפני הלידה. מספר מדינות אף מחייבות אימהות לצאת לחופשת הלידה לפני הלידה. ישראל, צ'כיה, קרואטיה, ספרד ובריטניה מאפשרות לאימהות להעביר חלק מחופשת הלידה שלהן לאבות.

המושג "חופשת אבהות" ("Paternity Leave") מתייחס בדרך כלל לתקופה המוענקת לאבות בצמוד או בסמוך ללידה. מעל מחצית ממדינות ה-OECD מעניקות זכאות כלשהי לחופשת אבהות. במרבית המדינות חופשת האבהות היא בת שבוע או שבועיים בלבד, ואפילו פחות. ככלל, כאשר קיימת זכאות כזו, אבות נוהגים לנצל אותה, אך ברוב המקרים מדובר כאמור על תקופה קצרה בלבד.

מעבר לחופשות האבהות הקצרות, מדינות רבות מעניקות להורים זכאות לחופשות הורות ארוכות יותר, המכונות "תקופת הורות" ("Parental Leave") ואשר נועדו לאפשר להורים להעניק טיפול בבית לילדיהם הרכיבים. במהלך תקופה זו ההורים מוגנים תעסוקתית, ולעתים זכאים לתגמולים. מרבית המדינות הללו מעניקות תקופה של בין 6 ל-18 חודשים, אך מדינות מסוימות מעניקות תשלום על שהייה בבית עם הילדים עד גיל שנתיים-שלוש ואף יותר. הזכאות לתקופת הורות כזאת ניתנת בדרך כלל לחלוקה בין ההורים, אך בהיעדר תמריצים חזקים לאבות היא מנוצלת כמעט תמיד רק על ידי האימהות.

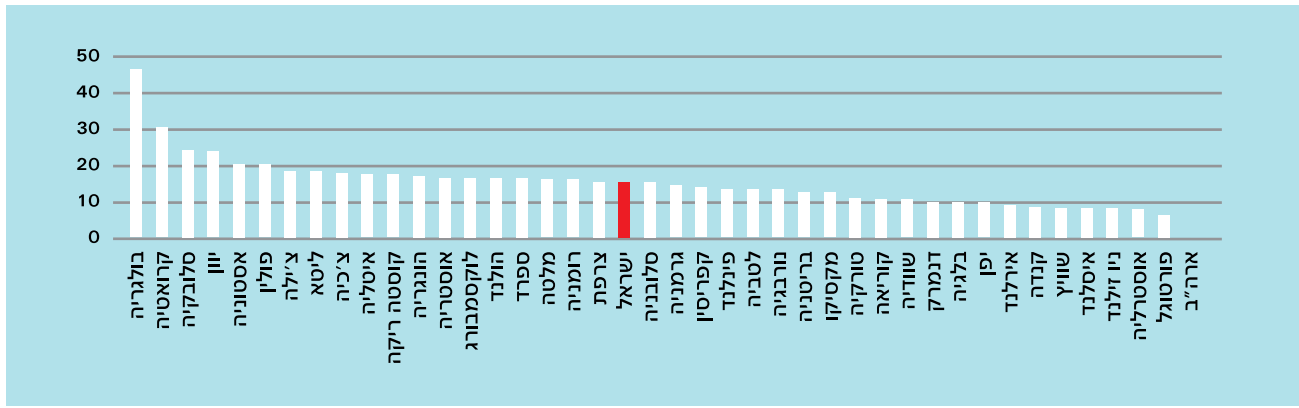
שני הקריטריונים העיקריים אליהם יש להתייחס בהשוואה בינלאומית של מדיניות חופשת הלידה לאימהות הם משך החופשה וגובה התגמולים המשולמים במהלכה, כשיעור מהשכר. שני הגרפים הבאים מציגים השוואה כזו: הגרף הראשון משווה בין מספר החודשים המשולמים היטב, בשיעור של שני שלישים לפחות מהשכר, בכל מדינה. הגרף השני מציג את מספר השבועות שכל מדינה היתה משלמת לו היתה מעניקה תגמול בגובה 100% מהשכר. כך למשל, מדינה שמשלמת 50% מהשכר במשך 20 שבועות תופיע בגרף זה כאילו היא משלמת 10 שבועות של שכר מלא. מדד זה מהווה אינדיקציה להוצאה הכוללת על חופשות לידה לאימהות במדינות השונות, אך מבחינות אחרות מדובר על מדד בעייתי. זאת, משום שתשלום נמוך במשך חודשים רבים אינו זהה בהשלכותיו לתשלום מלא המשולם במשך תקופה קצרה יותר.

חופשת אימהות – מספר חודשים משולמים היטב



מקור: עיבוד נתוני International Network on Leave Policies & Research

חופשת אימהות – מספר שבועות ב-100%



מקור: OECD Family Database: Key characteristics of parental leave systems

הגרף הבא מציג השוואה בינלאומית במתן חופשת האבהות שלאחר הלידה, לפי מספר שבועות משולמים היטב (לפחות שני שלישים מהשכר):

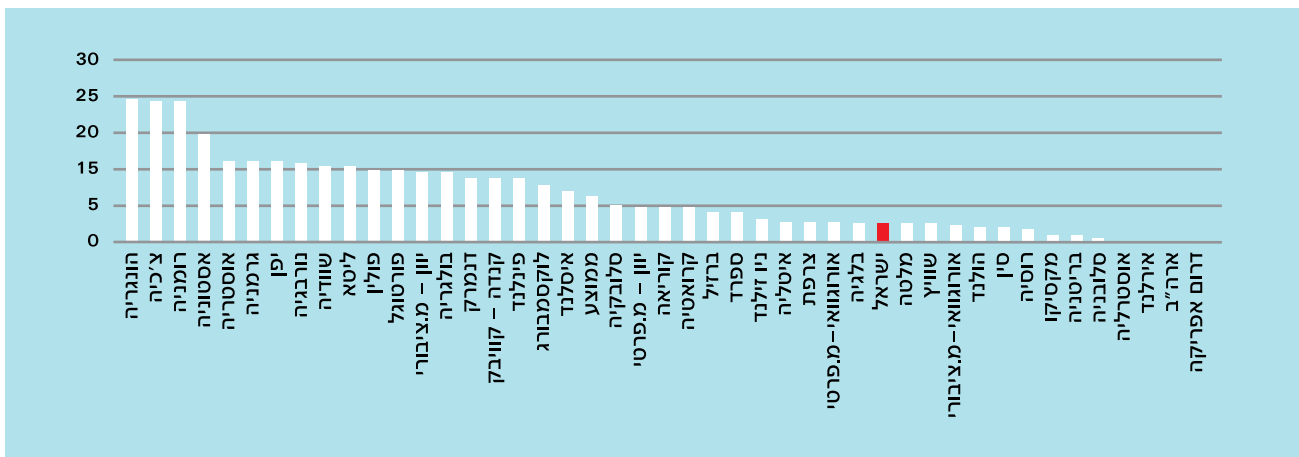
חופשת לידה לאבות בלבד – מספר חודשים משולמים היטב



מקור: עיבוד נתוני International Network on Leave Policies & Research

המודלים של חופשת הלידה ו/או תקופת ההורות הנהוגים במדינות שונות, נבדלים זה מזה בפרמטרים רבים. לצד מדינות אשר מעניקות את שלושת סוגי החופשות, מדינות מסוימות מעניקות רק חופשת לידה לאימהות, ומדינות אחרות מכנות את כלל ההטבות הניתנות למשפחה לאחר הלידה "תקופת הורות" ואינן מבחינות כלל בין סוגי חופשות הלידה. לפיכך, ההשוואה בין המדינות מורכבת למדי. הגרף הבא מציג את סך החודשים שכל מדינה מעניקה למשפחה על ידי סכימת כל סוגי החופשות שתוארו לעיל, והשוואה בין מספר החודשים המשולמים היטב בכל מדינה:

חופשת לידה למשפחה (אימהות + אבהות + הורות) – מספר חודשים משולמים היטב



מקור: עיבוד נתוני International Network on Leave Policies & Research

ההוצאה הציבורית על חופשות לידה

ההוצאה הציבורית על חופשות לידה עשויה להיות משמעותית. בממוצע, היא מגיעה ל-0.3% תוצר בקרב מדינות ה-OECD, ועולה ל-0.7% ואף יותר בחלק מהמדינות המעניקות מדיניות חופשת לידה מרחיבה. עם זאת, לצד ההוצאה הציבורית, זוהי השקעה אשר מניבה תשואה גבוהה - עבור הילדים, האימהות והאבות, ועבור המשק כולו.

מחקרים מראים שמבחינה משקית, על אף העלויות הגבוהות של חופשת לידה או תקופת הורות השמורה לאבות, זוהי מדיניות משתלמת. זאת, משום שהיא צפויה בראש ובראשונה להגדיל את ההשתתפות של אימהות בשוק העבודה, כאשר גם גידול של 1% בלבד בשיעור ההשתתפות של אימהות צפוי להחזיר את ההשקעה למשק.³⁸

ההוצאה הממוצעת לילד בקרב מדינות ה-OECD עבור כל סוגי חופשת הלידה (אימהות, אבהות והורות), עומדת על 12,316 דולר³⁹. סכום זה גדול פי 2.6 מההוצאה הממוצעת לילד בישראל, העומדת על כ-4,685 דולר בלבד.

טענה נפוצה המשמשת להצדקת ההוצאה הנמוכה לילד בישראל היא היותה מדינה ברוכת ילדים. שכן, בעוד שיעור הילודה הממוצע בקרב מדינות ה-OECD עומד על 1.7 ילדים למשפחה, שיעור הילודה בישראל גדול בהרבה ועומד על 3.1 ילדים למשפחה, כך שהשוואת ההוצאה לילד בין ישראל לבין המדינות האחרות תהיה כרוכה בהוצאה משקית גבוהה במיוחד.

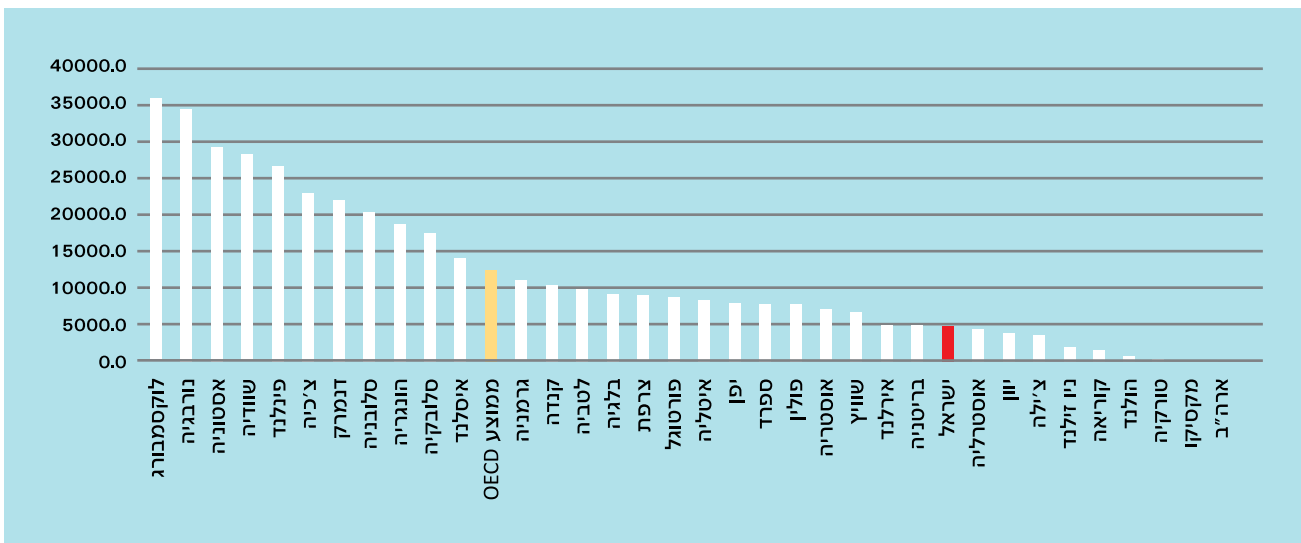
על מנת לבחון אם טענה זו אכן מסבירה את ההפרש בהוצאה, שיקללנו את שיעור הילודה על ידי הכפלת ההוצאה הממוצעת לילד בכל מדינה עם שיעור הילודה במדינה זו. למעשה, במקום להסתכל על ההוצאה הממוצעת על כל ילד, השקלול שעשינו חושף את ההוצאה הממוצעת על כל משפחה, ומוצא שגם לאחר השקלול ההשקעה בישראל רחוקה מלהגיע לממוצע ב-OECD. ה"הוצאה למשפחה" בישראל עומדת על כ-14,523 דולר למשפחה, כאשר ההשקעה ב-OECD עומדת על 20,937 דולר למשפחה, פי 1.44 מההשקעה למשפחה בישראל.

היות ומדינת ישראל מנהיגה מדיניות המעודדת ילודה באופן אקטיבי⁴⁰, ולאור העובדה כי חופשת לידה היא לא רק זכות משפחתית, אלא משפיעה על כל ילד שנולד, מדד המשפחה הוא מדד מצמצם. אך גם אם בוחרים בגישה מצמצמת זו, המסקנה מהניתוח המוצג להלן היא שמדינת ישראל צריכה להגדיל את ההוצאה הציבורית על חופשות לידה בכ-44% כדי להידמות לממוצע ה-OECD.



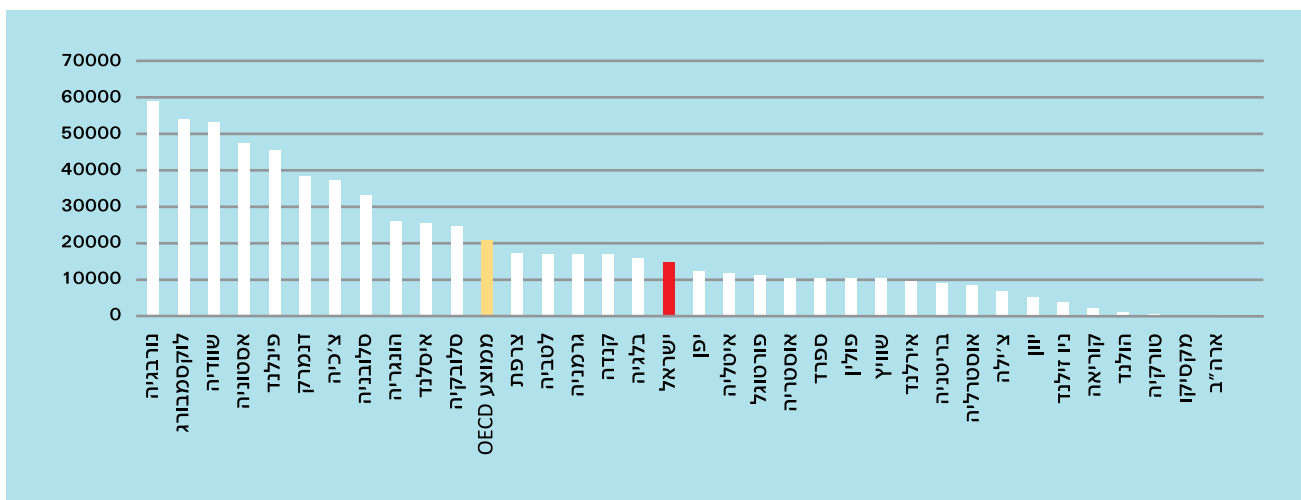
שני הגרפים שלהלן מציגים את ההוצאה הציבורית על חופשות לידה - הראשון מציג את ההוצאה לילד, והשני את ההוצאה למשפחה - המשקללת את שיעור הילודה בכל מדינה ומדינה:

חופשות לידה - הוצאה לילד



מקור: OECD Family Database: Key characteristics of parental leave systems

חופשות לידה - הוצאה למשפחה (הוצאה לילד כפול שיעור הילודה)



מקור: עיבוד נתוני International Network on Leave Policies & Research

סקירת מודלים נבחרים מהעולם

בחלק זה מוצגים מודלים שונים מהעולם המעניקים תמריצים ייחודיים לאבות לנצל את חופשת האבהות או את תקופת ההורות. בסקירה יוצגו מודלים משמונה מדינות, ארבע מדינות סקנדינביות אשר היו הראשונות להנהיג מדיניות המייחדת תקופת לידה לאבות בלבד והן מובילות את השיח הציבורי והמחקרי בנושא זה וארבע מדינות נוספות. מטרת הסקירה היא ללמוד מהצלחותיהן וכישלונותיהן של מדינות אלה בהגדלת שיעורי המיצוי של חופשות הלידה לאבות, ולהבין מהם הלקחים שיכולים להיות ללונדונים לעיצוב מדיניות חופשת לידה חדשה בישראל.

לצורך ההשוואה, יוצג גם סיכום קצר של מודל חופשת הלידה הישראלי, אשר תואר בהרחבה בשלב מוקדם יותר של סקירה זו. מעבר להצגת מודל החופשה הנהוג, עבור כל מדינה יוצגו גם מספר נתונים סטטיסטיים בסיסיים המאפשרים השוואה משכילה יותר, אשר לוקחת בחשבון את הדומה והשונה בין המדינות. נתונים אלה מתייחסים למספר התושבים במדינה, לשיעור הילודה ולמעמדן של נשים ואימהות בשוק העבודה המקומי.

ישראל⁴¹

מספר תושבים	שיעור ילודה	שיעור השתתפות נשים במשק	פערי שכר מגדריים**	חופשת אימהות	חופשת אבהות	תקופת הורות	זכאות	גורם מממן	שיעור ניצול של אבות
8.9 מיליון	3.1 ילדים לאישה	59%	21.8%	15 שבועות בתשלום + 11 ללא תשלום	6 ימים	אפשרות לחל"ת עד גיל שנה	כלל העובדות – האב תלויה באם	ביטוח לאומי במימון מעסיקים ועובדים	0.5%

*נתונים סטטיסטיים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה **נתוני OECD, בין עובדים/ות במשרה מלאה

חופשת אימהות באורך של עד 26 שבועות, המכונה על פי חוק "תקופת לידה והורות", מוענקת לאימהות. 15 השבועות הראשונים של תקופה זו הם בתגמול של 100% מהשכר, עם תקרה של עד פי 5 מהשכר הממוצע במשק (כ-47.7 אלף ש"ח בחודש). האם יכולה לנצל עד 6 שבועות לפני הלידה, ובכל מקרה ישנה חובה לנצל את 15 השבועות הראשונים ולא לעבוד במהלכם. לאחר ששת השבועות הראשונים של תקופת הלידה וההורות, האם רשאית להעביר את יתרת התקופה לאב, במקרה בו שניהם עומדים בתנאי הזכאות לדמי לידה.

חופשת אבהות: אבות זכאים להיעדר מעבודתם במהלך יום הלידה ו-5 ימים לאחריו. היום הראשון והשניים האחרונים מנוצלים כימי מחלה - ללא תשלום על היום הראשון, ו-50% על השניים הנוספים. שלושת הימים מנוכים מימי המחלה הניתנים על פי חוק. הימים השני, השלישי והרביעי, מנוצלים על חשבון החופשה השנתית, בתגמול מלא. הזכות מותנית בצבירת זכאות למספיק ימי חופשה ומחלה.

תקופת הורות: עם תום חופשת הלידה אימהות זכאיות לחופשה ללא תשלום (חל"ת) עד שנה מיום הלידה. במהלך תקופה זו הן מוגנות מפני פיטורין והרעת תנאים, אך זכויותיהן הסוציאליות אינן נשמרות. האם רשאית להעביר זכות זו לאב, בתנאי שהיא עצמה הועסקה חצי שנה לפחות לפני היציאה לחופשת לידה.

ניצול: ב-2016, כ-71% מהנשים היולדות היו זכאיות לדמי לידה. לאחרונה התפרסמו נתונים חדשים של הביטוח הלאומי אשר הראו כי מספר האבות הפונים לקבלת דמי לידה על חשבון האם נמצא בעלייה מתמדת, אך הוא עדיין זעיר, ועמד בשנה החולפת על כ-700 גברים, שהם כ-0.5% מסך מקבלי ומקבלות דמי הלידה, לעומת 0.41% בשנה הקודמת. לא קיימים נתונים באשר לניצול חופשת האבהות שבסמוך ללידה, או באשר לשימוש בתקופת ההורות (החל"ת) שאינה בתשלום.

איסלנד

מספר תושבים	שיעור ילודה	שיעור הנשים בשוק	פערי שכר מגדריים**	חופשת אימהות	חופשת אבהות	תקופת הורות	זכאות	גורם מממן	שיעור ניצול של אבות
300 אלף	1.8 ילדים לאישה	73%	9.9%	3 חודשים	3 חודשים	3 חודשים	כלל ההורים	מס ביטוחי מעסיקים	91.4%

* נתונים סטטיסטיים: OECD, The World Bank. ** בין עובדים/ות במשרה מלאה

חופשת אימהות בת שלושה חודשים, מוענקת בטווח זמן של שנתיים מהלידה. ניתן לקחת עד חודש לפני הלידה וחובה לקחת לפחות שבועיים מיד לאחריה. התגמולים בתקופה זו עומדים על 80% מההכנסה הממוצעת של האישה. קיים תשלום מינימלי בגובה כ-1,400 אירו בחודש לסטודנטיות ולאימהות בשכר נמוך, ותשלום בגובה 609 אירו בחודש לנשים המועסקות בפחות מ-25% משרה.

חופשת אבהות בת שלושה חודשים, מוענקת בטווח זמן של שנתיים מהלידה. תנאי התגמול זהים לתנאי האימהות.

חופשת הורות בת שלושה חודשים ניתנת בצמוד ללידה, וההורים יכולים לחלוק אותה כרצונם. תנאי התגמול זהים לתנאי התגמול של חופשת האימהות והאבהות. ניתן לנצל את הזכאות יחד, וגם תוך עבודה במשרה חלקית. כל ההורים זכאים לתקופת ההורות, כמו גם לחופשת האימהות והאבהות. הורים שאינם עובדים זכאים לתגמול מינימלי.

ניצול: הנתונים העדכניים ביותר הם משנת 2013, אז 91.4% מהאבות לקחו תקופת לידה, באורך ממוצע של 87.9 ימים, לעומת 182.3 ימים שלקחו אימהות. נתונים אלה מהווים ירידה משמעותית במספר הימים שנוצלו על ידי אבות לפני המשבר הכלכלי, אשר עמדו על כ-100. מתוך האבות שניצלו את זכאותם לחופשת לידה, 15% ניצלו חלק מהתקופה המשותפת ו-35.5% ניצלו פחות משלושת החודשים הניתנים להם באופן בלעדי. כשני שלישים מההורים, אימהות ואבות כאחד, לקחו את חופשת הלידה בשתי תקופות נפרדות או יותר.⁴²

שבדיה

מספר תושבים	שיעור ילודה	שיעור הנשים בשוק	פערי שכר מגדריים**	חופשת אימהות	חופשת אבהות	תקופת הורות	זכאות	גורם מממן	שיעור ניצול של אבות
9.6 מיליון	1.9 ילדים לאישה	61%	13.4%	חלק מתקופת הורות	10 ימים	480 ימים, 90 לאב	כלל ההורים	מס ביטוחי מעסיקים, עובדים, ממשלה	88.3%

* נתונים סטטיסטיים: OECD, The World Bank. ** בין עובדים/ות במשרה מלאה

חופשת האימהות היא חלק מתקופת ההורות הכללית, ומוענקת ברובה כזכות משפחתית. אימהות מחויבות לקחת לפחות שבועיים לפני הלידה או אחריה.

חופשת אבהות באורך 10 ימים ניתנת החל מיום הלידה, בתגמול של 77.6% מהשכר, עד תקרת הכנסה שנתית בגובה 34,485 אירו.

תקופת הורות מוענקת לשני ההורים עד שנה וחצי לאחר הלידה. כל הורה זכאי בנפרד ל-240 ימים בתשלום, מתוכם 195 בתגמול של 77.6% מהשכר. ב-45 הימים הנוספים משולמת קצבה קבועה, נמוכה יותר. 90 ימים מתוך 195 הימים הראשונים, שמורים לכל הורה בנפרד ואינם ניתנים להעברה. את שאר הימים ניתן להעביר בין ההורים. ההורים יכולים לנצל במקביל עד 30 יום, אך ימים אלה אינם יכולים לבוא על חשבון 90 הימים שאינם ניתנים להעברה. ניתן לנצל חלק מהזכאות במהלך עבודה במשרה חלקית. כל התושבים זכאים לתקופת ההורות ולחופשת האימהות והאבהות. הורים שאינם עובדים זכאים לתגמול מינימלי. הזכאות היא נפרדת לכל הורה, ואינה תלויה בסטוס הזכאות של בן/בת הזוג.

ניצול: בשנת 2004 88.3% מהאבות ניצלו חלק כלשהו מתקופת ההורות, רובם סביב גיל 15-13 חודשים של התינוק. בשנת 2016, 45% ממנצלי הזכאות היו אבות, ו-55% אמהות. בשנה זו אמהות ניצלו בממוצע 89 ימים ואבות 39 ימים.⁴³

פינלנד

מספר תושבים	שיעור ילודה	שיעור השתתפות נשים במשק	פערי שכר מגדריים**	חופשת אימהות	חופשת אבהות	תקופת הורות	זכאות	גורם מממן	שיעור ניצול של אבות
5.5 מיליון	1.7 ילדים לאישה	55%	18.1%	105 ימי עבודה	9 שבועות	158 ימי עבודה	כלל ההורים	מעסיקים, עובדים וממשלה	80%

* נתונים סטטיסטיים: OECD, The World Bank. ** בין עובדים/ות במשרה מלאה

חופשת אימהות בת 105 ימי עבודה מוענקת ליולדות, מתוכה בין 30 ל-50 ימים לפני הלידה. התשלום עבור 56 הימים הראשונים עומד על 90% מההכנסה, עד לתקרת הכנסה שמעליה שיעורי הפיצוי יורדים משמעותית. קיים תשלום מינימום עבור נשים בשכר נמוך במיוחד. בימים הנותרים התשלום הוא בגובה 70%.

חופשת אבהות בת 54 ימי עבודה ניתנת לאבות, מתוכה הם יכולים לנצל עד 18 ימים במקביל לאם, ואת היתר רק כאשר היא חוזרת לעבוד. את 36 הימים הנותרים האב רשאי לפצל לשתי תקופות לכל היותר. התגמולים המשולמים בתקופה זו הם בגובה 70% מההכנסה עד שכר בגובה מסוים, ומעליו הם יורדים משמעותית. קיים תשלום מינימום עבור אבות בשכר נמוך במיוחד.

חופשת הורות בת 158 ימי עבודה ניתנת למשפחה לאחר תום חופשת הלידה של האם. ההורים יכולים לחלוק את החופשה כרצונם, אך הם לא יכולים לנצל אותה במקביל. תנאי התגמול עבור תקופה זו זהים לתגמולי חופשת האבהות. בנוסף, שני ההורים יכולים לנצל את חופשת ההורות בזמן שהם עובדים במשרה חלקית. בכל סוגי החופשות (אימהות, אבהות והורות) הורים שאינם עובדים או עובדים בשכר נמוך במיוחד, זכאים לתגמולים מינימליים.

ניצול: נכון לשנת 2015 כ-80% מהאבות מנצלים את 18 הימים אותם ניתן לקחת במקביל לאם. 158 הימים המוענקים למשפחה כתקופת הורות מנוצלים ברובם הגדול על ידי אימהות, כאשר כמעט כל האימהות מנצלות את התקופה במלואה. ב-2015 50% מהאבות ניצלו את תקופת האבהות הבלעדית, שיעור אשר עלה בהתמדה בשנים האחרונות, בין היתר בעקבות שינויים במבנה חופשת הלידה לאבות. מספר הימים אותם מנצלים האבות עלה גם הוא בהתמדה מאז הנהגת התמריצים הראשונים לחופשת לידה לאבות, ונכון ל-2015 הוא עמד על 27 ימים בממוצע.⁴⁴

נורבגיה

מספר תושבים	שיעור ילודה	שיעור השתתפות נשים במשק	פערי שכר מגדריים**	חופשת אימהות	חופשת אבהות	תקופת הורות	זכאות	גורם מממן	שיעור ניצול של אבות
5.1 מיליון	1.7 ילדים לאישה	61%	7.1%	13 שבועות	שבועיים	49/56 שבועות, 10 לאב	כלל ההורים	מערכת המיסוי, מעסיקים	90%

* נתונים סטטיסטיים: OECD, The World Bank. ** בין עובדים/ות במשרה מלאה

חופשת אימהות בת 13 שבועות ניתנת לאם, מתוכם 3 שבועות לפני הלידה. האם מחויבת לקחת לפחות 6 שבועות לאחר הלידה. התגמול הוא של 100% מהשכר עבור נשים עובדות.

חופשת אבהות בת שבועיים ניתנת לאבות לאחר הלידה. תקופה זו אינה ממומנת על ידי המדינה, אך תגמול עבורה כלול בהסכמים אישיים וקיבוציים, אשר מכסים את מרבית האוכלוסייה.

תקופת הורות בת 49 שבועות בתגמול מלא, או 56 שבועות בתגמול של 80%, ניתנת כזכות משפחתית. מתוך תקופה זו 10 שבועות שייכים לאם ואינם ניתנים לחלוקה או העברה, ו-10 שבועות שייכים לאב ("daddy quota") ואינם ניתנים לחלוקה או העברה. יתר השבועות מתחלקים לפי החלטת ההורים. כל ההורים העובדים זכאים לתקופת הורות, חופשת אימהות וחופשת אבהות. אימהות שאינן עובדות זכאיות למענק חד פעמי בגובה של כ-6,400 אירו. האב זכאי לקחת את התקופה שניתנת לחלוקה בין ההורים גם אם האמא אינה זכאית, אך היא צריכה בזמן הזה לעבוד או ללמוד בהיקף של לפחות 75% משרה. את ה-daddy quota הוא יכול לנצל גם אם האם אינה חוזרת לעבוד.

ניצול: בשנים שלפני כניסת מדיניות ה-daddy quota פחות מ-4% מהגברים ניצלו איזושהי תקופה מתוך תקופת ההורות. שנים בודדות לאחר מכן שיעור הניצול עלה למעל 70%, והיום כ-90% מהאבות אשר עומדים בתנאי הזכאות מנצלים תקופה כלשהי מתוך תקופת ההורות. עם כל הרחבה של תקופת ה-daddy quota האבות הגדילו את הניצול, ולקחו יותר ימים.⁴⁵

פורטוגל

מספר תושבים	שיעור ילודה	שיעור השתתפות נשים במשק	פערי שכר מגדריים**	חופשת אימהות	חופשת אבהות	תקופת הורות	זכאות	גורם מממן	שיעור ניצול של אבות
10.4 מיליון	1.3 ילדים לאישה	53%	18.9%	120-150 ימים	25 ימי עבודה + חודש בונוס	3 חודשים לכל הורה	עובדות/ ים שהפרישו מס ביטוחי	מס ביטוחי במימון עובדים ומעסיקים	31%

*נתונים סטטיסטיים: OECD, The World Bank. **בין עובדים/ות במשרה מלאה

חופשת הורות ראשונית של 120 ימים בתגמול של 100% מהשכר או 150 ימים בתגמול של 80%, ללא תקרה, מוענקת כזכות משפחתית. האם מחויבת לקחת 6 שבועות לאחר הלידה, ואחריהם ניתן לחלק את התקופה בין ההורים. אם ההורים חולקים ביניהם את התקופה, כך שהאב לוקח לפחות 30 ימים רצופים או שתי תקופות של 15 יום רצופים במהלכם האם נמצאת בעבודה, הם זכאים לתקופת בונוס בת 30 ימים נוספים, אותה הם יכולים לחלוק. במהלך חודש הבונוס, כל הורה יכול להיות בבית עם ההורה השני עד מקסימום של 15 ימים. כך, שהייה יחד מקצרת את הזמן הכולל.

חופשת אבהות בסמוך ללידה, מוענקת לאבות. הם זכאים ל-25 ימי עבודה, מתוכם 15 הם חובה ויש לקחת אותם בחודש הראשון שלאחר הלידה, 5 לפחות בצמוד ללידה ממש. התגמול עבור תקופה זו הוא בגובה 100% מהשכר.

תקופת הורות נוספת, בת 3 חודשים, מוענקת לכל הורה בנפרד. הורה שמנצל זכאות זאת בצמוד לחופשת הלידה זכאי לתגמול בגובה 25% מהשכר, כאשר ביתר המקרים אין זכאות לתגמול עבור תקופה זו. את התקופה ניתן לנצל ללא תשלום עד יום ההולדת השישי של הילד.

ניצול: בשנת 2016, ב-31% מהמשפחות האב ניצל תקופת לידה של 30 ימים לפחות, שלא במקביל לאם. בשנה הראשונה לאחר חקיקת החוק, שיעור האבות אשר חולקים חופשת לידה עם בנות זוג, זינק פי 27 - מ-596 אבות בלבד ב-2008, ל-16,426 אבות ב-2010. מאז שיעור המשפחות המנצלות זכאות זו צומח באופן הדרגתי. כמעט בכל המקרים האם מנצלת את התקופה המקסימלית שעדיין מאפשרת למשפחה לקבל בונוס - כלומר, האם בבית בארבעה או חמישה החודשים הראשונים, והאב מחליף אותה בחודש האחרון, כשהיא חוזרת לעבוד.⁴⁶

גרמניה

מספר תושבים	שיעור ילודה	שיעור השתתפות נשים במשק	פערי שכר מגדריים**	חופשת אימהות	חופשת אבהות	תקופת הורות	זכאות	גורם מממן	שיעור ניצול של אבות
80.9 מיליון	1.5 ילדים לאישה	55%	15.7%	14 שבועות	אין	עד גיל 3, עד גיל 3 בתשלום	כלל העובדות/ ים	מס הבריאות, תקציב הממשלה	34.2%

*נתונים סטטיסטיים: OECD, The World Bank. **בין עובדים/ות במשרה מלאה

חופשת אימהות בת 14 שבועות ניתנת לאימהות בתגמול של 100% מהשכר, ללא תקרה. **חופשת אבהות** לא מוענקת על פי חוק.

תקופת הורות: שני ההורים זכאים, כל אחד בנפרד, לתקופת הורות עד שלוש שנים לאחר הלידה, שנתיים מתוכן ניתנות לניצול עד גיל 8 של הילד. ההורים בגרמניה יכולים לבחור בין שני מסלולים, או לשלב ביניהם:

1. המסלול הבסיסי: מעניק להורים בחופשת הורות תגמולים עד סוף השנה הראשונה לחיי הילד, בגובה של 65% מהשכר. אם במהלך תקופה זו, שני ההורים מנצלים חודשיים לפחות, המשפחה זכאית לחודשיים נוספים. במהלך תקופה זו ההורים יכולים לעבוד במשרה חלקית.

2. מסלול "פלוס": מחליף אחוז מאובדן ההכנסה, במקרה בו ההורים מפחיתים את שעות העבודה שלהם כדי לטפל בילדים. התגמולים משולמים ב-24 החודשים הראשונים לחיי הילד. 4 חודשי בונוס מוענקים למשפחה במקרה בו כל אחד מההורים עובד במשרה חלקית לפחות 4 חודשים ברציפות במהלך השנתיים הראשונות. התגמול הוא 65% מאובדן ההכנסה.

ניצול: בעקבות רפורמת חודשי הבונוס שנכנסה לתוקף ב-2007 חלה עלייה משמעותית בשיעורי הניצול של תקופת ההורות על ידי אבות. ב-2006 שיעור האבות אשר ניצלו תגמולים בגין תקופת הורות עמד על 3.5%, וב-2014 הוא עלה ל-34.2%. ב-2014 אבות ניצלו בממוצע 3.1 חודשים, לעומת 11.6 חודשים בקרב אימהות.⁴⁷

יפן

מספר תושבים	שיעור ילודה	שיעור השתתפות נשים במשק	פערי שכר מגדריים**	חופשת אימהות	חופשת אבהות	תקופת הורות	זכאות	גורם מממן	שיעור ניצול של אבות
127.3 מיליון	1.5 ילדים לאישה	50%	25.7%	14 שבועות	אין	עד גיל שנה בתשלום לכל הורה	עובדות/ים המכוסות/ים ב"ביטוח עובדים"	מס ביטוחי במימון עובדים ומעסיקים	2.65%

* נתונים סטטיסטיים: OECD, The World Bank. ** בין עובדים/ות במשרה מלאה

חופשת אימהות בת 14 שבועות מוענקת לאם בתשלום של 67% ממשכורתה, 6 שבועות מתוכה לפני הלידה. **חופשת אבהות**: לא קיימת זכאות חוקית לחופשה בתשלום לאבות לאחר הלידה.

תקופת הורות: שני ההורים זכאים לחופשת הורות בשנה הראשונה לחייו של הילד. זוהי זכאות נפרדת, המגיעה לכל הורה בנפרד, וניתן להאריך את תקופת הזכאות בחודשיים אם כל הורה לוקח חלק ממנה. ב-180 הימים הראשונים לחופשת ההורות, כל הורה זכאי לתשלום בגובה 67% מהשכר (עם תקרות מקסימום ומינימום), ול-50% ביתר התקופה.

ניצול: על אף שלא קיימת חובה חוקית להעניק לאבות חופשת אבהות בסמוך ללידה, כמחצית ממקומות העבודה במגזר הפרטי מעניקים באופן וולונטרי חופשה של בין יום אחד לחמישה ימים עם הלידה, בתנאי תשלום המשתנים ממקום למקום. כמחצית מהאבות הרלוונטיים ניצלו חופשה זו.

תקופת ההורות מנוצלת בעיקר על ידי האימהות. כ-81.5% מהאמהות מאריכות את חופשת הלידה שלהן לתקופת הורות, בעוד רק 2.65% מהאבות מנצלים זכות זו.

מנתוני המיצוי עולה, כי תקופת הבונוס והתמריץ הכלכלי לחלוק את התקופה, אינם אפקטיביים בעידוד אבות לקחת חופשת הורות. כ-60% מהאמהות ניצלו תקופה ארוכה יותר מ-180 הימים הניתנים בתשלום גבוה.⁴⁸

קוריאה

מספר תושבים	שיעור ילודה	שיעור השתתפות נשים במשק	פערי שכר מגדריים**	חופשת אימהות	חופשת אבהות	תקופת הורות	זכאות	גורם מממן	שיעור ניצול של אבות
50.4 מיליון	1.2 ילדים לאישה	52%	37.2%	90 ימים	3-5 ימים	שנה לכל הורה	עובדות/ים שהפרישו לקרן ביטוח	ביטוח עובדים, עובדים, וממשלה מעסיקים	8.5%

* נתונים סטטיסטיים: OECD, The World Bank. ** בין עובדים/ות במשרה מלאה

חופשת אימהות בת 90 ימים בתגמול מלא ניתנת לאם.

חופשת אבהות בת 3-5 ימים בסמוך ללידה, בתגמול מלא ובמימון המעסיק.

תקופת הורות: בנוסף לחופשת האימהות והאבהות, שני ההורים זכאים - כל אחד בנפרד - לתקופת הורות בת שנה. במהלך תקופה זו, הם זכאים לתגמולים בגובה 40% מהשכר, או בגובה 60% מאובדן ההכנסה אם הם עובדים תוך כדי במשרה חלקית. יחד עם זאת, במקרים בהם שני ההורים מנצלים את תקופת ההורות בנפרד, התגמול על שלושת החודשים הראשונים עבור ההורה השני עולה ל-100% מהשכר (עד תקרה מסוימת). תמריץ זה לאבות הוחל ב-2015, אז הוענקה זכאות לחודש אחד. ב-2016 היא הוארכה ל-3 חודשים.

ניצול: שיעורי הניצול של חופשת האימהות בקוריאה נמוכים מאוד ביחס למדינות המערביות, ועומדים על כ-23% מהלידות בכלל. זאת, בשל שיעור השתתפות נמוך של נשים בשוק העבודה, העובדה כי נשים עצמאיות אינן זכאיות ומשום שלא כל העובדות מכוסות בביטוח עובדים. לצד זאת, שיעור האבות אשר מנצלים חלק מתקופת ההורות גדל בהתמדה מ-2% בשנת 2010 ל-8.5% בשנת 2016.⁴⁹

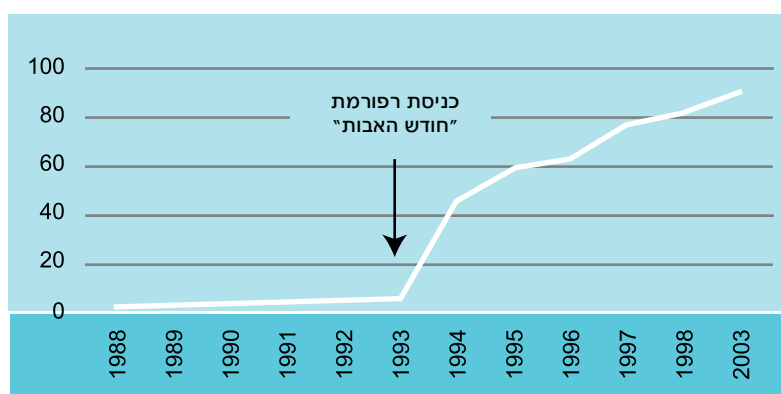
שיעור הניצול של חופשת לידה לאבות במדינות הסקנדינביות מצביע על כך שמדיניות חופשת הלידה במדינות אלו היא סיפור הצלחה, כאשר בין 80% ל-90% מהאבות במדינות אלו מנצלים את זכותם לצאת לחופשת לידה. במדינות האחרות שנסקרו שיעורי הניצול נמוכים יותר, אך הזינוק הראשוני בשיעורי הניצול של אבות בגרמניה ובפורטוגל מצביע על הצלחת הרפורמות שהונהגו בהן.

כאשר מבקשים להשוות בין המדינות השונות שהוצגו בסקירה לעיל, יש לזכור שמדיניות חופשת הלידה לאבות במדינות הסקנדינביות ותיקה מאוד ביחס לאחרות. נורבגיה, למשל, אפשרה להורים לחלק ביניהם את חופשת הלידה כבר משנת 1977, ובשנת 1993 היתה המדינה הראשונה להעניק לאבות חודש ייעודי. גם במדינות הסקנדינביות הנוספות מדיניות חופשת הלידה הייעודית לאבות ותיקה מאוד, כאשר אפילו בפינלנד, בה מדיניות זו היא ה"צעירה" ביותר, היא הונהגה כבר לפני כ-15 שנה.⁵⁰

לעובדה כי במדינות אלה קיימת מסורת ארוכת שנים של מתן חופשת לידה ייעודית לאבות, ישנה השפעה דרמטית על שיעורי הניצול הנוכחיים של חופשה זו. באף מדינה בה הונהגה רפורמה מסוג זה שיעורי הניצול לא זינקו מקרוב לאפס לקרוב למאה בשנה או שנתיים בלבד. מבט על השינויים בשיעורי המיצוי במדינות שונות מצביע על התנהגות דומה: זינוק בניצול בשנה הראשונה ליישום רפורמת חופשת האבהות, ועלייה הדרגתית ומתונה יותר לאחר מכן.

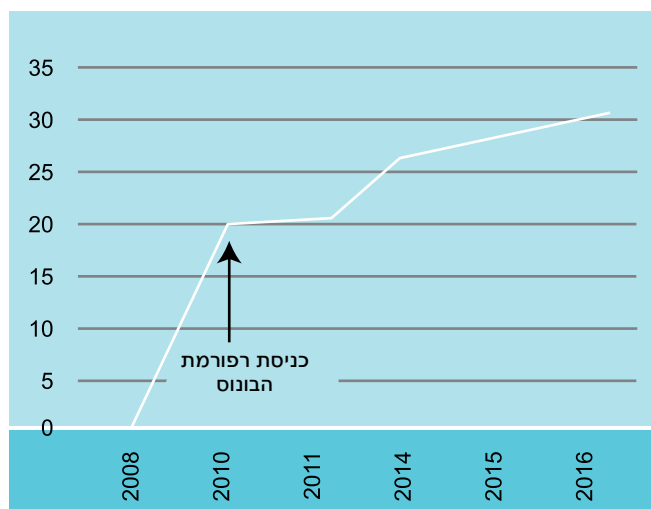
בגרפים הבאים ניתן לראות את השינוי בשיעורי הניצול בנורבגיה בשנים שלאחר החלת הרפורמה, ואת תמונת המצב בפורטוגל וגרמניה, שרפורמות הבנוס שלהן חדשות יותר:

נורבגיה



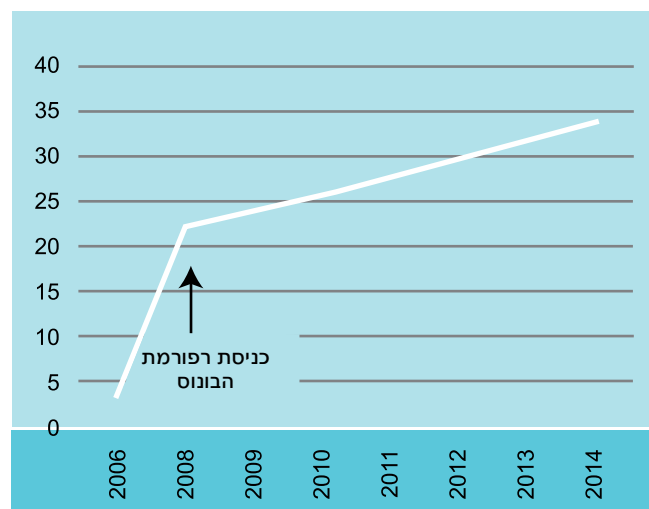
51

פורטוגל



53

גרמניה



52

ככלל ניתן לומר, כי השפעה של שינויי חקיקה על נורמות חברתיות ארוכות שנים הנוגעות לחלוקת התפקידים המגדרית במשק, אינה מתרחשת ביום אחד. למשק כולו - לעובדים, לעובדות ולמעסיקים לוקח זמן לשנות עמדות והתנהגות. במקומות רבים אבות שיצאו לחופשת לידה מעידים כי מעסיקים אינם רואים זאת בעין יפה. גם במדינות הסקנדינביות, אבות אשר ניצלו את חופשת הלידה בשנים הראשונות לרפורמה דיווחו על תגובות חלוקות של מעסיקים, אך ניסיון ארוך השנים של מדינות אלה מלמד שיש מקום לאופטימיות. ככל שהמדינות הרשמית מעודדת יותר אבות לצאת לחופשת לידה, וככל שאבות רבים יותר מנצלים אותה, כך תופעה זו הופכת לנורמה הרווחת, והמוסכמות הישנות משתנות.⁵⁴

כך למעשה, הנהגת מדיניות של חופשת לידה ייעודית לאבות, מגדילה את שיעורי הניצול בשני אופנים: בטווח המיידי, היא מעניקה לאבות תמריץ כלכלי משמעותי לצאת לחופשת לידה ומאפשרת למי שמעוניין בכך לעשות זאת, ובטווח הארוך היא משנה את הנורמות בשוק העבודה ואת התפיסות החברתיות הנוגעות לחלוקת התפקידים המגדרית הרצויה, ובכך מעודדת אבות רבים יותר לנצל את זכותם לחופשת לידה. שלושת הגרפים שהוצגו לעיל מראים את שתי ההשפעות הללו: הזינוק הראשוני מצביע על יעילות התמריצים שניתנו לאבות, והעלייה המתונה יותר שמתרחשת לאחר מכן מצביעה על שינוי הדרגתי של נורמות ותפיסות.

למעשה, ניתן לומר כי קיים קשר דו כיווני בין מדיניות חופשת הלידה הנהוגה במדינה מסוימת לבין המאפיינים התרבותיים בכל מדינה והתפיסות המגדריות המקובלות בה. מצד אחד, מחקרים מראים כי בכוחה של חופשת לידה לאבות להגדיל את השוויון המגדרי, ומצד שני ניתן להניח כי במדינות בהן קיימת מלכתחילה תרבות שוויונית יותר, סיכויי ההצלחה של מדיניות כזאת גדלים. לראיה, פינלנד, שוודיה, נורבגיה ואיסלנד, אשר מצטיינות במדיניות חופשת הלידה השוויונית שלהן, מובילות את הדירוגים הבינלאומיים העוסקים בשילוב נשים בשוק העבודה.⁵⁴ גם בנתונים ההשוואתיים שהצגנו כאן ניתן לראות ששיעורי ההשתתפות של נשים בשוק העבודה במדינות אלה גבוהים משמעותית מאשר בישראל ובמדינות האחרות שנסקרו, בעוד פערי השכר, ברוב המקרים, נמוכים יותר.

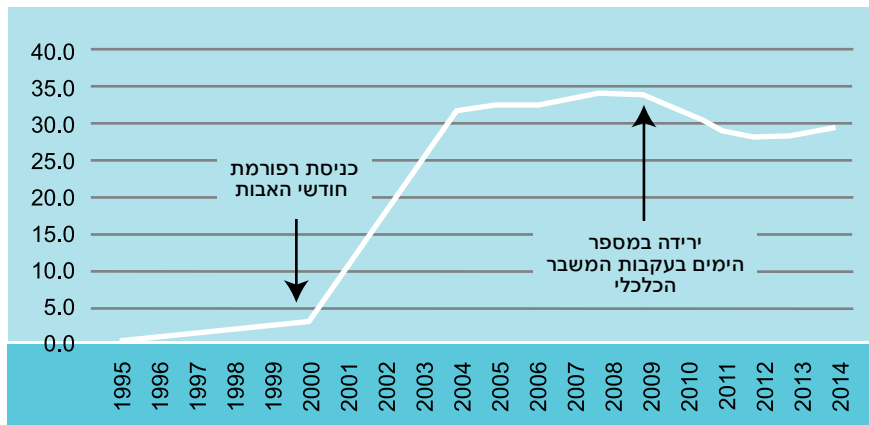
בהקשר זה, מעניין גם לבחון את שיעורי המיצוי הנמוכים יחסית של חופשת הלידה לאבות בקוריאה וביפן, בעיקר לאור העובדה כי הן נוהגות מדיניות נדיבה יחסית אשר אינה מתבטאת בשיעורי ניצול מספקים. בקוריאה, אבות זכאים לפיצוי של 100% מהשכר אם הם לוקחים חופשת הלידה מיד לאחר האם, ועדיין שיעורי הניצול נמוכים יחסית. הרפורמה בקוריאה אמנם חדשה יותר לעומת המדינות האחרות שנסקרו, אך לא רק שיעור הניצול האבסולוטי, אלא גם הזינוק שחל בה מיד עם החלת הרפורמה קטן מאשר הזינוק הראשוני שחל במדינות האחרות. ביפן, הפיצוי על אובדן ההכנסה אינו מלא ולכן יש להניח כי שיעורי הניצול בה יהיו נמוכים יותר מלכתחילה, אך הם נמוכים במיוחד גם בהשוואה למדינות אחרות שהפיצוי בהן אינו מלא, כמו למשל גרמניה או פינלנד.

הנתונים הנמוכים של שיעור הניצול של אבות ביפן ובקוריאה מהווים ראייה נוספת לקשר בין תרבות השוויון המגדרי במדינות השונות לבין סיכויי הצלחתן של רפורמות לעידוד אבות ליציאה לחופשת לידה. בשתי מדינות אלו מתקיימים פערי שכר גבוהים בין עובדים לעובדות במשרה מלאה, פער של 25.7% ביפן ושל 37.2% בקוריאה. גם שיעור ההשתתפות של נשים בשוק העבודה במדינות אלה נמוך במיוחד ומלמד על תרבות של אי שוויון מגדרי, לפחות בהקשר התעסוקתי. יש לציין כי במקרים מסוימים מעבר להשפעה התרבותית, שיעורי ההשתתפות של אימהות בשוק העבודה עלולים להשפיע על זכאותם של האבות לחלק מהתמריצים.

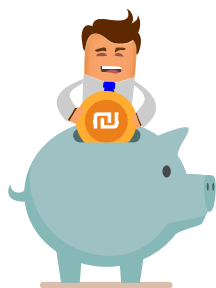
היבט נוסף המשפיע לא רק על שיעורי הניצול, אלא גם על מספר הימים המנוצלים על ידי אבות וגם על מאפייני האבות אשר בוחרים לנצל את חופשת הלידה, הוא שיעור הפיצוי על אובדן ההכנסה. כך למשל, ניתן להניח ששיעורי הניצול הנמוכים ביפן נובעים בין היתר מתמריץ כלכלי שאינו מספק, וכי משקלו של התמריץ הכלכלי מתעצם לאור אי השוויון המגדרי בשוק התעסוקה, המטיל על האב את עיקר האחריות לפרנסת המשפחה.

גם נתוני הניצול במדינות הסקנדינביות מלמדים על חשיבות הפיצוי הגבוה לאבות. במדינות אלה מרבית האבות מנצלים מספר כלשהו של ימים, ולכן מעניין להסתכל על ההבדלים במספר הימים המנוצלים. הנתונים בשוודיה, למשל, מראים כי אבות המועסקים במגזר הציבורי מנצלים יותר ימים, ככל הנראה משום שהם זכאים לשיעור תגמול גבוה יותר במסגרת הסכמים קיבוציים. באיסלנד, המעניקה פיצוי בגובה 80% על אובדן ההכנסה, ניכרת השפעה של המצב הכלכלי על מספר הימים שאבות מנצלים. השפעה זו ניכרת בגרף הבא, אשר מציג את הירידה במספר הימים המנוצלים בעקבות המשבר הכלכלי:

איסלנד – ימים שלקחו אבות כשיעור מסך ימי החופשה למשפחה



56



למעשה, ככל ששיעורי הפיצוי נמוכים יותר כך המחיר של חופשת לידה לאבות גדול יותר, ואכן מחקרים מצביעים על כך כי אבות ממעמד סוציו אקונומי גבוה צפויים לנצל את זכותם לחופשת לידה בשיעורים גבוהים יותר, ואף לנצל מספר רב יותר של ימים. מכאן, שככל שעולה גובה הפיצוי כך קטנה ההשפעה של המצב הכלכלי של משק הבית, ורק פיצוי מלא על אובדן הכנסה מבטיח מצב בו הזכות לחופשת לידה לאבות לא תהיה תלויה ביכולתו הכלכלית של משק הבית.

מדיניות של חופשת לידה לאבות הוכחה כמועילה לאבות ולילדים, וכצעד אשר בכוחו לייצר שינוי בחלוקת התפקידים המגדרית המסורתית ולהגדיל את השוויון בין נשים לגברים בשוק העבודה ובבית. בשל כך, מספר הולך וגדל של מדינות מנהיגות חופשת לידה ייעודית לאבות בלבד, כזו שאינה באה על חשבון חופשת הלידה של האם, או מציעות תמריצים משמעותיים אחרים שיעודדו את האבות לקחת חופשה בת כמה חודשים.

ישראל טרם הצטרפה למגמה זו, ומדיניות חופשת הלידה הנוכחית הנהוגה בה מיושנת ומצומצמת ביחס להתפתחויות בעולם. בניגוד למדינות אחרות, ישראל אינה מעניקה לאבות חופשת לידה משמעותית, או זכאות משפחתית לתקופת הורות בתשלום לאחר חופשת הלידה הראשונית הניתנת לאם. על אף שהמדיניות הנוכחית מאפשרת לאימהות להעביר חלק מחופשת הלידה לאב, שיעור הניצול של זכות זו הוא אפסי.

הסקירה שהצגנו מראה, כי ישנם שני תנאים הכרחיים להגדלת שיעורי המיצוי של חופשת הלידה לאבות: תקופה ייעודית לאבות שלא ניתנת להעברה ופיצוי משמעותי על אובדן ההכנסה במהלך החופשה. סוגים נוספים של חופשות, כגון חופשה בתשלום נמוך או ללא תשלום, או זכאות שניתנת בצורה משפחתית, לא מנוצלים או מנוצלים על ידי אימהות בלבד.

לאור היתרונות הרבים של חופשת לידה משמעותית לאבות והשפעתה החיובית על משקי הבית בכללותם ועל שוק העבודה, אנו רואות חשיבות גדולה במתן תמריצים משמעותיים לאבות לנצל את זכותם לחופשת לידה ולהורות פעילה. אנו מציעות מודל דו-שלבי, אשר לוקח בחשבון את מאפייניה הייחודיים של ישראל. אנו מציעות, בשלב הראשון, מודל ביניים עם עלויות נמוכות יותר בהשוואה למודל טווח ארוך, במטרה לאפשר שינוי מדיניות ראשון ומשמעותי כבר בתקופה הקרובה.

מודל הביניים המוצע מהווה תוספת משמעותית לחופשת הלידה הקיימת, והוא צעד ראשון וחשוב להחלת חופשת לידה משמעותית לאבות בישראל, אשר עומדת להם בנפרד ואינה באה על חשבון זכויותיה של האם. אנו מאמינות כי אימוץ צעד זה יביא לתחילתו של שינוי בנורמות החברתיות הרואות בנשים, עדיין, כאחראיות העיקריות על הטיפול במשפחה ובבית.

לצד זאת, על מנת ליצור תשתית אמיתית להורות שוויונית ולשינוי חלוקת התפקידים במשק הבית ובשוק העבודה, אנו סבורות שנדרש מודל רחב יותר אשר מאריך בצורה משמעותית את תקופת ההורות הניתנת לאבות לצד הארכת התקופה לה זכאיות האימהות, ומתקרב למקובל במדינות אשר מחילות מדיניות פרוגרסיבית בתחום זה.

שלב ראשון: מודל הביניים

הוספת חודש לחופשת הלידה הקיימת, שבועיים לאבות ושבועיים לאימהות

במסגרת המודל המוצע, תקופה של שבועיים תינתן לאב, באופן בלעדי ובלתי ניתן להעברה. שבועיים נוספים יינתנו למי מבני הזוג (לבחירת המשפחה), כמודל בונוס: רק בתנאי שהאב ינצל את השבועיים הבלעדיים שלו. חודש נוסף זה יינתן בתגמול מלא של 100% מהשכר.

האב יוכל לנצל את אחד השבועות במקביל לאם, אך את השבוע הנוסף יוכל לקחת רק עם חזרתה לעבודה, בטווח של עד תום 28 שבועות מהלידה, אשר כוללים את 26 השבועות הקיימים בחוק בנוסף לתקופת הבונוס. התגמול על החודש הנוסף ישולם בסוף התקופה, במטרה להבטיח שהאב אכן מנצל את השבועיים שלו, ולאפשר לו לנצל אותם לאחר חזרת האם לעבודה.

עוד מוצע, לבחון לנתק את זכאותו של האב לחופשת לידה לתשלום מזכאותה של האם, כך שגם אבות שבנות זוג אינן זכאיות לחופשה בתשלום יהיו זכאים לשבועיים בתשלום מלא.

הערכת עלויות:

הערכת עלויות המודל תלויה בשיעורי הניצול על ידי האבות. מניסיון של מדינות אחרות ניתן להעריך כי בשנים הראשונות שיעור זה לא יעלה על 30% מהאבות הזכאים, אך ליתר ביטחון נציג גם הערכה מרחיבה יותר המתבססת על שיעורי ניצול של 50% מהאבות הזכאים.

במקרה שבו לא תנותק זכאות האב מזכאותה של האם, תוספת העלות של מודל זה מוערכת בכ-310 מיליון ₪ בשנה במקרה של 30% ניצול, וכ-515 מיליון ₪ במקרה של 50% ניצול.

במקרה של ניתוק הזכויות והענקת זכות עצמאית לחופשת לידה בת שבועיים לאב, הערכת העלות עומדת על תוספת של כ-380 מיליון ₪ בשנה, במקרה של 30% ניצול מסך האבות הזכאים, ועל כ-630 מיליון ₪ בשנה במקרה של 50% ניצול.⁵⁷

שלב שני: המודל הרצוי התאמת המודל האיסלנדי למאפיינים של החברה בישראל

המודל המוצע בטווח הארוך עומד על שני עקרונות:

1. אימוץ עקרונות המודל האיסלנדי, אשר מציע חלוקה של חופשת הלידה לשלושה חלקים שווים – חלק אחד השמור לאם, אחד השמור לאב ואחד שניתן לחלוקה ביניהם, לפי החלטתם. לאור שיעור הילודה הגבוה בישראל והמגבלות התקציביות הייחודיות לה, אנו ממליצות על תקופה קצרה מעט יותר מזו הנהוגה באיסלנד, כך שחופשת הלידה בישראל תהיה בת 33 שבועות, בתגמול מלא: 11 שבועות לאם, 11 הניתנים לחלוקה ו-11 לאב בלבד. תחת המלצה זו, סביר להניח לאור ניסיוןן של מדינות אחרות, שאימהות ינצלו את כל 22 השבועות הראשונים. מספר שבועות זה דומה למספר השבועות הממוצע אותו נוהגות לקחת אימהות אשר מסוגלות, מבחינה כלכלית, להישאר בבית לאחר תום חופשת הלידה בתשלום, אשר עומד כיום על 23 שבועות.
2. התרת תנאי הזכאות של האב לחופשת לידה מזכאותה של האם. שינוי הנורמות הקיימות וסיכויי ההצלחה של רפורמת חופשת הלידה ככלי להגדלת השוויון בחלוקת התפקידים המגדרית במשק הבית, תלויים במידה רבה בהנחלת התפיסה כי זכותו של האב להורות פעילה עומדת בפני עצמה, ואינה תלויה בזו של האם. לפיכך, מוצע להעניק את חופשת הלידה לאם כזכות פרטנית לאם, את חופשת הלידה לאב כזכות פרטנית לאב ואת התקופה הניתנת לחלוקה כזכות משפחתית.

הערכת עלויות:

המודל המוצע מאריך את חופשת הלידה בתשלום הנהוגה כיום מ-15 שבועות ל-33 שבועות, וכן מגדיל משמעותית את שיעור הזכאים לתגמולים על ידי התרת זכאותו של האב מזו של האם. לכן, מדובר על תוספת עלות משמעותית לעומת המצב הקיים, אשר דורשת התארגנות ושינוי סדרי עדיפויות.

היות ובטווח הארוך ותחת המודל המוצע, אנו מצפות כי מרבית האבות ינצלו את זכותם לחופשת לידה, הערכת העלויות לוקחת בחשבון שיעור ניצול של 90% מסך האבות הזכאים ו-100% מסך האימהות הזכאיות. תחת הנחות אלו, הערכת העלות הכוללת עומדת על תוספת של כ-4 מיליארד ₪ בשנה.⁵⁸



- Ruhm (2000), 'Parental leave and child health', Journal of Health Economics 19(6) 17
- International Labour Organization (2014), Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World 1
- למשל: 18
- Galtry & Callister (2005), "Assessing the Optimal Length of Parental Leave for Child and Parental Well-Being How Can Research Inform Policy?", Journal of Family Issues 26(2) 2
- Edin & Gustavsson (2008), "Time out of Work and Skill Depreciation." Industrial & Labor Relations Review 61(2)
- למשל: 19
- Ogbuanu et al. (2011), "The Effect of Maternity Leave Length and Time of Return to Work on Breastfeeding", Pediatrics 127(6)
- Aisenbrey et al. (2009), "Is There a Career Penalty for Mother's Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States", Social Forces 88(2)
- International Labour Organization (2014), Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World 20
- קפלן (2016), "עבודות שקופות עבודה, זמן ומגדר: מידע ועקרונות למדיניות", מרכז שוות, מכון ון ליר בירושלים. 3
- Johansson (2010), "The Effect of Own and Spousal Parental Leave on Earnings", IFAU – Institute for Labour Market Policy Evaluation, OECD (2013), Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries 21
- OECD (2017), The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle 4
- OECD (2012), Closing the Gender Gap: Act Now.
- Perez-Vaisvidovsky (2016), "Israel country note", in: Blum, Koslowski and Moss (eds.), International Review of Leave Policies and Research 2017. 5
- Galtry & Callister (2005) 22
- חוק עבודת נשים, תשי"ד – 1954; חוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), תשנ"ה – 1995 6
- Moss & Deven (2015) 23
- הריס-אולשק (2014), "הקשר בין משך חופשת הלידה למאפיינים סוציאוקונומיים ודמוגרפיים", משרד הכלכלה. 7
- Featherstone (2004), "Fathers Matter: A Research Review", Children & Society 18 24
- חוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה - 1995 8
- Cabrera et al. (2007), "Fathers' Influence on Their Children's Cognitive and Emotional Development: From Toddlers to Pre-K", Applied Development Science 11(4) 25
- Moss & Deven (2015), "Leave Policies in Challenging Times: Reviewing the Decade 2004–2014", Community, Work & Family 18(2) 9
- Cools et al. (2015), "Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents", The Scandinavian Journal of Economics 117(3) 26
- Perez-Vaisvidovsky (2016) 10
- Almqvist & Duvander (2014), "Changes in Gender Equality? Swedish Fathers' Parental Leave, Division of Childcare and Housework", Journal of Family Studies 20(1); Haas & Hwang (2008), "The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden", Community Work & Family 11(1). 27
- Perez-Vaisvidovsky (2017), "Fathers as Frauds: On the Criminalization of Fathers in the Parental Leave for Fathers Program in Israel", Men and Masculinities 11
- Arnalds et al. (2013), "Equal Rights to Paid Parental Leave and Caring Fathers- the Case of Iceland", Icelandic Review of Politics and Administration 9(2) 28
- המוסד לביטוח לאומי (2017), מקבלות גמלאות אימהות בשנת 2016. 12
- Dearing (2016), "Parental Leave Policies and the Gender Division of Housework: Studying the Association between Different Leave Indicators and the Unexplained Gender Gap in Housework", Institute for Social Policy Working Paper No 1/2016 29
- בקיורב. הנתונים ל-2017 אינם סופיים, והתפרסמו בכתבתה של טלי חירותי-סובר, TheMarker, 8/12/2017, "אחרי החקיקה: כמה גברים בחרו לממש חופשת לידה ב-2017?" 13
- Patnaik (2015), "Reserving Time for Daddy: The Short and Long-Run Consequences of Fathers' Quotas" 30
- אתר קופ"ח כללית, משכב לידה: השבועות שאחרי הלידה; חוק עבודת נשים, תשי"ד – 1954. 14
- Declercq et al. (2008), "Mothers' Reports of Postpartum Pain Associated with Vaginal and Cesarean Deliveries: Results of a National Survey", Birth 35(1). 15
- למשל: 16
- Avendano et al. (2015), "The Long-Run Effect of Maternity Leave Benefits on Mental Health: Evidence from European Countries", Social Science & Medicine 132.
- Clark et al. (1997), "Length of Maternity Leave and Quality of Mother-Infant Interactions", Child Development 68(2).

- Eydal et al. (2015), "Trends in Parental Leave in the Nordic Countries: Has the Forward March of Gender Equality Halted?", *Community Work & Family* 18(2). 50
- Brandth & Kvande (2002), "Reflexive Fathers: Negotiating Parental Leave and Working Life", *Gender Work & Organization* 9(2). 51
- Wall & Leitão (2016) 52
- נתונים מדו"ח של לשכת הסטטיסטיקה הגרמנית. 53
- למשל: 54
- Byrge & Duvander (2006), Parents' Workplace Situation and Fathers' Parental Leave Use, *Journal of Marriage and Family* 68(2) 55
- OECD (2017), The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle 55
- OECD Family Database (2016), Use of childbirth-related leave by mothers and fathers 56
- הערכת העלות חושבה כך: עלות ללא ניתוק זכאות – שיעור האבות העובדים כפול מספר האימהות הזכאיות, על פי נתוני הביטוח הלאומי, כפול עלות של שבועיים הנגזרת מהשכר הממוצע לגברים במשק (כ-11600 ₪), כפול שיעור הניצול המוערך. לעלות זו נוספה עלות של שבועיים נוספים לאם (ה"בונוס"), על בסיס השכר הממוצע לנשים במשק (כ-7600 ₪), כפול שיעור הניצול המוערך של האבות. עבור חישוב העלות בהינתן ניתוק זכאות הוכפל שיעור האבות העובדים במספר האימהות היולדות, כולל אלה שאינן זכאיות לדמי לידה, ועל בסיסו בוצע החישוב לפי שיעורי ניצול מוערכים ושכר ממוצע. 57
- הערכת העלות חושבה כך: 11 שבועות לאבות, תחת הנחת ניצול של 90% מסך האבות הזכאים – 2.9 מיליארד ₪ בשנה; תוספת 7 שבועות נוספים ל-15 השבועות הקיימים, אשר ינוצלו ככל הנראה על ידי אימהות – 1.1 מיליארד ₪ בשנה; תשלום שכר מינימום במשך 11 שבועות לנשים שאינן עובדות – 515 מיליון ₪ בשנה. החישוב בוצע לפי נתוני לידות של הביטוח הלאומי (כ-180 אלף לידות בשנה), שיעור השתתפות של אבות בשוק העבודה (85%), השכר הממוצע לגברים והשכר הממוצע לנשים במשק, לפי נתוני הלמ"ס. 58
- Johansson (2010) 31
- Rege & Soli (2013), "The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings", *Demography* 50(6) 32
- פרץ (2011), "לגרום לאבות לטפל: חופשת לידה לאבות בישראל, המלצות למדיניות", מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל. 33
- Moss & Deven (2015) 34
- פרץ (2011) 35
- שם 36
- למשל: 37
- Lammi-Taskula (2008), "Doing Fatherhood: Understanding the Gendered Use of Parental Leave in Finland", *Fathering* 6(2), Lammi-Taskula (2006), "Nordic Men on Parental Leave: Can the welfare state change gender-relations?", in Ellingsaeter & Leira (eds.), *Politicizing Parenthood in Scandinavia*. 38
- European Parliament (2010), Costs and Benefits of Maternity and Paternity Leave 38
- מתוקן לפי מדד כוח הקנייה (PPP) 39
- שדולת הנשים בישראל (2017), הורים במלכוד: אחריות המדינה לחינוך וטיפול בגיל הרך בישראל 40
- Perez-Vaisvidovsky (2016), 'Israel country note', in: Blum, Koslowski & Moss (eds.), *International Review of Leave Policies and Research 2017* 41
- Eydal & Gislason (2017) 'Iceland country note', in: Blum, Koslowski & Moss (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2017*. 42
- Duvander et al. (2017) 'Sweden country note', in: Blum, Koslowski & Moss (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2017* 43
- Salmi et al. (2017) 'Finland country note', in: Blum, Koslowski & Moss (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2017* 44
- Brandth & Kvande (2015) 'Norway country note', in: Blum, Koslowski & Moss (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2017* 45
- Wall & Leitão (2016) 'Portugal country note', in: Blum, Koslowski & Moss (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2017*. 46
- Reimer et al. (2017) 'Germany country note', in: Blum, Koslowski & Moss (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2017*. 47
- Nakazato & Nishimura (2017) 'Japan country note', in: Blum, Koslowski & Moss P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2017*. 48
- Kim (2017) 'Korea country note', in: Blum, Koslowski & Moss (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2017*. 49



שדולת הנשים בישראל
لهبي النساء في إسرائيل
The Israel Women's Network

סעדיה גאון 26 תל אביב ת.ד. 2020 תל אביב 6101902
טלפון: 03-6123990 פקס 03-6123990
admin@iwn.org.il