



זכויות הורות לאבות בישראל

כתיבה: אמיר פרגר | אישור: אורלי אלמגור לוטן
תאריך: י"א בתשרי תש"ף, 10 באוקטובר 2019

סקירה

תוכן

2	תמצית	
5	רקע – זכויות הורות לאבות בישראל	1
6	תקופת לידה והורות ודמי לידה	2
6	2.1 זכאות לתקופת לידה והורות ולדמי לידה	
10	2.2 מימוש הזכאות לדמי לידה על ידי אבות	
19	2.3 סיכום	
19	שעת הורות וקיצור שעות עבודה לעובדים בשירות המדינה	3
20	3.1 זכאות לשעת הורות	
21	3.2 זכאות לקיצור שעות העבודה – משרת הורות	
22	3.3 מימוש הזכאות לזכויות הורות על ידי גברים בשירות המדינה	
26	3.4 סיכום	

תמצית

מסמך זה נכתב לוועדה לקידום מעמד האישה והשוויון המגדרי ועניינו מימוש זכויות הורות על-ידי אבות עובדים בישראל. חלקו הראשון של המסמך עוסק ביציאה לתקופת לידה והורות, המלווה ברוב המקרים בזכאות לקבלת דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי. חלקו השני של המסמך עוסק בהסדרים שונים לקיצור שעות העבודה להורים עובדים בשירות המדינה, ובנתוני המימוש שלהם על-ידי אבות. נוסף על ההסדרים המפורטים במסמך, החל מיולי 2016 עוגנה בחוק עבודת נשים זכות הורות נוספת עבור גברים במסגרתה עובד רשאי להיעדר מעבודתו עד חמישה ימים מהיום שלאחר יום הלידה של בת זוגו. היות שלא מצאנו ריכוז נתונים אודות שיעורי המימוש של זכות זו מאז נכנס התיקון לחוק לתוקף, מסמך זה אינו עוסק בה.

במסמך עולות, בין השאר, הנקודות האלה:

- זכויות הורות המאפשרות לעובדים היעדרות מהעבודה או קיצור והגמשה של שעות העבודה נועדו להקל על התמודדותם של הורים עובדים עם אתגר השילוב בין עבודה והורות. במקור הוקנו זכויות אלה בעיקר לאמהות, על מנת לעודד נשים להשתלב בשוק העבודה. לאורך השנים הורחבה ההתייחסות גם לאבות עובדים, במטרה לקדם שוויון מגדרי בשוק העבודה ובמימוש ההורות. בתוך כך התקבלו בישראל בשנים האחרונות מספר תיקונים בחקיקה, בעיקר בחוק עבודת נשים תשי"ד-1954 (להלן, חוק עבודת נשים), ובהסדרי עבודה שונים ובפרט בתקנון שירות המדינה (תקשי"ר), שנועדו לאפשר גם לאבות לממש זכויות הורות.

תקופת לידה והורות ודמי לידה:

- הזכאות לתקופת לידה והורות (להלן: תקופת לידה) מוקנית ליולדת, כשחלקה ניתן לחלוקה עם בן הזוג (לסירוגין) וחלק מסוים אף למימוש של שני ההורים במקביל. משך הזכאות נע לרוב בין 15 ל-26 שבועות, כשבחלקם מתקיימת זכאות לדמי לידה (לרוב במשך 15 שבועות), שגם היא ניתנת, בתנאים מסויימים, לחלוקה ולמימוש במקביל.
- בעוד מימוש הזכאות של אם לתקופת לידה ולדמי לידה מותנה רק בעמידתה שלה בתנאים המפורטים בחוק, זכאותו של האב מותנית הן בעמידתו שלו בתנאים, והן בעמידתה של האם.
- באפריל 2017 נכנסו לתוקפם שינויים בחקיקה שקיצרו את פרק הזמן המינימלי המותר למימוש על ידי האב משלושה שבועות לשבוע; בד בבד, הותר לראשונה לאבות לצאת לתקופת לידה של שבוע במקביל לבת זוגם.
- **במהלך העשור האחרון חלה עליה מתמשכת במספר הגברים שמימשו זכאות לדמי לידה, מ-281 אבות (0.3% מכלל מקבלי ומקבלות דמי הלידה) בשנת 2008, ל-1,266 (0.94%) ב-2018.** עיקר הגידול חל במהלך 2016-2018, וייתכן שהושפע מתיקוני החקיקה שנכנסו לתוקף באפריל 2017 והגמישו את תנאי הזכאות. **למרות הגידול המשמעותי, מספר הגברים שיוצאים לתקופת לידה עודנו נמוך מאוד: בשנת 2018 היו 1,266 גברים מתוך 134,454 מקבלות ומקבלי דמי לידה, ויחס מימוש של 9.4 גברים לכל 1,000 נשים ב-2018.**

- הגידול הניכר ביותר במספר האבות שקיבלו דמי לידה היה בקצוות, קרי אלו שלקחו את פרק הזמן הקצר ביותר האפשרי (שבוע) ואלו שלקחו את פרק הזמן הארוך ביותר האפשרי (תשעה שבועות או יותר).
- מאז אפריל 2017 יש לגברים אפשרות לצאת לתקופת לידה של שבוע במקביל לבת הזוג. 37% מהגברים שיצאו לתקופת לידה בשנת 2018, מימשו זכאות זו, ושהו בתקופת לידה של שבוע במקביל לבנות זוגם.
- מבחינת **מאפייני הגברים שקיבלו דמי לידה** עולה, שכ-90% ממקבלי דמי הלידה ב-2015-2018 היו שכירים; כ-9%-11% היו עצמאים - שיעור הדומה לשיעור העצמאים מקרב כלל הגברים המועסקים במשק.
- **מימוש הזכאות רווח יותר בקרב גברים שרמת ההכנסה שלהם גבוהה יחסית**. כך, הרוב הגדול (כ-80%) מבין הגברים שקיבלו דמי לידה במהלך 2018 הרוויחו יותר מהשכר הממוצע במשק, ו-39% הרוויחו יותר מפעמיים השכר הממוצע במשק. מנגד, רמת השכר הממוצעת של יולדות שבני זוגן מימשו זכאות זו במהלך 2016-2018 היתה דווקא נמוכה בכ-15%-29% מרמת השכר הממוצעת של כלל מקבלות דמי הלידה
- סניפי המוסד לביטוח לאומי בהם נרשם בשנת 2018 היחס הגבוה ביותר של מקבלי דמי לידה לעומת מקבלות דמי לידה היו רמת גן, תל אביב, חיפה וכפר סבא, כשהיחס הנמוך ביותר נרשם בסניפי בני-ברק, נצרת וכרמיאל. ניתוח שנערך על ידי המוסד לביטוח לאומי הציג קשר אפשרי בין שיעור גבוה יחסית של גברים שקיבלו דמי לידה ביישוב ובין מצבו הכלכלי של היישוב. עם זאת יצוין, כי הסניף בו נרשמו מקבלי דמי הלידה אינו בהכרח יישוב המגורים שלהם.

הסדרים שונים לקיצור שעות העבודה להורים עובדים בשירות המדינה:

- הוראות תקנון שירות המדינה (התקשי"ר) מסדירות את זכויותיהם (וחובותיהם) של העובדים בשירות המדינה, וכחלק מכך מעניקות להורים העובדים בשירות המדינה זכאות **לשעת הורות** (בעבר כונתה שעת הנקה) **ולמשרת הורות**. שעת הורות מוענקת להורים עד לחלוף שנה מיום הלידה ובמסגרתה הם זכאים, בתנאים מסויימים, להיעדר מעבודתם שעה אחת ביום. משרת הורות מוענקת להורים לילדים מעבר לגיל שנה (עד לגיל שמונה או 12, כתלות במספר הילדים שיש לעובד), במסגרתה מקוצר יום העבודה של ההורה ב-25-30 דקות (בתנאים שונים). שתי הזכויות מוקנות, בהסדרים שונים, ליולדת או לבן זוגה, או לשניהם לסירוגין.
- כחלק ממדיניות מכוונת לקידום שוויון במימוש ההורות בין גברים לבין נשים יזמה נציבות שירות המדינה בשנים האחרונות מספר תיקונים בהוראות התקשי"ר, שהביאו לעדכון הזכויות לאבות העובדים בשירות המדינה. במסגרת זאת, ב-2013 הוחלט על ביטול הקניית הזכאות האוטומטית של אמהות עובדות למשרת הורות, שהיתה נהוגה עד אז, ומעבר להכרה בזכאות על-פי בקשה, כפי שנדרש מאבות עובדים. כמו כן, החל מיולי 2015 עובד מדינה שבת זוגו ילדה זכאי לשעת הורות גם במהלך תקופת הלידה וההורות של היולדת.
- עם זאת, מהמסמך עולה **כי בניגוד להחלטה האמורה מ-2013, בפועל הזכאות למשרת הורות מוענקת כיום לאימהות העובדות בשירות המדינה באופן אוטומטי, ואבות, לעומתן, נדרשים לפנות למעסיקהם למימושה**. לטענת נציבות שירות המדינה, הבדל זה נובע מכך שנוכח להיום, נשים הן עדיין המטפלות העיקריות בילדים ומכיוון שחלק מהזכויות הוגדרו בתכליתן על מנת לצמצם את הפער בין נשים לגברים שנגרם לרוב בשל הורות (כך התשובה במקור).

• **שיעור הגברים המועסקים בשירות המדינה המממשים זכויות הורות (שעת הורות או משרת הורות)**

הוכפל בארבע השנים האחרונות, מ-487 גברים, שהיו 1.8% מכלל הגברים שהועסקו בשירות המדינה ב-2015, ל-1,016 גברים שהם 3.4% מכלל הגברים שהועסקו בשירות המדינה ב-2018. **על אף גידול זה, שיעור הגברים המממשים זכויות אלה עדיין נותר נמוך בהשוואה לשיעור המימוש בקרב נשים**: בשנת 2018 13.5% מכלל העובדות בשירות המדינה מימשו זכאות לשעת הורות או משרת הורות.

○ פרטנית, **במימוש שעת הורות (המוקנית, כאמור, להורים עובדים שלהם ילד מתחת לגיל שנה)**

על ידי אבות העובדים בשירות המדינה חלה עלייה מ-105 אבות, שהם 0.38% מסך הגברים שעבדו בשירות המדינה ב-2015, עד ל-209 ו-0.7% בהתאמה ב-2018. הכפלת שיעורי מימוש אלה בולטת על רקע הירידה המתמשכת במספר הכולל של אבות עובדים שהצהירו על לידת תינוק (מ-2,393 ב-2015 ל-1,765 ב-2018), שהם בעצם הקבוצה הפוטנציאלית למימוש זכאות זו. חשוב לציין, כי מהנתונים לא ידוע כמה מתוך העובדים המממשים זכאות זו עושים זאת במהלך תקופת הלידה וההורות של היולדת וכמה לאחר שהאם שבה לעבודתה, ומהם כמה מחלקים את הזכאות עם האם לסירוגין.

על אף העלייה בהיקפי המימוש, גם **בנוגע לזכאות פרטנית זו שיעור המימוש על ידי גברים (0.7% ב-2018) עדיין נמוך בהשוואה לנתוני המימוש על ידי נשים העובדות בשירות המדינה (כ-1.7%)**. מעבר לכך, אף **מקרב הגברים שהצהירו על לידת ילד (1,765, כאמור, ב-2018), שיעור מימוש הזכאות היה נמוך (כ-12%, 209 גברים)**. פער זה בולט במיוחד לאור העובדה כי מאז 2015 הזכאות לשעת הורות מוקנית לאבות אף במהלך התקופה בה היולדת מצויה בתקופת לידה והורות, וללא שהאם מוותרת על כל זכאות בתמורה. נסייג, כי ייתכן שחלק מהאבות להם נולד ילד במהלך אותה שנה כבר מממשים זכאות למשרת הורות, ולכן אינם נספרים שוב במסגרת "שעת ההורות".

○ במימוש **הזכאות למשרת הורות** חלה מגמה דומה, עת שיעורי המימוש הוכפלו בין 2015 ל-2018,

מ-381 גברים שהם 1.4% מכלל הגברים שהועסקו בשירות המדינה ב-2015, ל-806 ו-2.69% בהתאמה ב-2018. יש לציין כי מבין הגברים שמימשו זכויות הורות שונות בשנים אלה, הרוב הגדול (74%-83%) מימשו זכאות זו.

1 רקע - זכויות הורות לאבות בישראל

שילוב בין עבודה והורות הוא אתגר עבור הורים רבים. על מנת להקל על ההתמודדות עם אתגר זה הוסדרו במדינות רבות זכויות הורות, ובפרט הסדרת האפשרות להיעדר מהעבודה בהקשר ללידת הילד (חופשת לידה) והסדרים שונים לקיצור או הגמשה של שעות העבודה של הורים לילדים בגילאים שונים. זכויות אלה, שבמקור הוקנו בעיקר לאימהות, נועדו לעודד נשים להשתלב בשוק העבודה ולהישאר בו לאחר הלידה ולאורך תקופת גידול הילדים.¹ לאורך השנים הורחבה בישראל ההתייחסות לזכויות אלה כך שהיא כוללת גם אבות עובדים, וזאת מתוך כוונה לצמצם את הפערים בשוק העבודה בין גברים לנשים ולקדם שוויון במימוש ההורות.² מגמה זו הינה כחלק ממגמה כללית במדינות ה-OECD, שנועדה להביא להעלאת השתתפות נשים בכוח העבודה בשנים הראשונות לחייו של הילד; להגדלת המעורבות של האבות בגידול ילדיהם - הן על מנת לשפר את השיוויון בין המינים והן לטובת האבות וילדיהם; ולסייע בשיפור רווחתן הכוללת של משפחות, בין היתר באמצעות איזון בין העבודה לחיי המשפחה.³

בישראל יש זכויות הורות המוסדרות בחקיקה ומוקנות לכלל העובדים במשק; לצידן, קבוצות שונות של עובדים, ובפרט עובדי המגזר הציבורי ובתוכו עובדי המדינה, זכאים להרחבה של זכויות ההורות הסטטוטוריות מתוקף הסכמי עבודה שונים, ובפרט התקשי"ר (תקנון שירות המדינה). זכויות ההורות העיקריות הן הזכאות לתקופת לידה והורות, לדמי לידה, לשעת הורות ולקיצור שעות עבודה בשל הורות.⁴

החוק העיקרי שמסדיר את זכויות ההורות הוא **חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954** (להלן, חוק עבודת נשים). שמו מעיד כי בגרסתו המקורית התייחס בעיקר להסדרת זכויותיהן של נשים עובדות, ובתוך כך גם אימהות עובדות. החוק עודכן במהלך השנים, וכיום הוא מסדיר גם את זכויותיהם של אבות עובדים. החוק קובע, בין היתר, את תנאי הזכאות לתקופת לידה והורות (בשמה הקודם: חופשת לידה), להיעדרות בן זוג בשל לידה, ואת הזכאות לשעת הורות⁵ (שעת

¹ אורלי לוטן, הסדרי חופשת לידה ותשלומים ליולדת, סקירה משווה, מרכז המחקר והמידע של כנסת, 14 באוגוסט 2006, עמ' 2.

² דברי הסבר הצעת חוק עבודת נשים (תיקון מס' 54) (זכויות הוריות), התשע"ו-2016, (פ/20/2041) (כ/629), של חברת הכנסת רחל עזריה וקבוצת חברי כנסת, הצעת חוק לקריאה ראשונה.

³ ליאורה בוורס והדס פוקס, נשים והורים בשוק העבודה, תקציר מדיניות, מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל, מאי 2016.

ולריה סייגלשפיר, חופשת לידה: לא לאמהות בלבד, מרכז אדווה, דצמבר 2010

⁴ זכות הורות נוספת, שלא נתייחס אליה במסמך זה, היא היעדרות של עובד בשל מחלת ילדו, כפי שהיא מוסדרת בחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, על תיקונו.

⁵ סעיפים 6-8 לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954.

זכויות הורות הוקנו
במקור בעיקר
לאמהות עובדות,
אולם לאורך השנים
הורחבה הזכאות גם
לאבות עובדים.

בישראל יש זכויות
הורות שונות
המוסדרות בחקיקה,
בפרט בחוק עבודת
נשים, ונוגעות לכלל
העובדים. לצידן, יש
זכויות הורות הניתנות
לקבוצות עובדים
מסוימות מכוח
הסכמי עבודה שונים,
בפרט תקנון שירות
המדינה.

הורות, שמשמעותה קיצור שעות העבודה לאחר הלידה, היתה מוכרת במקור כשעת הנקה⁶. התשלומים בגין תקופת הלידה וההורות מעוגנים בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995 (להלן, חוק הביטוח הלאומי), שעוסק בסוגיה בסעיפיו המתייחסים לדמי לידה.⁷

נוסף על חוקים אלה, במסמך נסקרים גם סעיפים מתקנון שירות המדינה (תקשי"ר) המסדירים את זכויות ההורות במשרדי הממשלה ובגופים הכפופים, וקובעים את הזכאות לשעת הורות והיבטים שונים של קיצור יום עבודה.⁸

המסמך יתמקד בשתי זכויות עיקריות הנוגעות להורות, ובמימושן על-ידי אבות: חלקו הראשון של המסמך יעסוק ביציאה לתקופת לידה והורות, המלווה ברוב המקרים בזכאות לדמי לידה, בקרב כלל העובדים במשק. חלק זה מתבסס על נתוני המוסד לביטוח לאומי. חלקו השני של המסמך עוסק בקיצור שעות העבודה של אבות, על בסיס זכויות הורות שונות. היות שלעניין זה אין נתונים המתייחסים לכלל העובדים במשק, מיקדנו את הבדיקה בעובדי מדינה – בזכויות המוקנות להם לעניין זה בתקשי"ר (תקנון שירות המדינה) ובנתוני נציבות שירות המדינה אודות היקפי מימושן.

2 תקופת לידה והורות ודמי לידה

2.1 זכאות לתקופת לידה והורות ולדמי לידה

תקופת לידה והורות הינה תקופה במהלך חלקו האחרון של ההיריון ותקופת חייו הראשונה של התינוק (תקופת הלידה וההורות יכולה להתחיל בעת הלידה או לפניה - לכל המוקדם שבעה שבועות מיום הלידה המשוער), שבה זכאית היולדת (ובחלקה גם/או בן זוגה) להיעדר מעבודתה. תקופה זו נקראה עד ל-2016 חופשת לידה, מינוח שהוחלף, בין היתר, במטרה לעודד גברים להשתתף באופן שוויוני בגידול הילדים.⁹ הזכאות לתקופה זו, שאורכה לרוב בין 15 ל-26 שבועות, מוקנית ליולדת, ואולם חלקה ניתן לחלוקה עם בן הזוג (לסירוגין) וחלק מסוים (קטן יותר) אף למימוש של שני ההורים במקביל. משך התקופה מותנה במשך תקופת העבודה קודם ללידה.¹⁰ בחלק מתקופת הלידה וההורות משולמים דמי לידה מהביטוח הלאומי, וחלקה האחר ללא

משך תקופת הלידה וההורות בישראל הוא לרוב 15-26 שבועות (לא כולם בתשלום).
כברירת מחדל הזכאות לה מוקנית ליולדת. בתנאים מסויימים היא ניתנת לחלוקה בין בני הזוג, ואף למימוש של שניהם במקביל.

⁶ דברי הסבר להצעת חוק זכויות הוריות (תיקוני חקיקה), התשע"ו-2015, (פ/2041), של חברת הכנסת רחל עזריה וקבוצת חברי כנסת, נוסח לדיון מוקדם.

⁷ סעיפים 48-50 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995.

⁸ פרק 31.15 - שעות עבודה של הורה, ופרק 35.1 - זכויות הורות בתקשי"ר.

⁹ דברי הסבר להצעת חוק עבודת נשים (תיקון מס' 54) (זכויות הוריות), התשע"ו-2016, (פ/2041) (כ/629), של חברת הכנסת רחל עזריה וקבוצת חברי כנסת, הצעת חוק לקריאה ראשונה.

¹⁰ היולדת רשאית לקצר את משך תקופת הלידה וההורות ובלבד שלא תפחת מ-15 שבועות, ועל מעבידה חל איסור על העסקתה בתקופה זו.

תשלום (דמי הלידה הם גמלה המחליפה את שכר העבודה, וככלל משולמים לתקופה של 15 שבועות¹¹). במקרים מסוימים, ובהם לידת שני ילדים ומעלה באותה הלידה, או מחלה ואשפוז של היולדת או התינוק, מוארכת תקופת הלידה וההורות (וכן הזכאות לדמי לידה).

ככלל, חלוקת תקופת הלידה וההורות בין היולדת ובן זוגה תתאפשר החל מהשבוע השביעי לאחר הלידה.¹² עד אפריל 2017, פרק הזמן המינימלי שניתן למימוש על ידי בן הזוג היה שלושה שבועות (כלומר, אם בן הזוג ביקש לצאת לנצל חלק מהזמן של תקופת הלידה וההורות, הוא היה צריך לעשות כן לתקופה של לפחות שלושה שבועות). החל מאפריל 2017 קוצר פרק זמן זה לשבוע. תיקון נוסף שהתקבל באפריל 2017 הוא הארכת תקופת הלידה וההורות שבתשלום מ-14 שבועות ל-15 שבועות; במקביל לכך נקבע כי את אותו שבוע נוסף יוכל לממש האב במקביל לאם. במידה והאב ממש זכאות זו, שבוע זה מקוזז משבוע הזכאות האחרון של היולדת לדמי לידה, ומותנה בהסכמתה בכתב, כשמימושו אפשרי אף במהלך ששת השבועות הראשונים מיום הלידה.¹³ בתרחיש בו הוארכה תקופת הלידה וההורות בשל לידת יותר מילוד אחד – יהיו זכאים בני הזוג (החל מאוגוסט 2018 ולפי תיקון מס' 60 לחוק עבודת נשים) לממש במקביל פרק זמן נוסף (בין שבוע לשבועיים נוספים בגין כל ילוד נוסף).¹⁴ נוסף על כך, החוק מאפשר ליולדת או לבן זוגה להיעדר מעבודתם ללא תשלום לאחר תקופת הלידה וההורות, עד שנה מיום הלידה ובתלות במספר תנאים. בני הזוג רשאים לחלק ביניהם את תקופת היעדרות זו, כשמימוש הזכאות על ידי ההורה השני יתאפשר רק לאחר סיום מימושה על ידי ההורה הראשון.

הזכאות לתקופת לידה והורות תלויה בעמידה בתנאים שונים, הקבועים בחוק. בעוד אצל היולדת הזכאות תלויה רק בעמידתה שלה בתנאים אלו, ובפרט בעובדה כי צברה ותק תעסוקתי מספק טרם הלידה, הרי שמימוש ע"י בן הזוג מותנה הן במשך עבודתו הקודמת והן במשך

בעוד מימוש הזכאות לתקופת לידה והורות ודמי לידה על ידי האם מותנה רק בעמידתה שלה בתנאים המפורטים, זכאותו של האב מותנית בעמידתם של שני בני הזוג בתנאים.

¹¹ משך זכאותה של היולדת לגמלת דמי לידה מותנה בפרק הזמן בו היולדת עבדה קודם לכן, כשזכאותו של בן הזוג לדמי לידה מותנית גם במשך עבודתו הקודם, ראה פירוט בהמשך. במקרה של זכאות חלקית יעמוד משך הזכאות לדמי לידה על שמונה שבועות.

¹² החוק מאפשר זכאות לאב קודם לתקופה זו, אך רק בתנאי שהילד נמצא עמו ובהחזקתו או בטיפולו הבלעדי, רק מחמת נכות או מחלה של בת הזוג לגביה אישר רופא כי אינה מסוגלת לטפל בילד.

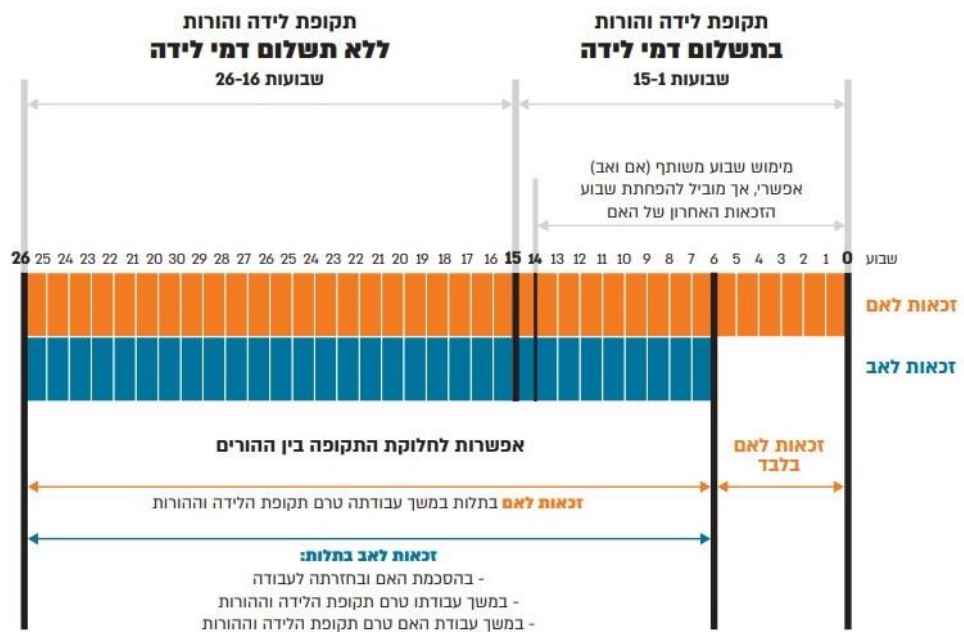
¹³ [חוק שינויים בהסדר תקופת הלידה וההורות \(תיקוני חקיקה\), התשע"ז-2017.](#)

¹⁴ [חוק עבודת נשים \(תיקון מס' 60\), התשע"ח-2018.](#)

בתרחיש של לידה מרובת ילודים (תאומים או יותר) זכאית היולדת להארכת תקופת הלידה וההורות ודמי הלידה בשלושה שבועות בעד כל ילד נוסף שילדה באותה לידה, החל מהילד השני. בן הזוג זכאי לממש זכאות לתקופת לידה והורות ולדמי לידה במקביל ליולדת, בתלות בהסכמתה, למשך לפחות שבוע ולכל היותר לשבועיים עבור כל ילד, החל מהילד השני, כשתקופה זו תקוזז מתקופת ההארכה לה זכאית היולדת.

עבודתה הקודמת של היולדת (וכן בהסכמתה להעברת חלק מהזכאות אליו).¹⁵ כך גם בכל הנוגע לזכאות לחופשה ללא תשלום לאחר תום תקופת הלידה וההורות. כלומר – על מנת שהאב יהיה זכאי לצאת לתקופת לידה והורות, גם הוא וגם היולדת צריכים לעמוד בתנאים.

תרשים 1: זכאות לתקופת לידה והורות בישראל (בלידה של ילוד יחיד, ללא הארכות הקשורות לאשפוז של היולדת או הילוד)¹⁶



* חוק עבודת נשים קובע בנוסף כי עובד רשאי להיעדר מעבודתו עד חמישה ימים מהיום שלאחר יום הלידה של בת זוגו.

בחודשים האחרונים פועל במשרד ראש הממשלה צוות בין-משרדי לבחינת מדיניות תקופת לידה והורות לאבות בישראל, במסגרתו הוצע לאחרונה (מרץ 2019) מודל להארכת משך תקופת הלידה וההורות והזכאות לדמי לידה בשניים עד ארבעה שבועות נוספים, המיועדים למימוש על ידי אבות.¹⁷

¹⁵ ותק תעסוקתי לצורך מסמך זה הן כשכירה והן כעצמאית/ת המשלם דמי ביטוח לאומי. משך תקופת העבודה טרם היציאה לתקופת הלידה וההורות קובע את אורכה של התקופה: מ-15 עד ל-26 שבועות, ומהם שמונה עד 15 שבועות בתשלום דמי לידה (ראה בהמשך – זכאות לדמי לידה).

¹⁶ משך הזכאות המופיע בתרשים, בתרחיש של זכאות מלאה בהתאם לוותק התעסוקתי של היולדת וכן הזוג.

¹⁷ משרד ראש הממשלה, אגף ממשל וחברה, [מדיניות תקופת הורות לגברים בישראל](#), מרץ 2019.

כאמור, במהלך תקופת הלידה וההורות המוסד לביטוח לאומי משלם דמי לידה ליולדת ו/או לבן זוגה. משך הזכאות לדמי לידה תלוי במשך תשלום דמי הביטוח הלאומי עבור היולדת טרם תקופת הלידה וההורות (החופף את תקופת ההעסקה שלה טרם הלידה), ונע בין שמונה שבועות בזכאות חלקית ל-15 שבועות בזכאות מלאה (בלידה רגילה של ילוד יחיד). גובה דמי הלידה הוא שכר העבודה הרגיל של המבוטח/ת (עד לתקרה, כיום בהיקף של 1,481.33 ש"ח ליום¹⁸). באם מוארכת תקופת הלידה וההורות, בהתאם למקרים המפורטים בחוק, יוארך גם משך תשלום דמי הלידה (היקף הזכאות – מלאה/חלקית משפיע גם על משך ההארכה). באופן העוקב אחר תקופת הלידה וההורות, גם הזכאות לדמי לידה ניתנת לחלוקה בין בני הזוג ואף למימוש במקביל. בדומה לזכאות לתקופת לידה והורות, גם בהתייחס לדמי הלידה זכאות האב תלויה בעמידה שלו ושל בת-זוגו בתנאי הזכאות הקבועים בחוק.¹⁹

בהתאם לתיקון בתנאי הזכאות לתקופת לידה והורות לאבות, החל מאפריל 2017 קוצר פרק הזמן המינימלי המאפשר לבן הזוג לקבל דמי לידה והוא עומד כיום על שבעה ימים.²⁰

החל מיולי 2016 עוגנה בחוק עבודת נשים זכות הורות נוספת עבור גברים (תיקון מס' 54 לחוק),²¹ במסגרתה עובד רשאי להיעדר מעבודתו עד חמישה ימים מהיום שלאחר יום הלידה של בת זוגו. שלושת הימים הראשונים של היעדרות זו יוגדרו כימי חופשה שנתית או חופשה ללא תשלום, ושני הימים הנותרים כימי מחלה. אין בידינו נתונים אודות מימוש זכאות זו.

¹⁸ אתר המוסד לביטוח לאומי, [סכום דמי הלידה](#), כניסה: 7 במאי 2019.

¹⁹ במסגרת זאת קיימים פערים בין תנאי הזכאות לדמי לידה לאמהות ובין תנאי הזכאות לאבות: מועד זכאותה של היולדת לדמי לידה חל במועד הפסקת עבודתה בשל ההיריון, ואילו זכאותו של בן הזוג תחל רק מתום ששה שבועות מיום הלידה (למעט במימוש שבוע במקביל שאפשרי גם במהלך תקופה זו). כמו כן, זכאות בן הזוג תתאפשר רק לאחר סיום מימוש זכאות היולדת וחזרתה לעבודה.

²⁰ קודם לכן עמד משך הזמן על שלושה שבועות. [חוק שינויים בהסדר תקופת הלידה וההורות \(תיקוני חקיקה\)](#), התשע"ז-2017.

²¹ סעיף 7 (ג) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954.

2.2 מימוש הזכאות לדמי לידה על ידי אבות

על מנת לבחון את מספר האבות שקיבלו דמי לידה נעזרנו בפרסומי המוסד לביטוח הלאומי ובמקביל פנינו לקבלת נתונים ממנהל המחקר והתכנון במוסד.²²

בטבלה 1 להלן מפורטים הנתונים על מספר הגברים שקיבלו דמי לידה מדי שנה, מאז שנת 2008 ועד 2018. עוד מפורט עבור כל שנה שיעור הגברים מכלל מקבלי ומקבלות דמי לידה.

חשוב לציין, כי הנתונים אודות מספר הגברים שקיבלו דמי לידה כוללים גם גברים שבזוגיות עם גבר אחר או בהורות יחידנית (יחידים או זוגות חד-מיניים שביצעו הליך פונקאות מחוץ לישראל), או בהסדרים אחרים של הורות. ייתכן שחלק מהעלייה במספרי הגברים שקיבלו דמי לידה נובע מעלייה במספר הגברים הללו. כיוון שאין ביכולתנו לאמוד את מספרם (למוסד לביטוח לאומי אין נתונים המאפשרים זאת), לא ניתן לקבוע מה השפעתו על היקפי הגידול במימוש הזכאות על ידי אבות.

²² שרון אסיסקוביץ, רפרנט מחקר - ביטוח אימהות, מנהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי. תשובה לפניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 14 באפריל 2019.

שנטל וסרשטיין, [מקבלות גמלאות אמהות בשנת 2016](#), המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון, מרץ 2017.

המוסד לביטוח לאומי, סקירה שנתית 2017, [ביטוח אמהות, גמלאות ענף אמהות](#), כניסה: 1 במאי 2019.

המוסד לביטוח לאומי, סקירה שנתית 2016, [ביטוח אמהות, גמלאות ענף אמהות](#), כניסה: 1 במאי 2019.

בסקירת מקבלות גמלאות אמהות בשנת 2016 ובסקירה השנתית לשנת 2016 מוצג כי ב-2016 עמד מספר הגברים שמימשו דמי לידה על 520, לעומת זאת בנתונים שהוצגו במענה לפניית מרכז המחקר והמידע ובנתוני הסקירה השנתית של הביטוח הלאומי לשנת 2017 המספר עודכן ל-545.

טבלה 1: גברים שקיבלו דמי לידה, 2008-2018²³

שנה	מס' הגברים שקיבלו דמי	שיעור הגידול לעומת השנה	שיעור מכלל מקבלי ומקבלות דמי
	לידה	הקודמת	לידה
2008	281	-	0.30%
2009	285	1%	0.29%
2010	364	28%	0.35%
2011	369	1%	0.35%
2012	425	15%	0.38%
2013	447	5%	0.38%
2014	473	6%	0.39%
2015	494	4%	0.40%
2016	545	10%	0.43%
2017	848	56%	0.65%
2018	1,266	49%	0.94%

בעשור האחרון נרשמה עליה מתמשכת במספר הגברים שמימשו זכאות לקבלת דמי לידה. עיקר הגידול היה בשנים 2016-2018.

בשנת 2018 היו 1,266 גברים שקיבלו דמי לידה, שהם כאחוז אחד מכלל מקבלי ומקבלות דמי לידה באותה השנה.

מהטבלה עולה, כי במהלך העשור האחרון חלה עליה מתמשכת במספר הגברים שמימשו זכאות לקבלת תשלומי דמי לידה: בשנת 2008 רק 281 אבות קיבלו דמי לידה, ואילו ב-2018 מספרם כבר עמד על 1,266. עיקר הגידול חל בין השנים 2016-2018 (מ-545 ב-2016, ל-848 ב-2017 ול-1,266 ב-2018). ייתכן שהגידול בשנים אלה הושפע מהתיקונים בחוק עבודת נשים

²³ שרון אסיסקוביץ, רפרנט מחקר - ביטוח אימהות, מנהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי. תשובה לפניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 14 באפריל 2019.

שנטל וסרשטיין, [מקבלות גמלאות אמהות בשנת 2016](#), המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון, מרץ 2017.

המוסד לביטוח לאומי, ירחון סטטיסטי, אימהות, [מקבלות גמלאות אימהות, לפי סוג גמלה](#). כניסה: 4 ביוני 2019. ככלל, נתוני הביטוח הלאומי מתייחסים למועד תשלום דמי הלידה. מכך, ייתכן שבמקצת מהמקרים מימוש תקופת הלידה וההורות שבגינה נדרשו דמי הלידה אירע בשנה הקלנדרית הקודמת למועד התשלום.

ובחוק הביטוח הלאומי שהרחיבו את תנאי הזכאות, ונכנסו לתוקף, כאמור, באפריל 2017.²⁴ במהלך השנים 2008-2018 גם **גדל שיעורם של הגברים מקרב כלל מקבלי ומקבלות דמי הלידה פי שלושה**, מ-0.3% ב-2008, ל-0.94% ב-2018.

בטבלה הבאה מוצגת התפלגות הגברים שקיבלו דמי לידה, לפי משך התקופה בעבורה קיבלו את התשלום.

טבלה 2: גברים שקיבלו דמי לידה, בחלוקה למשך תקופת התשלום, 2015-2018²⁵

סה"כ גברים שקיבלו דמי לידה	מס' שבועות מימוש									שנה
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
494	לא רלוונטי	284	42	73	41	42	12	לא רלוונטי	2015	
545	לא רלוונטי	286	77	65	50	52	15	לא רלוונטי	2016	
848	227	158	72	52	55	47	16	11	210	2017
1,266	381	80	75	54	60	48	53	42	473	2018

473 מבין 1,266 מקבלי דמי הלידה בשנת 2018 קיבלו אותם בעבור תקופה של שבוע אחד. 381 גברים קיבלו דמי לידה בעבור תקופה של תשעה שבועות או יותר.

כפי שניתן לראות בנתוני טבלה 2, הגידול המשמעותי ביותר במספר האבות שקיבלו דמי לידה היה בקצוות, קרי- התקופה הקצרה ביותר והתקופה הארוכה ביותר. יודגש, כי קבלת דמי הלידה למשך שבוע אחד ולמשך תשעה שבועות, הפכו אפשריות רק החל מאפריל 2017 בעקבות תיקון

²⁴ גם בשנים 2010 ו-2012 נרשם שיעור גידול משמעותי ביחס לשנים שקדמו להן. כשייתכן שזה הושפע מכניסתם לתוקף של תיקונים בחוק עבודת נשים ובחוק הביטוח הלאומי שהרחיבו את משך ההארכות האפשריות במהלך תקופת הלידה וההורות (חופשת לידה, נכון לאותה העת).

²⁵ שרון אסיסקוביץ, רפרנט מחקר - ביטוח אימהות, מנהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי. תשובה לפניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 14 באפריל 2019.

לדברי אסיסקוביץ, מספר הגברים שנספרים כמי שקיבלו תשלום עבור תשעה שבועות כולל גם כמה גברים שקיבלו תשלום עבור יותר מתשעה שבועות. להערכת המוסד לביטוח לאומי, מקרים אלה נובעים, ככל הנראה, מאפשרויות שונות להארכה של תקופת הזכאות לדמי הלידה. עם זאת, ייתכן כי הדבר יכול להיות קשור גם לתשלום דמי לידה ליחידים או זוגות חד מיניים המממשים זכאות מכוח הליך פונדקאות בחו"ל.

ככלל, נתוני הביטוח הלאומי מתייחסים למועד תשלום דמי הלידה. מכך, ייתכן שבמקצת מהמקרים מימוש תקופת הלידה וההורות שבגינה נדרשו דמי הלידה אירע בשנה הקלנדרית הקודמת למועד התשלום.

193 לחוק הביטוח הלאומי.²⁶ הירידה שמזוהה בקבלת דמי לידה לשמונה שבועות במהלך-2018-2017 עשויה לנבוע מהארכת משך הזכאות המקסימלית, כאמור, משמונה לתשעה שבועות. כאמור, חוק עבודת נשים וחוק הביטוח הלאומי מאפשרים, החל מאפריל 2017, יציאה של גברים לתקופת לידה והורות וקבלת דמי לידה למשך שבוע במקביל ליולדת (במשותף עמה). בטבלה הבאה מוצג שיעור הגברים שמימשו זכאות זו.

טבלה 3: גברים שמימשו תקופת לידה והורות ודמי לידה במקביל ליולדת²⁷

471 מבין הגברים שקיבלו דמי לידה בשנת 2018, שהם כ-37% מהגברים שקיבלו דמי לידה בשנה זו, שהו בתקופת לידה של שבוע במקביל לבנות זוגן.

סה"כ גברים שמימשו זכאות	גברים שמימשו שבוע במקביל ליולדת	
	אפריל-דצמבר 2017	2018
596	215	471
(100%)	(36%)	(37.2%)
1,266		
(100%)		

מנתוני הביטוח הלאומי עולה, כי במהלך שלושת הרבעונים האחרונים של 2017 (החל מכניסתם לתוקף של התיקונים בחוק עבודת נשים וחוק הביטוח הלאומי) 36% מהגברים שמימשו דמי לידה עשו זאת במקביל לבת הזוג היולדת, ואילו ב-2018 37.2% מהגברים שמימשו את הזכאות לדמי לידה עשו זאת במקביל ליולדת.

²⁶ סעיף 2 לחוק שינויים בהסדר תקופת הלידה וההורות (תיקוני חקיקה), התשע"ז-2017*, במסגרתו, בין השאר, צומצם פרק הזמן המינימלי למימוש דמי לידה על ידי בן זוגה של היולדת משלושה שבועות לשבעה ימים, במקביל להארכת משך תקופת דמי הלידה מ-14 שבועות ל-15.

²⁷ שרון אסיסקוביץ, רפרנט מחקר - ביטוח אימהות, מנהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי. תשובה לפניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 24 ביולי 2019.

ככלל, נתוני הביטוח הלאומי מתייחסים למועד תשלום דמי הלידה. מכך, ייתכן שבמקצת מהמקרים מימוש תקופת הלידה וההורות שבגינה נדרשו דמי הלידה אירע בשנה הקלנדרית הקודמת למועד התשלום.

מאפייני הגברים שקיבלו דמי לידה:**מעמד תעסוקתי:**

בטבלה 4 להלן מוצגת התפלגות הגברים שקיבלו דמי לידה, לפי מעמדם התעסוקתי.

טבלה 4: גברים שקיבלו דמי לידה, לפי מעמד תעסוקתי, 2015-2018²⁸

שנה	שכירים	עצמאים	חברי קיבוצים/מושבים	סה"כ גברים שקיבלו דמי לידה
2015	431 (87.2%)	55 (11.1%)	8 (1.6%)	494 (100%)
2016	478 (87.7%)	57 (10.5%)	10 (1.8%)	545 (100%)
2017	756 (89.15%)	82 (9.67%)	10 (1.18%)	848 (100%)
2018	1,134 (89.6%)	118 (9.3%)	14 (1.1%)	1,266 (100%)

קרוב ל-90% מהאבות שקיבלו דמי לידה בשנים 2018-2015 היו שכירים; כ-9%-11% מהם היו עצמאים, בדומה לשיעור העצמאים מקרב כלל הגברים המועסקים במשק.

כפי שעולה מהנתונים שבטבלה 4, כ-87%-90% מהאבות שקיבלו דמי לידה בשנים 2018-2015 היו שכירים, ושיעור העצמאים מקרבם עמד בשנים אלה על כ-11%-9%. שיעור העצמאים מקרב כלל הגברים שקיבלו דמי לידה דומה לשיעור העצמאים מקרב כלל הגברים המועסקים, אשר לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה עמד בשנים 2017-2015 על כ-9.9%²⁹.

הכנסה:

בטבלה 5 להלן מוצגת התפלגות הגברים שקיבלו דמי לידה, לפי רמת ההכנסה שלהם (ביחס לשכר הממוצע במשק).

²⁸ שרון אסיסקוביץ, רפרנט מחקר - ביטוח אימהות, מנהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי. תשובות לפניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 14 באפריל, 4 ביוני 2019.

²⁹ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, [לוח 12.20 מועסקים, לפי מעמד בעבודה, מין](#), כניסה: 21 במאי 2019.

טבלה 5: מספר הגברים מקבלי דמי לידה בחלוקה לפי גובה דמי הלידה ביחס לשכר הממוצע במשק, 2018³⁰

סה"כ	יותר מפעמיים השכר הממוצע	יותר מהשכר הממוצע ועד פעמיים השכר הממוצע	עד השכר הממוצע	
1,266	496	519	251	2018
(100%)	(39%)	(41%)	(20%)	
848	304	374	170	2017
(100%)	(36%)	(44%)	(20%)	
545	184	245	116	2016
(100%)	(34%)	(45%)	(21%)	

מימוש הזכאות לתקופת לידה והורות ודמי לידה רווח יותר בקרב גברים שרמת ההכנסה שלהם גבוהה יחסית.

מנתוני טבלה 5 עולה כי הרוב הגדול (כ-80%) מבין הגברים שקיבלו דמי לידה במהלך 2018 הרוויחו יותר מהשכר הממוצע במשק, כש-39% מהגברים מקבלי דמי הלידה הרוויחו יותר מפעמיים השכר הממוצע במשק. שיעורים אלה דומים בהיקפם לאלו שהתקבלו בשנים 2017-2016.

אין בידינו נתונים אודות התפלגות ההכנסות של כלל אוכלוסיית הגברים העובדים במשק בשנים 2017-2018, אך על-פי נתוני הביטוח הלאומי, בשנת 2016 מרבית הגברים העובדים (כ-55%) הרוויחו דווקא פחות מהשכר הממוצע במשק, ורק כ-18% הרוויחו יותר מפעמיים השכר הממוצע. כשנתוני 2014-2015 דומים בהיקפם לנתוני 2016.³¹

³⁰ שרון אסיסקוביץ, רפרנט מחקר - ביטוח אימהות, מנהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי. תשובה לפניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 14 באפריל 2019.

³¹ כ-57% הרוויחו עד השכר הממוצע ו-כ-16% יותר מפעמיים השכר הממוצע ב-2015, וכ-58% ו-17% בהתאמה ב-2014.

מרק רוזנברג, [שכר והכנסות מעבודה לפי יישוב ומשתנים כלכליים שונים 2016 \(מס' 301\)](#), המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון, נובמבר 2018, לוח 35, עמ' 192.

מרק רוזנברג, [שכר והכנסות מעבודה לפי יישוב ומשתנים כלכליים שונים 2015 \(מס' 301\)](#), המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון, אוגוסט 2017, לוח 35, עמ' 192.

הנתונים שהוצגו לעיל מלמדים כי ככלל, מימוש הזכאות לתקופת לידה והורות ודמי לידה רווח יותר בקרב גברים שרמת ההכנסה שלהם גבוהה יחסית. מנגד, כפי שמוצג להלן, רמת השכר הממוצעת של יולדות שבני זוגם מימשו את הזכאות לחופשת הלידה דווקא נמוכה מרמת השכר הממוצעת של כלל מקבלות דמי הלידה.

בטבלה 6 מוצג גובה דמי הלידה הממוצע שקיבלו הגברים מקבלי דמי הלידה ובנות זוגם, לעומת כלל מקבלות דמי הלידה, בשנים 2016-2018.

טבלה 6: סכום דמי לידה ממוצע ליום של: גברים מקבלי דמי לידה, בנות זוג של גברים

מקבלי דמי לידה, וכלל מקבלות דמי הלידה, 2016-2018³²

רמת השכר הממוצעת של יולדות שבני זוגן מימשו זכאות לתקופת לידה והורות ודמי לידה נמוכה מרמת השכר הממוצעת של כלל מקבלות דמי הלידה.

	כלל מקבלות דמי לידה	בנות זוג של מקבלי דמי לידה	גברים מקבלי דמי לידה	
	263	187	576	2016
	262	222	601	2017
	293	236	646	2018

מהטבלה עולה, כי גובה דמי הלידה הממוצעים להם היו זכאים הגברים שמימשו דמי לידה ב- 2016-2018 היה יותר מכפול מגובה דמי הלידה הממוצעים של כלל מקבלות דמי לידה. עוד עולה כי **דמי הלידה הממוצעים שקיבלו בנות הזוג של גברים שקיבלו דמי לידה בשנים אלה היו נמוכים בכ- 29%-15% מדמי הלידה הממוצעים בקרב כלל היולדות** באותן השנים.

הנתונים שהוצגו לעיל מעלים את האפשרות כי לזוגות שבהם בן זוגה של היולדת מימש את זכאותו לתקופת לידה והורות ולדמי לידה תמריץ כלכלי לעשות כן. זאת, לצד אפשרויות נוספות, ביניהן האפשרות כי בקרב גברים מקבלי שכר גבוה (ומעסיקיהם) קיימת מודעות גבוהה יותר לזכויותיהם ורצון לממשן, ואף ביטחון תעסוקתי גבוה יותר המאפשר זאת.

מרק רזונברג, [שכר והכנסות מעבודה לפי יישוב ומשתנים כלכליים שונים 2014 \(מס' 301\)](#), המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון, ספטמבר 2016, לוח 35, עמ' 193.

³² שרון אסיסקוביץ, רפרנט מחקר - ביטוח אימהות, מנהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי. תשובה לפניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 23 ביולי 2019.

המוסד לביטוח לאומי, ירחון סטטיסטי, אימהות, [סכום גמלאות אימהות לפי סוג גמלה מחירים שוטפים \(שקל, ש"ח\)](#). כניסה: 12 באוגוסט 2019.

פריסה גיאוגרפית:

בטבלה 7 להלן מוצגים נתונים על שיעור הגברים והנשים שהיו רשומים כמקבלי דמי לידה בסניפי המוסד לביטוח הלאומי השונים ב-2018. הטבלה כוללת את העמודות האלה:

- שיעור הגברים שקיבלו דמי לידה בסניף מסוים מתוך כלל הגברים שקיבלו דמי לידה בישראל – שיעור זה בא ללמד על התפלגות הגברים שקיבלו דמי לידה בין הסניפים השונים. לדוגמה, 7% מהגברים שקיבלו דמי לידה היו שייכים לסניף רמת גן.
- שיעור הנשים שקיבלו דמי לידה בסניף מסוים מתוך כלל הנשים שקיבלו דמי לידה בישראל – שיעור זה בא ללמד על התפלגות הנשים שקיבלו דמי לידה בין הסניפים השונים. ככלל (להוציא תשלום דמי לידה לזוגות חד-מיניים של גברים), נתון זה אמור ללמד על התפלגות הלידות (של נשים הזכאיות לדמי לידה) בין הסניפים השונים. לדוגמה, 3.2% מהנשים שקיבלו דמי לידה היו שייכות לסניף רמת גן.
- היחס בין שיעור מקבלי דמי לידה לשיעור מקבלות דמי לידה בכל אחד מהסניפים – נתון הבא להראות באיזה מהסניפים בולט חלקם של הגברים בקרב מקבלי דמי הלידה. סדר הצגת הסניפים בטבלה נעשה לפי יחס זה, מהגבוה לנמוך. לדוגמה, בסניף רמת גן, בו היו בשנה זו 7% ממקבלי דמי הלידה ו-3.2% ממקבלות דמי הלידה בישראל, היחס ביניהם הוא 2.2; כלומר – שיעור הגברים שקיבלו דמי לידה בסניף זה (ביחס לכלל הגברים שקיבלו דמי לידה בשנה זו) גבוה פי שניים משיעור הנשים, מה שמלמד על שיעור גבוה יחסית של גברים שקיבלו דמי לידה בסניף זה. לעומת זאת, בסניף בני ברק נמצא היחס הנמוך ביותר, 1.7% ממקבלי דמי הלידה לעומת 5.7% ממקבלות דמי הלידה.

חשוב לציין, כי הטבלה כוללת נתונים המתייחסים לסניפים של המוסד לביטוח לאומי אשר ביצעו את הפעולה של תשלום דמי הלידה, והם אינם בהכרח ביישוב המגורים של מי שקיבל את דמי הלידה. כך, סניף רמת גן של המוסד לביטוח לאומי משרת גם את גבעתיים, ואילו תושבי תל-אביב יפו מקבלים שירות מיותר מסניף אחד. בנוסף, כאמור – איננו יודעים כמה ממקבלי דמי הלידה בסניפים השונים הינם מקרב משפחות חד מיניות, ותיתכן שונות בשיעורן של משפחות אלה בין הסניפים.

טבלה 7: התפלגות גברים ונשים שקיבלו דמי לידה (אחוזים מתוך כלל מקבלי ומקבלות

דמי לידה בישראל) בחלוקה לפי סניפי המוסד לביטוח לאומי, 2018³³

	יחס בין שיעור מקבלי ומקבלות דמי הלידה	נשים שקיבלו דמי לידה (אחוזים מתוך כלל הנשים שקיבלו דמי לידה בישראל)	גברים שקיבלו דמי לידה (אחוזים מתוך כלל הגברים שקיבלו דמי לידה בישראל)	סניף
סניפי הביטוח הלאומי בהם נרשם השיעור הגבוה ביותר של מקבלי דמי לידה לעומת מקבלות דמי לידה ב-2018 היו רמת גן, תל אביב, חיפה וכפר סבא. היחס הנמוך ביותר נרשם בסניפי בני-ברק, נצרת וכרמיאל.	1	100	100	כל הסניפים
	2.22	3.2	7	רמת גן
	1.93	4.5	8.8	תל אביב
	1.62	3.8	6.2	חיפה
	1.49	4.4	6.5	כפר סבא
	1.33	1.7	2.3	קריות
	1.29	6.1	7.9	פתח תקווה
	1.27	2.5	3.2	ראשון לציון
	1.15	2.5	2.9	נהריה
	1.13	2.1	2.4	יפו
	1.03	3.9	4	חדרה
	0.97	3.2	3.1	טבריה
	0.96	2.3	2.2	אשקלון
	0.96	2	2	חולון
	0.93	4.1	3.9	נתניה
	0.83	15.5	12.9	ירושלים
	0.83	6.1	5.1	רחובות
	0.80	2.5	2	עפולה
	0.79	8.5	6.7	רמלה
	0.75	3	2.2	אשדוד
0.70	7.6	5.3	באר שבע	
0.63	1.1	0.7	כרמיאל	
0.36	3.3	1.2	נצרת	
0.28	5.9	1.7	בני ברק	

³³ שרון אסיסקוביץ, רפרנט מחקר - ביטוח אימהות, מנהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי. תשובות לפניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 14 באפריל, 4 ביוני 2019.

מהנתונים שבטבלה עולה, כי ב-2018 היחס הגבוה ביותר בין שיעור הגברים שקיבלו דמי לידה בסניף מתוך כלל הגברים שקיבלו דמי לידה בישראל, ובין שיעור הנשים שקיבלו בו דמי לידה מתוך כלל הנשים שקיבלו דמי לידה בישראל נרשם בסניפים רמת גן, תל אביב, חיפה וכפר סבא. היחס הנמוך ביותר נרשם בשנה זו בערים בני-ברק, נצרת וכרמיאל.

ב-2017 היחס הגבוה ביותר נרשם בסניפים תל אביב, חיפה, כפר סבא וכרמיאל, ואילו ב-2016 היחס הגבוה ביותר היה בסניפי רמת גן, תל אביב חיפה וכפר סבא.³⁴

ניתוח שנערך על ידי המוסד לביטוח לאומי בהתייחס לנתוני הסניפים תל אביב, רמת גן וכפר סבא בשנת 2016 הציג קשר אפשרי בין שיעור גבוה יחסית של גברים שקיבלו דמי לידה ביישוב ובין מצבו הכלכלי של היישוב.³⁵ עם זאת, כאמור, הסניפים בהם נרשמו מקבלי דמי הלידה אינם בהכרח יישובי המגורים שלהם. כמו כן, ניתוח זה אינו מתייחס לשיעור הגבוה יחסית שנרשם בסניף חיפה בשנה זו (כמו גם במהלך 2017-2018) ואף אינו מסביר את השיעור הגבוה שנרשם בסניף כרמיאל ב-2017.

2.3 סיכום

מנתוני המוסד לביטוח לאומי שהוצגו לעיל ניתן לזהות, כי לאחר תיקוני החקיקה שנכנסו לתוקף באפריל 2017 – קיצור פרק הזמן המינימלי למימוש תקופת לידה והורות ודמי לידה על ידי בן הזוג של היולדת משלושה שבועות לשבוע, הארכת משך הזכאות לתקופת לידה והורות ולדמי לידה מ-14 ל-15 שבועות, ומתן האפשרות למימוש על ידי שני בני הזוג במקביל - חלה עלייה במספר הגברים שניצלו את זכותם לתקופת הורות ולדמי לידה. עיקר העלייה מקורה בגברים שיצאו לתקופת לידה של שבוע, קרי פרק הזמן המינימלי הקבוע בחוק.

עם זאת, **על אף גידול זה בהיקפי הגברים שקיבלו דמי לידה, מספרם עודנו נמוך מאוד לעומת מספר הנשים שקיבלו דמי לידה: 1,266 גברים מתוך 134,454 מקבלות ומקבלי דמי לידה יחס מימוש של 9.5 גברים לכל 1,000 נשים ב-2018.**³⁶

3 שעת הורות וקיצור שעות עבודה לעובדים בשירות המדינה

הורים העובדים בשירות המדינה זכאים למספר זכויות הורות, בהן שעת הורות להורים לתינוקות, וקיצור שעות העבודה עבור הורים לילדים בגילאים מאוחרים יותר. חלק מהזכויות הן

³⁴ שרון אסיסקוביץ, רפרנט מחקר - ביטוח אימהות, מנהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי. תשובות לפניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 14 באפריל, 4 ביוני 2019.

שנטל וסרשטיין, [מקבלות גמלאות אמהות בשנת 2016](#), המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון, מרץ 2017.

³⁵ שנטל וסרשטיין, [מקבלות גמלאות אמהות בשנת 2016](#), המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון, מרץ 2017.

³⁶ המוסד לביטוח לאומי, ירחון סטטיסטי, אימהות, [מקבלות גמלאות אימהות, לפי סוג גמלה](#). כניסה: 4 ביוני 2019.

לאחר הרחבת הזכויות במסגרת תיקוני החקיקה ב-2017 חלה עלייה במימוש הזכאות לתקופת לידה והורות ודמי לידה על ידי גברים. עם זאת, בהשוואה לנשים היקף המימוש נותר נמוך במיוחד.

**בשנים האחרונות
נציבות שירות המדינה
יזמה תיקונים
בתקשי"ר שנועדו
לקדם שוויון במימוש
ההורות בין גברים
לנשים, בין היתר בכל
הנוגע לזכויות הורות
לעובדי מדינה.**

סטטוטוריות, וחלקן הן זכויות שנקבעו בהוראות תקנון שירות המדינה (תקשי"ר), ולכן רלבנטיות רק לעובדי מדינה (ולמקומות נוספים שאימצו את ההסדרים בצווי הרחבה). בדומה לתיקונים שהועברו בחוק עבודת נשים, שנועדו לקדם שוויון במימוש ההורות בין גברים ונשים, בשנים האחרונות יזמה נציבות שירות המדינה מספר תיקונים בהוראות התקשי"ר, שנועדו למימוש מטרה זו. כחלק מכך, ביוני 2013 שונו ההוראות כך שהמונח "משרת אם" הוחלף ל"משרת הורות", ואף נקבע כי זכויות הורות לא יוענקו יותר באופן אוטומטי לנשים אלא שכל הורה לילדים בגילאים הרלוונטיים יידרש במילוי הטפסים המתאימים למימושן (בפועל הוראה זו אינה מיושמת כיום, ראו בהמשך).³⁷

בנוסף לחוק עבודת נשים וחוק הביטוח הלאומי, גם חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ה-1988 עוסק בסוגיית זכויות ההורות לאבות ופרטנית בנושא קיצור שעות העבודה. החוק קובע (תיקון מס' 3 ביוני 1995) כי בהינתן שעובדת תהיה זכאית לזכויות הורות, ובהן ליום עבודה מקוצר, בשל היותה אם לילד, זכות זו תהא נתונה גם לעובד באותו מקום עבודה שהוא אב לילד. אולם זכאותו מותנית בכך שבת זוגו עובדת ולא מממשת את זכאותה.³⁸ בעקבות התיקון בחוק עודכנו גם ההוראות התקשי"ר בפרק 35.1 שנוסף אליו.³⁹

3.1 זכאות לשעת הורות

חוק עבודת נשים קובע כי היולדת או בן זוגה, ואף שניהם לסירוגין (זכאות בן הזוג, רק החל מאוגוסט 2016, בעקבות תיקון החוק⁴⁰), רשאים להעדר מעבודתם מסיום תקופת הלידה וההורות עד תום ארבעה חדשים נוספים למשך שעה אחת ביום, שתיקרא שעת הורות (כאמור, עד אוגוסט 2016 נקראה "שעת הנקה"). זאת, כל עוד ההורה המממש מועסק/ת במשרה מלאה או בהיקף של לפחות 174 שעות בחודש, הנמוך מהם. מימוש הזכאות על ידי בן הזוג של היולדת מותנה גם בהסכמתה.

הוראות התקשי"ר מרחיבות מעבר להוראות החוק ומעניקות לעובדים בשירות המדינה זכאות לשעת הורות עד לחלוף שנה מיום הלידה (סעיפים 31.152, 31.156 בתקשי"ר). זכאות זו מוקנית

³⁷ נציבות שירות המדינה, הודעה מס' עג/18, [שינוי המונח משרת אם למשרת הורה](#), 11 ביוני 2013.

³⁸ סעיף 4 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988.

³⁹ נציבות שירות המדינה, הודעה מס' שס/6, [חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה - זכויות הורות לשני בני הזוג](#), 23 בדצמבר 1999.

[פרק 35.1 - זכויות הורות](#) בתקשי"ר.

⁴⁰ סעיף 4 לחוק עבודת נשים (תיקון מס' 55), התשע"ו-2016*.

**הורים העובדים
בשירות המדינה
רשאים להיעדר
מעבודתם למשך שעה
ביום עד לחלוף שנה
מיום הלידה.**

ליולדת או לבן זוגה, ולשניהם לסירוגין, אף אם אינם עובדים במשרה מלאה ועבור כל יום עבודה בו היא/הוא מועסק/ת שש שעות רצופות לפחות.

כחלק ממדיניות נציבות שירות המדינה לקידום מימוש זכויות הורות על ידי גברים, החל מיולי 2015 בן הזוג העובד זכאי לשעת הורות גם במהלך תקופת הלידה וההורות של היולדת, לרבות כזו ללא תשלום (ועד למשך 26 שבועות).⁴¹ לאחר סיום תקופת הלידה וההורות, מימוש הזכאות על ידי בן הזוג מותנה בכך שהיולדת שבה לעבוד (אך ללא תלות בהיקף משרתה), ובהסכמתה. קיימת אפשרות להארכת משך הזכאות לשעת ההורות עד להגיע הילד לגיל חמש, בתמורה להפחתה של 6% בשכר מממש/ת הזכאות. היקפי מימוש זכאות זו נמוכים.⁴²

3.2 זכאות לקיצור שעות העבודה – משרת הורות

הוראות התקשי"ר מתייחסות גם להורים לילדים מעל גיל שנה. ההוראות קובעות (בסעיפים 31.153, 31.156) כי: הורה עובד/עובדת במשרה מלאה זכאי/ת לקיצור יום העבודה, בהתניה בכך שלעובד/ת ילדים הנמצאים בביתו/ה, ובהינתן אחד מהמצבים האלה: (1) ילד יחיד שגילו נמוך מ-12 שנים (2) שני ילדים לפחות, כשלפחות שניים מהם מתחת לגיל 12, או כשגילו של אחד מהם נמוך משמונה שנים (3) ילד מתחת לגיל 12 ויתר ילדיו מעל גיל 18 שנים.

הוראות התקשי"ר מבחינות בין זכאותו/ה של הורה לילד עד גיל חמש והורה לילד מעל גיל חמש. כך, עבור ילדים מתחת לגיל חמש ההורה יהיה זכאי לקיצור של 30 דקות ביום, ועבור ילדים מעל גיל חמש - לקיצור של 25 דקות ביום. קיימת אפשרות להעברת חלק ממכסת הקיצור האפשרית בין ימי העבודה ובתנאי שמכסת שעות העבודה במהלך השבוע לא תיפגע.⁴³

זכאותו/ה של הורה שלו/ה בן/בת זוג מותנית בכך שבן/בת הזוג עובד/ת כשכיר או עצמאי, וללא תלות בזכאות דומה ממקום עבודתו, אך בלבד שבן/בת הזוג מסיים את יום עבודתו לאחר השעה 15:30. הזכאות קיימת אף בתקופה שבה בן/בת הזוג זכאי/ת לדמי אבטלה, למשך עד שישה חודשים. מימוש הזכאות אפשרי על ידי שני בני הזוג לסירוגין, כך שכל אחד מהם יממש את זכאותו בחלק אחר מימי השבוע.

⁴¹ נציבות שירות המדינה, הודעה עה/17, [משרת הורה לילד עד גיל שנה ותוספת מעונות בתקופת זכאות לדמי אבטלה](#), 20 ביולי 2015.

⁴² עובד אחד ו-97-110 עובדות במהלך 2015 - 2018. מולוגטה מהרי, מרכז בכיר ייצוג הולם, אגף שוויון מגדרי, נציבות שירות המדינה, תשובה לפניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 15 באפריל 2019.

⁴³ הנחיות אלה תקפות למשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים יעבוד ההורה שבע שעות בפועל בימים ראשון עד חמישי, וחמש שעות בפועל ביום שישי. [סעיף 31.153 \(ב\)](#). בתקשי"ר.

עובד בשירות המדינה זכאי לשעת הורות גם במהלך תקופת הלידה וההורות של בת זוגו היולדת.

הורים לילדים מעל גיל שנה העובדים בשירות המדינה זכאים, בהינתן תנאים מסויימים, לקיצור יום העבודה.

ההורה העובד/ת רשאי/ת לעבוד שעות מעבר לנדרש ממנו לאחר הקיצור. במקרה כזה, אימהות עובדות זכאיות לתשלום נוסף עבור עבודה זו, אך אבות עובדים לא (אלא אם עברו את מכסת השעות של משרה מלאה, ללא קיצור).⁴⁴

כאמור, במסגרת מדיניות נציבות שירות המדינה לקידום שוויון במימוש ההורות בין גברים ונשים נקבע ב-2013 כי הזכאות למשרת הורות תחדל להיקבע אוטומטית כברירת מחדל עבור אימהות, ושכל עובד ועובדת, בעלי ילדים בגילאים הרלוונטיים, יידרשו לשאלה מי מנצל את זכויות ההורות.⁴⁵ עם זאת, לדברי מיכל לזרוביץ, מנהלת האגף לשוויון מגדרי ויועצת הנציב לקידום נשים בנציבות שירות המדינה, **הזכאות למשרת הורה מוענקת כיום לעובדות אימהות באופן אוטומטי; אולם אבות העובדים בשירות המדינה נדרשים לפנות ביוזמתם למעסיקיהם על מנת לממש את הזכאות**, לאחר שהם מיועדים אודות זכויותיהם על ידי אגפי משאבי האנוש במשרדיהם. **לדבריה, ההבדל בין אופן הקניית הזכאות לנשים (אוטומטית) ולגברים (על-פי דרישה) נובע מכך שנכון להיום, נשים הן עדיין המטפלות העיקריות ומכיוון שחלק מהזכאויות הוגדרו בתכליתן על מנת לצמצם את הפער בין נשים לגברים שנגרם לרוב בשל הורות (כך התשובה במקור).**⁴⁶ בקשתנו לקבל נוסח רשום של הודעה המבטלת את ההוראה מ-2013, לא נענתה עד למועד סגירת המסמך.

3.3 מימוש הזכאות לזכויות הורות על ידי גברים בשירות המדינה

במרץ 2019 דיווחה נציבות שירות המדינה אודות גידול בכמות האבות בשירות המדינה שביקשו לממש זכויות הורות.⁴⁷ בפרק זה ייבחן מימוש הזכאויות לשעת הורות ולקיצור שעות העבודה על ידי אבות המועסקים בשירות המדינה. הנתונים התקבלו מהאגף לשוויון מגדרי ומאגף מערכות מידע בנציבות שירות המדינה. מהנתונים שהועברו עולה, כפי שמוצג בטבלה 8, כי שיעור הגברים המועסקים בשירות המדינה המממשים זכאויות לשעת הורות ולקיצור שעות העבודה הוכפל בארבע השנים האחרונות.

⁴⁴ בית הדין הארצי לעבודה פסק בהקשר זה כי הזכות לתשלום בגין "שעות עודפות" לאימהות בשירות המדינה אינה בגדר "זכות בקשר להורות" לפי סעיף 4 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

ע"ע (ארצי) 361/08, מדינת ישראל נ' דן בהט, 18 באוקטובר 2010.

ע"ע (ארצי) 547/08, מדינת ישראל - משרד החינוך נ' שלמה לוי, 27 בפברואר 2013.

⁴⁵ נציבות שירות המדינה, הודעה מס' עג/18, שינוי המונח משרת אם למשרת הורה, 11 ביוני 2013.

⁴⁶ מיכל לזרוביץ, מנהלת האגף לשוויון מגדרי ויועצת הנציב לקידום נשים, נציבות שירות המדינה, תשובה לפניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 20 ביוני 2019.

⁴⁷ נציבות שירות המדינה, הודעת דוברות, "לרגל יום האישה הבין-לאומי שיחול השבוע, להלן נתונים עדכניים לגבי עבודת נשים בשירות המדינה", 6 במרץ 2019.

הזכאות למשרת הורות מוענקת כיום לאימהות העובדות בשירות המדינה באופן אוטומטי. אבות, לעומתן, נדרשים לפנות למעסיקיהם למימוש הזכאות. זאת, בניגוד להחלטה בעניין זה שקיבלה הנציבות ב-2013.

טבלה 8: מימוש זכאות לשעת הורות ולקיצור שעות עבודה על ידי אבות בשירות המדינה,

2015-2018⁴⁸

שעת הורות – הורה לתינוק עד גיל שנה	קיצור שעות העבודה – הורה לילד מעל גיל שנה ⁴⁹	סה"כ מימוש זכאות לשעת הורות ולקיצור שעות עבודה על ידי גברים בשירות המדינה ⁵⁰	
105	381	487	2015
186	550	737	2016
188	702	891	2017
209	806	1,016	2018

בעוד שב-2015 רק 487 גברים, שהיו 1.78% מכלל הגברים שהועסקו בשירות המדינה, מימשו זכאות לשעת הורות ולקיצור שעות עבודה בשל הורות, ב-2018 מספרם הגיע ל-1,016 ול-3.4% מכלל העובדים הגברים בשירות המדינה.

על אף הגידול בשיעור הגברים שמימשו זכאויות אלה, שיעורם עדיין נותר נמוך. בטבלה 9 ניתן לראות את פערי המימוש בין העובדים והעובדות בשירות המדינה.

טבלה 9: מספר העובדים והעובדות בשירות המדינה שמימשו זכאות לשעת הורות ולקיצור שעות עבודה בשל הורות (שיעורם מכלל העובדים או מכלל העובדות)⁵¹

עובדים שמימשו זכאות	סה"כ עובדים	עובדות שמימשו זכאות	סה"כ עובדות
1,016	29,880	6,918	51,062
(3.4%)	(100%)	(13.5%)	(100%)

שיעור הגברים המועסקים בשירות המדינה המממשים זכאויות לשעת הורות ולקיצור שעות עבודה הוכפל בארבע השנים האחרונות. אף על פי כן, שיעורם נותר נמוך ביחס לשיעורי המימוש בקרב נשים העובדות בשירות המדינה.

⁴⁸ מולוגטה מהרי, מרכז בכיר ייצוג הולם, אגף שוויון מגדרי, נציבות שירות המדינה, תשובה לפניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 15 באפריל 2019. נתוני הטבלה נכונים לחודש נובמבר בכל שנה.

⁴⁹ בנתונים אלה נכללת הזכאות לקיצור 30 דק' ביום להורה לילד עד גיל חמש, ול-25 דק' ביום להורה לילד מעל גיל חמש.

⁵⁰ נתוני המימוש כוללים עובד בודד שמימש במהלך 2015-2018 זכאות להמשך שעת ההורות עד הגיע הילד לגיל חמש בתמורה להפחתת 6% מהשכר.

⁵¹ מולוגטה מהרי, מרכז בכיר ייצוג הולם, אגף שוויון מגדרי, נציבות שירות המדינה, תשובה לפניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 15 באפריל 2019. נתוני הטבלה נכונים לחודש נובמבר 2018.

בעוד ב-2018 3.4% מכלל העובדים הגברים מימשו זכויות הורות שונות (שעת הורות או קיצור שעות עבודה), שיעור הנשים שמימשו זכויות אלה היה גדול פי ארבעה ועמד על 13.5% מכלל העובדות. **נדגיש כי שיעורים אלה הינם מקרב כלל העובדים והעובדות בשירות המדינה ולא מקרב הזכאים מביניהם.**

מימוש הזכויות השונות:

להלן יוצגו ביתר פירוט נתונים אודות מימוש הזכויות השונות על ידי אבות העובדים בשירות המדינה.

מימוש זכאות לשעת הורות - הורה לתינוק עד חלוף שנה מיום הלידה - על ידי אבות:

בטבלה 10 להלן מוצגת בחינה פרטנית של מימוש הזכאות לשעת הורות על ידי אבות בשנים 2015-2018. חשוב לציין כי מהנתונים לא ידוע כמה מתוך העובדים המממשים זכאות זו מיישמים זאת במהלך תקופת הלידה וההורות של היולדת וכמה לאחר שהאם שבה לעבודתה, ומהם כמה מחלקים את הזכאות עם האם לסירוגין.

טבלה 10: מימוש זכאות לשעת הורות - הורה לתינוק עד גיל שנה⁵²

שיעור העובדים (הגברים) בשירות המדינה שמימשו זכאות לשעת הורות ייעודית להורים לתינוקות עד גיל שנה הוכפל במהלך 2018-2015.

מימוש זכאות על ידי עובדים בשירות המדינה	סה"כ גברים עובדים בשירות המדינה	% המימוש מסה"כ גברים עובדים בשירות המדינה	שנה
105	27,290	0.38%	2015
186	28,018	0.66%	2016
188	29,171	0.65%	2017
209	29,880	0.7%	2018

הטבלה מלמדת על עלייה במימוש הזכאות לשעת הורות על ידי אבות: מ-105 אבות שהם 0.38% מסך הגברים שעבדו בשירות המדינה ב-2015, עד ל-209 אבות שהם 0.7% מסך הגברים שעבדו בשירות המדינה ב-2018. נתוני הטבלה נכונים לחודש נובמבר בכל שנה.

⁵² מולוגטה מהרי, מרכז בכיר ייצוג הולם, אגף שוויון מגדרי, נציבות שירות המדינה, תשובה לפניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 15 באפריל 2019.

העלייה בהיקפי המימוש על ידי אבות בולטת על רקע הירידה המתמשכת במספר הכולל של אבות עובדים להם נולד ילד באותה שנה, שהם בעצם הקבוצה הפוטנציאלית למימוש זכאות זו. לפי נתוני נציבות שירות המדינה המוצגים בטבלה 11, בין 2015 ל-2018 ירד מספר האבות העובדים בשירות המדינה שהצהירו על לידת תינוק, מ-2,392 ב-2015 ל-1,765 ב-2018.

טבלה 11: פוטנציאל הזכאות לשעת הורות – אבות עובדים בשירות המדינה⁵³

הצהרה על לידת ילד – אבות עובדים בשירות המדינה	
2015	2,393
2016	2,298
2017	2,084
2018	1,765

למרות ש-1,765 אבות העובדים בשירות המדינה הצהירו על לידת ילד ב-2018, ומכך זכאים לשעת הורות במהלך תקופת הלידה וההורות של בנות זוגם, רק 209 אבות מימשו זכאות זו.

עם זאת, על אף העלייה בהיקפי מימוש הזכאות לשעת הורות על ידי גברים, הפער בין מספר העובדים בשירות המדינה להם נולד ילד (1,765 ב-2018) לבין מספר האבות שמימשו זכאות זו (209) בולט במיוחד; זאת, מכיוון שבניגוד לזכויות הורות אחרות אשר מוקנות לאב, אשר דורשות ויתור של האם על מימוש הזכות (במלוואה או בחלקה), הזכות לשעת הורות מוקנית לאב אף במהלך התקופה בה היולדת מצויה בתקופת לידה והורות, ללא שהאם מוותרת על כל זכאות שלה. נסייג, כי ייתכן שחלק מהאבות להם נולד ילד במהלך אותה שנה כבר מממשים זכאות לקיצור שעות בשל הורות (ראו להלן), ולכן אינם נספרים שוב במסגרת "שעת ההורות". כמו כן, בהשוואה לנתוני המימוש על ידי נשים העובדות בשירות המדינה (880 מתוך 51,062 עובדות, כ-1.7%),⁵⁴ שיעור המימוש על ידי גברים (0.7%) עדיין נמוך מאוד.

⁵³ איילת מיכאל, מרכזת בכירה, אפיון והפעלת מערכות מידע, נציבות שירות המדינה, תשובה לפניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 4 ביוני 2019.

⁵⁴ מולוגטה מהרי, מרכז בכיר ייצוג הולם, אגף שוויון מגדרי, נציבות שירות המדינה, תשובה לפניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 15 באפריל 2019.

קיצור שעות העבודה בשל הורות:

בקטגוריה זו נכללות שתי קטגוריות משנה: זכאות להפחתה של 30 דקות משעות העבודה היומיות למי שיש להם ילד עד גיל חמש, וזכאות להפחתה של 25 דקות משעות העבודה היומיות למי שיש להם ילד מעל גיל חמש ועד לתום הזכאות. במסגרת קטגוריה זו (הכוללת את שתי קטגוריות המשנה) נכללים מרבית הגברים (74%-83%) שמימשו זכאות לזכויות הורות במהלך 2015-2018 (806 מתוך 1,016 ב-2018). יש לציין כי לא ידוע כמה מהאבות שמימשו זכאותם עשו זאת באופן מלא וכמה מהם במימוש לסירוגין עם האם.

טבלה 12: מימוש הזכאות לקיצור שעות עבודה בשל הורות⁵⁵

מימוש זכאות על ידי עובד	% המימוש מסה"כ גברים עובדים בשירות המדינה
2015	1.4%
2016	1.96%
2017	2.4%
2018	2.69%

כפי שעולה מנתוני טבלה 12, בשנים 2015-2018 הוכפל מספרם של הגברים שמימשו זכאות לקיצור שעות עבודה בשל הורות, וכן שיעורם מכלל הגברים שהועסקו בשירות המדינה: מ-381 ו-1.4% מסך הגברים שהועסקו בשירות המדינה ב-2015, ל-806 ו-2.69% ב-2018.⁵⁶

3.4 סיכום

מנתוני נציבות שירות המדינה שהוצגו לעיל ניתן לראות כי בהתאם לכוונה המוצהרת על ידי נציבות שירות המדינה לקדם שוויון במימוש ההורות בין גברים ונשים, קיימת בשנים האחרונות מגמת עלייה במימוש הזכויות לשעת הורות ולקיצור שעות עבודה בשל הורות על ידי אבות העובדים בשירות המדינה.

עם זאת, וכפי שהוצג קודם לכן, עדיין קיימים פערים ניכרים במימוש הזכויות. זאת, הן בהשוואה לפוטנציאל הגברים הזכאים להן, והן בהשוואה בין אבות העובדים בשירות המדינה ובין אימהות העובדות בשירות המדינה. כך למשל, בעוד ב-2018 הגיע מספר האבות העובדים

בשנים האחרונות נרשמה עליה במימוש זכויות לזכויות הורות על ידי אבות העובדים בשירות המדינה. זאת בהתאם לכוונה המוצהרת של נציבות שירות המדינה. עם זאת, עדיין קיימים פערים ניכרים במימוש הזכויות על ידי גברים.

⁵⁵ מולוגטה מהרי, מרכז בכיר ייצוג הולם, אגף שוויון מגדרי, נציבות שירות המדינה, תשובה לפניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 15 באפריל 2019.

⁵⁶ במהלך תקופה זו נרשמה גם עלייה בשיעור העובדות בשירות המדינה שמימשו זכאות זו, מ-9.74% ב-2015 ל-11.65% ב-2018.

שיעורי המימוש הנמוכים יחסית של זכויות הורים על-ידי אבות מעלים שאלה לגבי מידת המודעות של העובדים בשירות המדינה לזכויות אלו. לפי נציבות שירות המדינה, אגפי משאבי האנוש ביחידות ומשרדי הממשלה השונים הם שאחראים על יידוע והנגשת הזכויות לעובדים.

הקניית זכאות אוטומטית למשרת הורות לאמהות, בעוד אבות נדרשים לפנייה אקטיבית לצורך מימוש זכות זו, מעלה תהיות בדבר קידומה של תרבות ארגונית המכבדת ומעודדת מימוש זכויות הורות על ידי אבות.

שמימשו זכאות כלשהי לשיא, עת עמד על 3.4% מכלל הגברים העובדים, שיעורי המימוש בקרב האימהות העובדות היו גבוהים בשנה זו פי ארבעה ועמדו על 13.5% מכלל העובדות.

מכאן עולה השאלה, עד כמה העובדים בשירות המדינה, ובעיקר האבות, מיוודעים אודות זכויותיהם בנוגע להורות, ובפרט בנוגע לזכות לשעת הורות (אשר אינה מותנית בויתור על זכות דומה מצד האם, לפחות כל עוד זו מצויה במהלך תקופת הלידה וההורות). בתשובה לשאלה זה מסרה מיכל לזרוביץ, מנהלת האגף לשוויון מגדרי ויועצת הנציב לקידום נשים בנציבות שירות המדינה, כי האחריות בפועל על יידוע והנגשת הזכויות לעובדים חלה על אגפי משאבי האנוש ביחידות ומשרדי הממשלה השונים, ולהערכתה המענה הניתן בהם אינו אחיד. לדבריה, האגף לשוויון מגדרי מקדם מהלכים להנגשת הזכויות עבור אבות עובדים, וכן למדידת המימוש של ניצול זכויות אלה, במשרדים השונים.⁵⁷ עם זאת, נשאלת השאלה מדוע מדידה כזו לא נעשתה עד עתה.

סוגיה נוספת נוגעת לקיומה של תרבות ארגונית המכבדת ומעודדת מימוש זכויות הורות על-ידי אבות. פרסום ההוראה ב-2013 לביטול הקניית הזכאות האוטומטית למשרת הורות עבור אמהות נומק במטרה: "להביא להגברת השוויון בחלוקת התפקידים במשפחה, לסייע לקידומן של עובדות המדינה ולהקל על האבות עובדי המדינה לנצל את זכויות ההורות שלהם ולבלות זמן רב יותר עם ילדיהם";⁵⁸ בכך היווה צעד בעידוד תרבות ארגונית שכזו. אולם, כיום ההוראה אינה מיושמת, ובפועל הזכאות מוקנית לאמהות באופן אוטומטי ולעומתן אבות נדרשים לפנות ביוזמתם למימושה; כשצעד זה נומק בכך שנשים הן עדיין המטפלות העיקריות בילדים.⁵⁹ פער זה בין פרסום ההוראה ונימוקיה ובין אי-מימושה בפועל כיום, מעלה תהיות בנוגע למאמצים המושקעים בקידומה של תרבות ארגונית, שכאמור, מכבדת ומעודדת מימוש זכויות הורות על-ידי אבות.

⁵⁷ מיכל לזרוביץ, מנהלת האגף לשוויון מגדרי ויועצת הנציב לקידום נשים, נציבות שירות המדינה, תשובה לפניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 20 ביוני 2019.

⁵⁸ נציבות שירות המדינה, הודעה מס' עג/18, [שינוי המונח משרת אם למשרת הורה](#), 11 ביוני 2013.

⁵⁹ מיכל לזרוביץ, מנהלת האגף לשוויון מגדרי ויועצת הנציב לקידום נשים, נציבות שירות המדינה, תשובה לפניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 20 ביוני 2019.