



הסדרי חופשה לאבות בעקבות לידת ילד: סקירה משווה

כתיבה: עדו אבגר | אישור: אורלי אלמגור לוטן | עריכה לשונית: מערכת דברי הכנסת
תאריך: כ"ח באייר תשפ"א, 10 במאי 2021

סקירה משווה

תוכן העניינים

1.....	תמצית	1
4.....	רקע ומבוא	1.1
6.....	הסדרי חופשה להורים בישראל	
8.....	הסדרי חופשת אימהות במדינות שונות	
9.....	הסדרי חופשה לאבות במדינות שונות	2
10.....	2.1 חופשה ייעודית לאבות	
12.....	2.2 חופשה לא ייעודית לאבות (חופשת הורות)	
18.....	3. נתונים על יציאת אבות לחופשה	
21.....	4. חסמים מרכזיים בפני יציאת אבות לחופשה	
25.....	5. אמצעים לעידוד גברים לממש זכאות לחופשה	
26.....	5.1 קביעת מכסת חופשה אינדיבידואלית שאינה ניתנת להעברה	
27.....	5.2 הבטחת תשלום גבוה בזמן החופשה	
28.....	5.3 מתן הטבה למשפחות שבהן שני ההורים מממשים את זכאותם לחופשה	
29.....	5.4 מתן גמישות באופן המימוש של החופשה	
32.....	5.5 הגדרת חופשת אבהות כמחייבת	
33.....	5.6 אימוץ מדיניות כוללנית לאיזון בין עבודה לחיים אישיים (work-life balance)	

תמצית

מסמך זה נכתב עבור הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי לקראת תחילת פעילות הכנסת ה-24 ועניינו הסדרי חופשה לאבות בעקבות לידת ילדם במדינות שונות (בדגש על מדינות מפותחות). הסדרים כאלה הופכים רווחים יותר בשנים האחרונות, בעיקר במדינות המפותחות. הם עשויים להגביר את מעורבות האבות בטיפול בילדיהם גם לאחר תקופת הלידה, ובכך לתרום לאיזון טוב יותר בין עבודה לחיים אישיים, ולסייע בצמצום אי-השוויון בשוק העבודה.

במסמך מובאים נתונים חלקיים על יציאת אבות לחופשה, ונדונים החסמים המרכזיים אשר מגבילים יציאת אבות לחופשה והאמצעים להתמודדות עם חסמים אלו ולעידוד מימוש זכאותם של אבות לחופשה. להלן יוצגו עיקרי המסמך:

- ברוב אם לא בכל מדינות העולם, עובדות, ולעיתים גם עובדים, אשר נולד להם תינוק זכאים לתקופת היעדרות מהעבודה המאפשרת להם לטפל בילדם ולאחר מכן לחזור לעבוד עבור אותו מעסיק. [סוג ההיעדרות](#) הנפוץ והוותיק ביותר הוא **חופשת אימהות** (מכונה לעיתים חופשת לידה), המיועדת ככלל לנשים סביב מועד הלידה. בעשורים האחרונים יותר ויותר מדינות מציעות גם **חופשת אבהות**, המיועדת ככלל לאבות סמוך למועד הלידה, ו**חופשת הורות**, שנועדה לתת לשני ההורים הזדמנות לטפל בילדם בחודשים ובשנים הראשונים לחייו. חופשת ההורות יכולה להינתן כ**זכות משפחתית** שההורים יכולים לחלק ביניהם לפי בחירתם, כ**זכות אינדיבידואלית** (כלומר, כל אחד מההורים זכאי לחופשה משלו) או כשילוב של מכסה משפחתית ומכסות אינדיבידואליות. שלא כמו בישראל, ברוב המדינות המפותחות מתקיים יותר מסוג אחד של הסדר חופשה.



- כמעט כל מדינות העולם מציעות [חופשת אימהות](#) בתשלום. כל מדינות ה-OECD מלבד אחת (ארצות הברית – ברמה הפדרלית) מציעות חופשת אימהות בתשלום באורך ממוצע של 18 שבועות, וברובן מוצע תשלום שעולה על 66% מהשכר ששולם לעובדת לפני היציאה לחופשה.
- [בישראל](#) [אימהות](#) עובדות זכאיות לתקופת לידה והורות – חופשה בתשלום מלא במשך 15 שבועות, וחופשה או היעדרות מעבודה ללא תשלום עד שנה לאחר הלידה; [אבות](#) אינם זכאים לחופשה ייעודית בתשלום, אך עובד רשאי להיעדר מעבודתו עד חמישה ימים מהיום שלאחר יום הלידה על חשבון ימי חופשה ומחלה, והאם יכולה להעביר חלק מתקופת הלידה וההורות שהיא זכאית לה למימוש על ידי האב. בעשור האחרון חלה עלייה מתמשכת במספר הגברים שיצאו לחופשת לידה בתשלום במקום בנות זוגם, אך מספרם נותר נמוך מאוד: פחות מ-1% ממקבלי דמי הלידה בשנת 2018 היו גברים.

- מבחינת ההסדרים הקיימים בעולם עולה כי ככלל, ימי החופשה שאבות זכאים לממש בעקבות לידת ילד נחלקים לשתי קטגוריות: **חופשה ייעודית לאב**, הניתנת כחופשת אבהות או כמכסה מחופשת ההורות שאינה ניתנת להעברה, כלומר שהזכאות אליה תאבד אם לא תמומש; **חופשה לא ייעודית** – החלק של חופשת ההורות הניתן כמכסה משפחתית, שאותה יכול לממש כל אחד מההורים, לפי החלטתם.
- **חופשה המיועדת בלעדית לאבות** היא בדרך כלל קצרה יותר מהחופשה המיועדת לאימהות. בחלק מהמדינות הזכאות לחופשה ניתנת גם למי שנמצא במערכת הורות משותפת עם האם, גם אם אינו אבי התינוק, לרבות בת הזוג של האם. **מעל ל-80% ממדינות ה-OECD (30 מדינות) הציעו לאבות בשנת 2018 חופשת אבהות בתשלום או חופשה ייעודית במסגרת חופשת הורות בתשלום** באורך ממוצע של 8.3 שבועות ובתשלום ממוצע בשיעור של 69% מהשכר ששולם לעובד לפני היציאה לחופשה. אורך החופשה הייעודית לאבות במדינות שונות נע בין ימים ספורים ובין שנה שלמה, והתשלום במהלכה על פי רוב נמוך יותר במקרים שהחופשה ארוכה מחודש.
- **בשנת 2018, שני שלישים ממדינות ה-OECD (24 מדינות) הציעו חופשת הורות בתשלום שאינה בהכרח ייעודית לאבות.**
- בדרך כלל, חופשת ההורות ארוכה מחופשת האימהות ומחופשת האבהות, ואם ניתן תשלום במהלכה, הוא על פי רוב נמוך מזה הניתן בזמן חופשת האימהות וחופשת האבהות. **ב-24 מדינות ה-OECD שמציעות חופשת הורות בתשלום, אורכה הממוצע הוא כמעט שנה, והתשלום הממוצע במהלכה (ב-2014) היה נמוך מעט ממחצית השכר לפני היציאה לחופשה.**
- בשנת 2010 פרסם האיחוד האירופי **דירקטיבה** המחייבת את המדינות החברות באיחוד להבטיח את זכותם האינדיבידואלית של עובדים ועובדות **לחופשת הורות** שאורכה לפחות ארבעה חודשים לכל הורה, שמהם חודש אחד לפחות שאינו ניתן להעברה להורה השני. בשנת 2019 קיבל האיחוד דירקטיבה חדשה שעתידיה לחייב את המדינות החברות להבטיח לעובדים שנולד להם ילד זכות **לחופשת אבהות בתשלום** שאורכה עשרה ימי עבודה. עוד תחייב הדירקטיבה להאריך את מכסת חופשת ההורות האינדיבידואלית שאינה ניתנת להעברה מחודש אחד לחודשיים, ולחייב מתן תשלום במשך תקופה זו. כמו כן, המדינות יהיו מחויבות להבטיח אפשרות למימוש חופשת ההורות באופנים גמישים. המדינות החברות צריכות לאמץ הוראות אלה עד לאוגוסט 2022.
- אין בנמצא נתונים משווים אמינים על **יציאת אבות לחופשה** בכל המדינות שבהן מוצעת חופשה כזו, אך **המידע המצומצם הקיים מצביע על כך שחלק הארי של החופשות מנוצל על ידי נשים**. אפילו במדינות הנורדיות, שבהן גברים מממשים את זכותם לחופשה בשיעורים גבוהים יחסית, גברים ניצלו רק 11%-29% מכלל ימי החופשה שנוצלו בכל מדינה בשנת 2016.
- אפשר להצביע על גורמים שונים העשויים להוות **חסם ליציאת אבות לחופשת אבהות והורות**:
 - **תנאים המגבילים את הזכאות לחופשה**: בעיקר כאלו הקשורים למעמד התעסוקתי של העובד (עבודה עצמאית, עבודה זמנית, ותק במקום העבודה ועוד) או למאפייניו האישיים (אימוץ ילד, זוגיות חד-מינית). בקרב העובדים במדינות האיחוד האירופי, 90% מהגברים ו-88% מהנשים בגילים הרלוונטיים היו זכאים לחופשת הורות.
 - עבור מי שזכאי לחופשה, הגורם המשמעותי ביותר שנזכר במחקר בנוגע למימוש הזכאות הוא **גובה התגמול הכספי הניתן במשך ימי החופשה**. היות שככלל, הכנסתם של גברים גבוהה משל נשים והיות שבמשפחות

רבות הגבר עודנו המפרנס העיקרי, תגמול נמוך יחסית לשכרם של העובדים מקטין את מספר הגברים היוצאים לחופשה.

○ עוד גורם שנראה שיש לו השפעה על הנכונות לממש זכאות לחופשה הוא **מידת הגמישות הניתנת לגבי אפשרויות המימוש של ימי החופשה**. גמישות עשויה לבוא לידי ביטוי למשל במועד המימוש, מימוש ברצף לעומת מימוש במקטעים (ואורך המקטעים), מימוש בהיקף חלקי במקביל לעבודה ועוד. להיעדר גמישות נמצאה השפעה על מימוש זכאות לחופשה הן בקרב גברים והן בקרב נשים אך נראה שהשפעתו ניכרת יותר אצל גברים.

○ **משתנים חברתיים-תרבותיים בכל הנוגע למגדר**, סטריאוטיפים ותפיסות של תפקידים מגדריים עשויים גם הם להשפיע על היקף המימוש של זכאות לחופשת הורות על ידי אבות.

● הספרות המקצועית מצביעה על צעדי מדיניות שונים שעשויים **לעודד גברים לממש את זכאותם לחופשה. עם הצעדים שנקטו במדינות שונות ניתן למנות את אלה:**

○ **הגדרת חלק מימי החופשה כמכסה אינדיבידואלית שאינה ניתנת להעברה**, כך שהורה שאינו מנצל את מכסת החופשה שהוא זכאי לה מאבד אותה. צעד זה ננקט במדינות רבות, ועל מדינות האיחוד האירופי חלה כאמור חובה להגדיר מכסה בלתי ניתנת להעברה.

○ נמצא כי **העלאת סכום התשלום הניתן בזמן החופשה** תורמת להעלאת מספר האבות שיצאו לחופשה, ואילו להורדת סכום התשלום נמצאה השפעה שלילית על מספר האבות שממשו זכאות לחופשה.

○ **מתן הטבה למשפחות שבהן שני ההורים מממשים את זכאותם לחופשה**, אם בצורת תוספת ימי חופשה ואם בצורת מענק כספי.

○ **הגברת הגמישות באופני המימוש של החופשה** כך שיותר הורים בכלל, ואבות בפרט, יוכלו למצוא אופן מימוש התואם את צורכיהם והעדפותיהם. הגמישות יכולה להיות במועד מימוש הזכאות לחופשה, קרי מימוש החופשה (או חלקה) בכל מועד לאורך **תקופה** נתונה ולא במועד אחד נתון (למשל מייד אחרי חופשת האימהות); אפשרות למימוש הזכאות בכמה מקטעים קצרים יותר, במקום ברצף אחד; מימוש הזכאות לחופשה בהיקף חלקי, בשילוב עם חזרה לעבודה בהיקף חלקי; מימוש הזכאות לחופשה על ידי שני ההורים בה בעת; יציאה לחופשה ארוכה יותר תמורת תגמול נמוך יותר או חופשה קצרה יותר תמורת תגמול גבוה יותר; אפשרות להעביר את הזכאות לחופשה לאדם שאינו אחד ההורים, כדי שיטפל בילד. ברוב מדינות האיחוד האירופי וה-OECD מתאפשר יישום גמיש של הסדרי החופשה המוצעים בהן.

○ **הגדרת חופשת אבהות כמחייבת**, כפי שבחופשת האימהות נכללת על פי רוב תקופה שחובה על האימהות לצאת אליה. מנגנון זה קיים במדינות מעטות בלבד.

● כאמור, משתנים חברתיים ותרבותיים, ובהם סטריאוטיפים מגדריים וחלוקת תפקידים מגדרית, עשויים להפחית מימוש של חופשת הורות על ידי אבות, ללא קשר למאפייני החופשה הניתנת. זו אחת הסיבות העומדות מאחורי הקריאה לשקול קידום של **מדיניות כוללת יותר לאיזון בין עבודה לחיים אישיים (work-life balance)**: גישה אשר מושתתת על הכרה בצורך לסייע לעובד לאזן בין צרכי העבודה לצרכיו האישיים והמשפחתיים ולאפשר לו לקיים כראוי את המחויבויות שלו בשני העולמות.

1. רקע ומבוא

טיפול רצוף הניתן על ידי ההורים חשוב להתפתחות התקינה של התינוק בחודשים הראשונים לחייו, ויש לו השלכות על טיב ההתקשרות של התינוק עם הוריו ואף על בריאותו כאדם בוגר.¹ זו הסיבה שברוב אם לא בכל מדינות העולם, עובדות, ולעיתים גם עובדים, שנולד להם תינוק זכאים לתקופת היעדרות מהעבודה המאפשרת להם לטפל בילדם ולאחר מכן לחזור לעבוד עבור אותו מעסיק. ככלל, משמעות הזכות להיעדר מעבודה היא הגנה מפוטורים ולרוב גם קבלת תשלום כלשהו כתחליף לשכר.

לצורך הדיון אפשר להבחין בין שלושה סוגים עיקריים של תקופת היעדרות כזו, אם כי לא כל הסדרי החופשה הניתנים במדינות שונות מתאימים בדיוק להגדרות אלה:²

- **חופשת אימהות (מכונה לעיתים חופשת לידה או חופשת היריון) – חופשה סביב מועד הלידה (ובחלק מהמדינות גם מועד האימוץ), המיועדת ככלל לנשים (למעט מקרים שבהם אפשר להעביר חלק מהתקופה למטפלים אחרים, בתנאים מסוימים).** חופשת האימהות אורכת בדרך כלל כמה חודשים לפחות והיא נתפסת ככלל כאמצעי רפואי ורווחתי המיועד לשמור על בריאות האם והתינוק. על פי רוב ניתן במשך החופשה תשלום. בדרך כלל אפשר לממש חלק מתקופת החופשה טרם הלידה, ומימוש חלק מהחופשה לאחר הלידה מוגדר כחובה.
- **חופשת אבהות – חופשה מייד לאחר מועד הלידה או בחודשים הראשונים לאחריה, המיועדת לאבות (ולעיתים למי שנמצא בזוגיות עם האם, גם אם אינו אבי התינוק).** החופשה מיועדת לאפשר לאב לטפל בתינוק ולבלות זמן עם בת זוגו, התינוק וילדיו האחרים. בדרך כלל חופשת האבהות קצרה הרבה יותר מחופשת אימהות, והתשלום במהלכה עשוי להיות גבוה יותר מהתשלום הניתן בזמן חופשת האימהות.
- **חופשת הורות – חופשה המיועדת לשני הורים ולרוב, אם כי לא תמיד, ניתנת לאחר סיום חופשת האימהות.**³ חופשת הורות נתפסת ככלל כאמצעי רווחתי, שמיועד לתת לשני ההורים הזדמנות שווה לטפל בילדם. בדרך כלל חופשת ההורות ארוכה מחופשת האימהות והאבהות ואורכה עשוי להגיע לשלוש שנים ואף יותר. בחלק

¹ מנואל טרכטנברג, מתווה חדש לתקופת לידה והורות: טובת הילד, ההורים והמשק, מוסד שמואל נאמן, אוקטובר 2019, עמ' 13.

² Alison Koslowski, et al., 16th International Review of Leave Policies and Related Research 2020, International Network on Leave Policies and Research, August 2020, p. 6 (להלן: The International Review); European Commission, Paternity and parental leave policies across the EU – Assessment of current provision, July 25th 2018, p. 2; European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2019: Work-life balance, October 11th 2019, p. 69; European Union, Directive (EU) 2019-1158 Of The European Parliament And Of The Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010-18-EU, June 2019, Article 3; OECD, OECD Family Database: Public policies for families and children – Key characteristics of parental leave systems, August 2019, p. 1.

³ בחלק קטן ממדינות ה-OECD ניתנת לאחר סיום חופשת ההורות חופשת טיפול בתי (או חופשת טיפול בילד) שמאפשרת לאחד ההורים היעדרות מהעבודה ומתן הגנה מפוטורים בשל כך, לצורך טיפול בילד עד הגיעו לגיל שנתיים או שלוש.

אפשר להבחין בין שלושה סוגים עיקריים של תקופת היעדרות מהעבודה לצורך טיפול בילד שנולד: חופשת אימהות, המיועדת ככלל לנשים סביב מועד הלידה; חופשת אבהות, המיועדת ככלל לאבות סמוך למועד הלידה; חופשת הורות, המיועדת לתת לשני ההורים הזדמנות לטפל בילדם בחודשים והשנים הראשונים לחייו

מהמדינות חופשת האימהות וחופשת האבהות ניתנות כחלק מחופשת ההורות ולא כזכות נפרדת.

חופשת ההורות עשויה להינתן **כזכות משפחתית** שההורים יכולים לחלק ביניהם לפי בחירתם, **כזכות אינדיבידואלית** (כלומר, כל אחד מההורים זכאי לחופשה משלו), או **כשילוב של מכסה משפחתית ומכסות אינדיבידואליות**. חלקים מהחופשה האינדיבידואלית או כולה עשויים להיות מוגדרים כזכות שאפשר להעביר להורה השני או **כזכות שאינה ניתנת להעברה**, כלומר אם היא לא תנוצל על ידי ההורה הזכאי, הזכאות תאבד.

הסדר חופשת הלידה הוותיק והרווח ביותר הוא חופשת אימהות: הזכאות לחופשת אימהות התפשטה במדינות העולם במהלך המאה ה-20, במטרה לעודד תעסוקה של נשים ולתמוך בה. לחופשת האימהות תפקיד חשוב בהגנה על זכויותיהן של עובדות שנולד להן ילד, אולם היא גם עשויה לתרום במידה מסוימת לקיבוע תפקידה של האישה כמטפלת העיקרית בילדים גם בטווח הרחוק. לכך עשויות להיות השפעות על מקומה של האישה בשוק העבודה.

ואומנם, שוק התעסוקה במדינות רבות, ובהן ישראל, מאופיין בפערים מגדריים גדולים הבאים לידי ביטוי בין השאר ברמות ההכנסה של נשים וגברים, כמו גם באיכות אפיקי התעסוקה שלהם. בעבר היה אפשר לייחס את הפער המגדרי לגורמים כגון פערים בהשכלה, בנגישות ובזמינות של תפקידים מתאימים, כמו גם לאפליה מכוונת, אולם כיום חלק ניכר מהפער מיוחס להשפעה המתמשכת של קטיעת הקריירה סביב לידה וגידול ילדים. כיוון ששיעור הילודה בישראל גבוה באופן חריג, בפרט ביחס למדינות ה-OECD, מרכיב זה חזק יותר בהשפעתו על הפער המגדרי, על אף שיעור התעסוקה הגבוה של נשים בישראל.⁴ מימוש האחריות של גברים לחלקם בביצוע עבודת טיפול ללא תשלום יביא לשוויון רב יותר בין גברים לנשים בבית ובעולם התעסוקה.⁵

מעורבות של האב בטיפול בילדו מגיל רך ואינטראקציות עימו קשורות בספרות המחקר להתפתחות מוצלחת של הילד. זאת ועוד, נמצא כי מימוש חופשת הורות על ידי גברים מגבירה את מעורבות האב בטיפול בילדיו גם לאחר החופשה. אבהות פעילה טובה לא רק להתפתחות התינוק, אלא יש בכוחה לתרום גם לאב ולהשפיע לחיוב על איזון בין חיי העבודה והבית בקרב משפחות.⁶

⁴ מנואל טרכטנברג, [מתווה חדש לתקופת לידה והורות: טובת הילד, ההורים והמשק](#), מוסד שמואל נאמן, אוקטובר 2019, עמ' 10; משרד האוצר ונציבות שירות המדינה, [דו"ח הצוות לבחינת זכויות הורות בשירות המדינה 2020](#), עמ' 5.

⁵ European Commission, [Paternity and parental leave policies across the EU – Assessment of current provision](#), July 25th 2018, pp. 2–3; International Labour Organization, [Maternity and paternity at work: Law and practice across the world](#), 2014, p. 62.

⁶ מנואל טרכטנברג, [מתווה חדש לתקופת לידה והורות: טובת הילד, ההורים והמשק](#), מוסד שמואל נאמן, אוקטובר 2019, עמ' 14;

חופשת ההורות עשויה להינתן כזכות משפחתית שההורים יכולים לחלק ביניהם לפי בחירתם, כזכות אינדיבידואלית (כלומר, כל אחד מההורים זכאי לחופשה משלו) או כשילוב של שתי השיטות. חופשה אינדיבידואלית עשויה להיות מוגדרת כזכות שאינה ניתנת להעברה, כלומר אם היא לא תנוצל על ידי ההורה הזכאי, הזכאות תאבד

ואכן, בעשורים האחרונים, בעיקר במדינות מפותחות, החלה להינתן זכאות לחופשה גם לאבות, בין שהיא זכאות שהאם יכולה להעביר לאב ובין שהיא זכאות במסגרת חופשה ייעודית וכחלק מחופשת הורות.⁷

הסדרי חופשה להורים בישראל

אבות בישראל אינם זכאים לחופשה ייעודית בתשלום, אך עובד רשאי להיעדר מעבודתו חמישה ימים לאחר לידת ילדו על חשבון מכסת ימי החופשה והמחלה שלו. נוסף על כך, האם יכולה להעביר חלק מתקופת הלידה וההורות שהיא זכאית לה למימוש על ידי האב. העברת זכויות החופשה לאב תלויה בזכאותה של האם לחופשה

בישראל אימהות עובדות זכאיות לתקופת לידה והורות שבה נכללות חופשה בתשלום בשיעור 100% מהשכר במשך 15 שבועות וחופשה ללא תשלום במשך 11 שבועות נוספים. לאחר תום תקופת הלידה וההורות האם יכולה להיעדר מעבודתה ללא תשלום עד חלוף שנה מהלידה.⁸ ככלל, **אבות אינם זכאים לחופשה ייעודית בתשלום. עובד רשאי להיעדר מעבודתו עד חמישה ימים מהיום שלאחר יום הלידה של ילדו.** שלושת ימי ההיעדרות הראשונים יוגדרו ימי חופשה שנתית או חופשה ללא תשלום, ושני הימים הנותרים יוגדרו ימי מחלה.⁹ **נוסף על כך, האם יכולה להעביר חלק מתקופת הלידה וההורות שהיא זכאית לה למימוש על ידי האב:** בני הזוג יכולים לשהות בחופשה יחדיו במשך שבוע אחד, על חשבון תשלום דמי הלידה שהאם זכאית להם בעבור שבוע החופשה בתשלום האחרון שלה; לאחר תום ששת השבועות הראשונים לאחר הלידה האם רשאית להעביר את יתרת זכאותה לחופשה לאב ולשוב לעבודתה.¹⁰ **יובהר כי העברת זכויות החופשה לאב תלויה בזכאותה של האם לחופשה – אימהות שאינן מועסקות, לרבות סטודנטיות למשל, אינן זכאיות לתקופת לידה והורות ועל כן אינן יכולות להעביר זכאות זו לאב, גם אם הוא מועסק.**

היות שחמשת ימי ההיעדרות המיועדים לאב לאחר הלידה נזקפים על חשבון מכסת ימי החופשה וימי המחלה שלו, אין בנמצא נתונים על היקף מימוש הזכאות לימי היעדרות אלו. גם על מקרים שבהם האם העבירה לאב את זכאותה לחופשה ללא תשלום אין בידנו נתונים. רק מקרים שבהם האם העבירה את זכאותה לאב במהלך החופשה בתשלום מתועדים ברמת המדינה, היות שבמקרים אלו דמי הלידה משולמים לאב במקום לאם. על פי נתוני המוסד לביטוח לאומי, בעשור האחרון חלה עלייה מתמשכת במספר הגברים שמימשו את זכאותם לדמי לידה, מ-281 גברים בשנת 2008 ל-1,266 בשנת 2018. למרות הגידול הניכר, מספר הגברים

European Commission, [Paternity and parental leave policies across the EU – Assessment of current provision](#), July 25th 2018, pp. 2–3; International Labour Organization, [Maternity and paternity at work: Law and practice across the world](#), 2014, pp. 51, 62.

⁷ מנואל טרכטנברג, [מתווה חדש לתקופת לידה והורות: טובת הילד, ההורים והמשק](#), מוסד שמואל נאמן, אוקטובר 2019, עמ' 12;

[The International Review](#), p.19; OECD, [OECD Family Database: Public policies for families and children](#), [Trends in parental leave policies since 1970](#), November 2019.

⁸ סעיפים 6(א), 6(ב), 7(ד) [לחוק עבודת נשים התשי"ד-1954](#); סעיף 50 [לחוק הביטוח הלאומי \[נוסח משולב\]](#), התשנ"ה-1995.

⁹ סעיף 7(ג3) [לחוק עבודת נשים התשי"ד-1954](#).

¹⁰ סעיפים 6(ח), 7(ד1) [לחוק עבודת נשים התשי"ד-1954](#).

שמימשו זכאות לדמי לידה נותר נמוך מאוד: בשנת 2018 קיבלו דמי לידה כ-134,500 נשים, כלומר **פחות מ-1% ממקבלי דמי הלידה בשנת 2018 היו גברים**.¹¹ למידע מפורט ראו מסמך מרכז המחקר והמידע של הכנסת בנושא [זכויות הורות של גברים בישראל](#).

טרם הדין בהסדרי החופשה לאבות נציין כמה דברים:

- עיקר הנתונים שיוצגו להלן מבוססים על שני מאגרי נתונים מקיפים אשר מתקיימת ביניהם **חפיפה חלקית**: מאגר מידע בנושא מדיניות ציבורית בתחום המשפחות והילדים במדינות ה-OECD,¹² וסקירה בין-לאומית שנתית של הסדרי החופשה המוצעים ב-45 מדינות, ובהן כל מדינות האיחוד האירופי וכמעט כל מדינות ה-OECD (להלן: הסקירה הבין-לאומית).¹³ במקורות אלו יש מידע נרחב על הסדרי החופשה המוצעים במדינות רבות, אך המידע הקיים בהם (כמו גם במקורות אחרים) באשר ל**מימוש** הזכאות לחופשה על ידי גברים, הוא חלקי בלבד.
- ככלל, המסמך מתייחס רק להסדרים **סטטוטוריים**, אשר לצידם עשויים להתקיים גם הסדרים מרחיבים יותר, למשל הסדרים מתוקף הסכמים קיבוציים, הסדרים ייעודיים לסקטורים או לקבוצות עובדים מסוימות (כגון עובדי מדינה) או הסדרים וולונטריים המוצעים לעובדים מטעם המעסיקים שלהם.
- ברוב המדינות, לרבות ישראל, נקבעים תנאים המגבילים את זכאותם של הורים לחופשה (לדוגמה, קביעת תקופת אכשרה). ככלל, לא נבחין במסגרת מסמך זה בין מדינות על בסיס תנאי הזכאות שנקבעו בהן.
- פעמים רבות קיימים הסדרים מיוחדים למקרים של לידה מרובת תינוקות או לידת פג. ייתכנו גם הסדרים שונים להורים יחידים. הסדרים אלו לא ייסקרו במסגרת המסמך.
- כאשר התגמול בזמן החופשה נגזר מהשכר הקודם של העובד (להבדיל מסכום קבוע), במקרים רבים סכום התגמול מוגבל ברף מרבי, אשר משתנה ממדינה למדינה. לכן, עשויה להיווצר שונות בתגמול המרבי הניתן במדינות שונות, שונות שלא תבוא לידי ביטוי בנתונים שיובאו במסמך זה. בין המדינות עשוי להיות הבדל גם בגורם אשר מממן את התגמול (למשל המעסיק או הביטוח הלאומי). סוגיה זו גם היא אינה נבחנת במסמך.
- כאשר משווים את הסדרי החופשה שיש במדינות שונות לבחון אותם אל מול המועד שבו מוצעות בכל אחת מהמדינות מסגרות חינוך ציבוריות או מסובסדות.

¹¹ אמיר פרגר, [זכויות הורות של גברים בישראל](#), מרכז המחקר והמידע של הכנסת, 10 באוקטובר 2019, עמ' 10.

¹² OECD, [OECD Family Database](#): Public policies for families and children.

¹³ [The International Review](#).

קולומביה וטורקיה הן שתי המדינות החברות ב-OECD שאינן נכללות במחקר זה. נוסף על מדינות האיחוד ומדינות ה-OECD נכללות במחקר גם ברזיל, סין, רוסיה ואורוגוואי.

במובנים מסוימים הפער בין מועד סיום החופשה בתשלום לבין גיל הכניסה למערכת החינוך המדינתית משמעותי לא פחות מאורך החופשה בתשלום. היות שמסמך זה אינו עוסק בכל הסדרי החופשה אלא מתמקד בהסדרי חופשה לאבות, סוגיה זו לא נדונה בו.

- היות שלמדינות בעניין חופשות הורות יש השלכות כלכליות משמעותיות, ישירות ועקיפות, שיעור הילודה במדינות השונות עשוי להשפיע עליה. כאמור, ישראל בולטת במיוחד בשיעור הילודה הגבוה בה יחסית למדינות ה-OECD. ככלל ניתן לומר שככל ששיעור הילודה נמוך יותר, כך העלות של ההסדרים למדינה תהיה נמוכה יותר, מה שעשוי להקל על המדינה להציע הסדרים מרחיבים יחסית. זאת ועוד, חלק מהמדינות אף נוקטות מדיניות חופשה נדיבה ככלי מוצהר לעידוד ילודה. סוגיה זו גם היא אינה נבחנת במסגרת מסמך זה.

טרם הדיון המעמיק בנושא המסמך – חופשת אבהות – נציג בקצרה מידע על הסדר החופשה הוותיק והמבוסס יותר – חופשת האימהות.

הסדרי חופשת אימהות במדינות שונות

מסמך זה עוסק אומנם בזכויות החופשה של אבות, אך כדי לשים זכויות אלו בהקשרן, נתייחס תחילה בקצרה להסדרים הקיימים במדינות שונות בכל הנוגע לחופשת אימהות.

כאמור, חופשת האימהות קודמה בין השאר כדי לעודד תעסוקת נשים. האם נתפסה, ובמקרים רבים עדיין נתפסת, כמטפלת העיקרית בילדים, ועל כן כדי שתוכל להשתלב בשוק התעסוקה יש לספק לה זכויות והגנות במסגרת עבודתה.

לפי מחקר של ארגון העבודה הבין-לאומי (ILO), נכון לשנת 2014 כל 185 המדינות והטריטוריות שנבדקו מלבד שתיים (ארצות הברית – ברמה הפדרלית, ופפואה גינאה החדשה), הציעו חופשת אימהות בתשלום. יותר מחצי מהן (53%) הציעו חופשה שאורכה לפחות 14 שבועות, בהתאם לעיקרון שהותווה באמנה של הארגון משנת 2000 ([Maternity Protection Convention](#)). 15% מהמדינות הציעו חופשה קצרה מ-12 שבועות.¹⁴

לפי נתוני ה-OECD המעודכנים לאפריל 2018, **כמעט כל מדינות ה-OECD מציעות חופשת אימהות בתשלום שאורכה נע בין 6 שבועות ל-43 שבועות (10 חודשים); 80% מהמדינות מציעות חופשה שאורכה לפחות 14 שבועות. אורכה הממוצע של חופשת אימהות בתשלום במדינות ה-OECD הוא 18 שבועות.** יצוין כי נוסף על חופשת האימהות, אימהות ברוב מדינות ה-OECD יכולות לצאת גם לחופשת הורות בתשלום באורך ממוצע של 36 שבועות (לרבות שבועות.

בשנת 2014 כל 185 המדינות והטריטוריות שנבדקו מלבד שתיים הציעו חופשת אימהות בתשלום. ברובן המוחלט של המדינות אורך החופשה היה יותר מ-12 שבועות

כל מדינות ה-OECD מלבד אחת (ארצות הברית – ברמה הפדרלית) מציעות חופשת אימהות בתשלום, באורך ממוצע של 18 שבועות.

¹⁴ International Labour Organization, [Maternity and paternity at work: Law and practice across the world](#), 2014, pp. 9, 12.

ברוב מדינות ה-OECD (70%) מוצע במהלך חופשת האימהות תשלום שעולה על 66% מהשכר הקודם של העובדת.

חופשת טיפול ביתי, אם ניתנת חופשה כזו, ובניכוי החלק המיועד בלעדית לאב, אם קיים חלק (כזה).¹⁵ היוצאת מן הכלל הבולטת היא ארצות הברית, המדינה היחידה ב-OECD שבה אין כל זכאות סטטוטורית לחופשה בתשלום ברמה הפדרלית.¹⁶

בשנת 2018 25 ממדינות ה-OECD (70%) הציעו תשלום העולה על 66% מהשכר, לרוב עד תקרה מסוימת; 13 מהן העניקו למי שהרוויחה שכר עד גובה השכר הממוצע תשלום בגובה מלוא השכר שקיבלה.¹⁷ עם זאת, יש מדינות ב-OECD שבהן ניתן תשלום נמוך יחסית או שהוא ניתן רק במשך חלק לא גדול מתקופת החופשה.¹⁸

במדינות מסוימות, ובהן ישראל, האם יכולה להעביר לאב את זכאותה לחלק מתקופת חופשת האימהות. במקרים אלו זכאות האב לחופשה תלויה בזכאות האם ולעיתים גם בעמידה שלו עצמו בקריטריונים לזכאות. יצוין כי שלא כמו בישראל, ברוב המדינות הזכאות להחליף את האם במימוש חופשתה ניתנת נוסף על זכאותו של האב לחופשת הורות בתשלום.¹⁹

2. הסדרי חופשה לאבות במדינות שונות

ככלל, ימי החופשה שאבות זכאים לממש בעקבות לידת ילד נחלקים לשתי קטגוריות: **חופשה ייעודית לאב**, הניתנת כחופשת אבהות או כמכסה מחופשת ההורות שאינה ניתנת להעברה – שאם לא תמומש הזכאות לה תאבד; **חופשה לא ייעודית** – החלק של חופשת ההורות הניתן כמכסה משפחתית, שאותה יכול לממש כל אחד מההורים, לפי החלטתם.

¹⁵ OECD, [OECD Family Database: Public policies for families and children](#), PF2.2: Use of childbirth-related leave benefits (.xls), Table PF2.1.A. Summary of paid leave entitlements available to mothers, 2018; [Key characteristics of parental leave systems](#), August 2019, p. 4.

¹⁶ עם זאת, חלק מהמדינות בארצות הברית מחייבות מתן חופשה, וניתנת בה ברמה הפדרלית אפשרות לחופשה לצרכים משפחתיים או רפואיים ללא תשלום באורך 12 שבועות לאימהות המועסקות בארגונים שמעסיקים לפחות 50 עובדים.

National Partnership for Women and Families, [Expecting Better: A State-by-State Analysis of Laws That Help Expecting and New Parents](#), August 2016; United States Department of Labor, [Family and Medical Leave \(FMLA\)](#), retrieved: September 16th 2020.

¹⁷ OECD, [OECD Family Database: Public policies for families and children](#) – [Key characteristics of parental leave systems](#), August 2019, p. 2; OECD, [OECD Family Database: Public policies for families and children](#) – [Parental leave replacement rates](#), October 26th 2017, p. 2.

¹⁸ [The International Review](#), pp. 20–23.

¹⁹ שם, עמ' 7, 18–19.

2.1 חופשה ייעודית לאבות

כאמור, אבות עשויים להיות זכאים לשני סוגי חופשה ייעודית:

חופשת אבהות, שבמסגרתה האב יכול להיעדר מעבודתו ללא חשש מפיטורין, במטרה להיות עם בת זוגו, הרך הנולד וילדיו האחרים, לרוב מייד לאחר הלידה;

מכסה ייעודית לאב שאינה ניתנת להעברה, שהיא חלק מחופשת הורות הניתנת למשפחה, בדרך כלל לאחר תום חופשת האימהות.

חופשה המיועדת בלעדית לאבות או שמורה עבורם היא בדרך כלל קצרה יותר מהחופשה המיועדת לאימהות. בחלק מהמדינות הזכאות לחופשה ניתנת גם למי שנמצא במערכת הורות משותפת עם האם, גם אם אינו אבי התינוק, לרבות בת הזוג של האם. בחלק מהמדינות יש גמישות לגבי מועד מימוש החופשה או לגבי מימושה ברצף או בחלוקה למקטעים. בחלק מהמדינות אפשר לבחור אם לצאת לחופשה קצרה יותר בתשלום גבוה יחסית או לחופשה ארוכה יותר בתשלום נמוך יותר. **במדינות אחדות**, מי שעומד בתנאי הזכאות לחופשת אבהות מחויב לממש את זכותו לכך (כולה או חלקה) – כפי שבמדינות רבות הוגדרה חובה לממש חלק מחופשת האימהות).²⁰

כאמור, חופשה ייעודית לאבות היא התפתחות מאוחרת יחסית לחופשת אימהות. בשנת 1970, רק שלוש מדינות מכלל מדינות ה-OECD הציעו חופשה בתשלום לאבות, באורך יום עד שלושה ימים בלבד. עד שנת 1990 החלו שתי מדינות נוספות להציע חופשת בתשלום לאבות. מאז שנות התשעים ועד היום רוב מדינות ה-OECD החלו להציע חופשה ייעודית לאבות.²¹ בתרשים להלן מוצגת השכיחות של הסדרי החופשה הייעודית לאבות במדינות ה-OECD.

חופשה המיועדת
בלעדית לאבות או
שמורה עבורם היא
בדרך כלל קצרה יותר
מהחופשה המיועדת
לאימהות. בחלק
מהמדינות הזכאות
לחופשה ניתנת גם
למי שנמצא במערכת
הורות משותפת עם
האם, גם אם אינו אבי
התינוק, לרבות בת
הזוג של האם

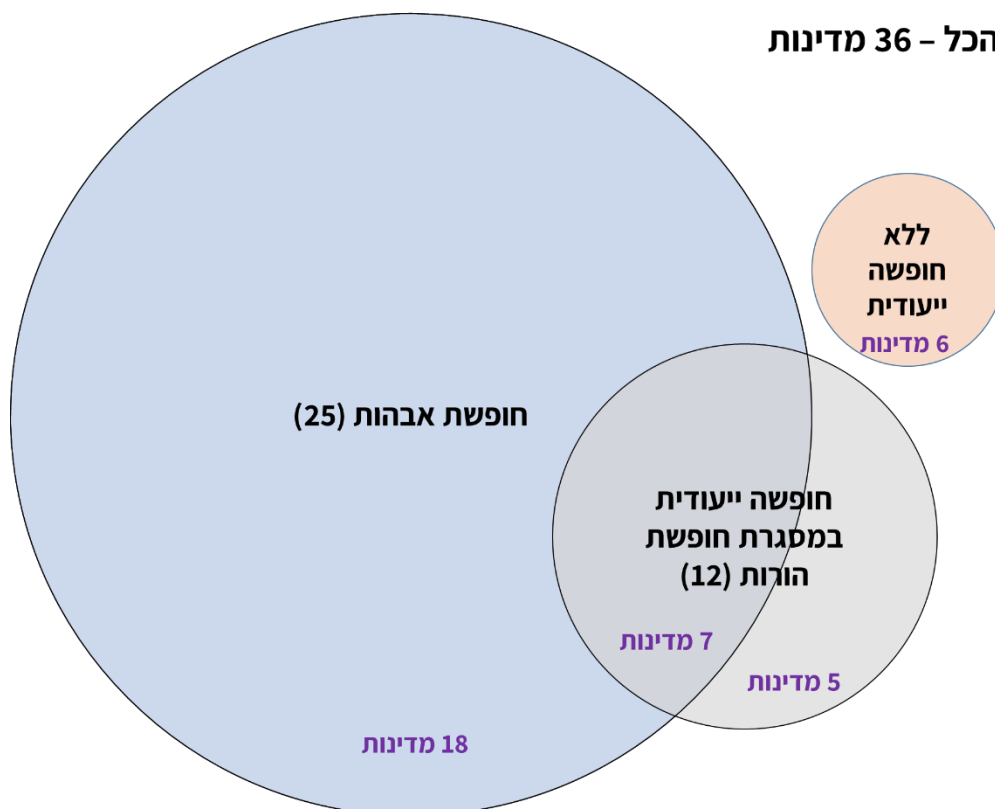
²⁰ [The International Review](#), pp. 24–25; OECD, [OECD Family Database](#): Public policies for families and children – [Key characteristics of parental leave systems](#), August 2019, p. 8.

²¹ OECD, [OECD Family Database](#): Public policies for families and children, [Trends in parental leave policies since 1970](#), November 2019, p.3.

תרשים 1: הסדרי חופשה ייעודית בתשלום לאבות במדינות ה-OECD, 2018

30 מדינות ב-OECD
(83%) הציעו חופשת
אבהות בתשלום או
חופשה ייעודית
בתשלום לאבות
במסגרת חופשת
הורות, באורך ממוצע
של 8.3 שבועות

סך הכל – 36 מדינות



כפי שמוצג בתרשים, מ-36 המדינות שהשתייכו ל-OECD בשנת 2018, 25 מדינות הציעו חופשת אבהות בתשלום ו-12 מדינות הציעו חופשה ייעודית לאב במסגרת חופשת הורות בתשלום. שבע מהמדינות הציעו את שני הסוגים. **מכך עולה כי 30 מדינות ב-OECD (83%) הציעו חופשה ייעודית בתשלום לאבות, שאורכה נע בין ימים ספורים ובין שנה שלמה.** רק שש מדינות (ובהן כאמור ישראל) לא הציעו כל חופשה ייעודית בתשלום לאבות.²² **במדינות ה-OECD שמציעות חופשה כזו, אורכה הממוצע של החופשה הייעודית בתשלום לאבות היה 8.3 שבועות.** נראה כי במדינות מפותחות פחות חופשת אבהות בתשלום שכיחה פחות.²³

²² לצידה של ישראל גם קנדה (ללא קוויבק), ניו זילנד, סלובקיה, שווייץ וארצות הברית אינן מציעות חופשה ייעודית בתשלום לאבות. בקנדה מוצעת חופשת הורות משפחתית (לא אינדיבידואלית) בתשלום.

Andrea Doucet et al., "Canada country note" in [The International Review](#), pp. 146–147.

²³ לפי מחקר של ארגון העבודה הבין-לאומי משנת 2014, מ-167 מדינות שעליהן נמצא מידע, 71 מדינות (43%) הציעו חופשת אבהות בתשלום, לרוב בתשלום מלא, ושמונה מדינות (5%) הציעו לאבות חופשה ללא תשלום. בכמה מדינות הזכאות לחופשת אבהות ניתנת מתוקף הסכמים קיבוציים ולא מתוקף חקיקה, או שבמסגרת הסכמים אלו ניתנת הרחבה של התנאים הקבועים בחוק. יצוין כי נתונים אלו מתייחסים רק לחופשת אבהות ולא נכללת בהם חופשה ייעודית לאב במסגרת חופשת הורות בתשלום.

International Labour Organization, [Maternity and paternity at work: Law and practice across the world](#), 2014, pp. 52, 57–58.

במדינות ה-OECD התשלום הממוצע הניתן לאבות בעת החופשה היה בשיעור 69% מהשכר. ב-60% מהמדינות שבהן מוצעת חופשה בתשלום (18 מדינות), גובה התשלום הוא לפחות שני שלישים מהשכר הקודם של העובד.

ב-60% מהמדינות שבהן מוצעת חופשה בתשלום (18 מדינות), גובה התשלום הוא לפחות שני שלישים מהשכר הקודם של העובד; ב-11 מהן ניתן תשלום בגובה מלוא השכר הקודם.²⁴ תשלום גבוה במשך החופשה הייעודית לאב ניתן לרוב כל עוד החופשה קצרה, ולרוב התשלום נמוך יותר במקרים שהזכאות היא לחופשה ארוכה מחודש. **התשלום הממוצע במדינות ה-OECD הניתן לאבות בזמן החופשה היה בשיעור של 69% מהשכר.**²⁵

לנוכח השונות הרבה בתנאי החופשה המוצעת לגברים במדינות השונות, ארגון ה-OECD יצר משתנה שמשקלל את מספר השבועות עם היקף התשלום,²⁶ לשם יצירת מדד יחיד בר השוואה – מדד מספר שבועות בתשלום מלא. בתרשים להלן מוצג פילוח מדינות ה-OECD על פי מדד זה.

תרשים 2: משך חופשה ייעודית לאבות בתשלום מלא (מדד משוקלל) במדינות ה-OECD, 2018

סך הכול - 36 מדינות

מעל לחודשיים	חודש - חודשיים	שבוע - חודש	פחות משבוע	ללא חופשה
7 19%	5 14%	11 31%	7 19%	6 17%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

כפי שמוצג בתרשים, מ-36 מדינות ה-OECD בקרוב ל-40% מהמדינות מוצעת חופשה בתשלום מלא שאורכה אינו עולה על שבוע או שלא מוצעת חופשה כלל; בשליש מהמדינות מוצעת חופשה בתשלום מלא שאורכה עולה על חודש (עד שיא של מעט יותר מ-30 שבועות בלבד).

2.2 חופשה לא ייעודית לאבות (חופשת הורות)

כאמור, חופשת ההורות מיועדת לתת לשני ההורים הזדמנות לטפל בילדם והיא עשויה להינתן כזכות אינדיבידואלית – מכסת חופשה ייעודית לכל הורה, או כזכות משפחתית הניתנת

²⁴ OECD, [OECD Family Database: Public policies for families and children, PF2.2: Use of childbirth-related leave benefits \(.xls\)](#), Table PF2.1.B. Summary of paid leave entitlements for fathers, 2018.

²⁵ החישוב נערך על נתוניהם של בעלי הכנסה ממוצעת בכל מדינה.

OECD, [OECD Family Database: Public policies for families and children – Key characteristics of parental leave systems](#), August 2019, p. 8; [Parental leave replacement rates](#), October 26th 2017, p. 4.

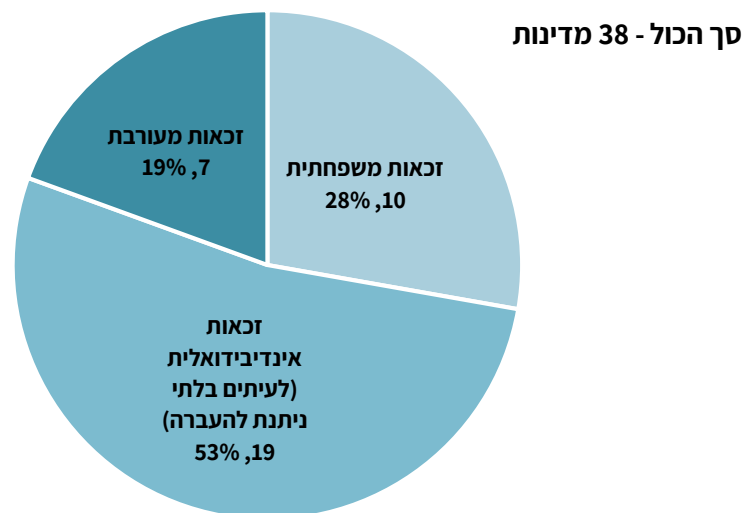
²⁶ הכפלת מספר שבועות החופשה בתשלום בהיקף התמיכה באחוזים.

לחלוקה לפי העדפות ההורים. לרוב היא ניתנת לאחר סיום חופשת האימהות ונוטה להיות ארוכה ממנה.

נכון לשנת 2018, שני שלישים ממדינות ה-OECD (24 מדינות) מציעות חופשת הורות בתשלום.²⁷

נקודת מבט רחבה יותר נמצאה בסקירה הבין-לאומית, שבה נבחנה כאמור מדיניות החופשה ב-45 מדינות, ובהן כל מדינות האיחוד האירופי וכמעט כל מדינות ה-OECD. מהמחקר עלה כי ב-38 מ-45 המדינות שנסקרו מוצעת חופשת הורות. בתרשים שלהלן מוצגת השכיחות של אופני הזכאות לחופשה – חופשה משפחתית או אינדיבידואלית – במדינות אלו.

תרשים 3: אופן הקצאת הזכאות לחופשת הורות, 2020²⁸



חופשת ההורות נוטה להיות ארוכה מחופשת האימהות ומחופשת האבהות. ב-24 מדינות ה-OECD שמציעות חופשת הורות בתשלום, אורכה הממוצע הוא כמעט שנה.

כפי שמוצג בתרשים, במעט יותר מרבע מהמדינות שבהן נהוגה חופשת הורות (10 מדינות) החופשה ניתנת כזכות משפחתית, הניתנת לחלוקה לפי העדפות ההורים; כמחצית המדינות (19) מציעות חופשת הורות כזכות אינדיבידואלית – קרי ניתנת מכסת חופשה ייעודית לכל הורה; כחמישית המדינות (7) מציעות זכאות מעורבת – חלק מהתקופה ניתן כזכאות משפחתית וחלק ניתן כזכאות אינדיבידואלית. היות שלרוב זכויות אינדיבידואליות אינן ניתנות

²⁷ עיבוד נתוני ה-OECD:

OECD, [OECD Family Database](#): Public policies for families and children, [PF2.2: Use of childbirth-related leave benefits \(.xls\)](#), Table PF2.1.A. Summary of paid leave entitlements available to mothers, 2018; Table PF2.1.B. Summary of paid leave entitlements for fathers, 2018.

מדינות האיחוד האירופי מחויבות כאמור להבטיח את זכאותם של עובדים ועובדות לחופשת הורות באורך ארבעה חודשים לפחות, אם כי אין חובה להציע תשלום להורה המממש את זכאותו. ב-75% ממדינות האיחוד מוצעת חופשת הורות בתשלום.

²⁸ [The International Review](#), p. 32.

להעברה, אם הזכות אינה מנוצלת על ידי ההורה הזכאי היא אובדת; אך במדינות מסוימות אפשר להעביר חלק מהתקופה שלא נעשה בה שימוש להורה השני.²⁹

ככלל, חופשת ההורות נוטה להיות ארוכה מחופשת האימהות ומחופשת האבהות, אם כי יש שונות רבה באורך החופשה הניתנת במדינות השונות. ב-24 ממדינות ה-OECD ניתנת חופשת הורות בתשלום, ואורכה נע בין 12 שבועות לכמעט שלוש שנים (150 שבועות), ובממוצע – כמעט שנה (49.4 שבועות). ארבע מדינות מציעות חופשה בתשלום שאורכה עולה על שנתיים וחצי.³⁰ יצוין כי בנתונים אלו נכלל משך החופשה הזמין לשני ההורים, לרבות זמן המכסה הייעודית לאם, שאינה זמינה למימוש של האב.

התשלום בזמן חופשת ההורות לרוב נמוך מזה הניתן בזמן חופשת האימהות וחופשת האבהות, אך גם בנתון זה יש שונות רבה בין מדינות. בשנת 2014 התשלום הממוצע הניתן בזמן חופשת ההורות במדינות ה-OECD היה 48% מהשכר.³¹ רוב המדינות הציעו תשלום בגובה שליש עד שני שליש מהשכר הקודם. התשלום הנמוך ביותר ניתן לרוב במדינות שמעניקות תקופת חופשה ארוכה במיוחד.³² בתרשים להלן מוצג פילוח מדינות ה-OECD על פי משך חופשת ההורות המוצעת בהן בתשלום מלא (מדד משוקלל של מספר השבועות עם היקף התשלום). גם בנתונים אלו נכלל משך החופשה הזמין לשני ההורים, לרבות זמן המכסה הייעודית לאם, שאינה זמינה למימוש של האב.

ככל שניתן תשלום
בזמן חופשת ההורות,
הוא לרוב נמוך מזה
הניתן בזמן חופשת
האימהות וחופשת
האבהות.
התשלום הממוצע
הניתן בזמן חופשת
ההורות בשנת 2014
במדינות ה-OECD
היה 48% מהשכר
הקודם

²⁹ שם.

³⁰ עיבוד נתוני ה-OECD:

OECD, [OECD Family Database](#): Public policies for families and children, [PF2.2: Use of childbirth-related leave benefits \(xls\)](#), Table PF2.1.A. Summary of paid leave entitlements available to mothers, 2018; Table PF2.1.B. Summary of paid leave entitlements for fathers, 2018.

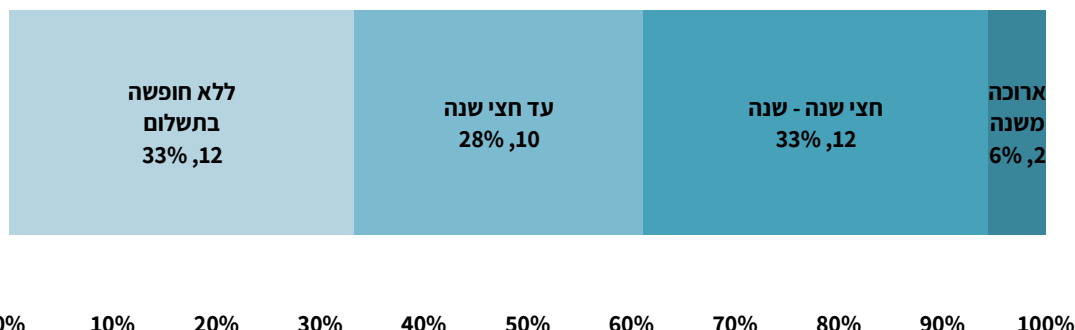
³¹ נתון זה מתייחס לעובדים ששכרם שווה לשכר הממוצע.

OECD, [OECD Family Database](#): Public policies for families and children – [Parental leave replacement rates](#), October 26th 2017, p. 3.

³² OECD, [OECD Family Database](#): Public policies for families and children – [Key characteristics of parental leave systems](#), August 2019, p. 4.

תרשים 4: משך חופשת הורות (לרבות מכסה ייעודית לכל אחד מההורים, אם קיימת) בתשלום מלא (מדד משוקלל) במדינות ה-OECD, 2018

סך הכול - 36 מדינות



על פי המדד המשקלל את מספר שבועות החופשה הזמינים לשני ההורים עם היקף התשלום – מספר שבועות בתשלום מלא: 12 מדינות ב-OECD (שליש) אינן מציעות חופשת הורות בתשלום כאמור; 10 מדינות מציעות חופשה בתשלום מלא שאורכה עד חצי שנה; 14 מדינות מציעות חופשה בתשלום שאורכה עולה על חצי שנה.³³

מדינות מסוימות מאפשרות מימוש גמיש של הזכאות לחופשת ההורות באמצעים שונים

ובהם: אפשרות לבחור לצאת לחופשה מלאה או להמשיך לעבוד במשרה חלקית פרק זמן ארוך יותר; אפשרות לפצל את החופשה לכמה תקופות; אפשרות לצאת לחופשה קצרה יותר בתשלום גבוה יותר או לחופשה ארוכה יותר בתשלום נמוך יותר; אפשרות ששני ההורים יהיו בחופשה, או בחלק ממנה, יחדיו באותו הזמן; אפשרות להעביר את הזכאות לחופשה למטפל שאינו אחד ההורים.³⁴ האמצעים להגמשת אופן המימוש של חופשת הורות (וחופשת אבהות) יידונו ביתר הרחבה בפרק 5.4.

נציין כי נוסף על חופשת ההורות, בחלק מהמדינות קיימת אפשרות גם **לחופשת טיפול בילדים** – חופשה נוספת הניתנת אחרי תום חופשת ההורות ומאפשרת רצף ארוך יותר של חופשה. לרוב היא ניתנת ללא תשלום או בתשלום נמוך. חופשה כזו אינה מאוד נפוצה ובסקירה הבין-לאומית היא נמצאה בעשר מדינות.³⁵

³³ עיבוד נתוני ה-OECD:

OECD, [OECD Family Database](#): Public policies for families and children, [PF2.2: Use of childbirth-related leave benefits \(xls\)](#), Table PF2.1.A. Summary of paid leave entitlements available to mothers, 2018; Table PF2.1.B. Summary of paid leave entitlements for fathers, 2018.

³⁴ [The International Review](#), pp. 32–33.

³⁵ שם, עמ' 33.

הנחיות האיחוד האירופי בנוגע לחופשה לאבות

בחלק זה נציג ביתר הרחבה את דירקטיבות האיחוד האירופי בנושא זכויות החופשה של אבות. לפי כללי האיחוד האירופי, הדירקטיבות של האיחוד מחייבות את המדינות החברות בו להתאים את החקיקה המדינתית לסטנדרטים הנקבעים בהן. היות ש-60% ממדינות ה-OECD חברות גם באיחוד האירופי, הרי למעשה הנחיות האיחוד האירופי קובעות את הסטנדרט המינימלי הניתן ברוב מדינות ה-OECD.

בשנת 2010 פרסם האיחוד האירופי דירקטיבה המבטיחה את זכותם של הורים עובדים לחופשת הורות ([Directive 2010/18/EU](#)).³⁶ בדירקטיבה נקבע כי **על המדינות החברות להבטיח את זכותם האינדיבידואלית של עובדים ועובדות לחופשת הורות לאחר לידה או אימוץ של ילד.** את הזכאות יש לממש עד שהילד מגיע לגיל מסוים, בהתאם להחלטת המדינה (עד גיל שמונה לכל היותר). **אורך החופשה לא יפחת מארבעה חודשים, ומהם לפחות חודש אחד יהיה בלתי ניתן להעברה.** כדי לקדם שוויון הזדמנויות בין גברים ונשים, מומלץ שהיא תינתן כולה כזכות שאינה ניתנת להעברה.³⁷

המדינות החברות יכולות להחליט על קביעת תקופת אכשרה לזכאות לחופשה, שלא תעלה על שנה, וכן על מאפייני חופשת ההורות, לרבות בנוגע לאפשרות לממש את החופשה במקטעים, כבנק זמן או באמצעות עבודה במשרה חלקית. עם חזרת העובדים מהחופשה יש לאפשר להם לבקש לבצע שינוי בשעות העבודה שלהם או בדפוסי העבודה שלהם לתקופה מוגבלת.³⁸

בשנת 2019 קיבל האיחוד האירופי דירקטיבה חדשה בנושא איזון בין עבודה לחיים אישיים להורים ואנשים המטפלים באדם אחר ([Directive \(EU\) 2019-1158](#)). הדירקטיבה תחליף את דירקטיבה EU-2010-18, וככלל, על המדינות החברות להתאים את החקיקה הקיימת להוראות הדירקטיבה החדשה עד אוגוסט 2022.³⁹

³⁶ חופשת אימהות מעוגנת בדירקטיבה קודמת של האיחוד, משנת 1992, המבטיחה חופשה בתשלום באורך 14 שבועות לכל הפחות, מהם שבועיים של חופשה מחייבת.

European Union, [Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding](#), October 19th 1992, Articles 8, 10.

³⁷ European Union, [Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 Implementing the Revised Framework Agreement on Parental Leave Concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC](#), June 2009, Clause 2.

³⁸ שם, סעיפים 3, 6.

³⁹ European Union, [Directive \(EU\) 2019-1158 Of The European Parliament And Of The Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010-18-EU](#), June 2019, Article 20.

בדירקטיבה נקבעו תנאי הסף הדרושים כדי להגיע לשוויון בין גברים ונשים בכל הנוגע להזדמנויות בשוק העבודה, על ידי קידום האיזון בין העבודה וחייהם האישיים של עובדים שהם הורים או מטפלים באחר. **הדירקטיבה קובעת זכויות אינדיבידואליות לחופשת אבהות, חופשת הורות וחופשת טיפול, וכן להסדרי עבודה גמישים לעובדים שהם הורים או מטפלים.**⁴⁰

לפי הוראות הדירקטיבה החדשה, **על המדינות החברות יהיה להבטיח לעובדים שנולד להם ילד זכות לחופשת אבהות שאורכה עשרה ימי עבודה.** המדינות יהיו חופשיות להחליט אם יהיה אפשר לממש חלק מהחופשה לפני הלידה, ואם יהיה אפשר לממשה בדרכים גמישות. **על המדינות להבטיח תשלום לעובדים המממשים את זכאותם לחופשה** שלא יפחת מהתשלום שהיו זכאים לו אילו היו יוצאים לחופשת מחלה (בדומה לתשלום בעת חופשת אימהות). הזכאות לחופשת אבהות תינתן ללא קשר למצב המשפחתי של העובד. אין להתנות את הזכאות לחופשה בוותק העובד, אך את הזכאות לתשלום בזמן החופשה ניתן להתנות בתקופת אכשרה שלא תעלה על שישה חודשים עד מועד הלידה.⁴¹ נזכיר כי הזכאות לחופשת אבהות לא נכללה בדירקטיבה הנוכחית (שתהיה בתוקף עד אוגוסט 2022).

כמו בדירקטיבה הנוכחית, גם בדירקטיבה החדשה תובטח חופשת הורות באורך ארבעה חודשים לכל עובד שהוא הורה,⁴² כזכות אינדיבידואלית שיש לממשה עד שהילד מגיע לגיל מסוים, בהתאם להחלטת המדינה (עד גיל שמונה לכל היותר). בקביעת מגבלת הגיל למימוש הזכאות לחופשה על המדינות להבטיח כי כל הורה יוכל לממש את זכותו לחופשת הורות באופן אפקטיבי ושוויוני. **בדירקטיבה הנוכחית נקבע שלפחות חודש אחד מארבעת חודשי החופשה יהיה בלתי ניתן להעברה, ואילו בדירקטיבה החדשה נקבע שתקופת החופשה האינדיבידואלית שאינה ניתן להעברה תאריך חודשיים לפחות.** על פי הדירקטיבה החדשה על המדינות יהיה להבטיח תשלום על תקופת החופשה שאינה ניתנת להעברה. בדירקטיבה לא נקבע רף תשלום מינימלי (שלא כמו התשלום עבור חופשת האבהות) ורק מצוין בה כי על המדינות לקבוע את גובה התשלום באופן שיסייע לשני ההורים לממש את זכאותם לחופשה.⁴³ נזכיר כי בדירקטיבה הנוכחית אין התייחסות לסוגיית התשלום בעת חופשת ההורות.

הדירקטיבה הנוכחית הותירה בידי המדינות החברות את ההחלטה על מתן אפשרות למימוש חופשת ההורות באופנים גמישים (כמקטעים, כבנק זמן או בדרך של עבודה במשרה חלקית), ולעומת זאת **הדירקטיבה החדשה תחייב את המדינות להבטיח אפשרות למימוש חופשת**

⁴⁰ שם, סעיף 1.

⁴¹ שם, סעיפים 4, 8.

⁴² המדינות החברות יכולות להחליט על קביעת תקופת אכשרה לזכאות לחופשה, שלא תעלה על שנה.

⁴³ שם, סעיפים 5, 8.

ההורות באופנים גמישים. בנסיבות מסוימות מעסיקים זכאים לדחות בקשה של עובד לחופשת הורות למשך פרק זמן סביר. במקרה כזה יהיה עליהם להציע לעובד אפשרות למימוש גמיש של החופשה.⁴⁴

נוסף על הסדרים של חופשה בעקבות לידה, נזכרים בדירקטיבה היבטים נוספים של איזון בין עבודה לחיים אישיים, ובהם חובה – שאינה מופיעה בדירקטיבה הנוכחית – לתת לכל עובד זכות לחופשת טיפול (Carers' Leave) שאורכה חמישה ימי עבודה בשנה. חופשת טיפול היא חופשה מהעבודה במטרה לטפל או לתמוך בקרוב משפחה או באדם הגר עם העובד באותו משק בית, ושנדרש לו סיוע רב עקב מצב בריאותי חמור על פי ההגדרות הקיימות בכל מדינה.⁴⁵

הדירקטיבה הנוכחית מאפשרת לעובדים לבקש מהמעסיק גמישות בשעות העבודה או בדפוס העבודה לתקופה מוגבלת לאחר החזרה מחופשת הורות (שאורכה ייקבע על ידי המדינות). לעומת זאת, בדירקטיבה החדשה נקבע כי על המדינות יהיה להבטיח שעובדים יוכלו לבקש הסדר עבודה גמיש לצורכי טיפול בילדים עד גיל שמונה לכל הפחות (וכן לצורך טיפול באדם אחר התלוי בהם). מעסיקים יצטרכו להשיב על הבקשה בתוך זמן סביר, ובמקרה הצורך לנמק את הסירוב לבקשה או את דחיית מועד מימושה. המדינות רשאיות לקבוע תקופת אכשרה לזכאות להסדר עבודה גמיש שלא תעלה על חצי שנה.⁴⁶

3. נתונים על יציאת אבות לחופשה

אין בנמצא נתונים משווים אמינים על יציאת אבות לחופשה בכל המדינות שבהן מוצעת חופשה כזו. להלן נציג נתונים על הנושא שפרסמו גופים שונים. כל אחד מהם מציג מידע מעט שונה, והם נועדו לתת תמונה כללית על הנושא, ולא תמונה מדויקת וממצה.

על פי המידע המצומצם הקיים על **מדינות האיחוד האירופי**, בכל המדינות החברות – חלק הארי של חופשת ההורות ממומש על ידי נשים.⁴⁷ על פי הנציבות האירופית,⁴⁸ אבות בדרך כלל לוקחים כמה ימי חופשה מייד לאחר הלידה (לרוב חופשת אבהות) ורק לעיתים רחוקות הם מאריכים חופשה זו לחופשת הורות ארוכה יותר.⁴⁹

ה-OECD אוסף מידע השוואתי מפורט על מימוש הזכאות לחופשה הקשורה ללידה, אך רק במדינות מעטות. היות שהמידע מבוסס על נתונים מינהליים שהמדינות אוספות, אין מידע על

⁴⁴שם, סעיף 5.

⁴⁵ שם, סעיף 3, 6.

⁴⁶שם, סעיף 9.

⁴⁷European Institute for Gender Equality, [Gender Equality Index 2019: Work-life balance](#), October 11th 2019, p. 71.

⁴⁸ הרשות המבצעת של האיחוד האירופי.

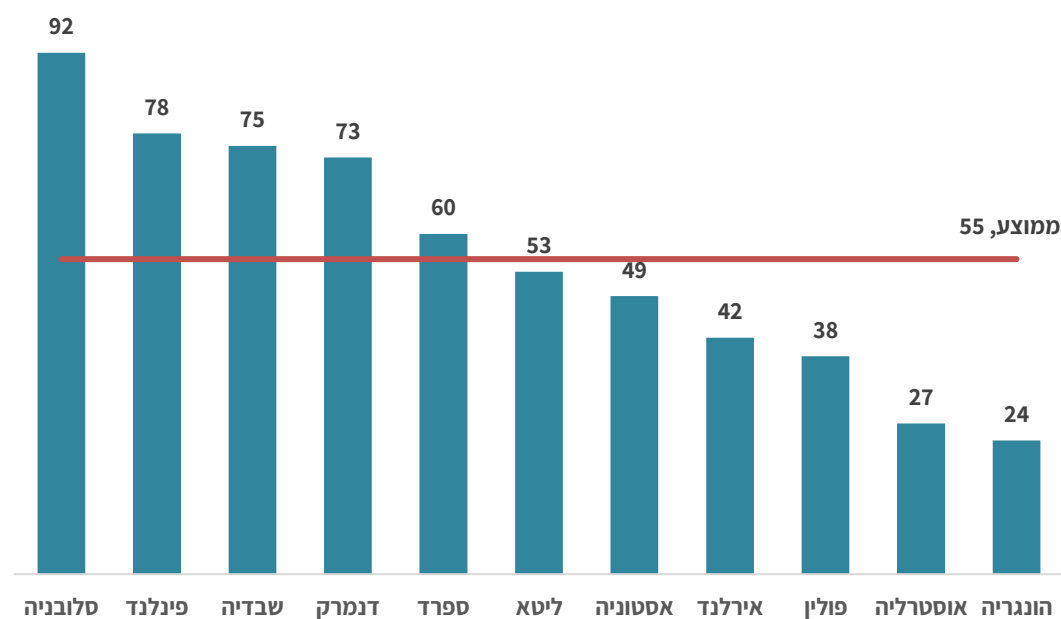
⁴⁹ European Commission, [Paternity and parental leave policies across the EU – Assessment of current provision](#), July 25th 2018, p. 4.

אין בנמצא נתונים משווים אמינים על יציאת אבות לחופשה בכל המדינות שבהן מוצעת חופשה כזו, אך המידע המצומצם הקיים מצביע על כך שחלק הארי של החופשות מנוצל על ידי נשים

מדינות שבהן אין חופשה סטטוטורית או על מדינות שבהן התשלום בזמן החופשה ניתן ישירות על ידי המעסיקים (למשל קוריאה ובריטניה).⁵⁰

לשם השוואת המידה שבה אבות ממדינות שונות יוצאים לחופשה יצר הארגון אינדיקטור אשר באמצעותו נבחן מספר האבות (או ההורים הנוספים על האימהות) שמימשו זכאות לחופשת אבהות, או דרשו תשלום בגין חופשת אבהות, לכל 100 לידות בשנה נתונה (הנתונים העדכניים ביותר, שפורסמו בשנת 2019, הם נתוני 2016); מספר האבות שמימשו זכאות לחופשת הורות, או דורשים תשלום בגין חופשה זו, לכל 100 לידות; והפילוח המגדרי של אלו שמימשו זכאות לחופשת הורות, או דרשו תשלום בגין חופשה זו.⁵¹ לפי מדד זה, **ב-11 המדינות החברות ב-OECD שעליהן קיים מידע (מ-25 המדינות שבהן מוצעת חופשת אבהות) 55 אנשים בממוצע מימשו זכאות לחופשת אבהות לכל 100 לידות חי בשנת 2016**. להלן יוצג מספר מממשי הזכאות לחופשה במדינות שעליהן נמצא מידע.

תרשים 5: מספר מממשי זכאות לחופשת אבהות לכל 100 לידות חי במדינות שונות, 2016



במחקר אחר, שנערך על ידי הקרן האירופית לשיפור תנאי החיים והעבודה (Eurofound), סוכנות של האיחוד האירופי, הובאו נתונים ממדינות נוספות הנכונים גם הם לשנת 2016. על פי מחקר זה, נוסף על מדינות שהוצגו לעיל, נמצאו שיעורי מימוש גבוהים יחסית (60–80 אבות לכל

⁵⁰ OECD, [OECD Family Database](#): Public policies for families and children, [Parents' use of childbirth-related leave](#), January 21st 2019, p. 1.

⁵¹ שם.

ב-11 המדינות החברות ב-OECD שיש עליהן מידע (מ-25 המדינות שבהן מוצעת חופשת אבהות) 55 אנשים בממוצע מימשו זכאות לחופשת אבהות לכל 100 לידות בשנת 2016.
על פי עורכי המחקר של ה-OECD, נתונים אלו מעידים על שיעורי מימוש גבוהים יחסית, היות שחלק מהאבות עשויים שלא לעמוד בתנאי הזכאות ואחרים עשויים לבחור לממש זכאות לחופשה לא סטטוטורית המוצעת על ידי המעסיקים

100 לידות) גם בפורטוגל, ושיעורי מימוש נמוכים יותר (40–60 אבות ל-100 לידות) גם בצרפת ובלטביה.⁵²

מנתוני שני המחקרים עולה שבכל המדינות שעליהן יש נתונים, מספר האבות שיצאו לחופשת אבהות נמוך ממספר הלידות, ובחלק לא מבוטל מהמדינות היחס בין מספר הלידות למספרם של מי שיוצאים לחופשת האבהות נמוך מ-1:2 (כלומר, בפחות ממחצית הלידות האב יוצא לחופשת אבהות, לפחות בכל הנוגע לחופשה סטטוטורית). **נציין עם זאת שעל פי עורכי המחקר של ה-OECD, הנתונים דווקא מעידים על שיעורי מימוש גבוהים יחסית**, היות שבחלק מהמדינות יש אבות שאינם עומדים בתנאי הזכאות לחופשת אבהות במועד הלידה (אין בידינו מידע על שיעור הזכאות במדינות השונות), והיות שבחלק מהמדינות (למשל, אוסטרליה) אבות עשויים לבחור לממש זכאות לחופשה לא סטטוטורית המוצעת על ידי המעסיקים, במקום החופשה הסטטוטורית שניתנת בתשלום נמוך יותר.⁵³

נראה כי יציאת אבות לחופשת הורות נדירה יותר: **בממוצע, בכל 20 המדינות שעליהן יש מידע, היו 43 מימושים של זכאות לחופשת הורות על ידי גברים לכל 100 לידות.**⁵⁴ זאת לעומת 118 מימושים של זכאות לחופשת הורות על ידי נשים לכל 100 לידות (היות שבחלק מהמדינות אפשר לממש זכאות לחופשת הורות לאורך כמה שנים ובכמה מקטעים מספר המימושים יכול לעלות על מספר הלידות באותה שנה). **יובהר כי נתונים אלו אינם מתייחסים לאורך החופשה שנוצל.**

בחינה מזווית ראייה אחרת, זו של הפילוח המגדרי של אלו שמימשו זכאות לחופשת הורות, מעידה גם היא על הדומיננטיות של האימהות בקרב המטפלים בילדים לאחר הלידה. אומנם יש מדינות שבהן ההבדלים בין גברים ונשים קטנים יחסית – באיסלנד, פורטוגל ושבדיה כ-45% ממי שמימשו זכאות לחופשת הורות באורך כלשהו היו גברים. אבל **בממוצע, בכל 20 המדינות שעליהן יש נתונים רק 18% ממי שהיו בחופשת הורות היו גברים.** בתשע מדינות שיעור הגברים היה נמוך מ-10%. בשלוש מדינות פחות מ-1% ממי שמימשו זכאות לחופשת הורות היו גברים.

גם כאשר חלקם של הגברים בקרב מממשי הזכאות גבוה יחסית, **משך החופשה שנוצל על ידי גברים נמוך במידה ניכרת משל נשים.** מידע על מספר ימי החופשה שנוצלו על ידי גברים ונשים (במסגרת חופשת אימהות, חופשת אבהות וחופשת הורות) קיים רק לגבי חמש מדינות נורדיות, כולן מדינות שבהן גברים מממשים את זכויותיהם הקשורות לחופשות לידה שונות בשיעורים גבוהים יחסית. ממידע זה עולה כי **גברים ניצלו רק 11%–29% מכלל ימי החופשה שנוצלו**

בממוצע בכל 20 המדינות שעליהן יש נתונים רק 18% ממי שהיו בחופשת הורות היו גברים.

הנתונים שהובאו לעיל אינם מתייחסים לאורך החופשה שנוצל. בחמש מדינות נורדיות – כולן מדינות שבהן גברים מממשים את זכויותיהם הקשורות לחופשות לידה שונות בשיעורים גבוהים יחסית – גברים ניצלו רק 11%–29% מכלל ימי החופשה שנוצלו בכל מדינה

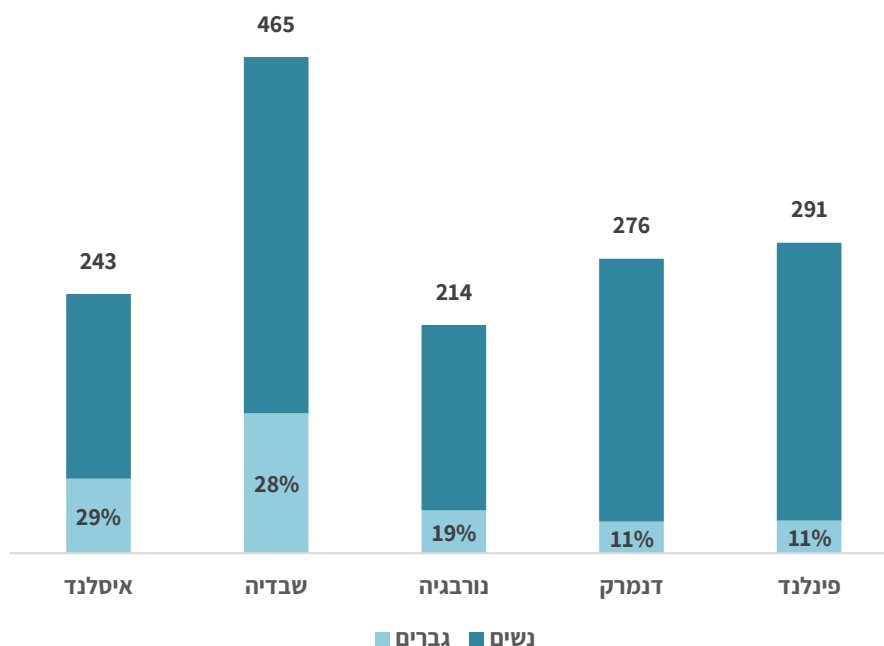
⁵² Eurofound, [Parental and paternity leave – Uptake by fathers](#), Publications Office of the European Union, 2019, p. 10.

⁵³ OECD, [OECD Family Database](#): Public policies for families and children, [Parents' use of childbirth-related leave](#), January 21st 2019, p. 2.

⁵⁴ שם, עמ' 4–5.

בכל מדינה בשנת 2016. להלן יוצג סך ימי החופשה שנוצלו לכל ילד שנולד, בחלוקה מגדרית, במדינות שעליהן נמצא מידע. המספרים המוחלטים בראש כל עמודה מייצגים את סך ימי החופשה שנוצלו לכל ילד שנולד, והאחוזים המצוינים בחלקן התחתון של העמודות מציינים את שיעור הימים שנוצלו על ידי גברים מסך הימים שנוצלו.

תרשים 6: סך ימי החופשה (אימהות, אבהות והורות) שנוצלו לכל ילד שנולד, בחלוקה לפי מגדר, במדינות שונות, 2016



לסיכום פרק זה, נראה שלמרות פערי המידע הניכרים, אפשר לקבוע שככלל, אבות מממשים את זכאותם לחופשה בהיקפים נמוכים בהרבה מאימהות.

4. חסמים מרכזיים בפני יציאת אבות לחופשה

בספרות המחקר מוזכרים גורמים מערכתיים שעשויים להשפיע על שיעורי היציאה הנמוכים של אבות לחופשת אבהות והורות. התנאי הבסיסי ליציאה לחופשה הוא עצם הזכאות לחופשה: ברוב המדינות נקבעים תנאים לזכאות לחופשה, ובמדינות שונות אוכלוסיות מסוימות עשויות שלא להיות זכאיות לחופשה. עיקר התנאים קשורים לסטטוס התעסוקתי של ההורה: אנשים שאינם עובדים,⁵⁵ עובדים עצמאים, עובדים זמניים, עובדים במגזרים מסוימים או עובדים שלא צברו ותק מספיק במקום העבודה – עשויים שלא להיות זכאים לחופשה או לתשלום בעת החופשה. עם השינויים המתרחשים בשוק העבודה בשנים האחרונות – ובהם בין השאר החלפה

⁵⁵ כמה מדינות באיחוד האירופי מציעות תשלום (לעיתים חלקי) בזמן חופשת ההורות גם למי שלא עבד לפני כן.

התנאי הבסיסי
ליציאה לחופשה הוא
עצם הזכאות
לחופשה, וברוב
המדינות נקבעים
תנאים המגבילים
זכאות זו

תכופה של מקום העבודה וגידול במספר העצמאים ובמספר העובדים הזמניים – **מדיניות נוקשה של זכאות לחופשת לידה עשויה להותיר הורים רבים ללא זכאות לחופשה.**

תנאים נוספים קשורים למאפייני ההורים – זוגות חד-מיניים והורים מאמצים עשויים שלא להיות זכאים לחופשה. באסטוניה, למשל, בת הזוג של האם אינה זכאית לחופשת אבהות;⁵⁶ בפורטוגל אבות מאמצים אינם זכאים לחופשת הורות; ביוון, קפריסין ורומניה הורים מאמצים זכאים לחופשת הורות רק אם אינם בני אותו המין.⁵⁷

אף שהגבלת הזכות לחופשת הורות אינה ייחודית לנשים או לגברים, בגלל אופיו המגדרי של שוק העבודה חלק מהמגבלות משפיעות בצורה שונה על גברים ועל נשים. **מקרב העובדים בכלל מדינות האיחוד האירופי, 90% מהגברים ו-88% מהנשים בגילים הרלוונטיים היו זכאים לחופשת הורות. הסיבות העיקריות להיעדר זכאות לחופשת הורות בקרב עובדים היו ותק לא מספיק במקום העבודה והעסקה כעובדים עצמאיים.**⁵⁸

לרוב הזכאות לחופשה היא אינדיבידואלית ועל כן תלויה במאפייניו של כל הורה בנפרד, אך לעיתים זכאות האב לחופשה תלויה בזכאותה של האם. כך קורה במדינות שמאפשרות לאם להעביר חלק ממכסת חופשת האימהות שלה לאב (כמו בישראל). במצב זה, אם האם אינה זכאית לחופשה, למשל כי אינה מועסקת או מטעמים אחרים, האב לא יהיה זכאי לימי החופשה גם אם הוא עצמו מועסק. **יצוין עם זאת כי ברוב המדינות שבהן קיימת אפשרות כזו, ושלא כמו בישראל, לאב יש גם זכאות אינדיבידואלית לחופשת אבהות או חופשת הורות שאינה תלויה בזכאות האם לחופשה, גם אם לא בהכרח בתשלום** (כמו בבריטניה למשל).⁵⁹

עבור מי שזכאי לחופשה, הגורם המשמעותי ביותר שנזכר במחקר כמשפיע על שיעור מימוש זכאותם של אבות לחופשה הוא התגמול הכספי הניתן במשך ימי החופשה. היות שככלל, הכנסתם של גברים גבוהה משל נשים והיות שבמשפחות רבות הגבר עודנו המפרנס העיקרי, תגמול נמוך יחסית לשכרם של העובדים מקטין את מספר הגברים היוצאים לחופשה. במחקרים נמצא קשר בין רמת התגמול ושיעורי המימוש של חופשת הורות על ידי גברים, בעיקר אלו שהכנסתם נמוכה יחסית (ועל כן סביר יותר שיתקשו לוותר על חלק ממנה) ואלו שהכנסתם גבוהה יחסית (ועל כן הפער בין הכנסתם מעבודה והתגמול בזמן החופשה צפוי להיות גדול במיוחד). כמו כן, תשלום לא מספק היה הסיבה המרכזית שציינו אבות במחקרים שנערכו

⁵⁶ Katre Pall, "Estonia country note" in [The International Review](#), p.236.

⁵⁷ European Institute for Gender Equality, [Eligibility for parental leave in EU Member States](#), February 27th 2020, pp. 12–15.

⁵⁸ שם, עמ' 17, 20–21.

⁵⁹ [The International Review](#), pp. 7, 18, 26–28, 34–43; Eurofound, [Parental and paternity leave – Uptake by fathers](#), Publications Office of the European Union, 2019, pp. 20–21; Gayle Kaufman, "Barriers to equality: why British fathers do not use parental leave", *Community, Work & Family* 21(3), 2013, pp. 319–320.

היות שככלל,
הכנסתם של גברים
גבוהה משל נשים
והיות שבמשפחות
רבות הגבר עודנו
המפרנס העיקרי,
תגמול נמוך יחסית
לשכרם של העובדים
מקטין את מספר
הגברים היוצאים
לחופשה

במדינות שונות לכך שלא מימשו את זכאותם לחופשה.⁶⁰ נזכיר שרק במחצית ממדינות ה-OECD (18 מדינות) החופשה הייעודית לאבות מוצעת בתשלום שגובהו לפחות שני שלישים מהשכר הקודם של העובד.⁶¹

מחקרים מראים כי נדרש תגמול ראוי כדי להביא להעלאת שיעור מימוש הזכאות לחופשה על ידי אבות, ואולם מידע ממדינות שבהן שיעור התגמול לגברים ולנשים כאחד הוא גבוה מראה כי זה אינו תנאי מספק.⁶² גורם נוסף שנראה שיש לו השפעה על הנכונות לממש זכאות לחופשה הוא **מידת הגמישות הניתנת לגבי אפשרויות המימוש של ימי החופשה** – למשל לגבי מועד המימוש, מימוש ברצף לעומת מימוש במקטעים (ואורך המקטעים), מימוש בהיקף חלקי במקביל לעבודה ועוד. **משתנה זה משפיע אומנם במידה כזו או אחרת הן על נשים והן על גברים אך נראה שהשפעתו ניכרת יותר על גברים**; מחקרים על מדינות שונות מראים כי נשים וגברים נוטים לממש את זכאותם באופן שונה: נשים נוטות לקחת תקופה רציפה וארוכה יותר גם כאשר היה אפשר לפצל את החופשה, ואילו גברים נוטו לממש את החופשה באופן גמיש ובמקטעים קצרים ולשמור על קשר עם מקום העבודה שלהם גם כאשר הם בחופשה.⁶³ נזכיר בהקשר זה שבשונה מאבות, אימהות מחויבות לקטוע את הקריירה שלהן, לפחות לכמה שבועות של חופשה לאחר הלידה שחובה עליהן לממש מטעמים בריאותיים, וכי מועד החופשה הזו לרוב ידוע מראש למעסיקה של האישה. מכיוון שחופשת האב לרוב אינה מנדטורית ובדרך כלל קצרה יותר, סביר פחות שמקום העבודה של האב ימנה מחליף שיבצע את עבודתו לזמן החופשה, דבר שיוצר עומס על עמיתיו לעבודה או גורם להצטברות מטלות שיהיה עליו לבצע עם חזרתו.

מחקרים על מדינות שונות מראים כי נשים וגברים נוטים לממש את זכאותם באופן שונה: נשים נוטות לקחת תקופה רציפה וארוכה יותר גם כאשר היה אפשר לפצל את החופשה, ואילו גברים נוטו לממש את החופשה באופן גמיש ובמקטעים קצרים ולשמור על קשר עם מקום העבודה שלהם גם כאשר היו בחופשה

⁶⁰ Ariane Hegewisch and Janet C. Gornick, "The impact of work-family policies on women's employment: A review of research from OECD countries", *Community, Work & Family* 4(2), 2018, p. 127; Eurofound, [Parental and paternity leave – Uptake by fathers](#), Publications Office of the European Union, 2019, p. 19; European Commission, [Paternity and parental leave policies across the EU – Assessment of current provision](#), July 25th 2018, p. 6; European Institute for Gender Equality, [Gender Equality Index 2019: Work-life balance](#), October 11th 2019, pp. 71–72; Gayle Kaufman, "Barriers to equality: why British fathers do not use parental leave", *Community, Work & Family* 21(3), 2013, pp. 316–317; International Labour Organization, [Maternity and paternity at work: Law and practice across the world](#), 2014, pp. 61, 67; Petteri Eerola et al., [Fathers' Leave Take-Up in Finland Motivations and Barriers in a Complex Nordic Leave Scheme](#), *SAGE Open* October-December 2019, pp. 1–14; [The International Review](#), p.33.

⁶¹ OECD, [OECD Family Database: Public policies for families and children](#), [PF2.2: Use of childbirth-related leave benefits \(.xls\)](#), Table PF2.1.B. Summary of paid leave entitlements for fathers, 2018.

⁶² Ariane Hegewisch and Janet C. Gornick, "The impact of work-family policies on women's employment: A review of research from OECD countries", *Community, Work & Family* 4(2), 2018, p. 127; Eleonora Mussino et al., "Decomposing the determinants of fathers' parental leave use: Evidence from migration between Finland and Sweden", *Journal of European Social Policy* 29 (2), pp. 197–212.

⁶³ Ariane Hegewisch and Janet C. Gornick, "The impact of work-family policies on women's employment: A review of research from OECD countries", *Community, Work & Family* 4(2), 2018, pp. 123, 128.

בנסיבות אלו אבות עלולים להתקשות יותר להיעדר מעבודתם באופן מלא למשך תקופה ארוכה.⁶⁴

משתנים חברתיים-תרבותיים הקשורים למגדר עשויים גם הם להשפיע על היקף המימוש של זכאות לחופשת הורות על ידי אבות, ללא קשר לסוג החופשה המוצע. משתנים אלו הם בין היתר סטריאוטיפים ותפיסות של תפקידים מגדריים אשר מובילים הן לציפיות שונות של פרטים והן לפרקטיקות ממוגדרות במקום העבודה.⁶⁵

ברמת הפרט, תפיסות מגדריות שלפיהן האישה היא מומחית טבעית לטיפול והאחראית לניהול משק הבית בעוד שהגבר תפקידו לפרנס, הן אחד הגורמים המשפיעים על החלטות משפחתיות בנוגע לחלוקת העבודה בתשלום ושאינה בתשלום בין בני הזוג, ומתוך כך – גם בנוגע למימוש הזכאות לחופשה, זאת גם כאשר בני הזוג עבדו שניהם לפני הלידה והרוויחו שכר שווה, ואף כאשר האם הרוויחה שכר גבוה יותר. המימוש החלקי של זכאות לחופשה על ידי אבות, גם במדינות שבהן הפיצוי הכספי נדיב יחסית, מוסבר בין השאר בסטריאוטיפים באשר לתפקידיהם של גברים ונשים בטיפול בילדים.⁶⁶

נוסף על השפעתם של סטריאוטיפים על החלטות של פרטים ומשפחות, תפיסות חברתיות נוקשות בנוגע לחלוקת העבודה המגדרית עשויות להשפיע גם על **התרבות הארגונית במקומות העבודה** של ההורים. במחקרים נמצא כי במקומות עבודה המאופיינים בתפיסות נוקשות של גבריות או בנורמות המציבות את העבודה בשכר בראש סדר העדיפויות המצופה מהעובדים, אבות עשויים להיתקל בקשיים, אובייקטיבים וסובייקטיביים, לממש את זכאותם לחופשה. אבות במדינות שונות מדווחים על קשיים מול המעסיקים בכל הנוגע למימוש זכאותם לחופשת הורות – אם בהערמת קשיים על אישור של החופשה, אם בדרישה להצדקת הצורך של העובד לצאת לחופשה אל מול הפגיעה בעבודה שנגרמת מכך, ואם חוסר יידוע של העובד באשר

⁶⁴ Gayle Kaufman, "Barriers to equality: why British fathers do not use parental leave", *Community, Work & Family* 21(3), 2013, pp. 319–320.

⁶⁵ European Commission, [Study on the costs and benefits of possible EU measures to facilitate work-life balance for parents and care givers](#), Framework contract No VT/2012/024 Invitation to tender JUST/2015/RDIS/FW/EQUA/0042 Identification No 38 – Final Report, February 2017, p. 94; European Institute for Gender Equality, [Gender Equality Index 2019: Work-life balance](#), October 11th 2019, p. 72.

⁶⁶ European Commission, [Study on the costs and benefits of possible EU measures to facilitate work-life balance for parents and care givers](#), Framework contract No VT/2012/024 Invitation to tender JUST/2015/RDIS/FW/EQUA/0042 Identification No 38 – Final Report, February, 2017, pp. 94, 215; Gayle Kaufman, "Barriers to equality: why British fathers do not use parental leave", *Community, Work & Family* 21(3), 2013, pp. 317–319.

הסדרי החופשה
הקיימים
והסטריאוטיפים
המגדריים מזינים זה
את זה. בעוד
שתפיסות מסורתיות
על חלוקת העבודה
המגדרית עשויות
להשפיע על
המדיניות בתחום,
במדינות רבות אופן
תכנון חופשת
האימהות והורות
הוא עצמו מחזק
סטריאוטיפים
מגדריים בכל הנוגע
לאחריות לתחום
הטיפול

לזכויותיו, ואם באופנים "רכים" יותר כגון מתן תחושה שהיציאה לחופשה לא תיראה בעין יפה והעניין ייזקף לחובת העובד.⁶⁷

יצוין כי הסדרי החופשה הקיימים והסטריאוטיפים המגדריים מזינים זה את זה. בעוד שתפיסות מסורתיות על חלוקת העבודה המגדרית עשויות להשפיע על המדיניות בתחום, במדינות רבות אופן תכנון חופשת האימהות והורות הוא עצמו מחזק סטריאוטיפים מגדריים בכל הנוגע לאחריות לתחום הטיפול. במדינות שבהן ניתנת חופשת אימהות והורות ארוכה במיוחד (שנתיים ויותר) נמצא כי הלחץ על נשים להקדיש תקופה זו באופן בלעדי לטיפול בילד נוטה להיות חזק.⁶⁸ לעומת זאת, במחקר שנערך בגרמניה נמצא כי מדיניות חופשה המעודדת אבות לקחת חלק בטיפול בילדים יכולה להשפיע לטובה על תפיסות לגבי מגדר ותפקידים מגדריים, לא רק בקרב מי שמממשים את זכאותם לחופשה אלא גם בקרב המעגלים הסובבים אותם.⁶⁹

5. אמצעים לעידוד גברים לממש זכאות לחופשה

כאמור, כאשר היא ניתנת, הזכאות לחופשת הורות ארוכה ממומשת לרוב על ידי אימהות. חופשת הורות מספקת תקופת הגנה מפני פיטורים, אבל היא אינה מגינה מפני ההשפעות השליליות שעשויות להיות להפסקה בעבודה על פיתוח הקריירה המקצועית, השכר והיבטים נוספים של עולם העבודה. הגברת השילוב של גברים בטיפול בילדיהם בשנת חייהם הראשונה עשויה להשפיע לטובה על השוויון המגדרי בהיבטים שונים: הגברת השתתפות של נשים בשוק העבודה, צמצום פערי השכר המגדריים והגדלת חלקם של גברים בעבודת הבית, גם לאחר תום החופשה.⁷⁰

⁶⁷ Eurofound, [Parental and paternity leave – Uptake by fathers](#), Publications Office of the European Union, 2019, p. 20; Berit Brandth and Elin Kvande, "Workplace support of fathers' parental leave use in Norway", *Community, Work & Family* 22(1), 2019, pp. 43–57; Gayle Kaufman, "Barriers to equality: why British fathers do not use parental leave", *Community, Work & Family* 21(3), 2013, pp. 319–320; Linda Haas and Philip Hwang, "Policy is not enough – the influence of the gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden", *Community, Work & Family* 22(1), 2019, pp. 58–76

⁶⁸ European Commission, [Study on the costs and benefits of possible EU measures to facilitate work-life balance for parents and care givers](#), Framework contract No VT/2012/024 Invitation to tender JUST/2015/RDIS/FW/EQUA/0042 Identification No 38 – Final Report, February, 2017, p. 94.

⁶⁹ Ulrike Unterhofer and Katharina Wrohlich, [Fathers, Parental Leave and Gender Norms](#), Institute of Labor Economics (IZA), April 2017.

⁷⁰ European Institute for Gender Equality, [Gender Equality Index 2019: Work-life balance](#), October 11th 2019, p. 71; International Labour Organization, [Maternity and paternity at work: Law and practice across the world](#), 2014, pp. 62–63; Heida Maria Sigurdardottir and Ólöf Garðarsdóttir, "Backlash in gender equality Fathers' parental leave during a time of economic crisis", *Journal of European Social Policy*, 28(4), 2018, p. 342.

צעדי מדיניות שונים נחשבים בספרות המקצועית לגורמים שעשויים לעודד גברים לממש את זכאותם לחופשה ובכך לתרום לשוויון מגדרי בשוק העבודה ובטיפול בילדים. להלן יוצגו צעדים שננקטו במדינות שונות.

5.1 קביעת מכסת חופשה אינדיבידואלית שאינה ניתנת להעברה

הגדרת חלק מימי החופשה כמכסה אינדיבידואלית שאינה ניתנת להעברה, משמעה שהורה שאינו מנצל את מכסת החופשה שהוא זכאי לה מאבד אותה. במצב זה, כדי שבני זוג יוכלו לממש במלואה את ההטבה של חופשת הורות הניתנת על ידי המדינה, עליהם לחלק ביניהם את מכסת ימי החופשה הניתנת.

רבות מהמדינות שמציעות חופשת הורות קבעו כי לפחות חלק מהחופשה לא יהיה ניתן להעברה. מדינות האיחוד האירופי מחויבות כאמור, בהתאם להוראות הדירקטיבה בנושא חופשת הורות משנת 2010, להבטיח כי לפחות חודש אחד מארבעת חודשי חופשת ההורות האינדיבידואלית יהיה בלתי ניתן להעברה, תקופה שהארכה לחודשיים בדירקטיבה החדשה שתיכנס לתוקף באמצע 2022.⁷¹ מדינות שונות, באיחוד האירופי ומחוץ לו, כבר הגדילו את חלקה של המכסה שאינה ניתנת להעברה: בשבדיה לדוגמה, 90 ימים מ-240 ימי חופשת ההורות בתשלום אשר להם זכאי כל הורה, אינם ניתנים להעברה. שאר הימים ניתנים להעברה בין ההורים בהסכמתם.⁷² באיסלנד, עד שנת 2019 היו ההורים זכאים לחופשה באורך של תשעה חודשים – שלושה חודשים לניצול רק על ידי האם, שלושה חודשים לניצול רק על ידי האב ושלושה חודשים שניתנו כהקצאה משפחתית. בסוף שנת 2019 הוחלט על הארכת חופשת ההורות בחודש אחד לעשרה חודשים ועל שינוי אופן החלוקה שלה בין ההורים – הארכת המכסה האינדיבידואלית שאינה ניתנת להעברה לארבעה חודשים לכל הורה, וקיצור המכסה המשפחתית לחודשיים.⁷³

מחקרים מצאו כי הגדרת מכסת חופשה אינדיבידואלית שאינה ניתנת להעברה, מגדילה את מספר האבות שמממשים את זכאותם לעומת מקרים שבהם ההורים יכולים לבחור מי יממש את זכאותו לחופשה.⁷⁴ כך למשל בנורבגיה, לפני שהוגדרה מכסה ייעודית לאבות שאינה

⁷¹ European Union, [Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 Implementing the Revised Framework Agreement on Parental Leave](#), June 2009, Clause 2; [Directive \(EU\) 2019-1158 Of The European Parliament And Of The Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers](#), June 2019, Article 5.

⁷² Ann-Zofie Duvander and Niklas Löfgren, "Sweden country note", in [The International Review](#), pp. 557–558.

⁷³ Guðný Björk Eydal and Ingólfur V. Gíslason, "Iceland country note", in [The International Review](#), 319.

⁷⁴ European Commission, [Paternity and parental leave policies across the EU – Assessment of current provision](#), July 25th 2018, p. 2; European Institute for Gender Equality, [Gender Equality Index 2019: Work-life balance](#), October 11th 2019, p. 67; Ariane Hegewisch and Janet C. Gornick, "The impact of work–family policies on women's employment: A review of research from OECD countries", *Community, Work & Family* 4(2), 2018, p. 127; International Labour Organization, [Maternity and paternity at work: Law and practice across the world](#), 2014, pp. 61–63; [The International Review](#), p.33; Heida Maria Sigurdardottir and Ólöf Garðarsdóttir, "Backlash in gender equality Fathers' parental leave during a time of economic crisis", *Journal of European Social Policy*, 28(4), 2018, p. 342.

ניתנת להעברה, רק 4% מהאבות יצאו לחופשת הורות. לאחר שהוגדרה מכסה ייעודית על שיעור המממשים את מלוא המכסה למעל ל-70%, ו-90% מהאבות הזכאים יצאו לחופשה כלשהי, גם אם לא ניצלו את כל ימי הזכאות שלהם. במהלך השנים חלו שינויים באורך המכסה הייעודית לאבות (ראשית היא הארכה ולאחר מכן קוצרה), אך שיעור הגברים אשר ניצלו את המכסה במלואה נותר זהה – 70%, גם לאחר השינויים הנוספים באורכה, מה שמעיד על התרומה המשמעותית של עצם קביעתה של מכסה שאינה ניתנת להעברה.⁷⁵

בפרובינציית קוויבק שבקנדה מוצעת לאבות חופשת אבהות ייעודית שאורכה עד חמישה שבועות. לפני קביעת חופשה שניתנת למימוש רק על ידי אבות, פחות מ-30% מהאבות יצאו לחופשה, ואילו בשנים האחרונות עומד שיעורם על כ-80%.⁷⁶ בשבדיה נמצא כי קביעת המכסה הייעודית לאבות באמצע שנות התשעים (חודש אחד), הארכתה בתחילת שנות האלפיים (לחודשיים) והארכתה הנוספת לפני כמה שנים (לשלושה חודשים), תרמו כולן להגדלת שיעור הגברים שמימשו זכאות לחופשת הורות, וכי עיקר הגידול נגרם כתוצאה מקביעת המכסה הראשונית. למרות זאת – בשנת 2015 (לפני הוספת החודש השלישי למכסת האבות) רק 44% מהאבות לילדים שנולדו מאז 2013 ניצלו את מלוא שני חודשי החופשה אשר היו זכאים להם ושאינם ניתנים להעברה.⁷⁷

5.2 הבטחת תשלום גבוה בזמן החופשה

למרות החשיבות שבהקצאת מכסת חופשה אינדיבידואלית שאינה ניתנת להעברה, מחקרים העלו כי מהלך זה אינו מספיק, וכי אחד החסמים המרכזיים למימוש זכאות חופשה על ידי אבות הוא מתן תגמול כספי נמוך, כאמור, בין השאר היות שבמשפחות רבות הגבר עודנו המפרנס העיקרי.

באסטוניה למשל, בעקבות שינוי התגמול הניתן בעת חופשת האבהות מתשלום קבוע נמוך לתשלום בגובה 100% משכר העובד, שיעור הגברים שמימשו את זכאותם לחופשת אבהות עלה מ-14% בשנת 2007 לפני השינוי ל-50% ב-2008 מייד לאחר השינוי.⁷⁸ בדרום קוריאה, במטרה להעלות את שיעור האבות שלוקחים חופשת הורות, נקבע כי אם בני הזוג אינם מממשים את זכאותם לחופשה במקביל, בן הזוג השני שמממש את הזכאות לחופשת הורות (לרוב האב) זכאי לתשלום בסך 100% ממשכורתו למשך שלושה חודשים, ואילו בן הזוג הראשון שיוצא לחופשה –

**העלאת סכום
התשלום הניתן בעת
החופשה נמצאה
כתורמת להעלאת
מספר האבות שיצאו
לחופשה, בעוד
שלהורדת סכום
התשלום נמצאה
השפעה שלילית על
מספר האבות
שמימשו זכאות
לחופשה.**

⁷⁵ Brita Bungum and Elin Kvande, "Norway country note", in [The International Review](#), pp. 452–453.

⁷⁶ Andrea Doucet et al., "Canada country note" in [The International Review](#), pp. 152, 173.

⁷⁷ Ann-Zofie Duvander and Niklas Löfgren, "Sweden country note", in [The International Review](#), pp. 565–566.

⁷⁸ Katre Pall, "Estonia country note", in Peter Moss and Marta Korintus (editors), Employment Relations Research Series No. 100: [International Review of Leave Policies and Related Research 2008](#), UK Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, July 2008, pp. 179, 181; Katre Pall, "Estonia country note", in [The International Review](#), p. 242.

לרוב האם – זכאי לתשלום בסך 80% בשלושת החודשים הראשונים ו-50% – בתשעת החודשים הנוספים של החופשה. עד ינואר 2016 היה אורכה של תקופת ההטבה חודש, ואז היא הוארכה לשלושה חודשים. כפי הנראה על רקע זה, מספר מממשי ההטבה הוכפל מכ-1,350 בשנת 2015 לכ-2,700 בשנת 2016. בשנת 2019 הגיע מספר המממשים לכ-9,800, כ-90% מהם גברים.⁷⁹

אישוש נוסף לקשר החזק בין גובה התשלום בזמן החופשה לשיעור הגברים המממשים את זכאותם לחופשה עולה ממחקר שבו נבחנה השפעתה של הפחתת התשלום הניתן בזמן חופשת הורות בעקבות המשבר הכלכלי שהתרחש באיסלנד ב-2008. להפחתת שיעור התשלום למקבלי שכר גבוה מ-200,000 קרונות, והורדת תקרת התשלום מ-500,000 קרונות ל-300,000 קרונות, הייתה השפעה פוטנציאלית בעיקר על גברים, היות ששכרם גבוה יותר, ובעקבות זאת ירד שיעור האבות אשר מימשו את מלוא זכאותם לשלושה חודשי חופשת הורות בתשלום (המכסה האינדיבידואלית שאינה ניתנת להעברה) מכ-80% לפני המשבר הכלכלי לכ-50% לאחר המשבר. לצד זאת, יותר אימהות מימשו את זכאותן לחופשה ארוכה יותר אך בתשלום חלקי – משמע השלימו את הפער שנוצר עקב הירידה במימוש של גברים ולקחו על עצמן יותר מטלות של טיפול בילדים.⁸⁰ נתונים מ-2017, לאחר ששיעור התשלום עלה, מעידים על עלייה בשיעורי המימוש של גברים את זכאותם לחופשה, אך שיעור זה לא הגיע לזה שהיה לפני המשבר הכלכלי – כ-70% מהגברים ניצלו את מלוא המכסה האינדיבידואלית שהיו זכאים לה,⁸¹ ו-15% ניצלו חלק מהמכסה המשפחתית המשותפת. לעומת זאת, 99% מהאימהות מימשו את מלוא המכסה האינדיבידואלית ו-96% מהאימהות ניצלו חלק מההקצאה המשפחתית המשותפת.⁸²

5.3 מתן הטבה למשפחות שבהן שני ההורים מממשים את זכאותם לחופשה

תוספת ימי חופשה למשפחות שבהן שני ההורים מממשים את זכאותם לחופשה – בסקירה הבין-לאומית נמצא כי ב-11 מ-38 המדינות שנסקרו ושניתנת בהן חופשת הורות (29%) קיים מנגנון להארכת מכסת החופשה אם שני ההורים מימשו לכל הפחות זכאות מינימלית לחופשה. כך למשל בגרמניה, אם שני ההורים יצאו לחופשה באורך חודשיים לפחות – חופשת ההורות מוארכת בחודשיים; בקנדה (פדרלי), אם שני בני הזוג מימשו את חופשת ההורות – תינתן חופשה

⁷⁹ בסך הכול כ-100 אלף עובדים יצאו לחופשת הורות בדרום קוריאה בשנת 2019, כחמישית מהם גברים (זאת לעומת 2% בלבד מהעובדים שיצאו לחופשת הורות בשנת 2010). 40% מהגברים שיצאו לחופשת הורות בשנת 2018 יצאו לחופשה של שלושה חודשים או פחות, ושיעור דומה יצאו לחופשה ארוכה מתשעה חודשים (עד שנה); בקרב הנשים עמדו שיעורים אלו על 10% ו-73% בהתאמה.

Hyunsook Kim, "Korea country note", in Sonja Blum, et al., [13th International Review of Leave Policies and Related Research 2017](#), International Network on Leave Policies and Research, June 2017, P. 256; Hyunsook Kim, "Korea country note", in [The International Review](#), p. 372.

⁸⁰ Heida Maria Sigurdardottir and Ólöf Garðarsdóttir, "Backlash in gender equality Fathers' parental leave during a time of economic crisis", *Journal of European Social Policy*, 28(4), 2018, 342-356.

⁸¹ 86% מהגברים ניצלו תקופת חופשה כלשהי.

⁸² Guðný Björk Eydal and Ingólfur V. Gíslason, "Iceland country note", in [The International Review](#), p. 321.

נוספת באורך חמישה עד שמונה שבועות להורה הנוסף.⁸³ בפורטוגל ניתנים 30 ימי חופשה נוספים בתשלום מלא אם שני ההורים מממשים את זכאותם ל-30 ימי חופשה לפחות. מייד לאחר תחילת יישום ההטבה בפורטוגל ב-2009 נצפתה עלייה ניכרת במספר הגברים שחלקו את החופשה עם נשותיהם – מכ-600 אבות בשנת 2008 לכ-17,000 אבות בשנת 2010. מאז נצפתה עלייה מתונה במספר הגברים שמימשו את זכאותם. מאז שנת 2017 ליותר משליש מהחופשות שנלקחו נוסף בונים.⁸⁴

מענק כספי למשפחות שבהן שני ההורים מממשים את זכאותם לחופשה – באוסטריה, אם שני ההורים ניצלו את זכאותם לחופשת הורות באופן שוויוני יחסית (ההורה שניצל פחות ימים ניצל לפחות 40% מזמן החופשה), המשפחה תקבל תשלום בונים בסך 1,000 אירו.⁸⁵ בשבדיה ניתן "מענק שוויון מגדרי", סכום כסף (100 קרונות שבדיות – כ-10 אירו⁸⁶) הניתן עבור כל יום חופשה שמנצל ההורה שניצל חלק קטן יותר ממכסת החופשה, מעבר למכסה האינדיבידואלית שלו שאינה ניתנת להעברה.⁸⁷ יצוין כי על פי בחינה שערכה הנציבות האירופית, הטמעת המענק לא הביאה לגידול בחלקם של הגברים במימוש הזכאות לחופשה.⁸⁸ כפי שכבר הוזכר, בקוריאה, אם שני ההורים מממשים את זכאותם לחופשת הורות (לכל אחד זכאות אינדיבידואלית שאינה ניתנת להעברה לחופשה שאורכה עד שנה), ההורה השני מקבל תשלום בגובה 100% ממשכורתו במשך שלושת חודשי החופשה הראשונים, לעומת תשלום בגובה 70% מהשכר שמקבל ההורה הראשון שמממש את זכאותו.⁸⁹

5.4 מתן גמישות באופן המימוש של החופשה

ההנחה העומדת בבסיס אמצעי זה היא שככל שתתאפשר יותר גמישות באופני מימוש הזכאות לחופשה, כך יותר הורים בכלל, ואבות בפרט, יוכלו למצוא אופן מימוש התואם את צורכיהם

⁸³ International Labour Organization, [Maternity and paternity at work: Law and practice across the world](#), 2014, p. 67; [The International Review](#), p.33.

⁸⁴ Karin Wall et al., "Portugal Country Note", in [The International Review](#), pp. 472–473, 481; European Institute for Gender Equality, [Gender Equality Index 2019: Work-life balance](#), October 11th 2019, pp. 71–72.

⁸⁵ Eva-Maria Schmidt and Andrea E. Schmidt, "Austria country note", in [The International Review](#), p. 97.

⁸⁶ נכון ל-23 באפריל 2021.

European Central Bank, [Euro foreign exchange reference rates: Swedish krona \(SEK\)](#), retrieved: April 24th 2021.

⁸⁷ International Labour Organization, [Maternity and paternity at work: Law and practice across the world](#), 2014, p. 63; European Commission, [Employment, Social Affairs & Inclusion: Gender Equality Bonus](#), retrieved: 24th September 2020; statistics of Sweden (SOS), [Women and men in Sweden 2016: Facts and figures](#), 2016, p. 43.

⁸⁸ European Commission, [Employment, Social Affairs & Inclusion: Gender Equality Bonus](#), retrieved: September 24th 2020.

נזכיר שבשנת 2015 רק 44% מהגברים בשבדיה ניצלו את מלוא המכסה שאינה ניתנת להעברה.

Ann-Zofie Duvander and Niklas Löfgren, "Sweden country note", in [The International Review](#), pp. 565–566.

⁸⁹ Hyunsook Kim, "Korea country note", [The International Review](#), p. 368.

ככל שיש יותר
גמישות באופני
מימוש הזכאות
לחופשה, כך יותר
הורים בכלל, ואבות
בפרט, יכולים למצוא
אופן מימוש התואם
את צורכיהם
והעדפותיהם, מה
שיכול להעלות את
שיעור מימוש הזכאות

והעדפותיהם, ולכן יותר מהם אכן יממשו זכאות זו בפועל. **בסקירה הבין-לאומית נמצאו מגוון מנגנונים המאפשרים להגמיש את אופני המימוש של החופשה שהונהגו במדינות שונות, חלקם בנוגע לחופשת ההורות וחלקם גם בנוגע לחופשת האבהות:**⁹⁰

- מימוש הזכאות לחופשה כולה או לחלקה בכל מועד לאורך תקופה נתונה ולא במועד אחד נתון (למשל מייד אחרי חופשת האימהות);
 - מימוש הזכאות בכמה מקטעים קצרים יותר, במקום ברצף אחד;
 - מימוש הזכאות לחופשה בהיקף חלקי, בשילוב עם חזרה לעבודה בהיקף חלקי;
 - מימוש הזכאות לחופשה על ידי שני ההורים בה בעת;
 - בחירה בין יציאה לחופשה ארוכה יותר תמורת תגמול נמוך יותר ובין חופשה קצרה יותר תמורת תגמול גבוה יותר;
 - אפשרות להעברת הזכאות לחופשה לאדם שאינו אחד ההורים, כדי שיטפל בילד.
- בלוח להלן תוצג שכיחותם של כל אחד ממנגנוני ההגמשה בכל הנוגע לחופשת הורות ולחופשת אבהות במדינות שבהן חופשה כזו מוצעת.

לוח 1: מנגנונים להגמשת אופני המימוש של חופשת אבהות וחופשת הורות, ושכיחות היישום שלהם במדינות שונות, 2019⁹¹

מנגנון	חופשת הורות	חופשת אבהות
מספר המדינות שבהן מוצעת חופשה	38	36
מימוש על ידי שני ההורים בה בעת	28 (74%)	
מימוש במקטעים במקום ברצף	25 (66%)	9 (25%)
מימוש לאורך תקופה במקום במועד נתון	21 (55%)	27 (75%)
מימוש לצד עבודה בהיקף חלקי	21 (55%)	
קיצור או הארכה של החופשה תמורת הגדלה או הקטנה של התגמול	10 (26%)	1 (3%)
העברת הזכאות לחופשה למי שאינו אחד ההורים	7 (18%)	
ללא כל מנגנון הגמשה		6 (17%)

כל המדינות שנסקרו בסקירה הבין-לאומית ומוצעת בהן חופשת הורות (38 מדינות) מציעות מימוש גמיש של החופשה לפחות באופן אחד; 30 מ-36 המדינות שבהן מוצעת חופשת אבהות מאפשרות מימוש גמיש של חופשה זו

⁹⁰ [The International Review](#), pp. 30, 32–33.

⁹¹ עיבוד נתוני הסקירה הבין-לאומית: [The International Review](#), pp. 28–30, 34–44.

* בכל מדינה עשויים להיות מיושמים כמה מנגנוני הגמשה.

כפי שמוצג בלוח, בכל הנוגע ל**חופשת אבהות**, עיקר הגמישות המתאפשרת במדינות שונות נוגעת למועד מימוש הזכאות – בעוד שמדינות מסוימות מחייבות את מימוש החופשה מייד לאחר הלידה, רוב המדינות שבסקירה הבין-לאומית מאפשרות מימוש של ימי הזכאות במשך תקופה ארוכה יותר. גמישות נוספת שמתאפשרת בחלק מהמדינות היא לממש את ימי הזכאות בכמה מקטעים, במקום ברצף. רק שש מן המדינות שמציעות חופשת אבהות אינן מאפשרות כל גמישות באופן המימוש שלה.

בכל המדינות שנכללו בסקירה הבין-לאומית שבהן מוצעת חופשת הורות, קיים לפחות מנגנון אחד להגמשת אופן המימוש של החופשה. ברוב המדינות מתאפשר לשני ההורים לממש את זכאותם לחופשה – כולה או חלקה⁹² – יחדיו, לממש את החופשה במועד לפי בחירתם עד שהילד מגיע לגיל מסוים ולא במועד נתון, לממש את החופשה במקטעים – שמספרם ותדירותם משתנים ממדינה למדינה – במקום ברצף אחד, או לממש את חופשת ההורות על בסיס חלקי – מה שמאפשר להורים להפחית את שעות עבודתם כאשר הילד צעיר: בבלגיה למשל אפשר להכפיל את אורך החופשה מארבעה לשמונה חודשים באמצעות צמצום היקף ההעסקה ל-50%, או לצמצם את היקף ההעסקה ל-80% (יום חופשה אחד בשבוע) לתקופה של 20 חודשים.⁹³ בדרום קוריאה אפשר להאריך את חופשת ההורות עד כדי הכפלתה משנה לשנתיים, במנגנון של חופשה בהיקף חלקי לצד עבודה במקביל בשעות עבודה מצומצמות. כמו כן, אפשר לנצל את החופשה גם במקטעים – חופשה מלאה אפשר לממש בשתי תקופות נפרדות; חופשה בהיקף חלקי אפשר לפצל לכמה תקופות של שלושה חודשים.⁹⁴

בחלק מהמדינות אפשר להמיר חופשה ארוכה בתשלום נמוך בחופשה קצרה יותר בתגמול גבוה יותר – באוסטריה למשל, ההורים זכאים לחופשה שאורכה 456 ימים ובאפשרותם להכפיל את אורך החופשה עד פי 2.3 תמורת הפחתת התשלום היומי באותו היחס.⁹⁵ בפרובינציית קוויבק בקנדה אבות יכולים לבחור אם לצאת לחופשה של חמישה שבועות בתשלום השווה ל-70% ממשכורתם או לחופשה קצרה יותר – שלושה שבועות, בתשלום גבוה יותר – 75% ממשכורתם (גם אימהות יכולות לבחור בחופשה ארוכה יותר בתמורה לתשלום נמוך יותר).⁹⁶ בכמה מדינות ההורים יכולים להעביר את זכאותם לחופשה לאדם אחר כדי שזה יטפל בילד – בהונגריה למשל,

⁹² 22 מ-28 המדינות שמציעות מנגנון זה מציעות אותו לכל משך החופשה המוצע.

⁹³ Dimitri Mortelmans and Bernard Fusulier, "Belgium country note" in [The International Review](#), p. 110.

⁹⁴ Hyunsook Kim, "Korea country note", in [The International Review](#), pp. 368-369.

⁹⁵ Eva-Maria Schmidt and Andrea E. Schmidt, "Austria country note", in [The International Review](#), p. 97.

⁹⁶ Andrea Doucet et al., "Canada country note" in [The International Review](#), p.152.

נזכיר כי הדירקטיבה
החדשה אשר בה
מוגדרים הכללים
לקביעת חופשת
הורות במדינות
האיחוד האירופי החל
מאמצע 2022
מחייבת להבטיח
אפשרות למימוש
חופשת ההורות
באופנים גמישים

אם שני ההורים עובדים, אחד הסבים, אם טרם פרש לפנסיה, יכול לממש את ימי הזכאות לחופשת הורות בתשלום.⁹⁷

לאור זאת שמחקרים העלו כאמור כי גברים נטו, יותר מנשים, לממש את חופשתם באופנים גמישים,⁹⁸ מתן אפשרות להסדרי חופשה גמישים עשוי לשמש תמריץ לאבות לממש זכאותם לחופשה. מחקר אחד שמוזכר בדוח ארגון העבודה הבין-לאומי מצא העדפה, הן בקרב גברים והן בקרב נשים, למודל המבטיח חופשה קצרה יותר בתשלום ראוי, ולאחריה מתן אפשרות להגמשה של הסדרי העבודה בשילוב עם אספקה ציבורית של שירותי טיפול בילדים, על פני חופשה ארוכה בפיצוי נמוך.⁹⁹

נזכיר כי הדירקטיבה החדשה אשר בה מוגדרים הכללים לקביעת חופשת הורות במדינות האיחוד האירופי החל מאמצע 2022, מחייבת להבטיח אפשרות למימוש חופשת ההורות באופנים גמישים (כמקטעים, כבנק זמן או באמצעות עבודה במשרה חלקית), וכי לפני דחיית הבקשה לחופשת הורות (שאפשרית בנסיבות מסוימות ולזמן סביר) יהיה על המעסיק להציע לעובד אפשרות למימוש גמיש של החופשה.¹⁰⁰

5.5 הגדרת חופשת אבהות כמחייבת

בעוד שבחופשת האימהות נכללת לרוב תקופה שחובה על האימהות לצאת אליה, חופשה לאבות היא לרוב וולונטרית. אך זה אינו תמיד המצב: באיטליה אבות חייבים לממש את זכאותם לשבעה ימי חופשת אבהות בתשלום מלא בחמשת החודשים שלאחר הלידה (מימוש יום חופשה נוסף נתון לבחירת העובד).¹⁰¹ בפורטוגל 20 ימים מ-25 ימי חופשת אבהות בתשלום מלא הם מנדטוריים. חמישה ימים חובה לממש מייד לאחר הלידה ואת 15 הימים הנותרים יש לממש בששת השבועות הראשונים שלאחר הלידה.¹⁰² מחקרים העלו שקביעת החובה לצאת לחופשת אבהות גרמה לעלייה חדה בשיעור הגברים שיצאו לחופשה בפורטוגל, אם כי לא עד כדי ניצול גורף. בשנת 2019 הגיע מספר היוצאים לחופשת אבהות לכ-77% מהאבות. עוד נטען כי קביעת החופשה המנדטורית אף הביאה לעלייה במספר הגברים שמימשו את זכאותם לימי חופשה שאין חובה לממשם – בשנים האחרונות רוב האבות שיצאו לחופשה המחייבת ניצלו גם את חמשת ימי

⁹⁷ András Gábos and Zsuzsanna Makay, "Hungary country note", in [The International Review](#), p. 307.

⁹⁸ Ariane Hegewisch and Janet C. Gornick, "The impact of work-family policies on women's employment: A review of research from OECD countries", *Community, Work & Family* 4(2), 2018, pp. 123, 128.

⁹⁹ Louise Thornthwaite. Work-family balance: International research on employee preferences, Working Paper No. 79 for Working Time Today Conference, University of Sidney, 16 August 2002, in International Labour Organization, [Maternity and paternity at work: Law and practice across the world](#), 2014, p. 61.

¹⁰⁰ European Union, [Directive \(EU\) 2019-1158 Of The European Parliament And Of The Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers](#), June 2019, Article 5.

¹⁰¹ Addabbo, T. et al., "Italy Country Note", in [The International Review](#), p. 340.

¹⁰² Karin Wall et al., "Portugal Country Note", in [The International Review](#), pp. 472-473.

החופשה הנוספים שאינם חובה (68% מהאבות ניצלו ימי חופשה אלו בשנת 2019).¹⁰³ בבולגריה, 15 ימי חופשת האבהות הם חובה למי שעומד בתנאי הזכאות. יחד עם זאת, מספר האבות שהיו בחופשת אבהות בשנת 2019 היה רק כמחצית ממספר הלידות באותה שנה (אין בידינו נתונים על שיעור האבות שעמדו בתנאי הזכאות).¹⁰⁴

5.6 אימוץ מדיניות כוללנית לאיזון בין עבודה לחיים אישיים (work-life balance)

אף על פי שמדינות נוקטות מגוון אמצעים כדי להגדיל את השתתפותם של אבות בטיפול בילדים בגיל הרך, נראה שחלקם של הגברים בטיפול בילדים עדיין נמוך מזה של הנשים. יפן למשל, מציעה 52 שבועות חופשה ייעודית לגברים בתשלום בשיעור של 58% מהשכר הקודם – משמע חופשה המקבילה לכ-30 שבועות בתשלום מלא. יחד עם זאת, רק כ-3% מהאבות החדשים ביפן מממשים את זכאותם לחופשה.¹⁰⁵ **בהקשר זה יש לזכור כי כאמור, גם משתנים חברתיים ותרבותיים, ובהם סטריאוטיפים מגדריים וחלוקת תפקידים מגדרית, עשויים להפחית מימוש של חופשת הורות על ידי אבות, ללא קשר למאפייני החופשה הניתנת.**¹⁰⁶ לצד קידום צעדים מוגדרים בנושא חופשה לטיפול בילדים, ועל רקע הקשיים בהגדלת שיעורי ההשתתפות של גברים בטיפול בילדים בגיל הרך ולאחריו, יש הקוראים לשקול קידום של מדיניות כוללנית יותר לאיזון בין עבודה לחיים אישיים (work-life balance): גישה אשר מושתת על ההכרה בצורך לסייע לעובד לאזן בין צורכי העבודה לצרכיו האישיים והמשפחתיים ולאפשר לו למלא כראוי את המחויבויות שלו בשני העולמות. דבר זה נעשה, בין היתר, באמצעות גיבוש הסדרים לעבודה גמישה אשר מקנים לעובדים גמישות בשעות העבודה, במקום העבודה, או בדפוסי העבודה (בעיקר בהיבט של היקף המשרה).¹⁰⁷ בהקשר זה נזכיר כי הכללים החדשים שיהיה על מדינות האיחוד האירופי ליישם בכל הנוגע לחופשת אבהות והורות נכללים כאמור בדירקטיבה בנושא האיזון בין עבודה לחיים אישיים אצל הורים ואנשים המטפלים באחר. על פי הנציבות האירופית, צפוי שהשינויים האלה שמדינות האיחוד האירופי יחויבו ליישם בהתאם להוראות הדירקטיבה החדשה יתרמו להגדלה של שיעור מימוש הזכאות לחופשה על ידי גברים.¹⁰⁸

¹⁰³ Ariane Hegewisch and Janet C. Gornick, "The impact of work-family policies on women's employment: A review of research from OECD countries", *Community, Work & Family* 4(2), 2018, p. 127; Karin Wall et al., "Portugal Country Note", in [The International Review](#), p. 482.

¹⁰⁴ Elitsa Dimitrova et al., "Bulgaria Country Note", in [The International Review](#), p. 143.

¹⁰⁵ OECD, [OECD Family Database](#): Public policies for families and children – [Key characteristics of parental leave systems](#), August 2019, p. 9.

¹⁰⁶ European Institute for Gender Equality, [Gender Equality Index 2019: Work-life balance](#), October 11th 2019, p. 72.

¹⁰⁷ לסקירת הסדרים לאיזון בין עבודה לחיים אישיים במדינות שונות ראו: נטע משה, [הסדרים לאיזון עבודה – חיים אישיים במדינות שונות](#), מרכז המחקר והמידע של הכנסת, 10 בדצמבר 2015.

¹⁰⁸ European Commission, [Paternity and parental leave policies across the EU - Assessment of current provision](#), July 25th 2018, p. 5.

- צפוי שקביעת חובה למתן חופשת אבהות והארכת מכסת חופשת ההורות הייעודית לאבות שאינה ניתנת להעברה יסייעו בהתמודדות עם נורמות תרבותיות ותפיסות בנוגע לתפקידים מגדריים בגידול ילדים.
 - הרחבת מסגרת הזמן שבה ניתן לממש את הזכאות לחופשה, וקביעת אפשרויות מימוש גמישות, אמורות לסייע בהתמודדות עם חוסר הגמישות הקיים כיום.
 - צפוי שהבטחת חופשת אבהות לכל העובדים תצמצם מקרים של אי-זכאות לחופשה.
 - הבטחת תשלום בזמן חופשת האבהות וחלק מחופשת ההורות אמורה לספק תמריץ שיעודד מימוש של הזכאות. יצוין כי הדירקטיבה החדשה מבטיחה תשלום בזמן חופשת אבהות לפחות בגובה התשלום הניתן בעת מחלה של העובד, אך רק בחצי ממדינות האיחוד תשלום דמי מחלה הוא בסך 66% מהשכר לפחות.
- נזכיר כי לצד הוראות בנושא חופשת הורות, הדירקטיבה החדשה קובעת כי על המדינות להבטיח שעובדים יוכלו לבקש הסדר עבודה גמישה לצורכי טיפול בילדים עד גיל שמונה לכל הפחות, או באדם אחר התלוי בהם, וכי מעסיקים לא יוכלו לסרב לבקשה או לדחות את מימושה בלי לנמק זאת.¹⁰⁹

¹⁰⁹ European Union, [Directive \(EU\) 2019-1158 Of The European Parliament And Of The Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010-18-EU](#), June 2019, Article 9.