



זכויות הורות של גברים בישראל

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

סקירה

תוכן

2תמצית	
5רקע - זכויות הורות לגברים בישראל	1
6תקופת לידה והורות ודמי לידה	2
6זכאות מכוח הסדר תקופת לידה והורות ולדמי לידה	2.1
9מימוש הזכאות לדמי לידה בידי גברים	2.2
18סיכום	2.3
19שעת הורות וקיצור יום העבודה לעובדים בשירות המדינה	3
19זכאות לשעת הורות	3.1
20זכאות לקיצור יום העבודה - משרת הורות	3.2
21מימוש זכויות הורות בידי גברים בשירות המדינה	3.3
25סיכום	3.4

תמצית

מסמך זה נכתב לבקשת הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי, ועניינו מימוש זכויות הורות בידי גברים עובדים בישראל. חלקו הראשון של המסמך עוסק בהסדר תקופת לידה והורות, שברוב המקרים נוצרת בגינו זכאות לקבלת דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי. חלקו השני של המסמך עוסק בהסדרים שונים לקיצור יום העבודה להורים עובדים בשירות המדינה, ובנתוני המימוש שלהם בידי גברים. נוסף על ההסדרים המפורטים במסמך, מאז יולי 2016 עוגנה בחוק עבודת נשים זכות הורות נוספת בעבור גברים, שבמסגרתה עובד רשאי להיעדר מעבודתו עד חמישה ימים מהיום שלאחר לידת בתו או בנו. היות שלא מצאנו ריכוז נתונים על שיעורי המימוש של זכות זו מאז נכנס התיקון לחוק לתוקף, מסמך זה אינו עוסק בה.

במסמך נדונות, בין השאר, נקודות אלו:

- זכויות הורות המאפשרות לעובדים היעדרות מהעבודה או קיצור והגמשה של שעות העבודה נועדו להקל על התמודדות של הורים עובדים עם אתגר השילוב בין עבודה והורות. במקור הוקנו זכויות אלה בעיקר לנשים, כדי לעודד נשים להשתלב בשוק העבודה. במשך השנים הורחבה ההתייחסות והוחלה גם על אבות עובדים, כדי לקדם שוויון מגדרי בשוק העבודה ובמימוש ההורות. בד בבד התקבלו בישראל בשנים האחרונות תיקוני חקיקה אחדים, בעיקר בחוק עבודת נשים תשי"ד-1954 (להלן, חוק עבודת נשים), ובהסדרי עבודה אחדים ובפרט בתקנון שירות המדינה (תקשי"ר), שנועדו לאפשר גם לגברים לממש זכויות הורות.

תקופת לידה והורות ודמי לידה:

- הזכאות מכוח הסדר תקופת לידה והורות (להלן: תקופת לידה) מוקנית ליולדת. חלק מן הזכאות ניתן לחלוקה עם בן הזוג (לסירוגין) וחלק מסוים – אף למימוש של שני ההורים במקביל. משך הזכאות הוא לרוב בין 15 ל-26 שבועות, ובחלקם יש זכאות לדמי לידה (לרוב במשך 15 שבועות), שגם היא ניתנת, בתנאים מסוימים, לחלוקה ולמימוש במקביל.
- בעוד מימוש הזכאות של האם 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 שמותר לאב לממש משלושה שבועות לשבוע; בד בבד, הותר לראשונה לגברים לצאת לתקופת לידה של שבוע באותה תקופת זמן שבה בת זוגם נמצאת בה.
- **בעשור האחרון חלה עלייה מתמשכת במספר הגברים שמימשו את זכאותם לדמי לידה, מ-281 גברים (0.3% מכלל מקבלי ומקבלות דמי הלידה) בשנת 2008, ל-1,266 (0.94%) ב-2018.** עיקר הגידול חל בשנים 2016-2018, וייתכן שהושפע מתיקוני החקיקה שנכנסו לתוקף באפריל 2017 והגמישו את תנאי הזכאות. **למרות הגידול הניכר, מספר הגברים שיוצאים לתקופת לידה עודנו נמוך מאוד: בשנת 2018 היו 1,266 גברים מתוך 134,454 מקבלות ומקבלי דמי לידה, ויחס מימוש תקופת הלידה היה של 9.4 גברים לכל 1,000 נשים ב-2018.**

- הגידול הניכר ביותר במספר הגברים שקיבלו דמי לידה היה בקצוות, כלומר מי שיצאו לתקופת לידה לפרק הזמן הקצר ביותר האפשרי (שבוע) ומי שיצאו לתקופת לידה לפרק הזמן הארוך ביותר האפשרי (תשעה שבועות או יותר).
- מאז אפריל 2017 יש לגברים אפשרות לצאת לתקופת לידה של שבוע בעת ובעונה אחת עם בת הזוג. 37% מהגברים שיצאו לתקופת לידה בשנת 2018 מימשו זכאות זו ושהו בתקופת לידה של שבוע בעת ובעונה אחת עם בנות זוגם.
- בחינת **מאפייני הגברים שקיבלו דמי לידה** מראה שכ-90% ממקבלי דמי הלידה בשנים 2015-2018 היו שכירים; 9-11 אחוזים היו עצמאים – שיעור דומה לשיעור העצמאים מקרב כלל הגברים המועסקים במשק.
- **מימוש הזכאות רווח יותר בקרב גברים שרמת ההכנסה שלהם גבוהה יחסית.** הרוב הגדול (כ-80%) של הגברים שקיבלו דמי לידה במהלך 2018 השתכרו יותר מהשכר הממוצע במשק, ו-39% השתכרו יותר מפעמיים השכר הממוצע במשק. מנגד, רמת השכר הממוצעת של יולדות שבני זוגן מימשו זכאות זו במהלך 2016-2018 הייתה נמוכה בכ-15%-29% מרמת השכר הממוצעת של כלל מקבלות דמי הלידה.
- סניפי המוסד לביטוח לאומי שבהם נרשם בשנת 2018 היחס הגבוה ביותר של מקבלי דמי לידה לעומת מקבלות דמי לידה היו ברמת גן, תל אביב, חיפה וכפר סבא, והיחס הנמוך ביותר נרשם בסניפים בבני ברק, נצרת וכרמיאל. בניתוח שנערך על ידי המוסד לביטוח לאומי הוצג קשר אפשרי בין שיעור גבוה יחסית של גברים שקיבלו דמי לידה ביישוב לבין מצבו הכלכלי של היישוב. עם זאת, יצוין כי הסניף שבו נרשמו מקבלי דמי הלידה אינו בהכרח יישוב המגורים שלהם.

הסדרים לקיצור יום העבודה להורים עובדים בשירות המדינה:

- הוראות התקשי"ר מסדירות את זכויותיהם וחובותיהם של העובדים בשירות המדינה. בין השאר מוענקות להורים העובדים בשירות המדינה זכאות **לשעת הורות** (בעבר כונתה שעה זו "שעת הנקה") וזכאות **למשרת הורות**. שעת הורות מוענקת להורים עד לחלוף שנה מיום הלידה ובמסגרתה הם זכאים, בתנאים מסוימים, להיעדר מעבודתם שעה אחת ביום. משרת הורות מוענקת להורים לילדים מעבר לגיל שנה (עד גיל שמונה או 12, לפי מספר הילדים שיש לעובד), ובמסגרתה מקוצר יום העבודה של ההורה ב-25-30 דקות (בתנאים מסוימים). 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 תיקונים אחדים בהוראות התקשי"ר, שהביאו לעדכון הזכויות לגברים העובדים בשירות המדינה: ב-2013 הוחלט על ביטול הקניית הזכאות האוטומטית של אימהות עובדות למשרת הורות, שהייתה נהוגה עד אז, ומעבר להכרה בזכאות על פי בקשה, כפי שנדרש מגברים עובדים. כמו כן, מיולי 2015 עובד מדינה שבת זוגו ילדה זכאי לשעת הורות גם במהלך תקופת הלידה וההורות של היולדת.
- עם זאת, ממסך זה אפשר ללמוד **כי בניגוד להחלטה משנת 2013, בפועל הזכאות למשרת הורות מוענקת כיום אוטומטית לאימהות העובדות בשירות המדינה, ולעומתן, אבות נדרשים לפנות למעסיקהם לשם מימושה**. לטענת נציבות שירות המדינה, הסיבות להבדל הן שנכון להיום נשים הן עדיין

המטפלות העיקריות בילדים ושחלק מהזכאיות הוגדרו בתכליתן על מנת לצמצם את הפער בין נשים לגברים שנגרם לרוב בשל הורות (זו לשון התשובה).

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

כמעט 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 את הזכויות הללו עדיין 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)** בידי גברים העובדים בשירות המדינה חלה עלייה מ-105 גברים, שהם 0.38% מכלל הגברים שעבדו בשירות המדינה ב-2015, עד ל-209 ו-0.7% ב-2018. הכפלת שיעורי המימוש בולטת נוכח הירידה המתמשכת במספר הכולל של גברים 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 אי-אפשר לדעת מהנתונים כמה מהעובדים המממשים את הזכאות עושים זאת במהלך תקופת הלידה וההורות של היולדת וכמה עושים כן לאחר שהאם שבה לעבודתה ומהם – כמה מחלקים את הזכאות עם האם לסירוגין.

על אף העלייה בהיקפי המימוש, גם **בדבר זכאות פרטנית זו שיעור המימוש בידי 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 נוכח העובדה כי מאז 2015 הזכאות לשעת הורות מוקנית לגברים אף במהלך התקופה שבה היולדת מממשת את זכאותה לתקופת לידה, ובלי שהאם מוותרת על שום זכאות בתמורה. יש לסייג ולומר כי ייתכן שחלק מהגברים שנולד להם ילד במהלך אותה שנה כבר מממשים זכאות למשרת הורות, ולכן אינם נספרים שוב במסגרת הסדר שעת ההורות.

○ **במימוש הזכאות למשרת הורות** חלה מגמה דומה: היקפי המימוש עלו 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 באותן שנים, הרוב הגדול (74%-83%) מימשו זכאות זו.

1 רקע - זכויות הורות לגברים בישראל

שילוב הורות עם עבודה הוא אתגר בעבור הורים רבים. כדי להקל את ההתמודדות עם אתגר זה הוסדרו במדינות רבות זכויות הורות, ובפרט נקבעו האפשרות להיעדר מהעבודה סביב לידת הילד (חופשת לידה) והסדרים שונים לקיצור או להגמשה של שעות העבודה של הורים לילדים בגילים שונים. זכויות אלו, שבמקור הוקנו בעיקר לאימהות, נועדו לעודד נשים להשתלב בשוק העבודה ולהישאר בו לאחר הלידה ולאורך תקופת גידול הילדים.¹ במשך השנים הורחבה תחולתם של הסדרים אלה בישראל וכיום זכאים להם גם גברים עובדים, מתוך כוונה לצמצם את הפערים בין גברים לנשים בשוק העבודה ולקדם שוויון במימוש ההורות.² מגמה זו היא חלק ממגמה כללית במדינות ה-OECD, ונועדה להביא להגדלת השתתפות הנשים בכוח העבודה בשנים הראשונות לחייו של הילד; להגברת המעורבות של הגברים בגידול ילדיהם (הן לשם שיפור השוויון בין המינים והן לטובת הגברים 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. קבוצות עובדים אחדות, ובפרט עובדי המגזר הציבורי ובתוכו עובדי המדינה, זכאים להרחבת זכויות ההורות הסטטוטוריות מתוקף הסכמי עבודה שונים, ובפרט תקנון שירות המדינה (להלן: תקשי"ר). זכויות ההורות העיקריות הן הזכאות מכוח הסדר תקופת לידה והורות, לדמי לידה, לשעת הורות ולקיצור יום העבודה בשל הורות.⁴

החוק העיקרי שבו מוסדרות זכויות ההורות הוא **חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954** (להלן: חוק עבודת נשים). שמו מעיד כי בגרסתו המקורית עניינו היה בעיקר הסדרת זכויותיהן של נשים עובדות, ובתוך כך גם אימהות עובדות. החוק עודכן במהלך השנים, וכיום מוסדרות בו גם זכויותיהם של גברים עובדים. בחוק נקבעו, בין היתר, תנאי הזכאות מכוח הסדר תקופת לידה והורות (בשמה הקודם: חופשת לידה), להיעדרות בן זוג ממקום העבודה בשל לידה, ולשעת הורות⁵ (הסדר שעת הורות, שמשמעותו קיצור יום העבודה לאחר הלידה, כונה במקור שעת

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

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

³ ליאורה בוורס והדס פוקס, [נשים והורים בשוק העבודה](#), תקציר מדיניות, מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל, מאי 2016; ולריה סייגלשיפר, [חופשת לידה: לא לאימהות בלבד](#), מרכז אדווה, דצמבר 2010.

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

⁵ סעיפים 6-8 ל**חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954**.

מלכתחילה, זכויות הורות הוקנו בעיקר לאימהות עובדות, אולם במשך השנים הורחבה הזכאות והוחלה גם על אבות עובדים.

בישראל יש מגוון זכויות הורות המוסדרות בחקיקה, בעיקר בחוק עבודת נשים, העוסקות בכלל העובדים. לצידן, יש זכויות הורות הניתנות לקבוצות עובדים מסוימות מכוח הסכמי עבודה מסוימים, ובייחוד תקנון שירות המדינה.

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 מהתקשי"ר שבהם מוסדרות זכויות ההורות במשרדי הממשלה ובגופים הכפופים, ונקבעים הזכאות לשעת הורות והיבטים שונים של קיצור יום עבודה.⁸

המסמך ממוקד בשתי זכויות עיקריות בתחום ההורות, ובמימושן בידי גברים: חלקו הראשון של המסמך עוסק בתקופת 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 יום העבודה של גברים, על בסיס זכויות הורות אחדות. היות שבעניין זה אין נתונים על כלל העובדים במשק, מיקדנו את הבדיקה בעובדי מדינה – בזכויות המוקנות להם לעניין זה בתקשי"ר ובנתוני נציבות שירות המדינה על היקפי מימושן.

2 תקופת לידה והורות ודמי לידה

2.1 זכאות מכוח הסדר תקופת לידה והורות ולדמי לידה

תקופת לידה והורות היא פרק זמן במהלך חלקו האחרון של ההיריון וראשית חייו של התינוק, שבה זכאית היולדת (ובחלקה גם בן זוגה) להיעדר מעבודתה.⁹ עד שנת 2016 כונה פרק זמן זה "חופשת לידה", ומונח זה הוחלף, בין היתר, כדי לעודד גברים להשתתף באופן שוויוני בגידול הילדים.¹⁰ הזכאות להיעדרות, הנמשכת לרוב בין 15 ל-26 שבועות, מוקנית ליולדת, ואולם את חלקה היא יכולה לחלוק עם בן הזוג (לסירוגין) וחלק מסוים (קטן יותר) אף ניתן למימוש של שני ההורים בה-בעת. משך תקופת הלידה וההורות תלוי במשך העבודה קודם ללידה.¹¹

בחלק מתקופת הלידה וההורות משולמים דמי לידה מהביטוח הלאומי, וחלקה האחר ללא תשלום (דמי הלידה הם גמלה המחליפה את שכר העבודה, וככלל הם משולמים לתקופה של 15

⁶ דברי הסבר להצעת חוק זכויות הוריות (תיקוני חקיקה), התשע"ו-2015, (פ/20/2041), של חברת הכנסת רחל עזריה וקבוצת חברי כנסת, נוסח לדין מוקדם.

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

⁸ נציבות שירות המדינה, תקשי"ר, פרק 31.15 – שעות עבודה של הורה; פרק 35.1 – זכויות הורות.

⁹ תקופת הלידה וההורות יכולה להתחיל בעת הלידה או לפנייה, לכל המוקדם שבעה שבועות לפני תאריך הלידה המשוער.

¹⁰ דברי הסבר להצעת 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.

¹¹ היולדת רשאית לקצר את משך תקופת הלידה וההורות ובלבד שלא תפחת מ-15 שבועות, ועל מעבידה חל איסור להעסיקה בתקופה זו.

תקופת הלידה וההורות בישראל היא בדרך כלל 15-26 שבועות (לא כולם בתשלום). כברירת מחדל הזכאות מכוח הסדר תקופת לידה והורות מוקנית ליולדת. בתנאים מסוימים בני הזוג יכולים לחלק ביניהם את התקופה, ואף לממשה באותו פרק זמן.

שבועות¹²). במקרים מסוימים, ובהם לידת שני ילדים ויותר באותה הלידה, או מחלה ואשפוז של היולדת או התינוק, נקבעת תקופת לידה והורות ממושכת יותר (וכן מוארכת הזכאות לדמי לידה).

חלוקת תקופת הלידה וההורות בין היולדת ובן זוגה תתאפשר בדרך כלל מהשבוע השביעי לאחר הלידה.¹³ עד אפריל 2017, פרק הזמן המינימלי שכן זוגה של היולדת יכול היה לממש היה שלושה שבועות. כלומר, אם בן הזוג ביקש לצאת לנצל חלק מתקופת הלידה וההורות, היה עליו לעשות כן במשך שלושה שבועות לפחות. מאפריל 2017 קוצר משך זמן זה ונקבע על שבוע. תיקון נוסף שהתקבל באפריל 2017 הוא הארכת תקופת הלידה וההורות בתשלום מ-14 שבועות ל-15 שבועות; בד בבד נקבע כי את השבוע הנוסף יוכל האב לממש בעת ובעונה אחת עם האם.

אם האב מממש את זכאותו, השבוע האחרון מתקופת הזכאות של היולדת לדמי לידה מקוזז; מימוש הזכות מותנה בהסכמתה לכך בכתב. המימוש אפשרי אף במהלך ששת השבועות הראשונים מיום הלידה.¹⁴ אם הוארכה תקופת הלידה וההורות בשל לידת יותר מיילוד אחד, לפי חוק עבודת נשים (תיקון מספר 60), התשע"ח-2018, מאוגוסט 2018 יהיו בני הזוג זכאים לממש במקביל פרק זמן נוסף (בין שבוע לשבועיים נוספים בגין כל יילוד).¹⁵ נוסף על כך, החוק מאפשר ליולדת או לבן זוגה להיעדר מעבודתם ללא תשלום לאחר תקופת הלידה וההורות, עד שנה מיום הלידה בתנאים אחדים. בני הזוג רשאים לחלק ביניהם את תקופת ההיעדרות האמורה, ומימוש הזכאות על ידי הורה אחד יתאפשר רק לאחר סיום מימושה על ידי ההורה האחר.

הזכאות מכוח הסדר תקופת לידה והורות תלויה בעמידה בתנאים אחדים הקבועים בחוק. בעוד אצל היולדת הזכאות תלויה רק בעמידתה שלה בתנאים, ובפרט בעובדה כי צברה ותק תעסוקתי מספיק טרם הלידה, המימוש בידי בן הזוג מותנה הן במשך עבודתו הקודמת והן במשך עבודתה הקודמת של היולדת (וכן בהסכמתה להעברת חלק מהזכאות אליו).¹⁶ הדבר אמור גם בכל הקשור

בעוד מימוש הזכאות מכוח הסדר תקופת לידה והורות וקבלת דמי לידה על ידי האם מותנה רק בעמידתה שלה בתנאים המפורטים, זכאות האב מותנית בעמידת שני בני הזוג בתנאים.

¹² משך זכאותה של היולדת לגמלת דמי לידה מותנה בפרק הזמן שבו היולדת עבדה קודם לכן. זכאותו של בן הזוג לדמי לידה מותנית מותנית גם במשך העבודה הקודם של היולדת וגם במשך עבודתו שלו (ראו פירוט על כך בהמשך). במקרה של זכאות חלקית משך הזכאות לדמי לידה יהיה שמונה שבועות.

¹³ החוק מאפשר זכאות לאב קודם לתקופה זו אך רק בתנאי שהילד נמצא עימו ובהחזקתו או בטיפולו הבלעדי, רק מחמת נכות של בת הזוג או מחלתה ודרוש אישור מרופא כי היא אינה מסוגלת לטפל בילד.

¹⁴ [חוק שינויים בהסדר תקופת הלידה וההורות \(תיקוני חקיקה\), התשע"ז-2017](#).

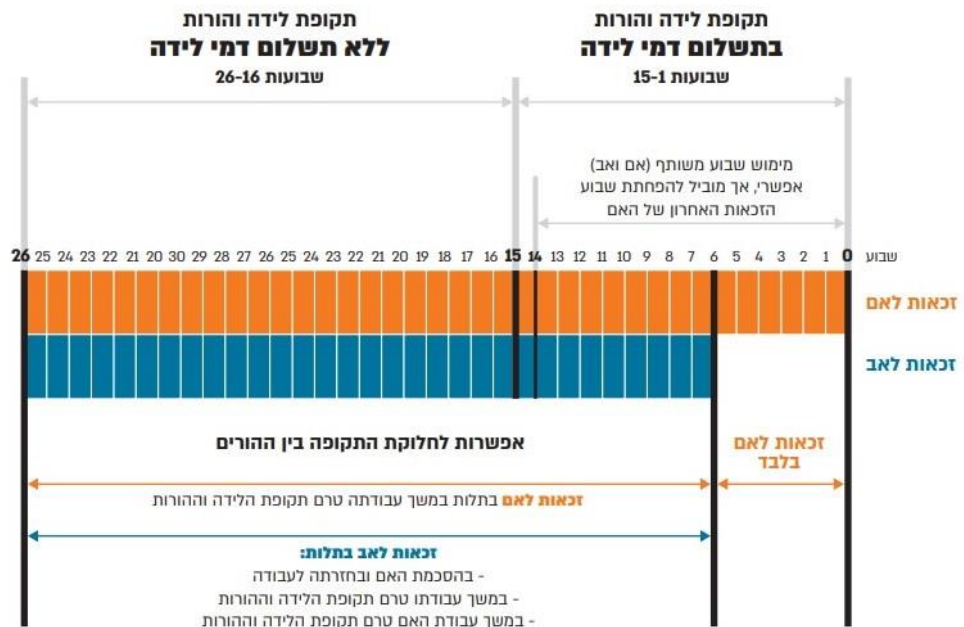
¹⁵ [חוק עבודת נשים \(תיקון מס' 60\), התשע"ח-2018](#). בתרחיש של לידה מרובת יילודים (תאומים או יותר) זכאית היולדת להארכת תקופת הלידה וההורות ודמי הלידה בשלושה שבועות בעבור כל ילד נוסף שילדה באותה לידה, החל מהילד השני. בן הזוג זכאי לממש זכאות מכוח הסדר תקופת לידה והורות ולדמי לידה באותו פרק זמן עם היולדת, בהסכמתה, למשך לפחות שבוע ולכל היותר לשבועיים בעבור כל ילד, החל מהילד השני. תקופה זו תקוזז מתקופת הארכה שהיולדת זכאית לה.

¹⁶ ותק תעסוקתי לצורך מסמך זה הן כשכירים והן כעצמאים המשלמים דמי ביטוח לאומי. משך תקופת העבודה טרם היציאה לתקופת הלידה וההורות מכתוב את אורכה של התקופה: מ-15 עד ל-26 שבועות, ומהם שמונה עד 15 שבועות בתשלום דמי לידה (ראה בהמשך על זכאות לדמי לידה).

לזכאות לחופשה ללא תשלום לאחר תום תקופת הלידה וההורות. כלומר, כדי שהאב יהיה זכאי להיעדר מכוח הסדר תקופת לידה והורות, גם הוא וגם היולדת צריכים לעמוד בתנאים שנקבעו.

תרשים 1: זכאות מכוח הסדר תקופת לידה והורות בישראל (בלידה של יילוד יחיד,

ללא הארכות הקשורות לאשפוז של היולדת או היילוד)¹⁷



בחודשים האחרונים פועל במשרד ראש הממשלה צוות בין-משרדי לבחינת מדיניות תקופת לידה והורות לגברים בישראל. לאחרונה (מרץ 2019) הוצע במסגרתו מודל להארכת תקופת הלידה וההורות והזכאות לדמי לידה בשניים עד ארבעה שבועות נוספים, ואלה ימומשו בידי גברים.¹⁸

כאמור, במהלך תקופת הלידה וההורות המוסד לביטוח לאומי משלם דמי לידה ליולדת או לבן זוגה. משך הזכאות לדמי לידה תלוי במשך תשלום דמי הביטוח הלאומי בעבור היולדת טרם תקופת הלידה וההורות (החופף את תקופת ההעסקה שלה טרם הלידה), ואורכו בין שמונה שבועות בזכאות חלקית ל-15 שבועות בזכאות מלאה (בלידה רגילה של יילוד יחיד). גובה דמי הלידה הוא שכר העבודה הרגיל של המבוטח (כיום עד לתקרה של 1,481.33 ש"ח ליום¹⁹).

¹⁷ משך הזכאות המוצג בתרשים, בתרחיש של זכאות מלאה בהתאם לוותק התעסוקתי של היולדת ובן הזוג. חוק עבודת נשים קובע בנוסף כי עובד רשאי להיעדר מעבודתו עד חמישה ימים מהיום שלאחר יום לידת ילדו.

¹⁸ משרד ראש הממשלה, אגף ממשל וחברה, [מדיניות תקופת הורות לגברים בישראל](#), מרץ 2019.

¹⁹ אתר המוסד לביטוח לאומי, [סכום דמי הלידה](#), כניסה: 7 במאי 2019.

אם נקבעת תקופת לידה והורות ממושכת יותר, על פי המקרים המפורטים בחוק, גם תשלום דמי הלידה ישולם במשך זמן רב יותר (היקף הזכאות, מלאה או חלקית משפיע גם על משך ההארכה).

כמו בתקופת הלידה והורות, גם הזכאות לדמי לידה ניתנת לחלוקה בין בני הזוג וניתנת אף למימוש באותו פרק זמן. בדומה לזכאות מכוח הסדר תקופת לידה והורות, גם בעניין דמי הלידה זכאות האב תלויה בעמידה שלו ושל בת זוגו בתנאי הזכאות הקבועים בחוק.²⁰

בהתאם לתיקון בתנאי הזכאות מכוח הסדר תקופת לידה והורות לגברים, מאפריל 2017 קוצר פרק הזמן המינימלי המאפשר לבן הזוג לקבל דמי לידה וכיום הוא שבעה ימים.²¹

ביולי 2016 עוגנה בחוק עבודת נשים זכות הורות נוספת בעבור גברים (תיקון מספר 54 לחוק),²² שבמסגרתה עובד ראשי להיעדר מעבודתו עד חמישה ימים מהיום שלאחר יום הלידה של בת זוגו. שלושת הימים הראשונים של היעדרות זו יוגדרו ימי חופשה שנתית או חופשה ללא תשלום, ושני הימים הנותרים יוגדרו ימי מחלה. אין בידינו נתונים על מימוש זכאות זו.

2.2 מימוש הזכאות לדמי לידה בידי גברים

כדי לבדוק מהו מספר הגברים שקיבלו דמי לידה נעזרנו בפרסומי המוסד לביטוח הלאומי ופינינו לקבלת נתונים ממינהל המחקר והתכנון במוסד.²³

בטבלה 1 להלן מפורטים הנתונים על מספר הגברים שקיבלו דמי לידה מדי שנה, משנת 2008 עד שנת 2018. עוד מפורט בטבלה שיעור הגברים מכלל מקבלות ומקבלי דמי לידה בכל שנה. חשוב לציין שהנתונים על מספר הגברים שקיבלו דמי לידה כוללים גם גברים שבזוגיות עם גבר אחר או בהורות יחידנית (יחידים או זוגות חד-מיניים שעברו הליך פונדקאות מחוץ לישראל), או

²⁰ במסגרת זאת יש פערים בין תנאי הזכאות לדמי לידה לאימהות ובין תנאי הזכאות לאבות: מועד זכאותה של היולדת לדמי לידה חל במועד הפסקת עבודתה בשל ההיריון, אך זכאותו של בן הזוג תחל רק בתום שישה שבועות מיום הלידה (למעט במימוש שבוע באותו פרק זמן, המותר גם במהלך תקופה זו). כמו כן, זכאות בן הזוג תתאפשר רק לאחר סיום מימוש זכאות היולדת וחזרתה לעבודה.

²¹ קודם לכן עמד משך הזמן על שלושה שבועות. [חוק שינויים בהסדר תקופת הלידה והורות \(תיקוני חקיקה\), התשע"ז-2017](#).

²² סעיף 7 (ג) [לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954](#).

²³ שרון אסיסקוביץ, רפרנט מחקר בנושא ביטוח אימהות, מינהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי, תשובה על פניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 14 באפריל 2019; שנטל וסרשטיין, [מקבלות גמלאות אימהות בשנת 2016](#), המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון, מרץ 2017; המוסד לביטוח לאומי, סקירה שנתית 2017, [ביטוח אימהות, גמלאות ענף אימהות](#), כניסה: 1 במאי 2019; המוסד לביטוח לאומי, סקירה שנתית 2016, [ביטוח אימהות, גמלאות ענף אימהות](#), כניסה: 1 במאי 2019. בסקירת מקבלות גמלאות אימהות בשנת 2016 ובסקירה לשנת 2016 מוצג כי ב-2016 מספר הגברים שמימשו דמי לידה היה 520, אך בנתונים שהוצגו בתשובה על פניית מרכז המחקר והמידע ובנתוני הסקירה השנתית של הביטוח הלאומי לשנת 2017 המספר עודכן ל-545.

בהסדרי הורות אחרים. ייתכן שחלק מהעלייה במספר הגברים שקיבלו דמי לידה נובע מעלייה במספר הגברים הללו. כיוון שאין ביכולתנו לאמוד את מספרם (למוסד לביטוח לאומי אין נתונים המאפשרים זאת), אי-אפשר לקבוע מה השפעתם של השינויים החברתיים הללו על הגידול במימוש הזכאות בידי גברים.

טבלה 1: גברים שקיבלו דמי לידה, 2008-2018²⁴

שנה	מספר הגברים שקיבלו דמי לידה	שיעור הגידול לעומת השנה הקודמת	שיעור מכלל מקבלי ומקבלות
			דמי 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 עלייה 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.

²⁴ שרון אסיסקוביץ, רפרנט מחקר, ביטוח אימהות, מינהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי. תשובה על פניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 14 באפריל 2019; שנטל וסרשטיין, [מקבלות גמלאות אימהות 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. ייתכן אפוא שבמקצת המקרים מימוש תקופת הלידה וההורות שבגינה נדרשו דמי הלידה אירע בשנה הקלנדרית הקודמת למועד התשלום.

מהטבלה אפשר ללמוד כי **בעשור האחרון חלה עלייה מתמשכת במספר הגברים שמימשו זכאות לקבלת תשלומי דמי לידה**: בשנת 2008 רק 281 גברים קיבלו דמי לידה, ואילו ב-2018 מספרם כבר היה 1,266. **עיקר הגידול חל בשנים 2016-2018** (מ-545 ב-2016 ל-848 ב-2017 ול-1,266 ב-2018). ייתכן שהגידול בשנים אלה הושפע מהתיקונים בחוק עבודת נשים ובחוק הביטוח הלאומי שהרחיבו את תנאי הזכאות, ונכנסו לתוקף, כאמור, באפריל 2017.²⁵ בשנים 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 2 שלהלן מוצגת התפלגות הגברים שקיבלו דמי לידה, לפי התקופה שבעבורה קיבלו את התשלום.

טבלה 2: גברים שקיבלו דמי לידה, בחלוקה לפי תקופת התשלום, 2015-2018²⁶

מספר הגברים שקיבלו דמי לידה	מספר שבועות מימוש									
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	שנה
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.

²⁵ גם בשנים 2010 ו-2012 נרשם שיעור גידול משמעותי בהשוואה לשנים שקדמו להן. ייתכן שהגידול הוא בשל כניסתם לתוקף של תיקונים בחוק עבודת נשים ובחוק הביטוח הלאומי שהרחיבו את משך ההארכות האפשריות במהלך תקופת הלידה וההורות (חופשת לידה, נכון לאותה העת).

²⁶ שרון אסיסקוביץ, רפרנט מחקר, ביטוח אימהות, מינהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי. תשובה על פניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 14 באפריל 2019. לדברי אסיסקוביץ, מספר הגברים שנספרים כמי שקיבלו תשלום בעבור תשעה שבועות כולל גם כמה גברים שקיבלו תשלום בעבור יותר מתשעה שבועות. להערכת המוסד לביטוח לאומי, מקרים אלה מתרחשים, ככל הנראה, מאפשרויות שונות להארכה של תקופת הזכאות לדמי הלידה. עם זאת, ייתכן כי הדבר 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. ייתכן אפוא שבמקצת המקרים מימוש תקופת הלידה וההורות שבגינה נדרשו דמי הלידה אירע בשנה הקלנדרית הקודמת למועד התשלום.

כפי שאפשר לראות בטבלה 2, הגידול המשמעותי ביותר במספר הגברים שקיבלו דמי לידה היה בקצוות: התקופה הקצרה ביותר והתקופה הארוכה ביותר. יודגש כי קבלת דמי הלידה לשבוע אחד וקבלתם למשך תשעה שבועות הפכו אפשריות רק מאפריל 2017, בעקבות תיקון 193 לחוק הביטוח הלאומי.²⁷

הסיבה לירידה בקבלת דמי לידה לשמונה שבועות במהלך 2017-2018 עשויה להיות הארכת משך הזכאות המקסימלית, כאמור, משמונה שבועות לתשעה.

כאמור, מאפריל 2017 חוק עבודת נשים וחוק הביטוח הלאומי מאפשרים היעדרות של גברים ממקום העבודה מכוח הסדר תקופת לידה והורות למשך שבוע וקבלת דמי לידה בגין שבוע זה בעת ובעונה אחת עם היולדת (במשותף עימה).

בטבלה 3 להלן מוצג שיעור הגברים שמימשו זכאות זו.

טבלה 3: גברים שמימשו זכאות מכוח הסדר תקופת לידה והורות וקיבלו דמי לידה

בעת ובעונה אחת עם יולדת²⁸

471 מבין הגברים שקיבלו דמי לידה בשנת 2018, שהם כ-37% מהגברים שקיבלו דמי לידה באותה שנה, שהו בתקופת לידה של שבוע באותו פרק זמן עם בנות זוגן.

מספר הגברים שקיבלו דמי לידה לשבוע בעת ובעונה אחת עם היולדת	מספר הגברים שמימשו זכאות
אפריל-דצמבר 2017	215 (36%)
596 (100%)	
2018	471 (37.2%)
1,266 (100%)	

מנתוני הביטוח הלאומי אפשר ללמוד כי בשלושת הרבעונים האחרונים של 2017 (מכניסתם לתוקף של התיקונים בחוק עבודת נשים וחוק הביטוח הלאומי) 36% מהגברים שמימשו דמי לידה עשו זאת בעת ובעונה אחת עם בת הזוג היולדת, וב-2018 37.2% מהגברים שמימשו את הזכאות לדמי לידה עשו זאת בעת ובעונה אחת עם היולדת.

²⁷ 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.

²⁸ שרון אסיסקוביץ, רפרנט מחקר, ביטוח אימהות, מינהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי. תשובה על פניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 24 ביולי 2019. נתוני הביטוח הלאומי מתייחסים למועד תשלום דמי הלידה. ייתכן אפוא שבמקצת המקרים 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, 2015–2018²⁹

שנה	שכירים	עצמאים	חברי קיבוצים או מושבים	מספר הגברים 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 2015–2018 היו שכירים; כ-9%–11% מהם היו עצמאים, בדומה לשיעור העצמאים מקרב כלל הגברים המועסקים במשק.

כפי שאפשר לראות בנתונים שבטבלה 4, כ-87%–90% מהגברים שקיבלו דמי לידה בשנים 2015–2018 היו שכירים, ושיעור העצמאים מקרבם בשנים אלה היה כ-11%–9%. שיעור העצמאים מקרב כלל הגברים שקיבלו דמי לידה דומה לשיעור העצמאים מקרב כלל הגברים המועסקים, אשר לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בשנים 2015–2017 היה כ-9%.³⁰

²⁹ שרון אסיסקוביץ, רפרנט מחקר, ביטוח אימהות, מינהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי, תשובות על פניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 14 באפריל 2019, 4 ביוני 2019.

³⁰ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, [לוח 12.20 מועסקים, לפי מעמד בעבודה, מיו](#), כניסה: 21 במאי 2019.

הכנסה:

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

טבלה 5: גברים שקיבלו דמי לידה בחלוקה לפי סכום דמי הלידה בהשוואה לשכר הממוצע במשק, 2018³¹

מימוש הזכאות מכוח הסדר תקופת לידה והורות ודמי לידה רווח יותר בקרב גברים שרמת ההכנסה שלהם גבוהה יחסית.

סך הכול	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%)	

מן הנתונים בטבלה 5 אפשר ללמוד כי הרוב הגדול (כ-80%) מבין הגברים שקיבלו דמי לידה במהלך 2018 הרוויחו יותר מהשכר הממוצע במשק, ו-39% מהגברים מקבלי דמי הלידה הרוויחו יותר מפעמיים השכר הממוצע במשק. שיעורים אלה דומים בהיקפם לאלה שהתקבלו בשנים 2016-2017.

אין בידינו נתונים על התפלגות ההכנסות של כלל 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. נתוני 2014-2015 דומים בהיקפם לנתוני 2016.³²

³¹ שרון אסיסקוביץ, רפרנט מחקר, ביטוח אימהות, מינהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי. תשובה על פניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 14 באפריל 2019.

³² כ-57% הרוויחו עד השכר הממוצע ו-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 \(301\)](#), המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון, נובמבר 2018, לוח 35, עמ' 192; מרק רוזנברג, [שכר והכנסות מעבודה לפי יישוב ומשתנים כלכליים שונים 2015 \(301\)](#), המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון, אוגוסט 2017, לוח 35, עמ' 192; מרק רוזנברג, [שכר והכנסות מעבודה לפי יישוב ומשתנים כלכליים שונים 2014 \(301\)](#), המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון, ספטמבר 2016, לוח 35, עמ' 193.

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

בטבלה 6 שלהלן מוצג סכום דמי הלידה הממוצע שקיבלו הגברים מקבלי דמי לידה ובנות זוגם, לעומת כלל מקבלות דמי לידה, 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, 2016–2018³³

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

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

מהטבלה אפשר ללמוד כי דמי הלידה הממוצעים שהגברים שמימשו דמי לידה היו זכאים להם בשנים 2016–2018 היו יותר מפי שניים מסכום דמי הלידה הממוצעים של כלל מקבלות דמי לידה. עוד עולה כי **דמי הלידה הממוצעים שקיבלו בנות הזוג של גברים שקיבלו דמי לידה באותן שנים היו נמוכים בכ-15%–29% מדמי הלידה הממוצעים בקרב כלל היולדות.**

נוכח הנתונים שהוצגו לעיל אפשר להניח כי לזוגות שבהם הגבר מימש את זכאותו מכוח הסדר תקופת לידה והורות ולדמי לידה היה תמריץ כלכלי לעשות כן. עם זאת, יש אפשרויות נוספות, ובהן האפשרות כי בקרב גברים מקבלי שכר גבוה (ומעסיקיהם) יש מודעות גבוהה יותר לזכויותיהם ורצון לממשן, ואף ביטחון תעסוקתי רב יותר, המאפשר זאת.

³³ שרון אסיסקוביץ, רפרנט מחקר, ביטוח אימהות, מינהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי. תשובה על פניית 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 בשנת 2018. בטבלה כלולות העמודות האלו:

- שיעור הגברים שקיבלו דמי לידה בסניף מסוים מתוך כלל הגברים שקיבלו דמי לידה בישראל – שיעור זה מלמד על התפלגות הגברים שקיבלו דמי לידה בסניפים שונים. לדוגמה, 7% מהגברים קיבלו דמי לידה בסניף 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 בסניפים שונים. ככלל (להוציא תשלום דמי לידה לזוגות חד-מיניים של גברים), נתון זה אמור ללמד על התפלגות הלידות (של נשים הזכאיות לדמי לידה) בסניפים השונים. לדוגמה, 3.2% מהנשים קיבלו דמי לידה בסניף רמת גן.
- היחס בין שיעור מקבלי דמי לידה לשיעור מקבלות דמי לידה בכל אחד מהסניפים – נתון המשקף באילו מן הסניפים בולט חלקם של הגברים בקרב מקבלי דמי הלידה. סדר הצגת הסניפים בטבלה נעשה מהגבוה לנמוך. לדוגמה, בסניף רמת גן, שבו 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 בטבלה כלולים נתונים הקשורים לסניפים של המוסד לביטוח לאומי שבהם נערכה פעולת תשלום דמי הלידה, אך אין זה מחייב שהיישוב שבו ממוקם הסניף הוא גם יישוב המגורים של מי שקיבל את דמי הלידה. למשל, סניף המוסד לביטוח לאומי ברמת גן משרת גם את גבעתיים, אולם תושבי תל אביב-יפו מקבלים שירות מיותר מסניף אחד. נוסף על כך, כאמור, איננו יודעים כמה ממקבלי דמי הלידה בסניפים השונים הם ממשפחות 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) לפי מיקום סניפי המוסד לביטוח לאומי, 2018³⁴

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

סניפי הביטוח הלאומי שבהם נרשם השיעור הגבוה ביותר של מקבלי דמי לידה לעומת מקבלות דמי לידה ב-2018 היו רמת גן, תל אביב, חיפה וכפר סבא.

השיעור הנמוך ביותר נרשם בסניפי בני ברק, נצרת וכרמיאל.

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

מהנתונים שבטבלה אפשר ללמוד 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.

בשנת 2017 היחס הגבוה ביותר נרשם בסניפים תל אביב, חיפה, כפר סבא וכרמיאל, ואילו בשנת 2016 היחס הגבוה ביותר היה בסניפי רמת גן, תל אביב חיפה וכפר סבא.³⁵

בניתוח שנערך על ידי המוסד לביטוח לאומי בהתייחס לנתוני הסניפים תל אביב, רמת גן וכפר סבא בשנת 2016 נמצא קשר אפשרי בין שיעור גבוה יחסית של גברים שקיבלו דמי לידה ביישוב ובין מצבו הכלכלי של היישוב.³⁶ עם זאת, כאמור, הסניפים שבהם נרשמו מקבלי דמי הלידה אינם בהכרח יישובי המגורים שלהם. כמו כן, הניתוח זה לא עסק בשיעור הגבוה יחסית שנרשם בסניף חיפה באותה שנה (כמו גם במהלך 2017–2018) ואף לא הסביר את השיעור הגבוה שנרשם בסניף כרמיאל ב-2017.

2.3 סיכום

בנתוני המוסד לביטוח לאומי שהוצגו לעיל אפשר לראות כי לאחר תיקוני החקיקה שנכנסו לתוקף באפריל 2017, חלה עלייה במספר הגברים שניצלו את זכותם לתקופת הורות ולדמי לידה. מהות התיקונים, כפי שפורט לעיל, היא קיצור פרק הזמן המינימלי למימוש זכאות מכוח הסדר תקופת לידה והורות ודמי לידה על ידי בן הזוג של היולדת משלושה שבועות לשבוע, הארכת משך הזכאות מכוח הסדר תקופת לידה והורות ולדמי לידה מ-14 ל-15 שבועות, ומתן האפשרות למימוש על ידי שני בני הזוג במקביל. 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 עדיין נמוך מאוד לעומת מספר הנשים שקיבלו דמי לידה: 1,266 גברים מתוך 134,454 מקבלות ומקבלי דמי לידה, כלומר יחס מימוש של 9.5 גברים לכל 1,000 נשים ב-2018.**³⁷

לאחר הרחבת הזכויות במסגרת תיקוני החקיקה ב-2017 חלה עלייה במימוש של גברים את הזכאות מכוח הסדר תקופת לידה והורות ודמי לידה. עם זאת, בהשוואה לנשים, היקף המימוש נותר נמוך מאוד.

³⁵ שרון אסיסקוביץ, רפרנט מחקר, ביטוח אימהות, מינהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי. תשובות על פניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 14 באפריל, 4 ביוני 2019. שנטל וסרשטיין, [מקבלות גמלאות אימהות בשנת 2016](#), המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון, מרץ 2017.

³⁶ שנטל וסרשטיין, [מקבלות גמלאות אימהות בשנת 2016](#), המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון, מרץ 2017.

³⁷ המוסד לביטוח לאומי, ירחון סטטיסטי, אימהות, [מקבלות גמלאות אימהות, לפי סוג גמלה](#). כניסה: 4 ביוני 2019.

3 שעת הורות וקיצור יום העבודה לעובדים בשירות המדינה

הורים העובדים בשירות המדינה זכאים לזכויות הורות אחדות, ובהן שעת הורות להורים לתינוקות וקיצור יום העבודה להורים לילדים בגיל בוגר יותר. חלק מהזכויות הן סטטוטוריות, וחלקן הן זכויות שנקבעו בהוראות התקשי"ר, ולכן רלוונטיות 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 תיקונים אחדים בהוראות התקשי"ר לקידום מטרה זו. ביוני 2013 שונו ההוראות כך שהמונח "משרת אם" הוחלף ל"משרת הורות", ואף נקבע כי זכויות ההורות לא יוענקו יותר באופן אוטומטי לנשים אלא שכל הורה לילדים בגילאים הרלוונטיים יידרש למלא את הטפסים המתאימים למימושן (בפועל הוראה זו אינה מיושמת כיום, ראו על כך בהמשך).³⁸

נוסף על חוק עבודת נשים ועל חוק הביטוח הלאומי, גם חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 עוסק בסוגית זכויות ההורות לגברים ובפרט בנושא הפחתת שעות העבודה. ביוני 1995 נקבע בחוק (בתיקון מס' 3) כי בהינתן שעובדת תהיה זכאית לזכויות הורות בשל היותה אם לילד, ובהן ליום עבודה מקוצר, זכות זו תהא נתונה גם לעובד באותו מקום עבודה שהוא אב לילד, אולם זכאותו מותנית בכך שבת זוגו עובדת ולא מממשת את זכאותה.³⁹ בעקבות התיקון בחוק עודכנו גם ההוראות התקשי"ר בפרק 35.1 שנוסף אליו.⁴⁰

3.1 זכאות לשעת הורות

בחוק עבודת נשים נקבע כי היולדת או בן זוגה, ואף שניהם לסירוגין (זכאות בן הזוג, רק מאוגוסט 2016, בעקבות תיקון החוק⁴¹), רשאים להיעדר מעבודתם מסיום תקופת הלידה וההורות עד תום ארבעה חודשים נוספים, למשך שעה אחת ביום, שתיקרא שעת הורות (עד אוגוסט 2016 נקראה שעה זו שעת הנקה), כל עוד ההורה המממש מועסק במשרה מלאה או בהיקף של לפחות 174 שעות בחודש (הנמוך מהם). מימוש הזכאות על ידי בן הזוג של היולדת מותנה בהסכמתה.

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

³⁸ נציבות שירות המדינה, הודעה עג/18, [שינוי המונח משרת אם למשרת הורה](#), 11 ביוני 2013.

³⁹ סעיף 4 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988.

⁴⁰ נציבות שירות המדינה, הודעה שס/6, חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה – זכויות הורות לשני בני הזוג, 23 בדצמבר 1999; נציבות שירות המדינה, תקשי"ר, פרק 35.1 – זכויות הורות.

⁴¹ סעיף 4 לחוק עבודת נשים (תיקון מס' 55), התשע"ו-2016.

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

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

מוקנית לילודת או לבן זוגה, ולשניהם לסירוגין, אף אם אינם עובדים במשרה מלאה, בעבור כל יום עבודה שבו הם מועסקים במשך שש שעות רצופות לפחות.

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

כחלק ממדיניות נציבות שירות המדינה לקידום מימוש זכויות הורות בידי גברים, מיולי 2015 בן הזוג העובד זכאי לשעת הורות גם במהלך תקופת הלידה וההורות של היולדת, ובכללה כזו ללא תשלום (עד 26 שבועות).⁴² לאחר סיום תקופת הלידה וההורות, מימוש הזכאות על ידי בן הזוג מותנה בכך שהיולדת שבה לעבוד (אך ללא תלות בהיקף משרתה), ובהסכמתה.

יש אפשרות להארכת משך הזכאות לשעת ההורות עד מלאות לילד חמש, בתמורה להפחתה של 6% בשכר מממש הזכאות. היקפי מימוש זכאות זו נמוכים.⁴³

3.2 זכאות לקיצור יום העבודה - משרת הורות

בהוראות התקשי"ר יש התייחסות גם להורים לילדים מעל גיל שנה. בסעיפים 31.156, 31.153, בהוראות נקבע כי הורה עובד או עובדת במשרה מלאה זכאים לקיצור יום העבודה בתנאי בכך שלעובד יש ילדים הנמצאים בביתו, 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 אך יתר ילדיו בני 18 שנים ויותר.

הורים לילדים מעל גיל שנה העובדים בשירות המדינה זכאים, בתנאים מסוימים, לקיצור יום העבודה.

הוראות התקשי"ר מבחינות בין זכאותו של הורה לילד עד גיל חמש והורה לילד מעל גיל חמש. בעבור ילדים מתחת לגיל חמש ההורה יהיה זכאי לקיצור של 30 דקות ביום, ובעבור ילדים מעל גיל חמש לקיצור של 25 דקות ביום. יש אפשרות להעברת חלק ממכסת הקיצור האפשרית בין ימי העבודה ובתנאי שמכסת שעות העבודה במהלך השבוע לא תיפגע.⁴⁴

זכאותו של הורה שיש לו בן או בת זוג מותנית בכך שבן הזוג עובד, כשכיר או כעצמאי, וללא תלות בזכאות דומה ממקום עבודתו, אך רק אם בן הזוג מסיים את יום עבודתו לאחר השעה 15:30. הזכאות קיימת אף בתקופה שבה בן הזוג זכאי 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.

⁴² נציבות שירות המדינה, הודעה עה/17, [משרת הורה לילד עד גיל שנה ותוספת מעונות בתקופת זכאות לדמי אבטלה](#), 20 ביולי 2015.

⁴³ עובד אחד ו-97-110 עובדות במהלך 2015-2018. מולוגטה מהרי, מרכז בכיר ייצוג הולם, אגף שוויון מגדרי, נציבות שירות המדינה, תשובה על פניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 15 באפריל 2019.

⁴⁴ הנחיות אלו תקפות למשרדים שבהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים. במשרדים שבהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים יעבוד ההורה שבע שעות בפועל בימים ראשון עד חמישי, וחמש שעות בפועל ביום שישי. נציבות שירות המדינה, תקשי"ר, [סעיף 31.153 \(ב\)](#).

ההורה העובד רשאי לעבוד שעות מעבר לנדרש ממנו לאחר הקיצור. במקרה כזה, אימהות עובדות זכאיות לתשלום נוסף בעבור עבודה זו, אך גברים עובדים אינם זכאים לכך.⁴⁵

כאמור, במסגרת מדיניות נציבות שירות המדינה לקידום שוויון במימוש ההורות בין גברים ונשים בשנת 2013 נקבע כי הזכאות למשרת הורות תחדל להיקבע אוטומטית כברירת מחדל בעבור אימהות, ושכל עובד ועובדת שיש להם ילדים בגילים הרלוונטיים יידרשו לשאלה מי מממש את זכויות ההורות.⁴⁶ עם זאת, לדברי מיכל לזרוביץ, מנהלת האגף לשוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה ויועצת נציב שירות המדינה לענייני קידום נשים, **כיום הזכאות למשרת הורה מוענקת אוטומטית לעובדות אימהות. לעומתן, אבות העובדים בשירות המדינה נדרשים לפנות ביוזמתם למעסיקיהם כדי לממש את הזכאות**, לאחר שהם מיודעים על אודות זכויותיהם על ידי אגף משאבי האנוש במשרדם. **לדבריה, ההבדל בין אופן הקניית הזכאות לנשים (אוטומטית) ולגברים (על פי דרישה) נובע מכך שכיום נשים הן עדיין המטפלות העיקריות ומכך שתכלית חלק מהזכאויות הוא צמצום הפער בין נשים לגברים, שנגרם לרוב בשל הורות (כך התשובה במקור).**⁴⁷ בקשתנו לקבל נוסח רשום של הודעה המבטלת את ההוראה מ-2013 לא נענתה עד למועד סגירת המסמך.

3.3 מימוש זכויות הורות בידי גברים בשירות המדינה

במרץ 2019 דיווחה נציבות שירות המדינה על גידול במספר הגברים בשירות המדינה שביקשו לממש זכויות הורות.⁴⁸ בפרק זה נבחן מימוש הזכאויות לשעת הורות ולקיצור יום העבודה בידי גברים המועסקים בשירות המדינה. הנתונים התקבלו מהאגף לשוויון מגדרי ומאגף מערכות מידע בנציבות שירות המדינה.

מהנתונים שהועברו, וכפי שמוצג בטבלה 8, נראה כי שיעור הגברים המועסקים בשירות המדינה המממשים זכאויות לשעת הורות ולקיצור יום העבודה כמעט הוכפל בארבע השנים האחרונות.

⁴⁵ 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 ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988; 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.

⁴⁶ נציבות שירות המדינה, הודעה עג/18, **שינוי המונח משרת אם למשרת הורה**, 11 ביוני 2013.
⁴⁷ מיכל לזרוביץ, מנהלת האגף לשוויון מגדרי ויועצת הנציב לקידום נשים, נציבות שירות המדינה, תשובה על פניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 20 ביוני 2019.

⁴⁸ 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 אוטומטית לאימהות העובדות בשירות המדינה. לעומתן, אבות נדרשים לפנות למעסיקיהם לשם מימוש הזכאות, בניגוד להחלטה בעניין זה שקיבלה הנציבות בשנת 2013.

טבלה 8: מספר האבות שמימשו זכאות לשעת הורות ולקיצור יום עבודה בשירות המדינה, 2015-2018⁴⁹

שעת הורות - הורה לתינוק עד גיל שנה	קיצור יום העבודה - הורה לילד מעל גיל שנה ⁵⁰	מימוש זכאות לשעת הורות ולקיצור יום העבודה בידי גברים בשירות המדינה ⁵¹
105	381	487
186	550	737
188	702	891
209	806	1,016

בשנת 2015 רק 487 גברים, שהיו 1.78% מכלל הגברים שהועסקו בשירות המדינה, מימשו זכאות לשעת הורות ולקיצור יום העבודה בשל הורות, ובשנת 2018 מספרם היה 1,016 - 3.4% מכלל העובדים הגברים בשירות המדינה.

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

טבלה 9: מספר העובדים והעובדות בשירות המדינה שמימשו זכאות לשעת הורות ולקיצור יום עבודה בשל הורות (שיעורם מכלל העובדים או מכלל העובדות)⁵²

עובדים שמימשו זכאות	סך כל עובדים	עובדות שמימשו זכאות	סך כל העובדות
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.

⁴⁹ מולוגטה מהרי, מרכז בכיר ייצוג הולם, אגף שוויון מגדרי, נציבות שירות המדינה, תשובה על פניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 15 באפריל 2019. הנתונים בטבלה הם מחדש נובמבר בכל שנה.

⁵⁰ בנתונים אלה נכללת הזכאות לקיצור 30 דקות ביום להורה לילד עד גיל חמש, ול-25 דקות ביום להורה שילדו בן חמש שנים ויותר.

⁵¹ נתוני המימוש כוללים עובד אחד שבמהלך 2015-2018 מימש זכאות להמשך שעת ההורות עד הגיע הילד לגיל חמש בתמורה להפחתת 6% משכרו.

⁵² מולוגטה מהרי, מרכז בכיר ייצוג הולם, אגף שוויון מגדרי, נציבות שירות המדינה, תשובה על פניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 15 באפריל 2019. הנתונים בטבלה הם מחדש נובמבר 2018.

בשנת 2018 3.4% מכלל העובדים הגברים מימשו זכויות הורות (שעת הורות או קיצור שעות עבודה), ולעומתם שיעור הנשים שמימשו זכויות אלו היה 13.5% מכלל העובדות - גדול פי-ארבעה. **נדגיש כי שיעורים אלה הם מקרב כלל העובדות והעובדים בשירות המדינה ולא מקרב הזכאים מהם.**

מימוש הזכויות השונות

להלן מוצגים ביתר פירוט נתונים על מימוש הזכויות בידי גברים העובדים בשירות המדינה.

מימוש זכאות לשעת הורות (הורה לתינוק עד חלוף שנה מיום הלידה) בידי גברים:

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

טבלה 10: מימוש זכאות לשעת הורות - הורה לתינוק עד גיל שנה⁵³

שיעור העובדים הגברים המדינה שמימשו זכאות לשעת הורות ייעודית להורים לתינוקות עד גיל שנה הוכפל בשנים 2015-2018.	שיעור המימוש מסך כל הגברים	מספר הגברים העובדים	מימוש זכאות על ידי	
	העובדים בשירות המדינה	בשירות המדינה	עובדים בשירות המדינה	
	0.38%	27,290	105	2015
	0.66%	28,018	186	2016
	0.65%	29,171	188	2017
	0.7%	29,880	209	2018

הטבלה מלמדת על עלייה במימוש הזכאות לשעת הורות בידי גברים: מ-105 גברים שהם 0.38% מהגברים שעבדו בשירות המדינה ב-2015, עד ל-209 גברים שהם 0.7% מהגברים שעבדו בשירות המדינה ב-2018. נתוני הטבלה עדכניים לחודש נובמבר בכל שנה.

העלייה בהיקפי המימוש בידי גברים בולטת על רקע הירידה המתמשכת במספר הכולל של גברים עובדים שנולד להם ילד באותה שנה, שהם בעצם הקבוצה הפוטנציאלית למימוש זכאות זו. לפי נתוני נציבות שירות המדינה המוצגים בטבלה 11 להלן, בין 2015 ל-2018 ירד מספר

⁵³ מולוגטה מהרי, מרכז בכיר ייצוג הולם, אגף שוויון מגדרי, נציבות שירות המדינה, תשובה על פניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 15 באפריל 2019.

הגברים העובדים בשירות המדינה שהצהירו על לידת תינוק, מ-2,392 ב-2015 ל-1,765 ב-2018.

טבלה 11: פוטנציאל הזכאות לשעת הורות: מספר הגברים העובדים בשירות המדינה שהצהירו על לידת ילד⁵⁴

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, ולכן זכאים לשעת הורות במהלך תקופת הלידה וההורות של בנות זוגם, רק 209 אבות מימשו זכאות זו.

על אף העלייה בהיקפי מימוש הזכאות לשעת הורות בידי גברים, הפער בין מספר העובדים בשירות המדינה שנולד להם ילד (1,765 ב-2018) לבין מספר הגברים שמימשו זכאות זו (209) בולט במיוחד, מכיוון שבניגוד לזכויות הורות אחרות המוקנות לאב, אשר דורשות ויתור של האם על מימוש הזכות (במלואה או בחלקה), הזכות לשעת הורות מוקנית לאב אף במהלך התקופה שבה היולדת מצויה בתקופת לידה והורות, ובלי שהאם מוותרת על שום זכאות שלה.

נסייג ונציין כי ייתכן שחלק מהגברים שנולד להם ילד במהלך אותה שנה כבר מממשים זכאות לקיצור שעות בשל הורות (ראו להלן), ולכן אינם נספרים שוב במסגרת שעת ההורות. בהשוואה לנתוני המימוש על ידי נשים העובדות בשירות המדינה (880 מתוך 51,062 עובדות, כ-1.7%),⁵⁵ שיעור המימוש בידי גברים (0.7%) עדיין נמוך מאוד.

⁵⁴ איילת מיכאל, מרכזת בכירה, אפיון והפעלת מערכות מידע, נציבות שירות המדינה, תשובה על פניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 4 ביוני 2019.

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

קיצור שעות העבודה בשל הורות

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

טבלה 12: מימוש הזכאות לקיצור שעות עבודה בשל הורות⁵⁶

מימוש זכאות על ידי עובד	שיעור המימוש מסך כל הגברים העובדים בשירות המדינה
2015	1.4%
2016	1.96%
2017	2.4%
2018	2.69%

כפי שאפשר ללמוד מהנתונים בטבלה 12, בשנים 2015-2018 הוכפל מספר הגברים שמימשו זכאות לקיצור שעות עבודה בשל הורות, וכן שיעורם מכלל הגברים שהועסקו בשירות המדינה: מ-381 שהם 1.4% מסך הגברים שהועסקו בשירות המדינה ב-2015, ל-806 שהם 2.69% ב-2018.⁵⁷

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

3.4 סיכום

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

עם זאת, וכפי שהוצג קודם לכן, יש עדיין פערים ניכרים במימוש הזכויות, הן בהשוואה לפוטנציאל הגברים הזכאים להן, והן בהשוואה בין אבות העובדים בשירות המדינה ובין אימהות

⁵⁶ מולוגטה מהרי, מרכז בכיר ייצוג הולם, אגף שוויון מגדרי, נציבות שירות המדינה, תשובה על פניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 15 באפריל 2019.

⁵⁷ 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 בידי
אבות מעוררים שאלה
על מידת המודעות
של העובדים בשירות
המדינה לזכויות אלו.
לפי נציבות שירות
המדינה, אגפי
משאבי האנוש
ביחידות ומשרדי
הממשלה אחראים
על יידוע העובדים
והנגשת הזכויות.

הקניית זכאות
אוטומטית למשרת
הורות לאימהות,
בעוד אבות נדרשים
לפנייה אקטיבית
לצורך מימוש הזכות,
מעוררת להיות בדבר
קידומה של תרבות
ארגונית המכבדת
מימוש זכויות הורות
בידי גברים ואף
מעודדת אותו.

העובדות בשירות המדינה. כך למשל ב-2018 הגיע מספר הגברים העובדים שמימשו זכאות כלשהי לשיא, עת היה 3.4% מכלל הגברים העובדים, אולם שיעורי המימוש בקרב האימהות העובדות היו גבוהים בשנה זו פי-ארבעה: 13.5% מכלל העובדות.

מכאן נשאלת השאלה עד כמה העובדים בשירות המדינה, ובעיקר הגברים, מיודעים בדבר זכויותיהם בעניין ההורות, ובייחוד על הזכות 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 בנציבות שירות המדינה ויועצת הנציב לקידום נשים, כי האחריות בפועל על יידוע והנגשת הזכויות לעובדים חלה על אגפי משאבי האנוש ביחידות ובמשרדי הממשלה השונים, ולהערכתה המענה הניתן בהם אינו אחיד. לדבריה, האגף לשוויון מגדרי מקדם מהלכים להנגשת הזכויות לגברים עובדים, וכן למדידת המימוש של ניצול זכויות אלה, בכלל המשרדים.⁵⁸ עם זאת, נשאלת השאלה מדוע מדידה כזו לא נעשתה עד עתה.

סוגיה נוספת היא קיומה של תרבות ארגונית המכבדת מימוש זכויות הורות בידי גברים ואף מעודדת אותו. פרסום ההוראה על ביטול הקניית הזכאות האוטומטית למשרת הורות עבור אימהות ב-2013 נומק כך: "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".⁵⁹ ההוראה היא אפוא צעד בעידוד תרבות ארגונית שכזו. אולם, כיום ההוראה אינה מיושמת, ובפועל הזכאות מוקנית אוטומטית לאימהות ולעומתן האבות נדרשים לפנות ביוזמתם למימושה. מצב זה נומק בכך שנשים הן עדיין המטפלות העיקריות בילדים.⁶⁰

הפער בין פרסום ההוראה ונימוקיה ובין אי-מימושה בפועל כיום, מעורר תהיות על המאמצים המושקעים בקידומה של תרבות ארגונית, שכאמור, מכבדת את מימוש זכויות ההורות בידי גברים ואף מעודדת אותו.

⁵⁸ מיכל לזרוביץ, מנהלת האגף לשוויון מגדרי ויועצת הנציב לקידום נשים, נציבות שירות המדינה, תשובה על פניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 20 ביוני 2019.

⁵⁹ נציבות שירות המדינה, הודעה עג/18, שינוי המונח משרת אם למשרת הורה, 11 ביוני 2013.

⁶⁰ מיכל לזרוביץ, מנהלת האגף לשוויון מגדרי ויועצת הנציב לקידום נשים, נציבות שירות המדינה, תשובה על פניית מרכז המחקר והמידע של הכנסת, דוא"ל, 20 ביוני 2019.