

העבודה אינן מאפשרות לגברים להיות שותפים מלאים בגידול ילדיהם וששוויון אמיתי בשוק העבודה לא יושג ללא חלוקה שוויונית של עבודות תחזוקת הבית והטיפול בילדים. דוגמא בולטת ליוזמה כזו היא הענקת חופשת לידה לאבות, שאינה ניתנת להעברה. במילים אחרות, מדובר בהוספת פרק זמן בו האב² מקבל גמלה על מנת לטפל בילד/ה שלו/ה, גמלה שהיא שוות ערך ל-100% מהשכר ושלא ניתן להחליפה עם האם³. בנייר זה נדון בחופשת לידה לאבות ונשתמש במינוח המקובל במדינות האיחוד האירופי בנוגע לחופשת לידה (לוטן, 2006):

חופשת לידה: חופשה ממקום העבודה לצורך לידה או טיפול ברח הנולד (ילד ביולוגי או מאומץ).
חופשת אמהות (Maternity Leave): חופשת לידה המיועדת לאמהות.
חופשת אבהות (Paternity Leave): חופשת לידה המיועדת לאבות.
חופשת הורות (Parental Leave): חופשת לידה משותפת אשר כל אחד מההורים יכול לנצל.

הניסיון במדינות רבות בעולם מראה שכאשר חופשת הלידה ניתנת במשותף, כלומר חופשת הורות שניתנת להעברה בין בני הזוג, דפוס הניצול של חופשת הלידה ממשיך להיות דפוס מסורתי לפיו נשים מנצלות את רוב התקופה. לעומת זאת, כאשר מדובר בחופשת לידה שאינה ניתנת להעברה ומוגדרת עבור כל אחד מההורים בנפרד, יש עלייה ניכרת בשיעור הגברים המממשים את חופשת אבהות- המוגדרת רק לאבות - ו/או החלק מחופשת ההורות שלא ניתן להעברה. בנוסף למרכיב האינדיבידואלי, מחקרים מצביעים על כך שעל מנת שאבות ינצלו את חופשת האבהות היא חייבת להיות תמורת תשלום גבוה, קרוב ל- 100% מהשכר (Moss, 2009; Castro-García, 2010).

בשנים האחרונות מדינות רבות באיחוד האירופי התחילו להגדיר פרק זמן מכלל חופשת הלידה בתשלום המיועד רק לאבות ושאינו ניתן להעברה. הרעיון הוא שאם האב אינו מנצל את החלק שלו מכלל חופשת הלידה המשפחה מפסידה כי חופשת הלידה בכללותה מתקצרת.

בשוודיה לדוגמא, בשנת 1995 התחיל תהליך של אינדיבידואליזציה של חופשת הלידה, ונקבע שחודש אחד מכלל התקופה של חופשת הלידה (שנה וחודש)⁴ יהיה מיועד לכל אחד מההורים בנפרד. ב-2002 הוגדל החלק הייחודי לכל אחד מההורים מחודש לחודשיים. הביטוח הלאומי השוודי דיווח שתוספת זו של חודש ימים המיועד לכל אחד מההורים העלתה את שיעור הילדים שהאבות שלהם ניצלו לפחות חודשיים מכלל תקופת חופשת הלידה מ-30% ל-52% (Osika & Klerby, 2009).

² הכוונה היא להורה השני.

³ או עם הורה השני.

⁴ ניתן לנצל את חופשת הלידה עד שהילד/ה בני 8. בנוסף, ניתן להשתמש בימים באופן גמיש ביותר – גם לעבודה במשרה חלקית, ניצול של שעה ביום וכו'.

בנוסף, החל מיולי 2008 הממשלה השוודית מעניקה בonus להורים שמחלקים ביניהם בצורה שוויונית יותר את חופשת הלידה (חסון, 2009).

באיסלנד חופשת הלידה בכללותה הינה בת תשעה חודשים, מתוכם, שלושה חודשים מיועדים רק לאם, שלושה חודשים מיועדים רק לאב, ושלושה החודשים הנותרים ניתנים להעברה בין בני הזוג. גם בבלגיה⁵, סלובניה ופורטוגל⁶ אבות זכאים לחופשת לידה שאינה ניתנת להעברה, בת שלושה חודשים. בגרמניה⁷ כמו בשוודיה⁸ אבות זכאים לחופשת לידה של חודשיים שאינה ניתנת להעברה ובמדינות אחרות כמו ספרד, צרפת, אנגליה, ודנמרק קיימת חופשת לידה בת שבועיים המיועדת לאבות ואינה ניתנת להעברה (Castro-García & Pazos-Morán, 2007). בפורטוגל ובסלובניה חופשת אבהות הנה חובה. בפורטוגל חופשת אבהות בת עשרה ימים הנה חובה וחייבים לנצל אותה בחודש הראשון שלאחר הלידה. בסלובניה, חופשת אבהות בת שבועיים הנה חובה וחייבים לנצל אותה במהלך שישה החודשים הראשונים לאחר הלידה (Castro-García, 2010 Moss, 2009;).

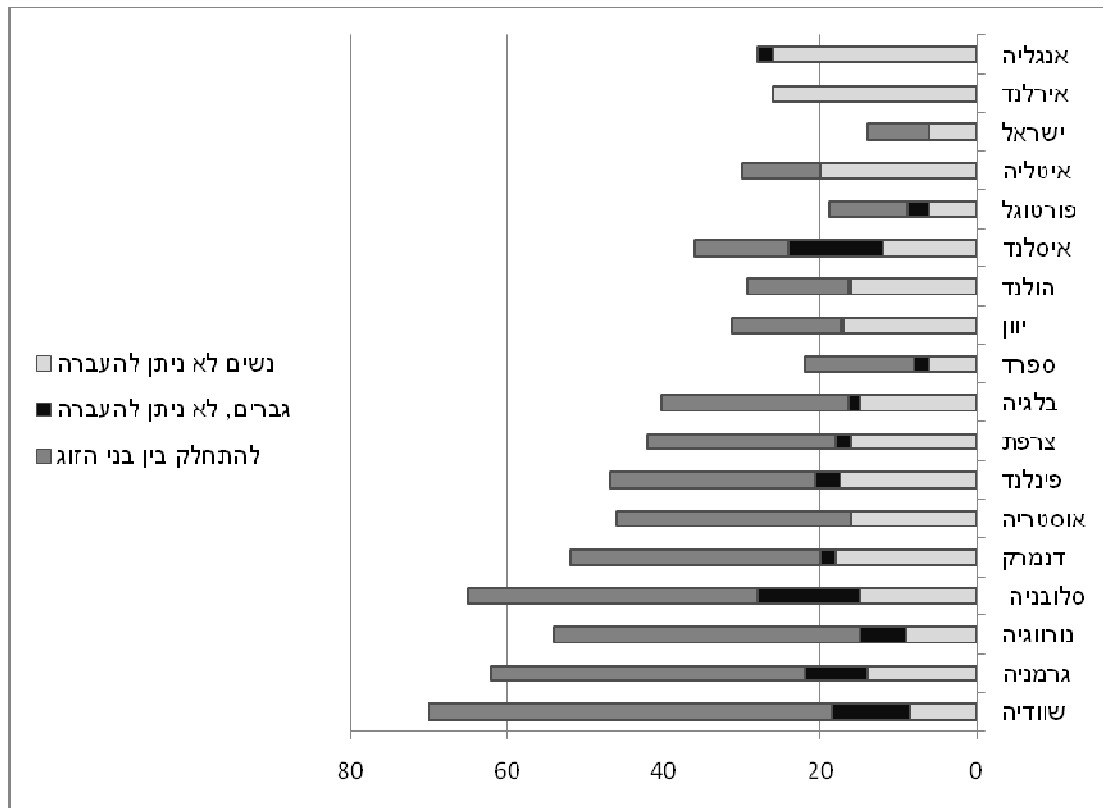
⁵ בבלגיה קיימת חופשת אבהות בת עשרה ימים, מתוכם שלושה ימים הנם חובה. בנוסף אבות זכאים לשלושה חודשים המיועדים רק להם ואינם ניתנים להעברה מתוך חופשת ההורות.

⁶ בפורטוגל קיימת חופשת אבהות בת עשרים ימים, מתוכם עשרה ימים הנם חובה. בנוסף אבות זכאים לשלושה חודשים המיועדים רק להם ואינם ניתנים להעברה מתוך חופשת ההורות.

⁷ בגרמניה קיימת חופשת הורות בת 12 חודשים מתוכם חודשיים מיועדים רק לאבות ואינם ניתנים להעברה. בנוסף אם האב מנצל לפחות חודשיים מחופשת ההורות, התשלום עבור החופשה מתאריך וחופשת ההורות הופכת להיות 2 + 12 חודשים.

⁸ בשוודיה קיימת חופשת אבהות בת עשרה ימים. בנוסף אבות זכאים לחודשיים המיועדים רק להם ואינם ניתנים להעברה מתוך חופשת ההורות.

תרשים 1: חופשות לידה בתשלום באירופה (אורך בשבועות)⁹



בתרשים 1 ניתן לראות שבמדינות בהן יש חופשה לאבות (פרט לאיסלנד) היא קצרה משמעותית מחופשת האמהות. עובדה זו עשויה להצביע על תפיסת חופשת האבהות ככזו שמטרתה לאפשר לאב "לסייע" לאם לטפל בתינוק/ת בשעה שהיא מחלימה מהלידה ולא כתקופה המיועדת לאפשר לאבות להיות שותפים מלאים בטיפול ילדיהם (Castro-García & Pazos-Morán, 2007). מעניין לראות שכמעט בכל המדינות ניתן משקל יתר לחופשת הורות - שניתנת להעברה בין בני הזוג - אך בפועל לא ניתן תמריץ לאבות לנצל את חופשת ההורות.

הלוח הבא מצביע על העלייה בדפוסי הניצול של גברים תקופות מתוך חופשות הלידה בארבע מדינות אירופאיות, כאשר הגמלה בעבור חופשת ההורות הפכה מלהיות גמלה משותפת לגמלה שאינה ניתנת להעברה.

⁹ Castro-García & Pazos-Morán, 2007.

לוח 1: שיעור הגברים שניצלו חלק מחופשת הלידה¹⁰

מדינה	גמלה משותפת או חלקים שניתנים להעברה	גמלה שאינה ניתנת להעברה
נורווגיה (2005)*	15%	89%
איסלנד (2005)	19.2%	89.4%
סלובניה (2005)	2.2%	72%
ספרד (2008)	פחות מ-3%	78.5%

*השנה בה הופקו הנתונים

בישראל, חופשת לידה מנוסחת כזכות של נשים אשר בהסכמתן הן יכולות להעביר חלק ממנה לבני זוגן. תפיסה זו מקבלת ביטוי בחקיקה הישראלית המסדירה את חופשת הלידה והיא מקבעת הסדרים קיימים מבלי לתת תמריץ לשינוי.

כך לדוגמה על פי חוק עבודת נשים (1954) המוסד לביטוח הלאומי מעניק לנשים (שעבדו במהלך 10-14 חודשים לפני הלידה) דמי לידה למשך 14 שבועות בגובה של 100% מהשכר. משנת 1998 זכאים גברים¹¹, להתחלף עם בנות זוגן ולקבל דמי לידה לאחר שחלפו שישה שבועות מהלידה, למשך 21 ימים רצופים לפחות ובתנאי שבת הזוג הייתה זכאית לדמי לידה וחזרה לעבודתה (טולידנו, 2008). במילים אחרות, בישראל 8 מתוך 14 שבועות ניתנים להעברה בין בני הזוג. כאמור, החוק הנוכחי לא מספק תמריץ ממשי לגברים בישראל לנצל חלק מחופשת הלידה. מספר הגברים שקיבלו דמי לידה מאז כניסת החוק לתוקף היה מזערי. בשנת 2007, תשע שנים מאז הופעל החוק, רק 246 גברים (לעומת 88,000 נשים) קיבלו דמי לידה והם מהווים 0.28% בלבד מכלל מקבלי דמי הלידה באותה השנה (טולידנו, 2008).

דוגמה לחקיקה נוספת, המשמרת את התפיסה לפיה עבודת הטיפול היא עבודה של נשים, ניתן למצוא בסעיף 7 לחוק פיצויי פיטורין (1963). סעיף זה קובע שעובדת שהתפטרה תוך תשעה חודשים מיום הלידה לרגל טיפול בילדה תיחשב כמפוטרת ותהיה זכאית לפיצויי פיטורין. לעומת זאת, עובד שמתפטר על מנת לטפל בתינוק/ת שלו תוך תשעה חודשים מיום הלידה, על מנת שהתפטרותו תיחשב לפיטורין הוא תלוי במצבה התעסוקתי של בת זוגו¹².

¹⁰ Castro-García, 2008.

¹¹ בתנאי שהאב ובת זוגו צברו תקופת אכשרה כנדרש בתנאי הזכאות לדמי לידה, סעיף 6 לחוק עבודת נשים 1954.

¹² הוראות סעיף קטן (א) יחולו בשינויים המחוייבים, על עובד, והכל אם נתקיים בו אחד מאלה: בת זוגו של העובד הועסקה כעובדת במשך ששה חדשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום התפטרותו; (2) הילד נמצא

השוני הבולט בתנאים להחלת סעיף זה של החוק מצביע על נקיטת עמדה ערכית מובהקת המקבעת את התפקידים המסורתיים של גברים ונשים¹³. המונחים "חופשת לידה" או "דמי לידה", משקפים אף הם ערכים חברתיים מסורתיים לפיהם עבודת הטיפול הנה עבודה של מי ש"ילדה", כלומר של האישה.

חופשת הלידה בישראל קצרה בהשוואה לחופשת אמהות ברוב מדינות האיחוד האירופי. במדינות אלה, חופשת אמהות נעה בממוצע בין 16 ל-24 שבועות. בנוסף לחופשת אמהות, נשים במדינות האיחוד האירופי נהנות מ"חופשת הורות", כלומר אותה תקופה נוספת שההורים יכולים לחלק ביניהם על מנת לטפל בילדיהם. כפי שהראינו נשים מהוות את הרוב המכריע של מי שמנצלות את התקופה הזו, אשר מאריכה את חופשת האמהות בתשלום בצורה משמעותית.

פורום נשים לתקציב הוגן מציע ללכת בעקבות מדינות האיחוד האירופי ולהוסיף לחופשת הלידה פרק זמן המיועד רק לאבות ואינו ניתן להעברה, דהיינו חופשת אבהות. בנוסף, יש להאריך את חופשת הלידה בתשלום הקיימת המיועדת לאמהות, היינו חופשת אמהות.

ההנחה העומדת בבסיס ההצעה הזו הנה שהזכות של הורים להיעדר מהעבודה על מנת לטפל בילדיהם צריכה להיות זכות אינדיבידואלית, בלתי תלויה בזכאותה של האם לדמי לידה, ובלתי ניתנת להעברה.

על מנת לאפשר לאבות להיות שותפים מלאים בגידול ילדיהם, יש לקבוע "מפת דרכים" להשוואת חופשת האבהות עם חופשת האמהות. בישראל שישה השבועות הראשונים של חופשת הלידה הנם חובה לאם, לפיכך כצעד ראשון ניתן להתחיל בקביעת חופשת אבהות בת שישה שבועות בתשלום שאינה ניתנת להעברה¹⁴. תנאי הזכאות לדמי לידה ייקבעו על פי פרמטרים של השתתפות האבות בשוק העבודה בדומה לתנאי הזכאות הנהוגים בהענקת דמי לידה לאמהות.

בהחזקתו הבלעדית, או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו; (3) בת זוגו של העובד היתה עובדת עצמאית במשך שנים-עשר חודשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום הלידה או בסמוך לפני קבלת הילד לאימוץ, לפי הענין, ולא הפסיקה את עיסוקה לצורך טיפול בילד.

¹³ אני מודה לעו"ד שירין בטשון מעמותת כיאן שהסבה את תשומת לבי לעניין זה.
¹⁴ הכוונה היא הוספת פרק זמן של שישה שבועות המיועד רק לאבות, שהוא בלתי תלוי בחופשת הלידה של האם ושהוא בלתי ניתן להעברה.

מקורות

הלשכה מרכזית לסטטיסטיקה. 2010. לקט נתונים לרגל יום האישה הבין-לאומי. חסון, יעל. 2009. דיווח מסיור בשוודיה. פורום נשים לתקציב הוגן. טולידנו, אסתר. 2008. מקבלי גמלאות אמהות בשנת 2007. המוסד לביטוח לאומי, מנהל המחקר והתכנון. לוטן, אורלי. 2006. הסדרי חופשת לידה ותשלומים ליולדת-סקירה משווה. מרכז המידע והמחקר של הכנסת.

Castro-García, Carmen. 2010. Experiencias de Interés para la Equiparación del Permiso de Paternidad. PPIINA www.igualeseintransferibles.org

Castro-García, Carmen. 2008. *Relación entre Mercado de Trabajo, Políticas Públicas e Igualdad de Género*. III Congreso de Economía Feminista (Baeza). http://www.upo.es/congresos/export/sites/congresos/economiafeminista/documentos/Area2/CarmenCastro_III EcoFeminista.pdf

Castro-García, Carmen & Pazos-Morán María. 2007. *Maternity, Paternity and Parental Leaves in Europe: Some Elements for a Feminist Approach*. http://www.nodo50.org/plataformapaternidad/en_proposals/papers

Moss, Peter (Ed.). 2009. *International Review of Leave Policies and Related Research*. Employment Relation Research Series No. 102. <http://www.berr.gov.uk/files/file52778.pdf>

Osika, Ingrid & Klerby, Anna. 2009. *Sweden-The Gender Equality Delusion: A Feminist Analysis of the Swedish Government's 2009 Spring Budget*. Swedish Women's Lobby.

שותפים שבלעדיהם עבודת הפורום לא הייתה מתאפשרת:

Hadassah Foundation
European Union
New Israel Fund
Nathan Cummings Foundation
Jewish Women's Giving Foundation of Baltimore
Tikkun Olam Women's Foundation of Washington, D.C.
Dapha Izraeli Fund