

26 דצמבר 2017

ח' טבת, תשע"ח

## עמדת שדולת הנשים בנושא: הצעת חוק עבודת נשים (תיקון - תקופת לידה והורות לבן זוג של עובדת

### שילדה יותר מילד אחד), התשע"ז-2016 - יוזמת חה"כ יואל חסון (פ/3474)

מוגש לועדה המיוחדת לדיון בהצעות הבאות: הצ"ח התכנון והבנייה (תיקון מס' 119) והצ"ח עבודת נשים (פ/3473) הצעת חוק עבודת נשים (תיקון - תקופת לידה והורות לבן זוג של עובדת שילדה יותר מילד אחד), התשע"ז-2016 - (פ/3473) – יוזמת חה"כ יואל חסון, לקראת דיון בנושא ביום 27.12.17

שדולת הנשים בישראל מברכת על הצעת החוק בנושא תיקון תקופת הלידה וההורות לבן זוג של עובדת שילדה יותר מילד אחד. לקראת הדיון בכנסת בהצעת החוק ולאור תרומתה האפשרית לקידום שוק תעסוקה שוויוני, אנו מבקשות להביע את עמדתנו בנושא כדלהלן:

1. הצעת החוק מבקשת לקבוע כי עובד שבת זוגו ילדה בלידה אחת יותר מילד אחד, יוכל לממש את שלושת השבועות הנוספים להם זכאית היולדת עבור כל ילד נוסף שנולד באותה לידה וזאת בתוך תקופת הלידה וההורות.
2. **שדולת הנשים בישראל תומכת בהצעת החוק וסבורה כי היא משפרת את המצב הקיים ומסמנת כיוון ראוי לקידום הורות שוויונית.**
3. כיום החוק מאפשר לאב, במקרה של לידת ילד/ה אחת בלידה, לצאת לחופשה בת 5 ימים מיד לאחר הלידה, להחליף את האם בחופשת הלידה החל מהשבוע השביעי ללידה וכן לנצל שבוע אחד מתוך 15 השבועות להם זכאית האם במקביל אליה או אחריה (החלק האחרון נוסף בעקבות תיקון מס' 57 לחוק מיום 2.4.17). ואולם, החוק אינו נותן מענה ייחודי לאב במקרים של לידת תאומים, שלישיה או יותר.
4. הולדתו של יותר מילד אחד באותה לידה מעצימה את הקשיים המוכרים לכל הורה ותובעת מעורבות גדולה ככל האפשר של שני ההורים על מנת להצליח בהתמודדות הראשונית של טיפול בתינוקות עם לידתם. התיקון המוצע לחוק מאפשר לאב לנצל את שלושת השבועות הנוספים (או חלקם) במקום האם, לפי בחירת בני הזוג – במקביל לאם או לאחר חזרתה לעבודה ובמהלך כל חלק של תקופת הלידה – בתחילתה, באמצעה או בסופה. **אם יבחרו בני הזוג כי האב ינצל את התקופה הנוספת במקביל לאם, יאפשר התיקון המוצע להורים לתמוך זה בזה במהלך התקופה התובענית שמיד בסמוך ללידה, לאחר לידת שני ילדים (ומעלה) בלידה אחת.**
5. מהמחקרים עולה כי פערי השכר בין גברים לנשים גדלים בצורה משמעותית לאחר לידת ילדים.<sup>1</sup> על מנת להתמודד עם אי השוויון אנו סבורות כי מתן חופשת לידה ייעודית לאבות יסייע להשתלבות מיטבית של נשים בשוק העבודה ולצמצום עתידי של פערים מגדריים. מחקרים מראים כי יצירת הורות פעילה ומעורבת בקרב אבות צפויה להגדיל את מעורבותם במשק הבית גם לאחר החזרה לעבודה, ולהשפיע בכך על חלוקת התפקידים המגדרית במשק הבית, אשר משפיעה בתורה על אי השוויון בשוק העבודה. זאת ועוד, שיעורי ניצול גבוהים של חופשת לידה לגברים יגרמו לכך שמעסיקים לא יירתעו מהעסקת נשים בגיל הפוריות – בדומה להעסקת גברים בגילים דומים, והם יעמידו פחות חסמים בפני נשים המבקשות להתקדם בעבודה או להתקבל לעבודה חדשה.

<sup>1</sup> כך לדוגמה על פי "ניתוח פערי שכר על בסיס מגדרי בין גברים ונשים בעלי השכלה בישראל: מחיר הבאת ילדים לעולם", דלית גפני וארז סיניבר, 2011 סעדיה גאון 26 תל אביב-יפו, טל': 03-6123990 פקס: 03-6123991



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

6. יחד עם תמיכתנו בהצעת החוק, אנו סבורות כי יש לשאוף לתיקון חקיקה כללי לפיו לאבות תינתן חופשת לידה משמעותית המיועדת להם בלבד (ולא על חשבון האמהות), באופן שאינו ניתן להעברה (הן במקרה השגרתי של לידת ילד אחד בלידה והן, בהתאמה, בלידת שני ילדים ומעלה באותה לידה).
7. במרבית מדינות ה-OECD אבות זכאים לחופשת לידה מיוחדת על חשבון המדינה. בישראל אין זה המצב: במבנה הנוכחי של חופשת הלידה בישראל, גברים כמעט ואינם מנצלים את זכותם לחופשת לידה על פי חוק, כאשר 0.5% מהאבות בלבד מנצלים את האפשרות לחלוק את תקופת הלידה עם האם. שיעורי הניצול הנמוכים של חופשת הלידה על ידי גברים, נובעים בין היתר מכך שאין בישראל חופשת לידה ייעודית לאב וכל ההסדרים הקיימים בחוק מאפשרים חופשת לידה לאב רק על חשבון ימי חופשה או מחלה או על חשבון חופשת הלידה של האם. צעדים אלה רחוקים מלהוות מענה רציני לפערים בהורות ובתעסוקה שמייצרת מדיניות חופשת הלידה בישראל.
8. לסיכום, לצד התמיכה בהצעת החוק וברציונאליים העומדים בבסיסה, אנו קוראות לבית המחוקקים לקדם חופשת לידה משמעותית לאבות שתאפשר לצמצם את הפליית הנשים בשוק התעסוקה, להגביר את השתתפותם של אבות בטיפול ביילודים ולהוביל שינוי משמעותי בשוק התעסוקה לרווחת אזרחיות ואזרחי המדינה.