



■ סדרת ניירות מדיניות ■

לגרום לאבות לטפל
חופשת לידה לאבות בישראל
המלצות למדיניות

מאת: נדב פרץ

■ נייר מדיניות מס' 2010.15 ■

מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל

המרכז נוסד ב-1982 ביוזמתם של הרברט מ' סינגר, הנרי טאוב, וארגון הגיוינט האמריקאי. המרכז ממומן באמצעות קרן צמיתה שהוקמה על-ידי קרן הנרי ומרלין טאוב, קרן הרברט ונל סינגר, גיין וגיון קולמן, קרן משפחת קולקר-סקסון-הלוק, קרן משפחת מילטון א' ורוזלין ז' וולף, וארגון הגיוינט האמריקאי.

פרסום זה, ככל פרסומי המרכז, הוא על דעתם ואחריותם של מחבריו בלבד. אין בו כדי לחייב את המרכז, את חבר הנאמנים שלו, את עובדיו האחרים, ואת התומכים בפעולותיו.

עריכה : דלית נחשון-שרון
הכנה לדפוס : רותי לרנר

כתובת המרכז : רחוב האר"י 15, ירושלים
טלפון : 02-5671818
פקס : 02-5671919

דוא"ל : info@taubcenter.org.il
אתר האינטרנט : www.taubcenter.org.il

נדפס בדפוס מאור-ולך, ירושלים

לגרום לאבות לטפל

חופשת לידה לאבות בישראל

המלצות למדיניות

נדב פרץ *

תקציר

בישראל פתוחה עבור אבות האפשרות לחלוק את חופשת הלידה עם נשותיהם, אך רק אבות ספורים מנצלים אפשרות זו – תכנית חופשת הלידה לאבות הפכה בישראל לכישלון חרוץ. מסקירה של המדיניות כלפי חופשת הלידה לאב במדינות רווחה ברחבי העולם ובחינה השוואתית של התכניות השונות במדינות אלה; ומסקירת מחקרים השוואתיים על הסדרי חופשת הלידה מתברר, שניתן למצוא את הסיבות לאי-ניצול החופשה על-ידי האבות במבנה התכנית בישראל, המקשה על ניצולה. הנייר שלפנינו מציע מתווה לשיפור התכנית.

* נדב פרץ, דוקטורנט בבית-הספר לעבודה סוציאלית ולרווחה חברתית ע"ש פאול ברוואלד באוניברסיטה העברית בירושלים; מרצה בבית-הספר לעבודה סוציאלית במכללת אשקלון.

לגרום לאבות לטפל
חופשת לידה לאבות בישראל
המלצות למדיניות

נדב פרץ

תוכן העניינים

7	סיכום מנהלים
9	1. מבוא
11	2. חופשת לידה לאבות בישראל
15	3. הסדרי חופשת לידה לאב – מבט השוואתי בינלאומי
17	4. מחקרים השוואתיים על הסדרי חופשת הלידה
20	5. תחומי ההשפעה של חופשת לידה לאב
25	6. סיכום והמלצות
28	מקורות

לגרום לאבות לטפל

חופשת לידה לאבות בישראל

המלצות למדיניות

נדב פרץ

סיכום מנהלים

- חופשת הלידה לאב היא תכנית מדינית, שהוכחה כמגבירה את מעורבותם של הגברים במטלות משק הבית, ובתרומתה זו לשינוי דפוסי חלוקת האחריות לטיפול בטיפול הבית ובילדים, מעודדת השתתפות שוויונית יותר של נשים בשוק העבודה.
- תכנית חופשת הלידה לאב בישראל היא כיום כישלון חרוץ. שיעורי השימוש בתכנית נמוכים מחצי אחוז. שביעות הרצון של הגורם המפעיל (המוסד לביטוח לאומי) ושל לקוחות התכנית ביחס למבנה שלה נמוכה מאוד.
- מחקרים בעולם מעידים כי למבנה התכנית יש השפעה דרמטית על שיעורי השימוש בה. הנהגת תכניות מתאימות יותר לצורכי הגברים מעלה בצורה ניכרת את השימוש שלהם באפשרות לצאת לחופשת לידה.
- שינוי במבנה של תכנית חופשת הלידה בישראל, בכיוון שיוצע להלן, צפוי להביא לעלייה משמעותית בשיעורי הגברים שישתתפו בתכנית.

המלצות למדיניות

- כדי להביא לשינוי משמעותי בשיעורי ההשתתפות בתכנית, יש להאריך בצורה משמעותית את חופשת הלידה בישראל, לאימהות ולאבות כאחד. חופשת הלידה הקצרה בישראל מעודדת אי-השתתפות של גברים. ההשפעה של שאר השינויים המוצעים, המפורטים בהמשך, תהיה מוגבלת.

- תכנית חופשת הלידה המומלצת היא התכנית האיסלנדית, המעניקה לאם שלושה חודשי חופשה בתשלום הניתנים לה בלעדית, שלושה חודשים הניתנים בלעדית לאב, ושלושה הניתנים לחלוקה בין בני הזוג.
- חופשת הלידה צריכה להינתן למשפחה, ולא לאם. יש לנתק את הזכאות של האב לחופשת לידה מזכאותה של האם, ולהסיר את הדרישה לאישור בכתב של האישה ליציאתו של בן זוגה לחופשה.
- חלוקת החופשה בין בני הזוג צריכה להיות גמישה בהרבה. יש לקצר את פרק הזמן המינימלי מחופשה של 21 יום, כפי הנהוג כיום, לתקופה של שבוע לכל היותר.

1. מבוא

שנים רבות התמקד המאבק לשוויון בין נשים לגברים בשילובן של נשים בשוק העבודה. ניתן להכריז, במידה רבה של צדק, שמטרה זו הושגה: הסטטוס של 'עקרת בית' – אישה שאינה שותפה בכוח העבודה ועיקר מרצה מופנה לעבודה במשק הבית, שאינה מתוגמלת בשכר – אינו קיים למעשה ברוב הארצות המתועשות (Lewis, 2001; Orloff, 2006). גם בישראל, שיעור הנשים המשתתפות בשוק העבודה עלה בצורה ניכרת בעשורים האחרונים, וכיום רוב הנשים בגיל העבודה משתתפות בשוק העבודה, ושיעור ההשתתפות שלהן מתקרב לזה של גברים, במיוחד אצל הנשים היהודיות (אוקן, אוליבר, 2009).

אלא שהשוויון בשיעורי ההשתתפות בשוק העבודה מדגיש את היעדרו של שוויון במאפיינים אחרים של ההשתתפות של נשים וגברים בשוק העבודה. בעולם בכלל ובישראל בפרט, רמת ההשתכרות של נשים נמוכה משמעותית משל גברים, אורכו הממוצע של יום העבודה שלהן קצר מזה של גברים, והן מרוכזות במספר מצומצם של מקצועות, תפקידים ומגזרים 'נשיים', הנהנים משכר, מאפשרויות קידום ומיוקרה נמוכים יחסית למקצועות 'גבריים'.

אחת הסיבות המרכזיות לאי-השוויון המתמשך היא היעדרו של שוויון במשק הבית. העלייה הניכרת בהשתתפותן של נשים בשוק העבודה, שתוארה לעיל, לא לוותה בעלייה מקבילה בהשתתפותם של גברים במטלות משק הבית וחלוקת העבודה במשק הבית עודה תואמת את הדפוס המסורתי, המטיל את מירב האחריות על האישה. פעמים רבות נשים וגברים משקיעים מספר שעות שווה בשוק העבודה בשכר אך למרות זאת האישה נותרה אחראית עיקרית לטיפול במשק הבית ובילדים. מספר השעות שנשים משקיעות במשק הבית גבוה עשרות מונים בהשוואה לגברים (Sullivan, 2000; Sullivan, Coltrane, 2009; McAnnally, & Altintas, 2009), וכך מספר השעות, שכל אחד מבני הזוג משקיע בעבודה בשכר ושלא בשכר ביחד, דומה מאוד (Bianchi & Milkie 2010; Bianchi, 2005; Sayer, 2005; Raley, 2005). גם בישראל מתקיים מצב כזה (גליקמן, אורן, לוי-אפשטיין, 2003).

למדיניות הרווחה כלפי משפחות יש תפקיד מרכזי בעיצוב הדפוס של חלוקת העבודה במשק הבית. טווח האפשרויות של נשים ושל גברים מוגדר במשולש שבין היחסים בתוך המשפחה, האפשרויות שמציע שוק העבודה, והמדיניות הממשלתית. טווח האפשרויות הזה קובע את יכולתו של כל אחד מבני הזוג

להשתתף בשוק העבודה בשכר, כאשר יש בידם להבטיח טיפול הולם לילדיהם ולתלויים אחרים. תכניות רווחה מתאימות מקלות על חלוקה שוויונית של הטיפול בילדים, בקשישים ובתלויים אחרים (Lewis, 1992, 1997; Orloff, 1993).

בשנותיו הראשונות, המחקר המגדרי של מדיניות הרווחה עסק בטווח האפשרויות העומד בפני האישה, ובמידת האפשרות שלה למצוא חלופות לתפקידה בטיפול בילדיה – תוך בחינת אפשרויות הטיפול שניתן לרכוש בשוק מחד, ואת התערבותה של המדינה בשוק זה מאידך, כשני גורמים המשפיעים על האפשרות של נשים לצאת לשוק העבודה (Gornick & Meyers, 2003).

בעשור האחרון הדגש של החוקרים הופנה לכך, שלא ניתן לשנות את חלוקת העבודה במשק הבית, ובכך להביא לשינוי בשוק העבודה, ללא שינוי משמעותי בהתנהגותם של גברים במשק הבית ובמספר השעות שהם מקדישים לו. לאור תובנה זו, החוקרים מסכימים על כך, שכדי להביא לשוויון מגדרי בשוק העבודה, על המדיניות הממשלתית להתמקד, בין השאר, גם בשינוי תפקידו של האב במשק הבית (Hobson, 2002).

אחד המכשירים העיקריים, המשמשים קובעי מדיניות כדי לעודד השתתפות גברים במטלות משק הבית, הוא תכנית חופשת הלידה לאב. מעורבות אינטנסיבית של האב בטיפול בילדיו, כבר בהיותם תינוקות רכים, עשויה מחד להקל על השתלבותה של האם בשוק העבודה, ומאידך – לערב את האב במטלות משק הבית ובכך לתרום ליצירתו של משק בית שוויוני (Gornick & Meyers, 2008). ואכן, מדינות רבות הנהיגו תכניות, המאפשרות לאבות להשתתף בחופשת הלידה המוענקת לנשותיהם. גם ישראל שייכת למועדון זה, המאפשר לגברים לחלוק עם נשותיהם את חופשת הלידה; אך כפי שיודגם להלן, אין די בקיומה של תכנית. למאפייניה הספציפיים של התכנית יש השפעה מכרעת על שיעור ההשתתפות של גברים, ובהמשך לכך – גם על יכולתה להשפיע על חלוקת העבודה במשק הבית. התכנית הישראלית גרועה בסטנדרטים בינלאומיים, היא אינה מעודדת אבות להשתתף בחופשת הלידה, והיא דורשת מקצה שיפורים נרחב על מנת להפוך לאטרקטיבית.

2. חופשת לידה לאבות בישראל

בשנת 1994 הניח חבר הכנסת אברהם פורז על שולחן הכנסת את הצעת חוק עבודת נשים (תיקון: חופשת לידה לאב). פורז הציע בחוק זה לאפשר לגברים לצאת לחופשה בתגמול לאחר לידת ילדיהם.

הצעת החוק נומקה בשני טעמים שונים: הראשון, והוא שהודגש בתהליך החקיקה, היה מתן האפשרות לאם לשוב במהירות לשוק העבודה, על מנת שמהלך הקריירה שלה לא ייפגע. הטעם השני היה לאפשר לאבות המעוניינים בכך להקדיש זמן איכות לטיפול בילדיהם. במהלך הדיונים, הטיעון הראשון קיבל את מלוא תשומת הלב בעוד השני נותר שולי. במילים אחרות – נושא שינוי חלוקת העבודה במשק הבית או ההשפעה על שינוי דפוסי חלוקת העבודה לא עלה על הפרק (פרץ, 2010).

תהליך החקיקה של הצעה זו היה ארוך, הוא נמשך שלוש שנים, עד שבשנת 1997 ההצעה הפכה, לבסוף, לתיקון מספר 14 לחוק עבודת נשים (הוראת שעה), שקיבע בחוק את האפשרות של יציאת גברים לחופשת לידה לתקופת ניסיון של שלוש שנים. בשנת 2001 הוארכה הוראת השעה לשלוש שנים נוספות, בתיקונים מסוימים. בשנת 2004 היא הוארכה שנית וחלק מהשינויים הקודמים בוטלו; בשנת 2007 הפכה הוראת השעה לחוק של קבע.

החוק מגדיר את התנאים בהם עובד רשאי לצאת לחופשת לידה ואת אופייה של חופשה זו. על מנת להיות זכאי לחופשה, על העובד לעמוד במספר תנאים: ראשית, עליו להיות זכאי לחופשה – כלומר, עליו לצבור תקופת אכשרה דומה לזו שנשים נדרשות לצבור לצורך היציאה שלהן לחופשת לידה. כדי להיות זכאי לדמי לידה, על האב להיות מועסק בשוק העבודה במשך 10 מתוך 15 החודשים, או 15 מתוך 22 החודשים, שקדמו לחופשת הלידה.

שנית, זכאותו של האב לחופשה תלויה בזכאות של אשתו. על האישה להיות זכאית לחופשת לידה, לפי הקריטריונים שצוינו לעיל; כמו כן, עליה להודיע בכתב, שהיא מוותרת על חופשת הלידה שלה ומעבירה אותה לבן זוגה; ולבסוף, עליה לשוב לעבודה כדי שבן זוגה יהיה זכאי לממש את החופשה.

במידה שהאב זכאי לחופשת לידה, לפי תנאים אלו, הוא יכול לקחת את החופשה החל בסופו של השבוע השישי מלידת ילדו. מאחר שאורכה של חופשת הלידה בתשלום בישראל 14 שבועות, אורך החופשה המקסימלי לאבות הוא 8

שבועות. אורכה המינימלי של חופשה זו הוא 21 יום, כך שבפועל, אורכה של חופשת הלידה לאב יכול לנוע בין 3 ל-8 שבועות.

דמי הלידה להם זכאים אבות עבור חופשת הלידה זהים לאלו שמקבלות אימהות. גובהם הוא בשיעור של 100 אחוז מהמשכורת האחרונה שקיבל האב ממעסיקו, אך לא יותר מפי חמישה מהשכר הממוצע במשק. ראוי לציין, כי בפועל המשמעות היא, שבדרך-כלל דמי הלידה של גברים גבוהים משל הנשים, משום שכפי שצוין לעיל, רמת השכר של גברים בדרך-כלל גבוהה משל בנות זוגם.

היישום של מסגרת חוקית זו היה בעייתי בלשון המעטה. כבר בשנים הראשונות ליישומו של החוק התברר, שגברים ישראלים אינם מנצלים את הזכות לצאת לחופשת לידה והמצב לא השתנה בשנים שחלפו מאז. נתוני המוסד לביטוח לאומי מעידים על שיעורים נמוכים מאוד של ניצול התכנית. כפי שניתן לראות בלוח 1, מספר הגברים שחלקו עם נשותיהם את חופשת הלידה נותר נמוך, ולא יותר ממאות ספורות מדי שנה – ללא שינוי משמעותי לאורך השנים. במונחים יחסיים, שיעור הגברים מבין מקבלי דמי לידה – כלומר, מבין אלו שניצלו את זכאותם לחופשת לידה בתשלום – לא עלה על שליש האחוז באף אחת מהשנים לגביהן פרסם המוסד לביטוח לאומי נתונים. למרות שניתן להבחין בעלייה מסוימת בשיעור הגברים מבין מקבלי דמי הלידה, העלייה איטית מאוד, ואינה צפויה להגיע לרמות משמעותיות בעתיד הנראה לעין, אם לא יחול שינוי משמעותי בגורמים המניעים אבות לנצלה.

לוח 1. מקבלי דמי לידה לפי מין, 1998-2007 (שנים נבחרות*)

שנה	נשים	גברים	שיעור הגברים מכלל מקבלי דמי לידה
1999-1998**	109,237	281	0.26%
2003	73,948	123	0.17%
2004	77,505	150	0.19%
2005	77,025	157	0.20%
2006	83,285	199	0.24%
2007	88,147	246	0.28%

* המידע זמין לשנים נבחרות בלבד.

** מדובר ביותר משנה, מהחלת תיקון מס' 14 לחוק עבודת נשים (במאי 1998) ועד סוף 1999.

מקור: נתונים מתוך אליאב, 2001; טולדנו, 2008.

כיצד ניתן להסביר את שיעורי הניצול הנמוכים של חוק זה? מיהם הגברים המנצלים אותו, ומדוע הם עושים זאת? בנושא זה קיים רק מחקר מועט. אבישג רגר (תשס"ב) ראינה גברים שיצאו לחופשת לידה, ומצאה – במישור של יחסם למדיניות – כי יש להם ביקורת קשה על תכנית חופשת הלידה. האבות שרואיינו הצביעו על שלושה חסרונות עיקריים של התכנית הקיימת:

ראשית, משכה הקצר של חופשת הלידה. האבות טענו כי משכה של חופשת הלידה – באותם ימים, 12 שבועות – אינו מאפשר להעניק לאישה זמן ראוי להתאוששות פיזית מהלידה, שלאחריה תוכל לשוב לעבודתה ולהעביר את עול הטיפול בילדים לבן זוגה. מסגרת זמן מצומצמת זו הוזכרה על-ידי אבות רבים כשיקול מרכזי נגד היציאה שלהם לחופשת לידה.

השיקול השני נגע לתלות של גברים בבנות זוגם לצורך היציאה לחופשת לידה. זכאותו של האב לחופשת לידה מותנית, כזכור, בבת זוגו, בשני היבטים: ראשית, היא חייבת להיות זכאית לחופשת לידה כדי שהוא יוכל לממש את זכאותו, ושנית – יציאתו לחופשה תלויה בהסכמתה החד-צדדית, שכן היא צריכה לאשר בכתב שהיא מוותרת על חופשתה ומעבירה אותה אליו.

הגברים שרואיינו על-ידי רגר ראו בשני תנאים אלו עדות לכך, שהחופשה אינה ניתנת לשני בני הזוג, אלא לאישה, אשר יש לה זכות להעבירה לבן זוגה. למאפיין זה של התכנית הייתה השפעה מרתיעה על גברים שרצו לקחת חופשת לידה, הן במישור המעשי – תנאים אלו מונעים או עשויים למנוע מגברים רבים לממש את זכותם, אך בעיקר במישור הסמלי. מבנה זה של התכנית משדר לאבות המעוניינים לקחת חופשת לידה כי הם עושים מעשה חריג, ובמידה מסוימת – אף מנכסים לעצמם את זכותה של בת זוגם.

החיסרון השלישי, שהאבות הזכירו, נגע לפגיעה הכלכלית בהם בעקבות יציאתם לחופשת הלידה. בעת עריכת המחקר, דמי לידה לגברים הוגבלו עד לתקרה של פי שניים מהשכר הממוצע במשק (לעומת פי חמישה מהשכר הממוצע במשק, כפי שהיה נהוג אז לגבי נשים וכפי שנהוג היום לגבי גברים ונשים כאחד). מכיוון שאחד המאפיינים של גברים אלו היה שהכנסתם גבוהה מהממוצע, רבים מהם נפגעו מהגבלה זו, שאינה קיימת עוד. כיום, רק מיעוט קטן משתכר מעל לרף של חמש פעמים השכר הממוצע.

לצד הביקורת של אוכלוסיית היעד על החוק, גם נמתחה עליו ביקורת מצד הגורם האמון על הפעלתו – המוסד לביטוח לאומי. נציגי המוסד לביטוח לאומי הביעו התנגדותם להארכת תוקפו של החוק כאשר נשאלו לדעתם בעת

שהתקיימו הדיונים בכנסת ב-2001 על הארכתו הראשונה של תוקף החוק. לאחר מכן, בפעמים אחרות, דרשו להטיל הגבלות על אופן המימוש של החוק, כדי להקשות על שימוש שאינו תואם את כוונת המחוקק.

התנגדותם של נציגי המוסד לביטוח לאומי לחוק זה נבעה משיעור מדווח גבוה של שימוש לרעה בחוק זה. לפי טענתם, שיעור ניכר מהגברים המעטים, העושים שימוש בחוק זה, מנצלים את מערכת הביטוח הלאומי ומקבלים כספים שאינם מגיעים להם כדין. בוועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת הוצגו נתונים של המוסד לביטוח לאומי (שלא פורסמו בשום מקום אחר), על בדיקה אקראית של 20 אחוז מהגברים שהגישו תביעה לקבלת דמי לידה. בבדיקה נמצא, ש-70 אחוז מהם מסרו דיווחים כוזבים לביטוח הלאומי, כגון דיווח על יציאה לחופשה, כדי ליהנות מכספי ביטוח שלא הגיעו להם, בעוד שבפועל הם המשיכו לעבוד. נתונים אלו שנויים במחלוקת גם בתוך המוסד לביטוח לאומי, אך אין חולק על כך שאחוזי הדחייה של מי שמגיש בקשה לחופשת לידה לאב גבוהים משמעותית ביחס למקובל לביטוח לאומי.

שיעורי הניצול של התכנית נמוכים עד כדי חוסר משמעות; מבין המשתמשים, אחוז ניכר עושה בתכנית שימוש לרעה; המשתמשים העושים שימוש ראוי בתכנית אינם מרוצים ממנה. לאור הכישלון הברור של התכנית, נשאלת השאלה, מה הגורם לכישלונה של התכנית שנועדה לאפשר חופשת לידה לאבות?

מחוקקים זקפו את הכישלון לעמדותיו השמרניות של הגבר הישראלי בנושאי מגדר, משפחה וחלוקת עבודה במשק הבית – לטענתם, בתרבות השמרנית הישראלית גברים נרתעים מטיפול בילדים¹. אולם בעבודה זו הטענה תתמקד בכך, שמקורו של הכישלון אינו בגורמים תרבותיים אלא באופייה של התכנית הישראלית, שאינו אטרקטיבי עבור אבות.

¹ כך למשל אצל ח"כ אברהם פורז, בפרוטוקול מס' 414 של ועדת העבודה והרווחה, הכנסת השלוש-עשרה, עמ' 11.

3. הסדרי חופשת לידה לאב – מבט השוואתי בינלאומי

סקירה של המדיניות כלפי חופשת לידה לאב במדינות רווחה ברחבי העולם – בדגש על מערב וצפון אירופה, צפון אמריקה ואוסטרליה – מאפשרת בחינה השוואתית של התכניות השונות.

כהקדמה לבחינת ההסדרים הספציפיים לאב, ההשוואה של המאפיינים הכלליים של חופשת הלידה במדינות אלו מלמדת שחופשת הלידה בישראל קצרה באופן ניכר מהחופשה המקובלת במדינות אלו. אורכה של חופשת הלידה בישראל 14 שבועות, ובמקביל לכך, הורה יכול לקחת חופשה ללא תשלום לתקופה של עד שנה מיום הלידה.

מההשוואה של אורך החופשה ללא תשלום עולה, שישראל ממוקמת בשליש התחתון של מדינות הרווחה, אולם לגבי החופשה בתשלום, ישראל מעניקה להורים את התנאים הגרועים ביותר – למעט אוסטרליה² וארה"ב, שאינן נותנות חופשה כזו ושוויץ, המעניקה חופשה של 11 שבועות – מבין 21 מדינות המערב (ההשוואה נערכה על-ידי ריי, גורניק ושמייט (Ray, Gornick, & Schmitt, 2008)). שיעור ההחלפה של דמי לידה בישראל, בגובה של 100 אחוז מהשכר הממוצע טרם הלידה, גבוה משמעותית משיעור ההחלפה ברבות מהמדינות, ומרכיב זה משפר את מיקומה של ישראל בהשוואה. אך גם כאשר משקללים נתון זה ומתחשבים במספר השבועות עבורם משולם התגמול המלא, ישראל מצמצמת אמנם את הפער אך מיקומה משתנה רק מעט (Ibid)³.

את חופשת הלידה לאב בישראל יש להבין, קודם כל, על רקע מאפיין זה של אורך החופשה – היותה של חופשת הלידה, לאימהות ולאבות כאחד, קצרה באופן משמעותי מהחופשה ברוב מדינות המערב. המאפיין השני, הייחודי לחופשת הלידה לאבות, נוגע למרכיב הבחירה הכלול בה. כלומר, ההסדרים של חופשת הלידה לאבות מתחלקים לאלה המאפשרים לאבות לקחת חלק בחופשת הלידה, ולאלה המאלצים אותם לעשות כן (Fox, Brandt & Kvande, 2001; Pascall, & Warren, 2009). ההסדרים "המאפשרים" הופכים את חופשת הלידה – שהייתה, באופן מסורתי, מיועדת לאם בלבד – לניטרלית מבחינה מגדרית,

² יש לציין, שמראשית שנת 2011 תונהג באוסטרליה חופשת לידה בתשלום למשך 18 שבועות.

³ בהשוואה בין כל מדינות ה-OECD לגבי אורך החופשה בתשלום, מצבה של ישראל מעט יותר טוב והיא ממוקמת במקום ה-29 מבין 39 מדינות (OECD, 2010).

ומאפשרים להורים להחליט, מי מביניהם יצא לחופשת לידה. ההסדרים "המאלצים" מגדירים חלק מסוים מחופשת הלידה כניתן לניצול על-ידי האב בלבד, וקובעים, שבמידה שהאב לא ינצל חופשה זו – היא תאבד והאם לא תוכל לנצל.

הסדרי חופשת לידה המיועדים ספציפית לאבות החלו להופיע בסקנדינביה בשנות ה-70. בשנת 1974 הפכה שבדיה את חופשת האימהות, שהייתה נהוגה בה, לחופשת הורות – ואפשרה לשני בני הזוג לנצל. נורווגיה ערכה שינוי דומה שנים מעטות לאחר מכן, ובשנים שחלפו מאז הנהוג התרחב והתפשט בכל רחבי אירופה, במידה כזו או אחרת (Fox et al., 2009). בשנת 1996 האיחוד האירופי הוציא הנחיה, שהורתה לחברות האיחוד להנהיג חופשת הורות ניטרלית מגדרית⁴ (Hobson, Duvander, & Hallden, 2006). כיום, כל מדינות הרווחה, למעט שוויצריה, מאפשרות לאבות לקחת חלק כזה או אחר מחופשת הלידה (Ray et al., 2008).

בשנת 1993 נורווגיה הייתה חלוצה בקובעה, כי חודש מתוך חופשת הלידה, שאורכה הכולל אז היה שנה, מיועד אך ורק לאב; ובמידה שהאב איננו מנצל את החודש הזה, האם אינה יכולה לנצלו והוא יורד לטמיון (Lappegard, 2008). נורווגיה הייתה בכך למדינה הראשונה שהנהיגה הסדרים "המאלצים" את האב לקחת חופשת לידה. שבדיה הלכה בעקבותיה במהרה, ושתיהן אף הרחיבו את ההסדר כך שיכלול חודשיים השמורים לאב בלבד. גם ההסדר הזה התפשט ברחבי אירופה אך נותר נפוץ פחות מההסדר "המאפשר" (Ray et al., 2008). איסלנד היא המדינה שהנהיגה את ההסדר הנרחב ביותר בהיבט זה, כאשר שלושה חודשי חופשת לידה שמורים לאם, שלושה לאב ושלושה חודשים נותרים לחלוקה בין בני הזוג (Lewis, 2009).

מידת הניצול של תכניות אלו משתנה. בראשית ההפעלה של התכניות, גם בארצות הנורדיות, בהן התכניות הללו מוסדו לראשונה, מידת הניצול הייתה נמוכה ולא עברה את האחוזים הבודדים (Haataja, 2009). בחלוף השנים התגלתה שונות רבה בין מדינות: בעוד שבחלק מהן, דוגמת גרמניה⁵ וצרפת (Almqvist, 2008), מידת הניצול לא הגיעה ל-10 אחוזים, במדינות אחרות,

⁴ ההנחיה מבחינה בין חופשת הורות (Parental Leave) זמינה לשני ההורים יחד, לבין חופשת אימהות (Maternal Leave), הזמינה לאימהות בלבד.

⁵ אם כי בשנים האחרונות חלו שינויים משמעותיים בגרמניה, בהקשר זה; ראו פירוט בהמשך.

דוגמת אוסטרליה (Whitehouse, Diamond, & Baird, 2007) וקנדה (Marshall, 2008), שיעורי הניצול הגיעו לעשרות אחוזים, ובשבדיה, נורווגיה ואיסלנד רוב מכריע של האבות נוטל חלק בחופשת הלידה מאז אמצע שנות התשעים (Haataja, 2009; Lappegard, 2008).

עם זאת, השיעור הגבוה של גברים הלוקחים חופשת לידה אינו מעיד על כך שחופשת הלידה הפכה להיות שוויונית גם במדינות הנורדיות. יש להבחין בין שני סוגי נתונים – שיעור הגברים הנוטלים חלק בחופשת הלידה ומספר הימים שהגברים נוטלים כחופשת לידה. אמנם רוב הגברים במדינות הנורדיות לוקחים חופשת לידה אך מספר הימים שהם לוקחים נמוך בהרבה ממספר הימים שלוקחות הנשים. חופשת הלידה לכן נותרה נשית בעיקרה. כך, למשל, 85 אחוז מהגברים בנורווגיה לוקחים חלק בחופשת הלידה, אך מדובר בכך שהם לוקחים בממוצע כ-10 אחוזים בלבד ממספר הימים שלוקחות הנשים (Lappegard, 2008). בנוסף לכך, קיימים חילוקי דעות באשר למידה שבה חופשת הלידה משמשת את האבות לטיפול בילדים לעומת השימוש בחופשה זו לצרכים אחרים (Eydal, 2009).

4. מחקרים השוואתיים על הסדרי חופשת הלידה

קיימת שונות רבה בין המדינות הן באופיין של תכניות חופשת הלידה המיועדות לאבות והן במידה בה האבות עושים שימוש בתכניות אלו. תופעה זו הביאה חוקרים רבים לתהות אודות הקשר בין הדברים: כיצד ניתן להסביר את השונות בשיעורי ההשתתפות של גברים בחופשת הלידה, ובפרט – כיצד משפיעים מאפיינים שונים של תכנית חופשת הלידה לגבר על שיעורי הניצול של חופשה זו. אחת הסוגיות שנחקרו היא סוגיית ההשפעה של שינוי במדיניות על אופי ההשתתפות של אבות בתכניות חופשת הלידה. חוקרים שונים ניצלו את ההזדמנויות בהן נערך שינוי במדיניות, כדי לבחון את השפעתו על השתתפות גברים בתכניות אלו. בדרך זו ניתן היה לנטרל את ההשפעה של הגורמים המתערבים הרבים, המשפיעים על השתתפות הגברים בחופשת הלידה ומקשים על השוואה בינלאומית, כמו הבדלים תרבותיים, מבנה שוק העבודה, ועוד.

טרוד לאפגארד (Lappegard, 2008) בחנה את הנהגת 'חודש האב' בשבדיה ואת השפעתו על דפוס חופשת הלידה של האבות. ממצאיה מעלים, כי שינוי זה במדיניות השפיע בצורה משמעותית על דפוסי חופשת הלידה. עד להנהגת 'חודש האב', שיעורי השימוש בחופשת הלידה לאב עמדו על אחוזים בודדים (2-4 אחוזים). לאחר הנהגת התכנית, שיעורי השימוש זינקו פי עשרה תוך שנה, לרמה של 33 אחוז, והם הוסיפו לטפס בקצב מהיר מאוד עד שהתייצבו על שיעור של 85 אחוז מהאבות הזכאים.

עם זאת, השינוי שהתגלה במחקר זה לא היה חד-צדדי. לצד הטיפוס הדרמטי בשיעורי האבות המשתתפים בחופשת הלידה, חלה ירידה במספר הימים הממוצע שלקחו האבות היוצאים לחופשת לידה. לאפגארד מסבירה זאת בכך, שכאשר יש פרק זמן המוקצה בלעדית לאב, האבות הגבילו את אורך החופשה לפרק זמן זה. לפני הנהגת 'חודש האב', האבות המעטים שלקחו חופשת לידה נטו לקחתה למשך תקופות ארוכות וכאמור, לאחר הנהגת התכנית – אבות רבים השתמשו בפרק הזמן המוגדר בלבד.

דומיניק פרוס (Pérusse, 2003) מתאר את השינויים שחלו בחופשת הלידה הקנדית בשנת 2001. שינויים אלו לא היו ספציפיים לאבות אלא כללו הארכה משמעותית של חופשת הלידה, מ-25 ל-50 שבועות, והקלה משמעותית בתנאי הזכאות. על אף שהשינוי לא התייחס ספציפית לאבות, הוא השפיע על שיעורי הניצול שלהם בצורה ניכרת. שיעורי ההשתתפות של אבות בתכנית חופשת הלידה עלו בעקבות שינוי זה פי חמישה (לצד עלייה פי שניים בשיעור השימוש של אימהות בחופשת הלידה).

קנדה ונורווגיה נחשבות למדינות, המקדשות את השוויון המגדרי אך הממצאים מראים, כי גם במדינות בהן האידיאולוגיה המגדרית מקדשת את המשפחה, דוגמת גרמניה, שינוי מדיניות עשוי להביא לשינוי בשיעורי המיצוי של תכנית חופשת הלידה לאב.

יוכן קלוב ומרקוס טאם (Kluve & Tamm, 2009) בוחנים את השינויים שחלו בגרמניה בעקבות רפורמת ה-*Elterngeld* בשנת 2007. הרפורמה כללה הארכה משמעותית של חופשת הלידה, העלאה של דמי הלידה והטבה משמעותית לזוגות, בהם שני בני הזוג משתתפים בחופשת הלידה והם זכאים בשל כך לתוספת של חודשיים לחופשת הלידה. קלוב וטאם בחנו את דפוסי השימוש בתכנית בשלושת החודשים שקדמו להנהגתה ובשלושת החודשים מייד לאחר החלתה והסתבר, כי שינוי התכנית השפיע משמעותית הן על שיעורי השימוש

בתכנית והן על חלוקת העבודה במשק הבית. ראשית, מספר האבות שלקחו חופשת לידה עלה ל-16 אחוז מייד עם החלת התכנית. שנית, לפי דיווחי ההורים, נתח הזמן שאבות הקדישו לטיפול בילדיהם לאחר שינוי התכנית הוכפל – גברים דיווחו שהשקיעו במשק הבית 22 אחוז מסך-כל השעות שהשקיעו שני בני הזוג לפני השינוי, ו-45 אחוז לאחריו.

חשיבותו של המחקר הזה ביכולתו להראות, שגם במדינות בעלות תפיסה מגדרית שמרנית, יחסית – כמו גרמניה וכמו ישראל – ההסדרים המבניים של חופשת הלידה עשויים להשפיע באופן משמעותי על אופיין של משפחות ועל חלוקת העבודה המגדרית, הן במשק הבית והן בשוק העבודה.

פיטר מוס ומרתה קורינטוס (Moss & Korintus, 2008) בחנו את השימוש בחופשת לידה לאב במגוון ארצות אירופאיות ומנו ארבעה גורמים, שהשפיעו על שיעור הניצול של חופשת לידה על-ידי אבות.

הגורם הראשון, בעל ההשפעה הרבה ביותר על שיעורי ההשתתפות של גברים בחופשת הלידה, הוא **האינדיבידואליזם** של החופשה. חופשה הניתנת באופן אינדיבידואלי – כלומר, ניתנת אך ורק לאב ואיננה ניתנת להעברה לאם, דוגמת 'חודש האב' בסקנדינביה – מביאה לשיעורי ניצול גבוהים מאוד של התקופה המוקדשת לאב ולו בלבד (אך במקביל, היא מביאה לירידה בשיעור השימוש בתקופה המשותפת לשני בני הזוג).

הגורם השני, שהשפעתו משמעותית הוא **אורך חופשת הלידה**. חופשת לידה קצרה אינה מנוצלת על-ידי אבות והיא נשמרת באופן כמעט בלבדי לאימהות. כדי שאבות יתחלקו עם נשותיהם בחופשת הלידה, עליה להיות ארוכה דיה כדי לאפשר התאוששות מהלידה ומההנקה מחד, ולהותיר תקופה משמעותית עבור האב מאידך (Kershaw, 2006).

הגורם השלישי הוא **שיעור הפיצוי** עבור חופשת הלידה. בכל ארצות המערב הכנסתם של גברים גבוהה מזו של נשים, והמשפחה מסתמכת באופן דומיננטי על הכנסתו של הגבר. לכן, כאשר דמי הלידה נמוכים באופן משמעותי מהמשכורת של היוצא לחופשה – גברים ימנעו מחופשת הלידה ויותירו אותה לנשים.

הגורם האחרון הוא **גמישותה** של החופשה. ככל שניתן לגברים ולנשים חופש רב יותר לבחור את אופן החלוקה של החופשה ביניהם, כך הם ייטו יותר לעשות זאת. החופש יכול להתבטא במשך הזמן המינימלי של החופשה, כפי שצוין לעיל. בישראל ניתן לחלק את החופשה ליחידות של שלושה שבועות לכל הפחות, אולם

במדינות אחרות פרק הזמן המינימלי לחופשה עומד על שבוע או אף על יום בודד. תכניות מסוימות, דוגמת זו השבדית, אף מאפשרות להורים לנצל את חופשת הלידה על-ידי עבודה במשרה חלקית.

5. תחומי ההשפעה של חופשת לידה לאב

בעקבות התרחבותה של תופעת חופשת הלידה לאב ובעקבות העלייה במספר הגברים המנצלים אפשרות זו, החוקרים ביקשו להעריך את ההשפעה של יציאת גברים לחופשת לידה בשלושה תחומים מרכזיים: חלוקת העבודה במשק הבית, השתתפות נשים בשוק העבודה בשכר, וטובתם של הילדים.

בתחום **חלוקת העבודה במשק הבית**, החוקרים ניסו להעריך, האם הנהגת חופשת לידה לאב הביאה לחלוקה שוויונית יותר, כלומר לעלייה במספר השעות שגברים משקיעים בעבודות אלו. שינויי העומק בתפיסה של שני ההורים, המביאים לשינויים ארוכי טווח בדפוסי ההשתתפות של שני ההורים במטלות משק הבית, הנמשכים למשך שנים, הם קשים מאוד למדידה, וקרוב לבלתי אפשרי לבסס בהם סיביות. לכן, החוקרים בתחום זה התמקדו בבחינת ההשפעות קצרות הטווח של חופשת הלידה (O'Brian & Moss, 2010).

המחקרים מצביעים על עלייה משמעותית במספר השעות שגברים משקיעים בטיפול בילדיהם ובמשק הבית, במידה שלקחו חופשת לידה. מחקרם של קלוב וטאם (Kluve & Tamm, 2009), שצוטט לעיל, הראה הכפלה של מספר השעות שגברים אלה הקדישו למשק הבית מייד עם הנהגתה של חופשת הלידה לאב. במחקר מקיף יותר, שהשווה בין שבדיה, נורווגיה ואנגליה, הראו סאליבן וחבריה (Sullivan et al., 2009), כי אופייה של המדיניות החברתית כלפי אבות, בדגש על חופשת לידה לאב, משפיע באופן משמעותי על משך הזמן שאבות מקדישים לטיפול בילדיהם. בבריטניה, בה מיעוט קטן מהאבות שותף בחופשת הלידה, מספר הדקות שאבות מקדישים לטיפול בילדיהם נמוך מאוד, הן בהשוואה בינלאומית והן ביחס לנשותיהם. דפוס ההשתתפות של אבות בשבדיה ובנורווגיה מושפע מאופייה הספציפי של המדיניות בכל אחת ממדינות אלה. אורכה של החופשה הנורווגית הוא כשנה וגמישותה מועטת יחסית; החופשה השבדית ארוכה יותר וניתנת לפיצול בגמישות רבה. כתוצאה מכך, אבות

נורווגים מקדישים זמן רב יותר לטיפול בילדיהם במהלך השנה הראשונה לחייהם אך פחות בשנים מאוחרות יותר; אבות שבדים מקדישים זמן רב לטיפול בילדיהם באופן רציף, לאורך כל השנים הראשונות לחייהם (Sullivan et al., 2009).

מחקרים אחרים מראים, כי גם לאחר חופשת הלידה ניתן לראות שינוי בדפוס ההתנהגות של אבות. מחקר שנערך בבריטניה מראה, כי אבות שלקחו חופשת לידה נטו הרבה יותר לטפל בילדיהם, להחליף להם חיתולים ולקום אליהם בלילה, גם כשהילד היה בן שנה – 9 חודשים לאחר תום חופשת הלידה (Tanaka & Waldfogel, 2007). במחקר דומה, שנערך בארצות-הברית, העלייה בשיעורי הטיפול נמצאה רק לגבי אבות שלקחו חופשה בת שבועיים או יותר (Nepomnyaschy & Waldfogel, 2007). מחקר שנערך באיסלנד, שהשווה את הרגלי הטיפול של גברים לפני ואחרי הנהגת חופשת לידה נרחבת לאבות בשנת 2000, מצביע על עלייה בשיעור הזוגות שהצהירו כי הטיפול בילדים נעשה באופן שוויוני, והעלייה נמשכה גם שלוש שנים לאחר הלידה (Eydal, 2009).

ממחקרים אלו ניתן להסיק, אם כן, שחופשת לידה לאב השפיעה באופן משמעותי על שינוי דפוסי חלוקת העבודה במשק הבית ברוב המקרים שנבדקו. בתקופות בהן ניתנת להם חופשה, אבות מעלים בצורה ניכרת את מספר השעות שהם מקדישים לטיפול בילד, בחלק מהמקרים עד לרמה של כמעט-שוויון עם נשותיהן. השפעה זו נותרת בעינה לפחות מספר חודשים לאחר החופשה, וניתן להניח, שגם לאחר מכן, כפי שהראו הן איידל (Eydal, 2009) והן סאליבן וחבריה (Sullivan et al., 2009).

בהקשר של **תעסוקת נשים**, עקב קשיים מתודולוגיים, רק מחקרים מועטים הצליחו לבדוק את הקשר בין יציאת גברים לחופשת לידה ובין דפוסי ההשתתפות של נשים בשוק העבודה. המחקר האיסלנדי, שצוטט לעיל, מצא, כי האפשרות של חופשת לידה לגבר לא השפיעה על שיעור השתתפות נשים בשוק העבודה, אך היא צמצמה בצורה משמעותית את הפער בין שעות העבודה של אבות לשעות העבודה של אימהות, שלוש שנים לאחר הלידה (Eydal, 2009). במחקר אחר התגלה, כי הכנסתן של נשים שבדיות, שבני הזוג שלהן יצאו לחופשת לידה, נפגעה פחות עקב לידת ילד מהכנסתן של נשים, שבני הזוג שלהן לא יצאו לחופשה כזו (Haas & Hwang, 1999). נראה, לפיכך, שיש תמיכה מחקרית מסוימת לטענה לפיה יציאת גברים לחופשת לידה משפרת את מעמדן של הנשים במקום העבודה ומצמצמת את הפער המגדרי בשוק העבודה.

אולם, הטענה המרכזית בזכות חופשת לידה לאב אינה נוגעת לרווח המיידית של נשים מיציאת בני הזוג שלהן לחופשת הלידה, כמו לאפשרות של גישור בין האינטרסים השונים של אימהות ושל ילדים. בעוד שצורכי שוק העבודה של נשים מכתיבים חופשת לידה של כחצי שנה, צורכי התינוקות הרכים מכתיבים טיפול צמוד של ההורים עד גיל שנה לפחות.

מחקרים רבים מצביעים על כך, שאורכה האידיאלי של חופשת לידה בתשלום, מנקודת המבט של צורכי שוק העבודה של נשים, הוא כחצי שנה. גאלטרי וקאליסטר (Galtry & Callister, 2005) מצאו, בהתבסס על מגוון מחקרים, כי חופשת לידה בתשלום, שאורכה עולה על 9 חודשים, עלולה לשאת השפעה שלילית הן על הסיכוי של אישה לשוב לשוק העבודה, הן על סיכויי הקידום שלה והן על השכר העתידי שלה. גם חופשת לידה ללא תשלום, בכל אורך, נמצאה כבעלת תוצאות דומות. אך המחקרים מצאו, כי חופשת לידה בתשלום, שאורכה נמוך מ-9 חודשים, אינה נושאת השפעות שליליות ארוכות טווח על התפתחות הקריירה של האישה או על שכרה. מבחינת ההשפעה על השכר – על אף שמדינות, בהן נוהגת מדיניות ידידותית-לנשים, הן בדרך-כלל מדינות בהן פערי השכר בין נשים וגברים קטנים יחסית – גם במדינות אלה החוקרים מראים, כי כאשר מבודדים את ההשפעה של אמצעי מדיניות ספציפיים, להבדיל ממבנה השכר השוויוני, לחופשות לידה ארוכות יש השפעה שלילית על שכרן של נשים (Mandel & Semyonov 2005; Stier and Mandel, 2009).

מבחינת **בריאותה הפיזית של היולדת**, מחקרים מתקשים להכריע באשר לאורך המנוחה הנדרש לצורך התאוששות מהלידה. זאת מכיוון, שהתאוששות זו תלויה במגוון גורמים, ביניהם מהלך הלידה, תמיכה של בן הזוג ושל הקהילה, בריאותה הקודמת של האם, ועוד מגוון גורמים רגשיים, פסיכולוגיים וחברתיים. עם זאת, החוקרים מסכימים, כי פרק הזמן הנדרש נע בין 12 שבועות ועד חצי שנה (Tulman & Fawcett, 1991).

באשר ל**הבטחת בריאותו והתפתותו של היילוד**. לצד תפקידה של חופשת הלידה בהבטחת בריאותה ועתידה המקצועי של האישה, יש לה תפקיד חשוב לא-פחות בהבטחת בריאותו והתפתותו של היילוד. בעניין זה קיים קונצנזוס בקרב החוקרים, כי לחופשת לידה שאורכה חצי שנה לפחות יש השפעה חיובית על בריאותו של היילוד. השוואות בינלאומיות הוכיחו, כי חופשת לידה ארוכה

ובתשלום מביאה לירידה בתמותת תינוקות (Tanaka, 2005). מחקרים בארצות-הברית הראו, כי חופשת לידה קצרה, שאורכה פחות מ-3 חודשים, פוגעת בבריאות הילד עקב ירידה בשיעורי ההנקה, ויתור על ביקורים אצל רופא לצורך מעקב ההתפתחות ואי-עמידה בתכנית החיסונים (Berger, Hill, & Waldfogel, 2005).

סוגיית ההנקה רלוונטית במיוחד כאשר עוסקים בחופשת לידה לאב. קיים קונצנזוס בקרב גורמים רפואיים – ביניהם ארגון הבריאות העולמי (WHO, 2010) ומשרד הבריאות הישראלי (משרד הבריאות, 2005) – כי להנקה בלעדית בחצי השנה הראשונה לחייו של התינוק, ולהמשך ההנקה בשנה הראשונה לפחות, יש השפעה משמעותית על בריאותו של התינוק. מחקרים מצאו, כי לחזרה מוקדמת לעבודה – ובמיוחד לחזרה לעבודה בהיקף מלא – יש השפעה שלילית ביותר על היכולת של נשים להמשיך להניק. עוד נמצא, כי כדי להבטיח את המשך ההנקה לאחר החזרה לעבודה, יש לאפשר חופשה של 16 שבועות לפחות לאחר הלידה, לצד מתן אפשרות לשאיבת חלב (מתקני שאיבה והפסקות) והמשך טיפול פרטני בילד (Galtry & Callister, 2005).

אל מול הממצאים הנחרצים, המעידים על יתרונותיה של חופשת לידה ארוכה לבריאותו הפיזית של התינוק, הממצאים לגבי צרכיו ההתפתחותיים נחרצים הרבה פחות, אך גם הם מעידים על צורך בחופשת לידה ארוכה. בעבר, החוקרים ההתפתחותיים היו סבורים, כי הבטחת התפתחותו התקינה של התינוק מחייבת שהייה ארוכה בחברת אימו דווקא (Ainsworth, 1967; Bowlby, 1952). כיום גישה זו אינה מקובלת עוד, והחוקרים מדגישים מחד, את החשיבות של החיבור (Bonding) בין הילד לבין שני הוריו, ומאידך – את החשיבות של טיפול אישי במסגרת של 'אחד על אחד' במשך תקופה ארוכה לאחר הלידה. המחקרים אינם מגיעים להסכמה באשר לאורכה המדויק של התקופה בה נדרש טיפול כזה או על היתרונות הספציפיים שלה, אך ניתן לומר, כי צרכיו הרגשיים והקוגניטיביים של התינוק מחייבים טיפול אישי עד גיל שנה לערך (Galtry & Callister, 2005).⁶

⁶ משך הזמן בו התינוק זקוק לטיפול אישי אינו ניתן לניתוק משאלת איכותם של מוסדות טיפול חלופיים לילדים רכים. כאשר מוסדות הטיפול איכותיים, השימוש בהם בשלב מוקדם איננו צפוי לפגוע בתינוק. עם זאת, בהתחשב בהיצע מוסדות הטיפול בישראל, ניתן לומר, שחופשה של שנה היא הטיפול הטוב ביותר לתינוקות.

אנו רואים, אם כן, כי קיימת סתירה בין צרכיה התעסוקתיים של האם – חופשה באורך של כחצי שנה – לבין צרכיו ההתפתחותיים של התינוק, המכתיבים טיפול אישי במשך שנה מיום הלידה. גורניק ומאיירס (Gornick & Meyers, 2008) מצביעות על כך, שהפתרון לסתירה זו נמצא בשבירת ההנחה לפיה המטפלת העיקרית בתינוק היא האם. הן ממליצות על חופשת לידה של שנה, שתורכב מחצי שנה שתינתן בלעדית לאם וחצי שנה שתינתן בלעדית לאב. במידה שהאב לא ינצל את זכאותו, זכאותה של האם תיפגע וחופשת הלידה תתקצר. חופשת לידה במתכונת כזו מבטיחה הן היעדר פגיעה ארוכת-טווח בהתפתחותה המקצועית של האם, הן טיפול הולם לתינוק מבחינה בריאותית, רגשית וקוגניטיבית, והן מתן אפשרות שווה לאב להיות מעורב בגידול ילדיו.

מאידך, אין להתעלם **מתוצאות הלוואי השליליות של חופשת לידה לאב**. הניסיון המצטבר בארצות שהנהיגו חופשה כזו בהיקף נרחב, ובמיוחד בשבדיה ובנורווגיה, הראה, כי המכשלה העיקרית בפני אבות המבקשים לצאת לחופשת לידה הוא היחס השלילי של מעסיקים לעובדים אלה (Brandt & Kvende, 2001; Lammi-Taskula, 2007). לתפיסת המעסיקים, בקשה של עובד-גבר לצאת לחופשת לידה מעידה על מחויבות נמוכה שלו לשוק העבודה. על אף, שטרם נמצאה לכך עדות מחקרית, ניתן להניח, שתפיסה כזו של המעסיקים תישא השפעה שלילית הן על אפשרויות הקידום של העובד והן על שכרו, תהליך הדומה במידה רבה לפגיעה בנשים בשל יציאתן לחופשת לידה. כפי שמציינים האס והוואנג (Haas & Hwang, 2009) נראה, שהיקפה של תופעה זו מצטמצם ככל שחופשות לידה לאב הופכות נפוצות יותר ומעסיקים מתרגלים לראות אבות היוצאים לחופשת לידה. אך אין להניח שהתופעה תיעלם לחלוטין.

ניתן לראות תופעה זו כמגבירה שוויון בשוק העבודה, בהיותה מצמצמת את הפגיעה בנשים על חשבון הגברים. אך מאידך, יש לזכור שנוצרת כאן פגיעה קשה יותר במשפחות בכלל – פגיעה במשכורתו של האב, שהיא הגבוהה יותר ברוב המכריע של המקרים, תפגע בהכנסה של התא המשפחתי.

בבואנו להמליץ על הנהגת חופשת לידה לאב, יש לזכור פגיעה פוטנציאלית זו בהכנסתן של משפחות. יש לתכנן את החופשה באופן הממוזער למינימום את הפגיעה הזו וליישם את התכנית תוך בקרה מתמדת על פגיעה כזו ונקיטת צעדים לצמצומה.

6. סיכום והמלצות

מהסקירה לעיל עולות שתי מסקנות עיקריות: ראשית, לאופיין של תכניות לשיתוף גברים בחופשת הלידה יש השפעה משמעותית על שיעור השימוש בתכניות אלו; שנית, שיעורי ההשתתפות הנמוכים בתכנית הישראלית נובעים מאופייה, שאינו מעודד גברים להשתתף בה, כפי שעולה מהבחינה שלה בהתאם לקריטריונים של מוס וקורינטוס, שהובאו לעיל (Moss & Korintus, 2008).

במאפיין אחד – גובה דמי הלידה – חופשת הלידה הישראלית טובה, ואפילו טובה מאוד, במונחים אירופיים. דמי לידה בגובה 100 אחוז של השכר שלפני הלידה, ועם גג גבוה (פי חמישה מהשכר הממוצע), מציבים את ישראל בצמרת האירופית – כמו נורווגיה ואף טובה משבדיה. עם זאת, לאור המאפיינים האחרים של חופשת הלידה הישראלית, מאפיין חיובי זה אינו מצליח לבוא לידי ביטוי.

משכה הקצר של חופשת הלידה הישראלית הוא מאפיין בולט של התכנית, שאיננו מציב את ישראל באותו מקום טוב. כפי שצוין לעיל, רק במדינות מעטות חופשת הלידה קצרה מחופשת הלידה הישראלית. סקירת המחקרים וההשוואה הבינלאומית מלמדות, שאורכה הכולל של חופשת הלידה משפיע באופן משמעותי על שיעורי ההשתתפות של גברים בחופשת הלידה, וההערכה היא, שלגורם זה יש חלק מרכזי בשיעור הניצול הנמוך של חופשת הלידה בישראל על-ידי האבות.

גם המאפיין השלישי שמונים מוס וקורינטוס, גמישותה של תכנית חופשת הלידה, מציג את ישראל במקום נמוך יחסית ובניגוד לתכניות ברוב ארצות אירופה, המאפשרות לאבות גמישות בכניסה וביציאה לחופשת הלידה ובאופן שבו הם חולקים אותה עם נשותיהם. חופשת הלידה בישראל מאפשרת גמישות מינימלית ביותר, כאשר היא מחייבת את האבות לקחת חופשה שאורכה שלושה שבועות לפחות.

המאפיין האחרון, המשפיע על שיעור הניצול של חופשת הלידה, והמשמעותי ביותר, הוא האינדיבידואליזם של התכנית – כלומר, המידה בה התכנית מקדישה פרק זמן נפרד לגברים או מעניקה את כל הזמן לבני הזוג, שיוכלו לחלקו לפי ראות עיניהם. קריטריון זה הוא החשוב ביותר, לטעמם של מוס וקורינטוס, ובו התכנית הישראלית נכשלת באופן החמור ביותר: לא רק שהתכנית הישראלית אינה מכילה פרק זמן המוקדש רק לאב, אלא איננה מקדישה זמן לשני בני הזוג,

בהיותה מיועדת, באופן כמעט מפורש, לאימהות בלבד, כשאבות מוגדרים בה כ'תחליפי אם'.

ייעודה של התכנית לאימהות בלבד ניכר מהתנאים הרבים בה, המתנים את זכאותו של האב לחופשת לידה בזוגתו. כך, גבר שעבד את תקופת האכשרה הנדרשת אינו זכאי לחופשת לידה אם אשתו לא עבדה תקופה מספקת; כך, יציאתו של גבר לחופשת לידה מחייבת את הסכמתה בכתב של אשתו; והנוהל המייצג בצורה הטובה ביותר את ייעודה של התכנית לאישה, ולא לבני הזוג, הוא בהעברת דמי הלידה על תקופת החופשה של הגבר – לחשבון הבנק של אשתו.

המחקר בישראל תואם, במידה רבה, את התובנות הללו. כאמור לעיל, רגר (תשס"ב) מצאה גם היא, כי אורך חופשת הלידה והתלות באם הם שני גורמים משמעותיים, המקשים על יציאת גברים לחופשת לידה. חופשת הלידה לאב בישראל מתוכננת ומובנית בצורה ההופכת אותה לבלתי אטרקטיבית עבור האבות, ויש בכך כדי להסביר את שיעורי הניצול האפסיים של התכנית בישראל.

כדי לשנות מצב זה, להפוך את התכנית לאטרקטיבית יותר ולהעלות את שיעורי ההשתתפות של האבות בחופשת הלידה, מומלץ לנקוט בצעדים הבאים:

- **קביעת חופשת לידה של שלושה חודשים לאם, שלושה לאב ושלושה**

לחלוקה בין בני הזוג. המלצה זו מתמודדת עם המאפיין העיקרי של חופשת הלידה הישראלית, משכה הקצר, המהווה חסם בעבור הגברים המבקשים להשתתף בה. הארכה משמעותית של החופשה עשויה להיות צעד מקדם ביותר מבחינת האבות המבקשים לצאת לחופשת לידה. אמנם התכנית המומלצת ביותר בספרות מעניקה חצי שנת חופשת לידה לאם וחצי שנת חופשת לידה לאב, כמתואר לעיל, אך ל"מסלול האיסלנדי", המוצע בזה, יתרון בכך שמדובר בתכנית שהופעלה, ושתוצאותיה הוערכו בחיוב (כמתואר בעבודה).

ראוי לציין, כי ללא הארכה ניכרת של חופשת הלידה, לא צפוי שינוי משמעותי בשיעורי היציאה של האבות הישראלים לחופשה כזו לצורך טיפול בילדיהם – ובהתאם, גם השפעתה של התכנית על חלוקת העבודה במשק הבית תיוותר מוגבלת.

- הגדרתה של **תקופה מתוך חופשת הלידה, שתהא מוקדשת לאב.** המלצה זו

משלימה את קודמתה והיא חשובה, אולם היא רלבנטית בכפוף להארכת חופשת הלידה. אין ספק בכך, שקביעת תקופה כזו תגרום לעלייה משמעותית

בשיעורי השימוש של אבות בחופשת הלידה; אך מאידך, אם הקצאה כזו תבוא על חשבון חופשתן הקצרה ממילא של נשים, הרי נזקה עלול לעלות על תועלתה. תקופה כזו מומלצת רק במקביל להעלאה משמעותית של חופשת הלידה, כמפורט בהמלצה לעיל.

ההמלצה הראשונה לעיל מחייבת שינוי עמוק מאוד בתפיסה החברתית ובאקלים החברתי-הפוליטי, ויש להניח, שהסיכוי שהיא תאומץ לאלתר נמוך. לכן מובאות להלן המלצות אשר יש בהן כדי לתרום להעלאת שיעורי ההשתתפות של האבות בחופשת הלידה במידה מסוימת, גם אם היא פחות "גורפת". ההמלצות הבאות מביאות בחשבון מרכיבים, שהשגתם סבירה באקלים הפוליטי הנוכחי, והן צפויות להביא לשיפור מסוים (גם אם לא למהפכה) בשיעורי הניצול של התכנית:

- **ביטול התלות של חופשת האב בתנאי הזכאות של אשתו.** מומלץ להסיר את התלות של חופשת האב בתקופת אכשרה מתאימה של אשתו; לבטל את הדרישה לחתימה בכתב מצד האם כתנאי לזכאות האב; ולאפשר לאב לקבל את הכספים המשולמים בגין חופשת הלידה.

הצעד הראשון הוא רב משמעות, הוא יכניס למעגל הזכאות זוגות רבים, שכיום אינם זכאים לחופשת לידה, והוא צפוי להעלות בצורה משמעותית (ביחס למצב היום) את שיעור השימוש בתכנית. שני הצעדים הנוספים – ביטול הדרישה להודעה בכתב והעברת הכספים ישירות לאב – משמעותם העיקרית היא סמלית, אך הוכח בעבר שסמליות זו חשובה עבור גברים השוקלים יציאה לחופשת לידה, והיא עשויה להשפיע על שיעורי הניצול של תכנית זו.
- **הגברת הגמישות של התכנית וקיצור משך הזמן המינימלי לחופשה של גבר ל-7 ימים.** אורך החופשה המינימלי כיום עבור גברים הוא 21 ימים. כמוסבר לעיל, מסגרת בלתי גמישה זו מרתיעה גברים מלקיחת חופשת לידה. בעת הכנת הצעת החוק המקורית נקבע פרק זמן מינימלי של 21 יום מתוך התחשבות בקשיי הרישום של המוסד לביטוח הלאומי. לאור השיפורים שחלו ב-15 השנים שחלפו מאז בטכנולוגיות המידע, יש להניח, כי כיום מטלת רישום זו פשוטה יותר מחד, ומאידך ברור כי למגבלה זו יש השפעה שלילית על שיעור ההשתתפות של גברים בתכנית.

מקורות

- אוקן, ברברה ס., ועמליה ל. אוליבר (2009). עבודה בשכר ומבנה המשפחה: מחקר לאורך זמן בקרב נשים יהודיות בישראל. *סוציולוגיה ישראלית*, י(2), 307-338.
- אליאב, תמי (2001). *מקבלי גמלאות אמהות, 1996-1999*. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי.
- גליקמן, אניה, ענת אורן, ונוח לוי-אפשטיין (2003). משפחה ישראלית חדשה: תפקידי מין וחלוקת עבודה במשפחה בראשית המאה ה-21. *דעות בעם*, 8.
- טולדנו, אסתר (2008). *מקבלי גמלאות אמהות בשנת 2007*. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי.
- משרד הבריאות (2005). *הנקה – נקודת ההתחלה הטובה ביותר לחיים*. אוחזר בתאריך 27/10/2010, מתוך: <http://www.health.gov.il/pages/default.asp?PageId=3139&parentId=2666&catId=357&maincat=46>
- פרץ, נדב (2010). הפקרה של אבות כהשגחה על משפחות: אבות בשיח החקיקתי הישראלי. בתוך ח. כ"ץ וא. צפדיה (עורכים). *מדינה משגיחה, מדינה מפקירה*. תל-אביב: רסלינג.
- רגר, אבישג (תשס"ב). *אמהות בתפיסה ובפרקטיקה בקרב אבות שלקחו חופשת לידה בישראל*. בר-אילן, רמת-גן.
- Ainsworth, Mary D. Salter (1967). *Infancy in Uganda, Infant Care and the Growth of Love*. Baltimore: Johns Hopkins.
- Almqvist, Anna-Lena (2008). Why Most Swedish Fathers and Few French Fathers Use Paid Parental Leave: An Exploratory Qualitative Study of Parents. *Fathering*, 6(2), 192-200.
- Berger, Lawrence M., Jennifer Hill, & Jane Waldfogel (2005). Maternity leave, early maternal employment and child health and development in the US. *The Economic Journal*, 115(501), F29-F47.
- Bianchi, Suzanne M. and Melissa A. Milkie (2010). "Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century." *Journal of Marriage and Family* 72(3): 705-725.
- Bianchi, Suzanne M., & Sara B. Raley (2005). Time allocation in families. In S. M. Bianchi, L. M. Casper, & R. B. King (Eds.). *Work, family, health, and well-being* (pp. 21-42). Philadelphia: Erlbaum.

- Bowlby, John (1952). *Maternal Health and Mental Health*. Geneva: World Health Organisation.
- Brandt, Berit, & Elin Kvande (2001). Flexible Work and Flexible Fathers. *Work, employment and society*, 15(02), 251-267.
- Eydal, Guðný Björk (2009). *Equal legal rights to paid parental leave – the case of Iceland*. Paper presented at the 7th Annual ESPA net Conference 2009. from http://www.espanet-italia.net/conference2009/paper2/2A%20-%20G_Eydal.pdf.
- Fox, Elizabeth, Gillian Pascall, & Tracey Warren (2009). Work family policies, participation, and practices: fathers and childcare in Europe. *Community, Work & Family*, 12(3), 313 - 326.
- Galtry, Judith, & Paul Callister (2005). Assessing the Optimal Length of Parental Leave for Child and Parental Well-Being: How Can Research Inform Policy? *Journal of Family Issues*, 26(2), 219-246.
- Gornick, Janet C., & Marcia K. Meyers (2003). *Families that work: policies for reconciling parenthood and employment*. New York: Russell Sage Foundation.
- (2008). Creating Gender Egalitarian Societies: An Agenda for Reform. *Politics Society*, 36(3), 313-349.
- Haas, Linda, & Philip Hwang (1999). Parental leave in Sweden. In P. Moss & F. Deven (Eds.). *Parental leave: Progress or pitfall? Research and policy issues in Europe* (pp. 45-68). Brussels: Vlaamse Gemeenschap/CBGS.
- (2009). Is Fatherhood Becoming More Visible at Work? Trends in Corporate Support for Fathers Taking Parental Leave in Sweden. *Fathering*, 7(3), 303-321
- Haataja, Anita (2009). *Fathers' use of paternity and parental leave in the Nordic countries*. Helsinki: Social Insurance Institution of Finland Kela.
- Hobson, Barbara (Ed.) (2002). *Making men into fathers*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

- Hobson, Barbara, Ann-Zofie Duvander, & Karin Hallden (2006). Men and women's agency and capabilities to create a worklife balance in diverse and changing institutional contexts. In Jane Lewis (Ed.). *Children, Changing Families and Welfare States* (pp. 267-296). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Kershaw, Paul (2006). Carefair: Choice, Duty, and the Distribution of Care. *Social Politics*, 13(3), 341-371.
- Kluge, Jochen & Marcus Tamm (2009). *Now Daddy's Changing Diapers and Mommy's Making Her Career – Evaluating a Generous Parental Leave Regulation Using a Natural Experiment*. Bochum: Ruhr-Universität Bochum.
- Lammi-Taskula, Johanna (2007). Parental leave for fathers? Helsinki, Finland: Stakes.
- Lappegard, Trude (2008). Changing the Gender Balance in Caring: Fatherhood and the Division of Parental Leave in Norway. *Population Research and Policy Review*, 27(2), 139-159.
- Lewis, Jane (1992). Gender and the Development of Welfare Regimes. *Journal of European Social Policy*, 2(3), 159-173.
- (1997). Gender and Welfare Regimes: Further Thoughts. *Social Politics*, 4(2), 160-177.
- (2001). The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care. *Social Politics*, 8(2), 152-169.
- (2009). *Work-family balance, gender and policy*. Cheltenham; Northampton, MA: Edward Elgar.
- Mandel, Hadas, & Moshe Semyonov (2005). Family Policies, Wage Structures, and Gender Gaps: Sources of Earnings Inequality in 20 Countries. *American Sociological Review*, 70(6), 949-967
- Marshall, Katherine (2008). Fathers' use of paid parental leave. *Perspectives on Labour and Income*, 9(6).
- McGovern, Patricia, Bryan Dowd, Dwenda Gjerdingen, Ira Moscovice, Laura Kochevar, and William Lohman (1997). Time Off Work and the Postpartum Health of Employed Women. *Medical Care*, 35(5), 507-521.

- Moss, Peter, & Martha Korintus (2008). *International Review of Leave Policies and Related Research 2008*: UK Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform.
- Nepomnyaschy, Lenna, & Jane Waldfogel (2007). Paternity leave and fathers' involvement with their young children. *Community, Work & Family*, 10, 427-453.
- O'Brian, Margaret, & Peter Moss (2010). Father, Work and Family Policy in Europe. In M. E. Lamb (Ed.). *The Role of the Father in Child Development*. Hoboken, NJ: Wiley.
- OECD (2010). "OECD Family database." Retrieved 10/11/2010, from http://www.oecd.org/document/4/0,3343,en_2649_34819_37836996_1_1_1_1,00.html.
- Orloff, Ann Shola (1993). Gender & the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis Of Gender Relations And Welfare States. *American Sociological Review*, 58(June), 303-328.
- (2006). Farewell to Maternalism? State Policies and Mothers' Employment. In J. Levy (Ed.). *The State after Statism: New State Activities in the Age of Globalization and Liberalization*. Boston: Harvard University Press.
- Pérusse, Dominique (2003). New Maternity and Parental Benefits. *Perspectives on Labour and Income*, 4(3), 12-15.
- Ray, Rebecca, Janet C. Gornick, & John Schmitt (2008). *Parental Leave Policies in 21 Countries: Assessing Generosity and Gender Equality*. Washington, D.C, USA: Center for Economic and Policy Research.
- Sayer, Liana (2005). Gender Time and Inequality: Trends in Women's and Men's Paid Work, Unpaid Work and Free Time. *Social Forces*, 84 (1), 285-303.
- Stier, Haya & Hadas Mandel (2009). Inequality in the family: The institutional aspects of women's earning contribution. *Social Science Research*, 38(3), 594-608.
- Sullivan, Oriel (2000). The Division of Domestic Labour: Twenty Years of Change? *Sociology*, 34, 437-456.

- Sullivan, Oriel, Scott Coltrane, Linda McAnnally, & Evrim Altintas (2009). Father-Friendly Policies and Time-Use Data in a Cross-National Context: Potential and Prospects for Future Research. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 624(1), 234-254.
- Tanaka, Sakiko (2005). Parental leave and child health across OECD countries. *The Economic Journal*, 115(501), F7-F28.
- Tanaka, Sakiko, & Jane Waldfogel (2007). Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies – evidence from the millennium cohort study. *Community, Work & Family*, 10(4), 409- 426.
- Tulman, Lorraine, & Jacqueline Fawcett (1991). Factors influencing recovery from childbirth. In J. S. Hyde & M. J. Essex (Eds.). *Parental leave and childcare: Setting a research and policy agenda* (pp. 294-304). Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Whitehouse, Gillian, Chris Diamond, & Marian Baird (2007). Fathers' Use of Leave in Australia. *Community, Work & Family*, 10(4), 387- 407.
- WHO. (2010). Breastfeeding. Retrieved 27/07/10, 2010, from: http://www.who.int/child_adolescent_health/topics/prevention_care/child/nutrition/breastfeeding/en/index.html