

נדב פרץ־וייסוידובסקי

לא עובד:

חופשת הלידה

לגברים בישראל

חופשת לידה לגברים היא מדיניות חשובה לקידום שוויון מגדרי בשוק העבודה ובבית, אך על אף שבישראל קיימת חופשת לידה לגברים, רק מעטים מנצלים אותה. האם מדובר בחוסר עניין ובהיעדר נכונות של הגברים לנצל את חופשת הלידה, או שמא בכשלים במדיניות הקיימת?

נשים ("המשמרת השנייה"). כך הכתה שורש ההבנה שהמאבק על שוויון לנשים בשוק העבודה אינו יכול להיות נפרד מהמאבק לשוויון במטלות משק הבית, וששילוב נשים בראשון חייב להיות מלווה בשילובם של גברים באחרון. אמצעי מרכזי במאבק לחלוקה שווה של מטלות משק הבית היה מתן אפשרות - ולעתים חובה - לגברים לקחת חלק בחופשת הלידה של ילדיהם. לחופשת הלידה לגברים שתי מטרות עיקריות: עידוד מעורבות גברים במשק הבית מחד והקלה על השתלבותן של נשים בשוק העבודה מאידך.

חופשה שמורה לאב

חופשת לידה לאב מעודדת מעורבות גברים במשק הבית, משום שהיא מאפשרת שהות של הגבר בבית, בסמוך ללידת ילדו. שהות כזו, במהלכה הגבר אחראי לטיפול בילד, לא רק שתגרום

זאת. כדי לבסס טענה זו, אבקש, ראשית, להסביר מדוע חופשת לידה לאב היא צעד הכרחי בדרך לכיסוסו של שוויון מגדרי; לאחר מכן, אציג את המידע שהצטבר בעולם לגבי מאפיינים שונים של חופשות לידה לאבות והשפעתם על המוטיבציה של אבות לצאת לחופשה; אמשיך בהערכה של התכנית בישראל על רקע מאפיינים אלו, ואסיים בהצעות לשיפור התכנית הישראלית, כך שתהפוך לאטרקטיבית יותר עבור אבות.

ההיגיון שמאחורי תכניות חופשת לידה לאב מבוסס על ההתפתחויות שעברה התנועה הפמיניסטית בעשור האחרון של המאה ה-20. ככל שהמאבק הפמיניסטי הצליח במטרתו הראשונית - שילוב של נשים בשוק העבודה - התברר שאין די במאבק כזה, משום ששילובן בשוק העבודה בלא הקלה במטלות משק הבית המוטלות עליהן יביא להשתלבות מוגבלת בלבד ("משרת אם") או להטלת עומס בלתי־סביר על

בשנת 1998 הונהגה בישראל תכנית חופשת לידה לאב, המאפשרת לאבות לצאת לחופשת לידה בחציה השני של חופשת הלידה, בתנאי שבנות זוגם חוזרות בתקופה זו לעבודתן. אך למרות זאת, מספר הגברים המנצלים אפשרות זו נותר זעום לאורך השנים - 200-350 גברים בשנה, כשליש האחוז מחופשות הלידה. ההסבר המקובל לשיעורי הניצול האפסיים של תכנית זו הוא תרבותי. לפי הסבר זה, החקיקה משיגה את הציבור - כנסת ישראל חוקקה חוק נאור ופרוגרסיבי, אך הציבור הישראלי - ובפרט, הגברים הישראליים - נאורים הרבה פחות מהמחוקקים שלהם, וכלל אינם מעוניינים לקחת חלק בטיפול בילדיהם.

במאמר זה, המבוסס על נייר עמדה שנכתב עבור מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית, אבקש לטעון שזה אינו המצב. על אף שחוקיקת האפשרות לצאת לחופשת לידה פתוחה בפני גברים בישראל, בפועל התנאים שבהם מוצעת אפשרות זו הם גרועים כל כך שכמעט אף גבר אינו בוחר לנצל אותה, לא משום שאינו מעוניין, אלא משום שהתנאים אינם מאפשרים

על אף שחוקיקת האפשרות לצאת לחופשת לידה פתוחה בפני גברים בישראל, בפועל התנאים שבהם מוצעת אפשרות זו הם גרועים כל כך שכמעט אף גבר אינו בוחר לנצל אותה

נדב פרץ־וייסוידובסקי הוא מרצה למדיניות חברתית בביה"ס לעבודה סוציאלית במכללה האקדמית אשקלון, חבר חוג יסו"ד, חבר קיבוץ רביבים ואב לארבעה /// דוא"ל: nadav.perez@gmail.com

את חשיבותו של הטיפול האימהי דווקא, אך כיום, המחקר על התפתחות הילד מראה כי הטיפול האישי יכול להינתן על ידי האם או על ידי האב (או אף על ידי גורם שלישי, בתנאים מסוימים).

כאן ראוי לסייג. אמנם המחקר מעיד על עדיפות ברורה של טיפול פרטני בילדים עד גיל שנה על פני טיפול מוסדי, אך לא ניתן לנתק ממצאים אלו מאיכותם של המוסדות לטיפול בתינוקות רכים. ככל שמוסדות אלו איכותיים יותר, ניתן להניח, כך עדיפותו של הטיפול הפרטני נשחקת.

אנו רואים, אם כן, כי קיים פער משמעותי - בעוד טובתן של נשים דורשת היעדרות משוק העבודה הקצרה משישה חודשים, טובתם של תינוקות דורשת טיפול אישי במשך שנה שלמה. חוקרות הצביעו על כך שניתן לגשר על פער זה על ידי יציאתם של שני בני הזוג (במשפחות דו הוריות) לחופשה של חצי שנה כל אחד.

ליציאתם של גברים לחופשת לידה יש, אם כן, השפעה חיובית הן על מעורבותם של גברים במשק הבית, הן על השתלבותן של נשים בשוק העבודה והן על התפתחותם של תינוקות. בעקבות כך, בחרו מדינות רבות באירופה לאפשר לגברים לצאת לחופשת הלידה. ראשיתה של מגמה זו - שלא במפתיע - בארצות סקנדינביה. נורבגיה אפשרה לאבות לצאת לחופשה בשנת 1974, ושבדיה הנהיגה תכנית כזו שנה מאוחר יותר.

החל משנות התשעים, תכניות כאלה - <<<

אלא ממשיך להתקיים לאורך זמן רב. צדו השני של המטבע הוא ההקלה על נשים בזכות חופשת הלידה לאב. חופשת הלידה לאבות מאפשרת לגשר על הפער בין צרכי הטיפול של תינוקות רכים לבין הדרישות שמציב שוק העבודה בפני נשים.

מנקודת המבט של שוק העבודה, אורכה המיטבי של חופשת הלידה הוא חצי שנה. חופשות לידה אינן פוגעות בהשתלבותן של נשים בשוק העבודה, אם הן קצרות ממשך זמן זה. אך כאשר חופשות הלידה ארוכות מחצי שנה - ובפרט, כאשר הן ארוכות מתשעה חודשים - הן צפויות לפגוע בהתפתחות הקריירה של נשים, ואף בסיכוייהן לחזור לשוק העבודה. כך שהאינטרס של נשים הוא לא לצאת משוק העבודה לתקופה העולה על שישה חודשים.

אך מאידך, טובתם של תינוקות דורשת תקופת חופשה ארוכה יותר. המחקר הפסיכולוגי העדכני מראה כי לצרכי התפתחות פסיכולוגית מיטבית, ילדים זקוקים לטיפול אישי, של מטפל יחיד לילד יחיד, במשך השנה הראשונה לחייהם. בעבר, פסיכולוגים הדגישו

המאבק על שוויון לנשים בשוק העבודה אינו יכול להיות נפרד מהמאבק לשוויון במטלות משק הבית, ושילוב נשים בראשון חייב להיות מלווה בשילובם של גברים באחרון

לאב לטפל בילדיו באינטנסיביות במהלך חופשת הלידה, אלא גם תסייע לבניית קשר משמעותי יותר בין האב לילד ולבניית דפוסי טיפול שוויוניים יותר במשק הבית.

ואכן, הממצאים המחקריים מארצות שבהן מספר משמעותי של גברים יוצאים לחופשת הלידה מאששים השערות אלו. באופן טבעי, גברים היוצאים לחופשת לידה משקיעים במהלך החופשה שעות רבות יותר בטיפול במשק הבית מכאלה שלא יצאו לחופשה. אך המחקר מראה כי השפעתה של חופשת הלידה נמשכת גם זמן רב לאחר תומה. ישנו קושי מתודולוגי להפריד בין היציאה לחופשת הלידה לבין מאפיינים אחרים (ובפרט, הנטייה האישית של אבות לטפל בילדיהם) המשפיעים על מעורבות אבות במשק הבית בטווח הארוך, אך מהנתונים עולה בבירור כי יציאה לחופשת לידה מבססת דפוס טיפול אינטנסיבי יותר מצדם של גברים, ודפוס זה ממשיך להתקיים גם שלוש שנים לאחר הלידה. למרות שקשה למצוא לכך ביסוס מחקרי, ניתן להניח שדפוס זה אינו נעלם לאחר שלוש שנים,



צילום: Ian Vecchiotti



צילום: Tony Alter

מבני בתכנית יש השפעה משמעותית על שיעורי הניצול שלה.

למה בישראל זה לא מצליח?

ממצא נוסף של מחקרים אלו נוגע למאפיינים הספציפיים של תכניות, והשפעתם על שיעורי הניצול שלהן. המחקר מצא ארבעה מאפיינים כאלו: אורכה של חופשת הלידה (לאבות ולאימהות כאחד); גמישותה - קרי, היכולת של אבות לפצל את החופשה למספר חלקים, לקחת תקופות קצרות וכדומה; שיעור הפיצוי שמקבלים היוצאים לחופשה, על אובדן השכר שלהם בתקופת החופשה; והאינדיקטור - האם החופשה מוענקת לכל אחד מההורים בנפרד (דוגמת "חודש האב") או לשניהם יחד.

בחינה של תכנית חופשת הלידה לאב בישראל על פי קריטריונים אלו, מעלה תמונה עגומה. הקריטריון שבו התכנית הישראלית מתבלטת לטובה דווקא הוא הקריטריון של שיעור הפיצוי - הורים בישראל, אבות כאימהות, מקבלים פיצוי בגובה 100% מהשכר במהלך חופשת הלידה, עם תקרה גבוהה ביחס (פי חמישה מהשכר הממוצע במשק). שיעור תחלופה

חופשת לידה
לאב מעודדת
מעורבות גברים
במשק הבית,
מסייעת לבניית
קשר משמעותי
יותר בין האב
לילד ולבניית
דפוסי טיפול
שווינוניים יותר
במשק הבית

את עצמם - מהם הגורמים המשפיעים על שיעור הגברים היוצאים לחופשת לידה? ממצא ראשון, ומובהק ביותר, הוא הקשר בין מבנה התכנית לבין שיעור הגברים היוצאים לחופשת לידה. מספר מחקרים שעסקו בתכניות שעברו שינוי משמעותי - ובפרט, במהפכה שעברה חופשת הלידה הגרמנית בשנת 2007 - הראו שהציבור הגיב בצורה מהירה מאוד ונרחבת מאוד לשינוי באופייה של חופשת הלידה. בקנדה, למשל, שינוי כזה הביא לעלייה של פי חמישה במספר האבות היוצאים לחופשה. בגרמניה שיעור האבות היוצאים לחופשה עלה פי ארבעה - מ-4% ל-16% - תוך שלושה חודשים בלבד. חשיבותם של נתונים אלו היא כתשובה שהם מספקים לטענה המקשרת בין כישלון תכנית חופשת הלידה הישראלית לאבות לבין שמרנותו של הציבור הישראלי. הם מראים כי גם במדינות בעלות תפיסות משפחתיות שמרניות יחסית - כמו גרמניה - לשינוי

המאפשרות, בדומה לנהוג בישראל, לאבות לקחת חלק מהחופשה על חשבון בנות זוגם - הפכו להיות נפוצות יותר ויותר, וכיום רק מדינות ספורות באירופה אינן מאפשרות זאת.

בשנות התשעים חלה התפתחות נוספת, שגם הפעם התחילה מסקנדינביה. נורבגיה הציגה את "חודש האב" - חודש שלם מתוך חופשת הלידה, השמור לאב בלבד. במידה והאב אינו יוצא לחופשה, החודש "נמחק" ולאם אין אפשרות לנצלו. תכנית זו הורחבה לחודשיים בנורבגיה, והונהגה גם בשבדיה, בגרמניה (בפורמט מעט שונה) ובמדינות נוספות.

ריבוי התכניות המאפשרות לאבות לצאת לחופשת לידה הביא, באופן טבעי, לעלייה משמעותית בשיעור האבות המנצלים אפשרות זאת - אך גם לשונות רבה בין המדינות. גם אם הנתונים הישראליים, שהובאו לעיל, הם נמוכים בכל קנה מידה בינלאומי, שיעורי האבות היוצאים לחופשה נעים בין אחוזים בודדים בצרפת, לשיעורים של עשרות אחוזים באוסטרליה ובקנדה, ועד לשיעורים של מעל 80% בשבדיה, בנורבגיה ובאיסלנד.

לנוכח שונות גבוהה זו, חוקרים שאלו

פוטנציאל השפעה חיובי על חלוקת העבודה במשק הבית ובשוק העבודה בשכר כאחד. תנאי הכרחי להשגת שינוי משמעותי בשיעור ההשתתפות של גברים בחופשת הלידה הוא הארכה משמעותית שלה. כל עוד אורכה של חופשת הלידה בישראל הוא 14 שבועות, רוב הזוגות ייטו לנצל את התקופה להתאוששות פיזית של היולדת ולביסוס ההנקה, ולכן לא תהיה קבוצה משמעותית של אבות היוצאים לחופשה. החופשה המומלצת היום על ידי מומחים היא התכנית האיטלקית - חופשה בת תשעה חודשים, מתוכה ניתנים שלושה לאם, שלושה לאב ושלושה לחלוקה בין שני בני הזוג. ברור שהארכה משמעותית כזו היא בעלת היתכנות פוליטית נמוכה, בשל עלותה הגבוהה. ניתן לנקוט במספר צעדים שיקלו על אבות המבקשים לחופשה, גם אם לא יביאו למהפכה - צעדים שיפרו בעיקר את האינדיבידואליזם של התכנית ואת הגמישות שלה.

ניתן לבטל את ההתניה של חופשת האב בזו של האם; לקצר את תקופת המינימום לחופשת אבות, משלושה שבועות לשבוע; להסיר את הדרישה לאישור כתוב מהאם כתנאי לחופשה של האב; ולהעביר לאב, ולא לאם, את דמי הלידה על התקופה שבה היה בחופשה. מאפיינים אלו צפויים להעלות בצורה ניכרת את שיעורי ההשתתפות, משברי אחוזים לאחוזים בודדים - עלייה של פי עשרה. ///

כל עוד אורכה של חופשת הלידה בישראל הוא 14 שבועות, רוב הזוגות ייטו לנצל את התקופה להתאוששות פיזית של היולדת ולביסוס ההנקה, ולכן לא תהיה קבוצה משמעותית של אבות היוצאים לחופשה

לקחת את החופשה במקביל. גמישות זו מאפשרת למשפחות למצוא את הדרך שלהם להתאים את חופשתם לצרכים של שני בני הזוג ושל היילוד. המצב ההפוך, הקיים בישראל, גורם לזוגות לוותר על הניסיון לצאת לחופשה, ולהעדיף את אופציית ברירת המחדל - חופשה בלעדית של האם.

המאפיין האחרון - האינדיבידואליזם - הוא זה שבו דירוגה של החופשה הישראלית הוא הגרוע ביותר. לא רק שאין חלק של החופשה הישראלית המוקדש לאב, התכנית הישראלית מעוצבת כך שחופשת הלידה שייכת לאם דווקא, ולא לשני בני הזוג. ניתן לראות זאת בעובדה שהאב זכאי לחופשה רק אם האם צברה את תקופת האכשרה הנדרשת (בנוסף אליו), בכך שנדרשת הסכמה בכתב של האם על מנת שהאב יוכל לצאת לחופשה, ובכך שדמי הלידה מועברים לחשבונה של האם דווקא. מחקרים מראים כי לנתון זה השפעה משמעותית מאוד על המוטיבציה של גברים לצאת לחופשה, הן ברמה הפרקטית - בשל הקושי שלהם לצבור את הזכויות הנדרשת - והן ברמה הסימבולית, משום שהם מקבלים מסר ברור שהם גוזלים את החופשה מבנות הזוג. לסיכום, חופשת הלידה לאבות בישראל זוכה לשיעורי ניצול כל כך נמוכים, משום שהיא בנויה באופן שאינו מתחשב בצרכיהם של אבות ושל משפחות. התוצאה היא תכנית שאינה שימושית עבור אבות, ואלו בתורם נמנעים מלהשתמש בה. שינוי מאפייני התכנית צפוי להביא לגידול משמעותי במספר האבות המנצלים אותה, מהלך בעל

כה גבוה הוא נדיר, וברוב מדינות אירופה השיעור הוא נמוך יותר - בין אם הוא מבוטא כחלק מהשכר (80%-50%) או כסכום קבוע ונמוך. מאפיין זה הוא משמעותי במיוחד עבור גברים, שכן ברוב המשפחות בישראל ובמערב, הגבר הוא בעל המשכורת הגבוהה יותר - ולכן שיעור פיצוי נמוך משמעותי פגיעה קשה יותר במשפחות שבהן האב יוצא לחופשה. אלא שמאפיין חיובי זה מתקשה לבוא לכדי ביטוי על רקע הציון הנמוך שהתכנית מקבלת בשאר המאפיינים. אורכה של חופשת הלידה בישראל הוא מהקצרים במערב - רק באוסטרליה, בשווייץ ובארה"ב נהוגות חופשות קצרות יותר. אורך כזה של חופשה מקשה מאוד על אבות המבקשים לצאת לחופשה, שכן הזמן הסמוך ללידה הוא זמן שבו החופשה חשובה יותר לנשים דווקא, מסיבות ביולוגיות של התאוששות פיזית מהלידה ושל הנקה. ככל שחולף זמן מהלידה, כך עולה הנכונות של גברים לצאת לחופשה - ואכן אנו רואים שמאז 2007, עת הוארכה חופשת הלידה (לנשים) בישראל, יש עלייה מסוימת בשיעור הגברים היוצאים לחופשה.

גם הגמישות של חופשת הלידה הישראלית לאבות היא נמוכה מאוד. אבות יכולים לצאת לחופשה שאורכה לכל הפחות 21 ימים - כלומר, הם יכולים לפצל את החופשה לשני חלקים לכל היותר. בנוסף, אין אפשרות לשני בני הזוג לצאת לחופשה ביחד. נתון זה מציב את ישראל בדירוג נמוך מאוד ביחס לעולם - אורך החופשה המינימלי המקובל הוא שבוע אחד, ובחלק מהמדינות ניתן אף לצאת לחופשה של יום אחד, וניתן

קצה הקרחון

מחקר של ה-Women Media Center בארה"ב מצא נתונים קשים על ההדרה של נשים ממרחבים תקשורתיים. המחקר מצא שגברים חופיעים בעמוד הראשי פי שלוש מאשר נשים. נשים חופיעות פחות מגברים בסיקור של כל נושא, אפילו נושאים "נשיים" כמו הפלות וזכויות נשים. נשים היוו רק כרבע מהאזרחים בתכניות אירוח. גם בין במאי תכניות טלוויזיה וסרטים ומפתחי מחשקי מחשב, היחסים נעים בין פי שניים לפי ארבעה גברים מנשים. לבסוף, למרות שנשים משתמשות יותר מגברים במדיה חברתית, הן אוזנות באוזן קטן של מקומות בדירקטוריונים - בדירקטוריון של טוויטר שפורסם לקראת הנפקה לא הייתה אפילו אישה אחת. /// למחקר: bit.ly/1661Yll