



דוח מדעי סופי

אבות היוצאים לתקופת לידה והורות בישראל

תפיסות, חסמים והזדמנויות

ספטמבר 2024

ד"ר נדב פרץ-וייסוידובסקי – המכללה האקדמית אשקלון

המחקר מומן ע"י קרן המחקרים של הביטוח הלאומי (מס' הסכם 3702)

תודתי לעו"ס רלי מזרחי, על תרומתה המשמעותית למחקר זה

תוכניות המאפשרות יציאת אבות לחופשת הורות הופכות להיות נפוצות יותר ויותר ברחבי המדינות המתועשות. המחקר מראה כי הן בעלות אפקטיביות גבוהה בהעלאת ההשתתפות של אבות, וכי להעלאת השתתפות זו תוצאות רצויות רבות, כגון השפעה על קשר אב-ילוד, חלוקת העבודה במשק הבית ותעסוקת האם. האפשרות לגברים לנצל חלק מתקופת הלידה וההורות של בנות זוגם קיימת בישראל מאז שנת 1998, אך זוכה לניצול נמוך מאוד, של מאות גברים בשנה. מאז 2017, אז נערכו שינויים בתוכנית והוקלו התנאים לניצולה, חלה עלייה משמעותית במספר הגברים העושים זאת, אך השיעורים עדיין נמוכים מאוד.

מטרות מחקר זה הן לבחון את השימוש שעושים אבות ישראלים בתוכנית זו, בשלושה היבטים: הגורמים שבשלם יוצאים גברים לחופשה, והחסמים המונעים מהם לעשות זאת; האופן שבו הם מנצלים את החופשה; והשפעות החופשה, מנקודת המבט הסובייקטיבית שלהם.

כדי להגשים מטרות אלו, מחקר זה אימץ מערך מחקר משלב שיטות (Mixed Methods), וכלל ראיונות איכותניים עם אבות שיצאו לתקופת לידה, ועם כאלו שלא ניצלו את זכותם, וסקר כמותי המבוסס על שאלון ייעודי בקרב אבות שיצאו לתקופת לידה.

המסקנות העיקריות של המחקר נוגעות לגורמים המשפיעים על יציאה לחופשה, להשפעות החופשה ולהמלצות לעתיד.

גורמים המשפיעים על יציאה לחופשה: ניתוח של הגורמים המעודדים או מונעים יציאה לחופשה מצביע על שלושה סוגי גורמים עיקריים: **גורמים תרבותיים:** אבות שניצלו את התקופה הדגישו את הרצון לאתגר נורמות מגדריות קיימות ביחס לחלוקת העבודה במשק הבית, בעוד אבות שלא עשו זאת הדגישו את התפקיד של אותן הנורמות בדיוק בהחלטתם. **גורמים סביבתיים:** למקום העבודה וליחס שלו לתקופת הלידה תפקיד מכריע בהחלטתם של אבות. **גורמי מודעות:** רבים ציינו מודעות נמוכה מאוד לאפשרות לחלוק את תקופת הלידה של האם. בהמשך לכך, העלאת המודעות עשויה להיות בעלת השפעה משמעותית על ניצול הזכות.

השפעות החופשה: מהמחקר עולות השפעות חיוביות ביותר של התקופה. בפרט, צוינו השפעות חיוביות על מערכת היחסים עם הילד שבו טיפלו במהלך התקופה, ועל מערכת היחסים הזוגית וחלוקת העבודה במשק הבית. מעטים ציינו השפעה שלילית על מקום העבודה או על השכר, וחלק משמעותי מהנשאלים דיווחו על עלייה בשכר בעקבות התקופה.

המלצות: בשילוב בין המלצות המרואיינים לבין הממצאים מהספרות, ניתן להניח כי הצעדים הבאים יוכלו להעלות את הניצול של זכותם של אבות לטפל בילדיהם הרכים, ולהנות מההשפעות החיוביות שצוינו:

- **העלאת מודעות:** קמפיין ציבורי שיעלה אפשרות זו למודעות, דרך פרסומים בעיתונות, פנייה במדיה החברתית ואף אמצעים קהילתיים לפנייה לאבות, עשוי להיות בעל משמעות בהיבט זה.
- **תקופה ייעודית לאבות:** הקדשת תקופה בתשלום, הזמינה לאבות בלבד ('Daddy Quota') צוינה על ידי אבות רבים כאמצעי משמעותי להעלאת הזמינות של תקופת הלידה לאבות. אפשרות זו גם מוכרת בספרות כבעלת ההשפעה המשמעותית ביותר על העלאת הניצול של זכות זו.
- **הארכת הזמן הכולל של תקופת הלידה וההורות:** תקופת הלידה וההורות בישראל היא מהקצרות מבין המדינות המתועשות. תקופת לידה ארוכה יותר תאפשר לשלב בין התאוששות האם מהלידה, הנקה בהתאם להמלצות ויציאת האב לתקופת לידה.

תוכן

2.....	תקציר
3.....	תוכן עניינים
4.....	נושא המחקר והרקע המדעי המתאים
4.....	התרחבות תוכניות חופשת הורות
5.....	חופשת הורות לאבות ככלי לקידום שוויון מגדרי
6.....	מאפייני חופשת הורות לאב והשפעתם על אבות
8.....	חופשת ההורות בישראל
9.....	מטרות המחקר
9.....	שיטת המחקר
9.....	נדבך איכותני ראשון
10.....	נדבך כמותי
10.....	נדבך איכותני שני
10.....	ממצאים
10.....	ממצאים איכותניים
14.....	ממצאים כמותיים
18.....	סיכום
21.....	רשימת מקורות

תוכניות המאפשרות לאבות לטפל בילדיהם הרכים בצורה אינטנסיבית סמוך ללידתם, כחלק מחופשות לידה, חופשות הורות או חופשות אבהות, הופכות להיות נפוצות יותר ויותר ברחבי המדינות המתועשות. המחקר מראה כי תוכניות אלו הן בעלות אפקטיביות גבוהה בהעלאת ההשתתפות של אבות, וכי להעלאת השתתפות זו תוצאות רצויות רבות, כגון השפעה על קשר אב-ילוד, חלוקת העבודה במשק הבית ותעסוקת האם.

האפשרות לגברים לנצל חלק מתקופת הלידה וההורות של בנות זוגם קיימת בישראל מאז שנת 1998, אך זוכה לניצול נמוך מאוד, של מאות גברים בשנה. מאז 2017, אז נערכו שינויים בתוכנית והוקלו התנאים לניצולה, חלה עלייה משמעותית במספר הגברים העושים זאת, אך השיעורים עדיין נמוכים מאוד.

מטרות מחקר זה הן לבחון את השימוש שעושים אבות ישראלים בתוכנית זו, בשלושה היבטים: הגורמים שבשלם יוצאים גברים לחופשה, והחסמים המונעים מהם לעשות זאת; האופן שבו הם מנצלים את החופשה; והשפעות החופשה, מנקודת המבט הסובייקטיבית שלהם.

בחלקו הראשון של דו"ח זה אסקור את המחקר הקיים על תוכניות של חופשת לידה לאב, בדגש על תפקידה של הגמישות בהנגשת תוכניות אלו; לאחר מכן אציג את שיטת המחקר; בחלקו השלישי של הדו"ח יוצגו בפירוט הממצאים הכמותיים והאיכותניים של המחקר; לבסוף, יוצגו המסקנות המרכזיות מהמחקר והצעות לעתיד.

רקע מדעי

התרחבות תוכניות חופשת הורות

בעשורים האחרונים מתרחב ברחבי העולם המתועש הדיון העוסק במדיניות כלפי משפחות בכלל ובמדיניות שנועדה לאפשר איזון בין עבודה בשכר לבין חובות משפחתיות בפרט. העלייה המשמעותית בהשתתפותן של נשים בשוק העבודה בשכר החל משנות השבעים של המאה העשרים יצרה את 'משבר הטיפול' – משפחות שבהן שני בני הזוג עובדים בשכר התקשו לתת מענה לצרכי הטיפול בילדים ובתלויים אחרים ולתחזוקת משק הבית, ופנו אל מדינת הרווחה בדרישה שתסייע להן במשבר זה (Fraser, 2016; Lewis, 1992, 2009).

בעקבות משבר זה והדרישה הפוליטית שעלתה בעקבותיו, החל מאז תחילת המאה הנוכחית תהליך של התרחבות מהירה ועקבית של המדיניות המכוונת למשפחות, ובפרט של המדיניות המכוונת לאפשר למשפחות לשלב בין עבודה לבין משפחה, כמעט בכל המדינות המתועשות. התרחבות זו בולטת במיוחד על רקע הצנע התקציבי לו הייתה כפופה מדינת הרווחה במרבית מדינות אלו, שגרמה לצמצום במרבית התחומים האחרים. התרחבות זו כללה מגוון תחומים, ביניהם סיוע כספי למשפחות, מסגרות טיפול לילדים צעירים, והרחבת תוכניות חופשת הלידה וההורות (Daly & Ferragina, 2017; Ferragina, 2019b; Ferragina & Seeleib-kaiser, 2015).

במסגרת התרחבות זו, מקום נרחב מוקדש, כאמור, לתוכניות לחופשת לידה ולחופשת הורות. המונח 'חופשות לידה והורות' מתייחס למגוון של אמצעי מדיניות שמטרתם לאפשר להורים לילדים צעירים להקדיש את הזמן הנדרש לטיפול בהם – על ידי מתן אפשרות להיעדר מהעבודה בשכר לתקופת הטיפול ולחזור אליה לאחר מכן ועל ידי מתן פיצוי כספי על תקופת הטיפול. בעולם נהוגים מגוון של שמות שונים לתקופה זו – חופשת אמהות (Maternal Leave) מתייחסת לחופשה המיועדת לאם בלבד; חופשת אבהות (Paternal Leave) – חופשה המיועדת לאב בלבד; וחופשת הורות (Parental Leave) היא חופשה המיועדת לשני ההורים, ללא תלות במגדרם (Kosłowski et al., 2020). בישראל נקבע בחוק המינוח 'תקופת לידה והורות' בשנת 2017 (פרץ-וייסוידובסקי, 2018). בדו"ח זה יעשה שימוש במונח 'חופשת הורות' כשם כולל למגוון תוכניות אלו, בהקשרים העוסקים

במאפייני התכנית במדינות שונות או בהיבטים עקרוניים שלה. בהקשר הישראלי יעשה שימוש במונח 'תקופת לידה והורות' בהקשרים המתייחסים לחקיקה. בהקשרים המתייחסים לתשובות המרואיינים, יעשה שימוש במונח בו הם השתמשו, בדרך כלל 'חופשת לידה'.

חופשת ההורות עברה, כאמור, שינויים נרחבים בשני העשורים האחרונים בכל המדינות המתועשות, הן מבחינת היקפה, הן מבחינת האופי שלה והן מבחינת מטרותיה. מחופשה המיועדת בעיקר לצרכים בריאותיים, מטרותיה הוגדרו מחדש כך שתקדם טיפול הולם בילדים, שילוב נשים בתעסוקה ושוויון מגדרי (Lewis, 2009; Lewis et al., 2008). אורך החופשה הותאם לצרכיהן של נשים עובדות, רמת הפיצוי כאחוז מהשכר עלתה, ועוד. שינוי מרכזי שחל בשנים אלו הוא הפיכתה של החופשה לזמינה גם לאבות (Ferragina, 2019b).

חופשת הורות לאבות ככלי לקידום שוויון מגדרי

זמינותה של החופשה לאבות יכולה להתבטא בשני מישורים: ראשית, מדינות רבות הפכו חלקים מהחופשה לנייטרליים מגדרית (ובכך הפכו אותה מחופשת אמהות לחופשת הורות). כבר בשנות השבעים, נורבגיה ושבדיה איפשרו לכל אחד מההורים לנצל את ימי החופשה המוקצבים (Lappegard, 2008); כיום, ברוב המכריע של מדינות ה-OECD יש מרכיב של החופשה הזמין לשני ההורים, בתשלום או שלא בתשלום (Koslowski et al., 2020). עם זאת, הניסיון מראה כי זמינות כזו מנוצלת על ידי אבות במידה מצומצמת בלבד, והחופשה ממשיכה להיות חופשת אמהות דה-פקטו (Duvander et al., 2019).

מישור שני שבה מתבטאת זמינותה של החופשה לאבות היא הקדשת פרק זמן של החופשה הזמין לאב בלבד (מכונה לעתים 'מכסת אבא' Daddy Quota). מכסה זו היא תקופה מתוך החופשה המוגדרת כזכות אישית של האב, שרק הוא יכול לנצלה. דרך אחרת ליישם מדיניות דומה היא מתן תוספת לחופשה לזוגות החולקים את החופשה. מדיניות זו נפוצה פחות מאשר חופשת ההורות הנייטרלית-מגדרית, אך מיושמת במספר לא מבוטל של מדינות, בעיקר באירופה (Koslowski et al., 2020), והשפעתה על יציאת אבות לחופשת הורות היא משמעותית. מדינות שיישמו תקופה כזו חוו עלייה של עשרות אחוזים בשיעור האבות המנצלים את זכותם לחופשה (Duvander et al., 2019).

הסיבה המרכזית בשלה מדינות בחרו לעודד אבות לצאת לחופשת הורות היא הרצון לצמצם פגיעה במעמדן של נשים בשוק העבודה ולעודד חלוקת עבודה שוויונית בתוך משק הבית. לפי תפיסה זו, מכשול מרכזי בפני שוויון מגדרי בשוק העבודה בשכר הוא מחויבותן של נשים לטיפול בילדים, ובפרט ההתחייבות לתקופות ארוכות יחסית שבהן הן עסוקות בטיפול ואינן יכולות להשתתף בשוק העבודה, דוגמת חופשת ההורות. חלוקת חופשת ההורות בין בני הזוג מצמצמת את הפגיעה בנשים בשני מישורים: מצד אחד, נשים יכולות להרשות לעצמן חופשות קצרות יותר, ובכך לצמצם את הפגיעה במעורבותן בשוק העבודה; מצד שני, העובדה שגם גברים נעדרים משוק העבודה לצורך טיפול בילדים צפויה להפחית סטיגמות של מעסיקים כלפי נשים (Doucet, 2021; Duvander et al., 2019; Wells & Sarkadi, 2011).

יתרון שני בשמו קודמה חופשת ההורות לאב הוא עידוד חלוקה שוויונית של העבודה בתוך משק הבית, ובפרט של מטלות הטיפול בילדים. לפי תפיסה זו, חופשת ההורות היא נקודה מכריעה בעיצוב דפוסי טיפול משפחתיים. בשל מיקומה בראשית חייו של הרך הנולד, היא בעלת פוטנציאל לעצב את דפוסי הטיפול להמשך חיי הילד. במקביל, היא ייחודית בהיותה תקופה ארוכה שבה אחד מבני הזוג עוסק בטיפול בילדים באופן בלעדי. לכן, שינוי בדפוסי חופשת ההורות צפוי להשפיע לא רק על חלוקת העבודה במהלך החופשה אלא לאורך כל תקופת הילדות (Doucet, 2021; Doucet & McKay, 2020; Wells & Sarkadi, 2011).

בעקבות היישום הנרחב של חופשות המיועדות לאבות, חוקרות רבות פנו לבחון את ההשפעות של יציאת אבות לחופשה, ובפרט את ההנחות שתוארו לעיל. מחקרים אלו מראים כי ליציאת אבות לחופשה יש השפעה משמעותית על חלוקת העבודה במשק הבית, ובפרט על חלוקת העבודה בטיפול בילדים. המחקרים מראים כי אבות שיצאו לחופשת הורות מגדילים משמעותית את משך הזמן שהם מקדישים לטיפול בילדיהם, לא רק במהלך החופשה אלא גם שנים לאחר מכן (O'Brien, 2008; Haas & Hwang, 2008; Almqvist & Duvander, 2014; 2009).

ההשפעה החיובית של חופשת הורות לאבות על חלוקת העבודה במשק הבית היא, אם כן, עובדה מבוססת היטב מחקרית. עם זאת, מחקרים עכשוויים פנו לבחון את המאפיינים והדפוסים של השפעה זו. ממצא מרכזי ממחקרים אלו מדגיש את החשיבות של האופי של תוכניות חופשת הורות ואת דפוס השימוש של אבות בתוכניות אלו על חלוקת העבודה במשק הבית – הן משום שאופי התכנית משפיע על המידה שבה גברים מנצלים את החופשה, ולכן באופן טבעי גם על השפעתה, והן משום שלדפוסים שונים של ניצול החופשה השפעות שונות על קידום השוויון המגדרי (Doucet & McKay, 2020).

מאפיינים רבים של תוכניות חופשת הורות הם בעלי השפעה על המידה והאופן שבהם גברים מנצלים את זכותם לחופשת הורות. המוכר מביניהם הוא העדיפות של חופשה אישית, הניתנת לניצול על ידי האב בלבד, על פני חופשה משפחתית, שאותה מחליטים בני הזוג כיצד לנצל. מאפיינים נוספים המשפיעים על הניצול הם אורך החופשה, רמת הפיצוי על אובדן השכר ועוד (Duvander et al., 2019). מחקר זה מתמקד בהשפעתה של הגמישות על דפוסי חופשה של אבות.

המושג 'גמישות' (flexibility), בהקשר של הסדרי חופשת הורות ובפרט חופשת הורות של אבות, מתייחס ליכולת של הורים לנצל את החופשה המוקצבת להם באופן גמיש, שישירות את הצרכים של שני בני הזוג ושל הרך הנולד בצורה הטובה ביותר. הן קובעי מדיניות והן חוקרים מדגישים את חשיבותה של הגמישות, בראש ובראשונה בשל השפעתה על שיעורי הניצול של חופשת ההורות מצד אבות. סיבה נוספת היא הדגש, בהקשרי מדיניות נאו-ליברלים, על החשיבות של ערך הבחירה בתוכניות ביטחון סוציאלי (Brandth & Kvande, 2019).

גמישות מתייחסת, כאמור, למגוון של הסדרים המאפשרים להורים לנצל את חופשת ההורות באופן המתאים לצרכיהם. מגוון ההסדרים הנכללים תחת כותרת זו במדינות השונות הוא נרחב, אך שלושת המרכזיים בהם הם האפשרות לצאת לחופשה במקביל להמשך עבודה במשרה חלקית, האפשרות לנצל את החופשה במספר מקטעים קצרים במקום במקטע אחד, והאפשרות לצאת לחופשה במקביל לבת הזוג, כך ששני ההורים יהיו בחופשה יחדיו (Brandth & Kvande, 2016, 2019; Koslowski et al., 2020). המחקר הנוגע לגמישות הוא מצומצם, אך הממצאים מראים על מורכבות ההשפעות של כל אחד מהסדרים אלו (Brandth & Kvande, 2019).

האפשרות לצאת לחופשה במקביל להמשך עבודה במשרה חלקית מתייחסת להסדר הקיים במספר מדינות, ובראשן שבדיה, לפיו ניתן לנצל את ימי החופשה (ואת התשלום עבורם) באופן לא רציף, של מספר ימים בשבוע או אף מספר שעות ביום, במקביל להמשך עבודה (ולעתים אף עיסוקים אחרים, כגון לימודים). במקומות בהם חופשה מסוג זה היא זמינה, אבות רבים ראו אותה בחיוב והיא העלתה את הניצול של ימי החופשה; אך מאידך גיסא, אבות דיווחו כי אופן זה של ניצול החופשה גרם לעומס גדול מצד העבודה, וליגלישה של מטלות העבודה לתוך הזמן שהוקדש לטיפול, ולא אפשר להם להתפנות באופן מלא לטיפול בילדיהם. הם דיווחו כי היו מעדיפים לנצל את החופשה באופן רציף, אם הייתה להם אפשרות כזו (שם).

האפשרות לחלק את החופשה למספר חלקים מתייחסת לפרק הזמן המינימלי אותו ניתן לנצל במסגרת חופשת הורות לאב. ככל שפרק הזמן הזה קצר יותר, כך אבות יכולים להיכנס ולצאת לחופשה מספר רב יותר של פעמים. אפשרות זו מעניקה רמה גבוהה של גמישות בניצול החופשה, שכן האב והאם יכולים להיכנס זה בנעליה של זו, בהתאם לצרכי הקריירה של האם, לזו של האב, ולצרכיו של הרך הנולד. כך היא מאפשרת להורים לתכנן את חופשתם באופן המיטבי שישירות את הצרכים של שלושת הצדדים (Moss & Korintus, 2008).

היתרון המרכזי של האפשרות לחלק את החופשה, בדומה לאפשרות לחופשה במשרה חלקית אך במידה רבה יותר, הוא בכך שהוא מאפשר לאבות שאינם יכולים לנצל תקופות ארוכות של חופשה לנצל לפחות חלקים מהחופשה שלהם, ובכך הוא מעלה משמעותית את מספר האבות המנצלים את אפשרות זו. בעקבות זאת, אפשרות זו נחשבת כחלק מרכזי מהניסיון לעודד אבות לצאת לחופשה (Brandth & Kvande, 2016; Duvander et al., 2019).

עם זאת, לצד מתן האפשרות לקשת רחבה יותר של גברים לנצל את זכותם לחופשת הורות, חלוקת החופשה מצמצמת את ההשפעות החיוביות שלה, במיוחד כאשר חלקי החופשה הם קצרים במיוחד (פחות משבועיים). לפי ברנדט' וקוונדה (Brandth & Kvande, 2016, 2019), חופשות קצרות מדי לא מאפשרות לאב לייצר רצף טיפולי. חוקרות מדגישות את החשיבות של 'הזמן האיטי' (Slow Time) בטיפול בילדים רכים – החשיבות של התנתקות מקצב החיים המהיר של העבודה בשכר והתאמה לקצב החיים של הטיפול. חופשות קצרות אינן מאפשרות להורה להתאים את עצמו לזמן האיטי, ללמוד את שגרת הטיפול בילד ובכך לייצר דפוסי טיפול ארוכי טווח. לכן, ההשערה (שטרם נבדקה מחקרית) היא כי חלוקת החופשה מצמצמת את ההשפעה של חופשת ההורות של האב על חלוקת העבודה במשק הבית בטווח הארוך.

האפשרות השלישית במסגרת הגמישות היא האפשרות לנצל את ימי החופשה של בני הזוג במקביל, כלומר ששני בני הזוג יהיו בחופשה באותו הזמן. כמו שתי האפשרויות הקודמות, גם לזו השפעה חיובית על שיעור הניצול של החופשה לצד השפעות מעורבות על אופן הניצול ועל האפקטיביות. ההשפעה החיובית על הניצול מתבטאת בעלייה בשיעור האבות היוצאים לחופשת לידה ככל שניתן לנצל חלק ארוך יותר ממנה במקביל (Duvander et al., 2019). ההשפעות הן, מחד גיסא, הקלה משמעותית על המשפחה; מאידך גיסא, פגיעה באפקטיביות של החופשה ושימוש בחופשה לצרכים שלא לשמם נועדה.

האפשרות לנצל את החופשה, או חלקים ממנה, במקביל לבת הזוג, מתבטאת בהקלה משמעותית על העומס שבו נתונה המשפחה. אבות מדווחים כי נטו לנצל את החופשה במיוחד בתקופה הקרובה ללידה, תקופה שבה נשים נאלצות להתמודד הן עם ההשפעות הבריאותיות של הלידה ושל ההריון והן עם הטיפול האינטנסיבי ברך הנולד. אבות שיכלו לנצל את החופשה בזמן זה עשו בה שימוש כדי להקל על עומס זה, להסיר מהאם את מטלת הטיפול בתינוק ואף לדאוג לצרכיה הבריאותיים.

עם זאת, דפוס זה של ניצול החופשה מסייע לתא המשפחתי אך השפעותיו ארוכות הטווח הן מועטות. המחקר העוסק בעיצוב דפוסי טיפול במהלך חופשת ההורות מדגיש את החשיבות של שהיית אבות בחופשה לבדם. כאשר אבות נמצאים עם ילדיהם לבד, ללא דמות מטפלת נוספת (ובפרט ללא האם), הם אינם יכולים לשעתק דפוסי טיפול מקובלים, שבהם האב מסייע לאם, שהיא המטפלת העיקרית; הם נאלצים לפתח דפוסי טיפול אלטרנטיביים שבהם האב עומד במרכז (O'Brien & Wall, 2017). כאשר אבות מנצלים את החופשה שלהם ביחד עם האם, הם אינם מפתחים דפוסים כאלה, והפער המגדרי בין גברים לנשים נשמר (Brandth & Kvande, 2019).

בראנדט' וקוונדה (Brandth & Kvande, 2016, 2019), החוקרות המובילות של גמישות חופשת ההורות, מדגישות כי למרות הנטייה הרווחת להתייחס לגמישות באופן חיובי, יש לקחת בחשבון את חסרונותיה. כפי שניתן לראות, לגמישות השפעה חיובית גורפת על ניצול חופשת ההורות על ידי אבות. אך עם זאת, היא בעלת השפעות שליליות על האפקטיביות של החופשה בשינוי חלוקת העבודה במשק הבית. זאת משום שחופשות הורות גמישות נוטות לקבע את תפקיד האב כמטפל משני, שתפקידו לסייע לאם כאשר היא אינה יכולה למלא את תפקידה, ולא כמטפל עיקרי.

חופשת ההורות בישראל

בישראל נהוגות שתי תוכניות של תקופת לידה והורות, האחת ללא תשלום והשנייה בתשלום עבור חלק מאורך החופשה. תוכניות אלו קיימות מאז שנות החמישים, והשתנו במידה מועטה בלבד לאורך תקופה זו. המאפיין המרכזי של תקופת הלידה בישראל הוא אורכה הקצר של החופשה בתשלום. בישראל משלם המוסד לביטוח לאומי לאמהות שילדו (או לבני זוג) דמי לידה עבור 15 שבועות בלבד, שיעור מהנמוכים במדינות ה-OECD (פרץ-וייסוידובסקי, 2018, 2020, 2019; Perez-Vaisvidovsky, 2020; Koslowski et al., 2020).

מאז 1998 קיימת בישראל אפשרות לנשים שילדו להעביר חלק מתקופת הלידה וההורות (ולפני כן מחופשת הלידה) לבני זוגן. התנאים שבהן ניתן לנצל אפשרות זו השתנו לאורך השנים שחלפו, אך עד שנת 2017 הניצול שלה נותר נמוך ביותר – כמה מאות גברים בשנה, ובשום שלב לא יותר מחצי אחוז מכלל חופשות הלידה (וסרשטיין, 2016).

בשנת 2017 ערכה הכנסת שינויים בחוק עבודת נשים ובחוק הביטוח הלאומי, שהשפיעו על האפשרות של גברים לנצל חלקים מתקופת לידה והורות של בנות זוגן. השינויים המרכזיים שנערכו היו הארכת תקופת תשלום דמי הלידה ל-15 שבועות; קיצור תקופת המינימום של החופשה לגברים, מ-21 יום ל-7; ומתן אפשרות לנצל שבעה מתוך ימי החופשה במקביל לחופשת בת הזוג. במקביל, הכנסת אף אפשרה לגברים להיעדר מעבודתם בשבוע שלאחר הלידה – אפשרות שפורמלית אינה חלק מתקופת הלידה וההורות, אך צפויה להיות בשימוש באופן דומה ומקביל (פרץ-וייסוידובסקי, 2019, 2019; Perez-Vaisvidovsky, 2019). בעקבות שינויים אלו, חלה עלייה דרמטית במספר האבות המנצלים את זכותם – למעל 1,200 גברים בחודש, עלייה של כמעט פי שלושה לשיעור של כאחוז מכלל היוצאות לתקופת לידה והורות (המוסד לביטוח לאומי, 2021).

המידע על האבות המממשים את זכותם לחופשת לידה הוא דל. סקרים תקופתיים של המוסד לביטוח לאומי ניתחו את אוכלוסיית האבות. הממצאים המרכזיים של סקרים אלו הם שמדובר באבות בעלי הכנסה גבוהה, שרובם המכריע מגיע מישוים יהודיים מבוססים (אליאב, 2001, וסרשטיין, 2011, 2017, טולדנו, 2006, 2008). רגר (2002) וכהן (2017) ערכו, כל אחת בנפרד, ראיונות עומק עם גברים שמימשו את זכותם לחופשת לידה (כשמה דאז). עבודות אלו היו בעלות אופי נרטיבי והתמקדו בחוויית החיים של האבות, אך מסקנותיהם נגעו גם לאופייה של תכנית המדיניות. בשני המחקרים, המשתתפים הדגישו את אורכה של חופשת הלידה, את היעדר הגמישות ואת העובדה שהחופשה מיועדת לאמהות כברירת מחדל, כגורמים המונעים מגברים לנצל את זכותם זו.

מעבר לעבודות אלו, לא נערכו מחקרים על דפוסי המימוש של תקופת לידה לאבות על ידי גברים. בפרט, לאחר שינוי המדיניות בשנת 2017 והעלייה המשמעותית בשיעור האבות היוצאים לתקופת לידה והורות לא נערכו מחקרים שנועדו להבין את השינויים בתמהיל האבות המנצלים את הזכות, את דפוסי השימוש בה, את החוויה של האבות או את תפיסתם ביחס להשפעתה של תקופת הלידה וההורות או של החסמים ללקיחתה.

בהמשך למפורט לעיל, מטרות המחקר הנוכחי הן :

- (מ1) לבחון את דפוסי השימוש של אבות בתקופת הלידה וההורות, כולל אורך התקופה, חלוקתה לאורך כלל תקופת ההורות המשפחתית, והצרכים שלשמה היא משמשת.
- (מ2) לבחון את חווייתם של האבות, ובכלל זה את ההשפעה הנתפסת של התקופה על ההורות שלהם, על חלוקת העבודה במשק הבית, על השתתפותם בשוק העבודה ועל היבטים נוספים של חייהם.
- (מ3) לבחון את תפיסתם של האבות ביחס לגורמים המעודדים את הרחבת הניצול של הזכות מחד גיסא, ולגורמים המונעים ומעכבים אותה מאידך גיסא.

שיטת המחקר

המחקר אימץ אסטרטגיית מחקר של מחקר משולב-שיטות מגשש המשכי (Exploratory Sequential Mixed-Methods Research). אסטרטגיית מחקר זו מותאמת במיוחד לשדות מחקר שהמחקר אודותם מועט, ולכן יש קושי לגבש רשימת משתנים וכלי מחקר (Creswell & Plano Clark, 2017). התאמתה למחקר הנוכחי נובעת מהמחסור בידע על דפוסי השימוש של אבות בחופשת לידה, שתואר לעיל. כדי להגשים את מטרות המחקר, נדרש שלב איכותני ראשון, שבו יבחן המגוון הרחב של דפוסי השימוש והחוויית של אבות בתקופת לידה והורות; שלב זה יאפשר לגבש שאלון ייעודי שיותאם למאפייני האוכלוסייה ולממצאים, כפי שעלו בשלב האיכותני.

לכן, התכנון המקורי של המחקר כלל שני נדבכים. הנדבך הראשון כלל מחקר איכותני, שבחן את מגוון העמדות, התפיסות והדעות הקיימות בקרב אבות שיצאו לחופשת לידה במתכונתה הנוכחית (מאז 2017). נדבך זה התבסס על ראיונות חצי מובנים עם אבות שיצאו לחופשת לידה. הנדבך השני כולל מחקר כמותי, שמטרתו לבחון את התפוצה של העמדות, התפיסות והדעות שהתגלו בנדבך הראשון, ואת ההתפלגות שלהן באוכלוסייה, ומתבסס על נתונים שנאספו באמצעות סקר שנערך בקרב אבות השייכים לאוכלוסיית היעד. בפועל, וכפי שיפורט להלן, בוצעו שלושה שלבי מחקר במקום שניים, ונוסף חלק איכותני שני בסוף המחקר.

נדבך איכותני ראשון

בנדבך האיכותני הראשון נערכו ראיונות חצי-מובנים עם אבות ששהו בחופשת לידה. אוכלוסיית המחקר הוגדרה כאבות שנולד להם ילד מאז האחד בינואר 2017, מועד כניסת הרפורמה לתוקפה, ושניצלו את זכותם להחליף את בת-זוגם בתקופת הלידה וההורות ולקבל עבור כך דמי לידה. שיטת איסוף המשתתפים הייתה באמצעות דגימת נוחות, דרך פרסומים ברשתות החברתיות המזמינים אבות מתאימים להתראיין. רוב הראיונות נערכו פנים אל פנים וחלקם באופן מקוון באמצעות תכנת Zoom, בהתאם למדריך ראיון שיוכן מראש. המשתתפים הוחתמו על טופס הסכמה מדעת, והראיון הוקלט ושוקלט לצורך ניתוח. הראיונות נשמרו באופן אנונימי ומאובטח, שאינו מאפשר קישור בין שם המשתתף בין תוכן דבריו.

בחלק זה תוכנו 30 ראיונות. בפועל, לאחר עריכת 13 ראיונות וניתוח שלהם, צוות המחקר הגיע למסקנה משותפת כי הושגה רוויה (Saturation) וכי הסבירות כי ראיונות נוספים בפורמט דומה ירחיבו את הידע הקיים היא מצומצמת.

הראיונות בחלק זה נותחו בשני אופנים. ראשית, נערך ניתוח תוכן שכלל קריאה של הראיונות וזיהוי של החסמים המרכזיים העולים מהם, ועובדו לכדי קריטריונים ומשתנים המתאימים לניתוח כמותי, במטרה לסייע בעיצוב השאלון הכמותי. במקביל, נערך ניתוח התמטי (Thematic Analysis). לצורך זה נעשה שימוש בתוכנת

Atlas.ti לניתוח מידע איכותני, על מנת לזהות תמות עיקריות העולות מהראיונות, ואת המשותף והשונה ביניהם.

נדבך כמותי

בשלב זה נבנה שאלון כמותני יעודי המבוסס על ממצאי השלב האיכותני. השאלון כלל פרקים הנוגעים לפרטי תקופת הלידה שנוצלו על ידי האב, פרטים דמוגרפיים, גורמים המשפיעים על יציאה לתקופת לידה והורות, השפעות התקופה, והמלצות להמשך. השאלון עבר תיקוף במתודולוגיה של ראיון קוגניטיבי (Cognitive Interview, see Wills 2015). השאלון הוצג לחמישה מבין משתתפי הפרק האיכותני, והם השיבו עליו בזמן הראיון ושיתפו את המראיינת במחשבותיהם ותשובותיהם ביחס אליו. השאלון תוקן בהתאם להערותיהם.

השאלון הופץ למדגם מייצג של אבות השייכים לאוכלוסיית המחקר, כפי שתוארה בשלב I. בהתבסס על נתון של 4,924 גברים שקיבלו דמי לידה בשנים 2017-2020 (המוסד לביטוח לאומי, 2021), ההערכה היא שבשלב ביצוע השאלון (מחצית 2023) אוכלוסיית המחקר מנתה כ-7,000-8,000 גברים. בהתבסס על רווח בר סמך של 95% ועל מרווח טעות של 5%, גודל המדגם הרצוי הוא 361 משיבים. בפועל, גוייסו 359 משיבים דרך פאנל אינטרנטי הכולל מדגם מייצג של אוכלוסיית ישראל. התשובות לסקר נותחו בתוכנת SPSS, באמצעות רגרסיה לינארית ורגרסיה לוגיסטית, כמפורט להלן.

נדבך איכותני שני

לאחר סיום הנדבך הכמותי, צוות המחקר החליט לבצע סבב נוסף של ראיונות, הן בשל מספר המראיינים הנמוך בסבב האיכותני הראשון, והן בשל שאלות שעלו מתוך שני השלבים הקודמים. בפרט, צורך בולט שעלה מתוך השלבים הקודמים נגע לבירור ההבדלים בין אבות שיצאו לתקופת לידה והורות לבין אבות שלא ניצלו זכותם זו. לכן, נערכו 12 ראיונות נוספים עם אבות שלא יצאו לחופשת לידה. לצורך שלב זה, נבנה מדריך ראיון ייעודי, המבוסס על מדריך הראיון בשלב הקודם אך מותאם לאבות שלא יצאו לחופשה. שיטת הראיון והניתוח זהות לנדבך האיכותני הראשון.

ממצאים

ממצאים איכותניים

בראיונות עם האבות שיצאו לחופשת לידה, עלו ארבע תמות מרכזיות: סיבות ליציאה לחופשה, תגובות הסביבה, השפעות החופשה והשפעות לעתיד.

סיבות ליציאה לחופשה

את הסיבות שציינו המראיינים ליציאה לחופשת לידה ניתן לחלק לסיבות פרקטיות, הקשורות בנסיבות החיים, ולסיבות אידיאולוגיות.

הנסיבות הפרקטיות כוללות מגוון של תנאים הקשורים לעבודת שני בני הזוג ולצרכים המשפחתיים. ההיבט הדומיננטי יותר מבין אלו היה עבודתה של האישה – רוב המראיינים ציינו את הצרכים של עבודתה של בת זוגם כשיקול מרכזי בבחירה לצאת לחופשה, ובפרט את חוסר היכולת שלה להיעדר מעבודתה למשך זמן ארוך או את הפגיעה הכלכלית שתיווצר עקב כך. לצד זאת, חלק מהמראיינים הזכירו גם שיקולים הקשורים לעבודתם-הם (כמו סיום תפקיד בזמן נוח מבחינת היציאה לחופשה) או לשיקולים משפחתיים (כמו הקושי של בת הזוג עם טיפול בתינוקות רכים, שיקולים כלכליים או אפשרות לשהות משותפת בבית בעת החופשה בשל אופי עבודת האישה).

הנסיבות האידיאולוגיות כוללות שאיפה לשוויון ולשיתוף. חלק ניכר מהמרואיינים ציינו כי שיקול מרכזי ביציאתם לחופשת הלידה היה הרצון להוביל לשינוי חברתי לכיוון של הגברת השוויון המגדרי בחלוקת העבודה הן במשק הבית והן בשוק העבודה בשכר, ושל שותפות באחריות על משק הבית. המרואיינים ראו עצמם כחלוצים המשתמשים באפשרות לצאת לחופשת לידה כדי להשפיע על הנורמות בחברה הישראלית.

הסיבות הפרקטיות והאידיאולוגיות אינן מתקיימות בנפרד. בכל המקרים שבהם צוינו סיבות אידיאולוגיות הן התקיימו במקביל לסיבות פרקטיות, שאיפשרו את הגשמת השאיפות האידיאולוגיות.

המרואיינים הדגישו את האופי המשותף והמשותף של תהליך קבלת ההחלטה על יציאת האב לחופשה. בכל המקרים שתוארו, חופשת הלידה הייתה החלטה משותפת של בני הזוג שהתקבלה ברצון משותף של שניהם (לפי דיווח האב).

תגובות הסביבה

תמה זו מתייחסת לתגובות המעגלים השונים של האבות ליציאתם לחופשת הלידה. בראיונות עלו שלושה מעגלים רלוונטיים – מקום העבודה, הסביבה החברתית והמוסד לביטוח לאומי.

רוב המרואיינים ציינו את מקום העבודה כאתר הרלוונטי ביותר להחלטה על יציאתם לחופשת לידה. תגובה חיובית ממקום העבודה הייתה גורם מדרבן משמעותי ליציאה לחופשה, בעוד תגובות שליליות גרמו למרואיינים לשקול מחדש את היציאה לחל"ד. חלק מהמרואיינים ציינו כי בלידות של ילדיהם הקודמים הם נמנעו מלצאת לחופשת לידה עקב עמדת מקום העבודה, והפעם הצליחו לממש את זכותם רק משום שעמדת מקום העבודה השתנתה או משום שעברו מקום עבודה. לא היו מרואיינים שדיווחו שיצאו לחופשה למרות עמדה שלילית של מקום העבודה.

ניתן להניח כי המצב המתואר כאן הוא מוטא לחיוב – שכן המרואיינים הם מי שיצאו לחופשת לידה, ואלו שלא יצאו בעקבות היחס השלילי של מקום העבודה אינם נכללים במדגם.

מעגל נוסף שצויין על ידי המרואיינים כרלוונטי מבחינת תגובותיו הוא המעגל החברתי. במעגל זה נכללים בני המשפחה המורחבת של המרואיין, חבריו ומכריו. התגובה הנפוצה ביותר שתיארו המרואיינים היא של הפתעה – הן המשפחה והן החברים הופתעו לשמוע שהאב מנצל את זכותו לחופשת לידה. לצד ההפתעה, תוארו בעיקר תגובות חיוביות ופרגון רב.

המעגל השלישי שאליו התייחסו המרואיינים היה המוסד לביטוח לאומי. מרואיינים רבים תיארו את האינטראקציה שלהם עם המוסד באופן שלילי, והתייחסו לחוסר ההיכרות של פקידי המוסד עם הנהלים הנוגעים ליציאה לחופשת לידה ואכיפה נוקשה של הנהלים. מנגד, אבות אחרים ציינו לחיוב את ההתנהלות מול המוסד ואף דיווחו כי הופתעו לטובה מתפקודו.

השפעות החופשה

התמה השלישית נוגעת להשפעות היציאה של האב לחופשה. המרואיינים התייחסו להשפעות בשלושה תחומים – על הזוגיות, על ההורות, ועל דפוס ההשתלבות שלהם בשוק העבודה.

ביחס לזוגיות, רוב המרואיינים לא ציינו השפעות מיוחדות, אך חלקם ציינו כי החופשה שיפרה משמעותית את מערכת היחסים הזוגית. ביחס להורות, רוב המרואיינים – בדומה לממצאים בספרות – ציינו השפעה חיובית מאוד על ההורות. הם הדגישו כי חופשת הלידה הפכה אותם לאבות מעורבים יותר, שלוקחים חלק משמעותי

יותר באינטראקציות עם ילדיהם, וצינו כי חופשת הלידה העמיקה את ההיכרות ואת הקשר שלהם עם ילדיהם. חלק מהאבות ציינו – שוב, בדומה לממצאים בספרות – השפעה חיובית גם על ההורות לילדים הגדולים יותר. השפעה משמעותית נרשמה על תפיסת האיזון בין עבודה למשפחה של חלק ניכר מהמרואיינים. אלו הדגישו כי בעקבות חופשת הלידה, הם תופסים אחרת את האיזון הנדרש בין מקום העבודה לבין המשפחה, וכי הם שמים דגש רב יותר על מעורבות במשק הבית.

המלצות לעתיד

לבסוף, התמנה האחרונה עוסקת בהמלצות לעתיד. בתגובה לשאלה מה לדעתם יוביל לעלייה בשיעור הניצול של חופשת הלידה לאב, האבות ציינו שלושה תחומים עיקריים: מודעות, שינוי אצל המנהלים והקצאת תקופה ייעודית לאב.

מודעות מתייחסת להיכרות של הציבור הישראלי עם האפשרות של אבות לצאת לחופשת לידה. האבות סיפרו כי המודעות לאפשרות לצאת לחופשת לידה נמוכה מאוד בסביבתם, וחלקם סיפרו כי שמעו על האפשרות רק במקרה ולא היו עושים זאת אם לא היו נתקלים באפשרות. הם המליצו לפעול להעלאת המודעות לאפשרות בחברה הישראלית. היבט נוסף של מודעות נוגע למוסד לביטוח לאומי – האבות הדגישו את הצורך בחידוד והבהרת נהלים הנוגעים ליציאת אבות לחופשת לידה, כדי למנוע חוסר היכרות וידע של הפקידים המקשים מאוד על אבות המבקשים לצאת לחופשה.

היבט נוסף שהדגישו האבות הוא שינוי אצל מעסיקים. כפי שצויין לעיל, היחס של מעסיקים ליציאה לחופשת לידה הודגש כהיבט משמעותי לאפשרות של אבות, ולכן המרואיינים הדגישו את ההכרח בשינוי המדיניות של מעסיקים ביחס ליציאה לחופשה.

לבסוף, הצעה שחזרה אצל מספר מרואיינים היא הקצאת תקופה ייעודית לאבות (Daddy's Quota) שאינה ניתנת לניצול על ידי האם ומוקדשת רק לאב. לטענתם, הקצאת תקופה כזו תעלה משמעותית את ניצול חופשת הלידה.

אבות שלא יצאו לחופשת הלידה

הממצאים העיקריים בראיונות עם אבות שלא ניצלו את זכותם לחופשת לידה התמקדו, באופן טבעי, בחסמים לניצול חופשת הלידה. בניתוח זוהו שלוש קבוצות מרכזיות של חסמים: חסמים הקשורים לתפקידים במשפחה, חסמים של פרנסה וקריירה, וחסמי מודעות.

תפקידים במשפחה – "באופן טבעי האישה זו שצריכה חופשת לידה" (ראיון 13)

חסם זה נובע מתפיסות אישיות של גברים לגבי תפקידם במשפחה, בעיקר ביחס לתפקיד האם. רבים מהמרואיינים רואים בחופשת הלידה תפקיד נשי, מתוך ההבנה שהאם היא זו שעברה את תהליך ההיריון והלידה, ולכן היא זו שזקוקה לחופשה. לדוגמה, אחד המרואיינים הסביר: "באופן טבעי האישה זו שצריכה חופשת לידה... היא זאת שילדה עם כל הכאבים" (ראיון מספר 13). תחושה זו מציבה את האם במרכז הטיפול בתינוק, בעוד שהאב נותר בתפקיד משני, לעיתים מתוך תחושה שאינו נדרש באותה מידה.

סוגיית ההנקה מחזקת אף יותר את התפיסה הזו. מספר גברים דיווחו כי ההנקה נתפסת כגורם מרכזי שמחזק את הקשר בין האם לתינוק, אך במקביל יוצרת ריחוק עבורם. אחד המרואיינים תיאר זאת כך: "הנקה כובלת אחד מבני הזוג לילד... זה לטוב ולרע, זה משהו שגורם לקשר הורי" (ראיון מספר 13). ההנקה נתפסת כפעולה טבעית שאינה מאפשרת לאב לקחת חלק משמעותי באחריות לטיפול בתינוק, מה שמוביל לכך שאין דיאלוג

משמעותי על האפשרות שהאב ייקח חופשת לידה. חלק מהגברים דיווחו כי הבחירה לא לקחת חופשת לידה התבססה על כך שהאחריות העיקרית נתפסת כשל האם, בעיקר משום שהיא זו שמניקה את התינוק, והאב מרגיש שאין לו תפקיד משמעותי במהלך התקופה הראשונית שלאחר הלידה. לדוגמה, אחד המרואיינים ציין: "בגלל שהיא רוצה להניק... זה יהיה טיפשי אם אני אהיה בחופש מהעבודה, אבל היא זו שעובדת קשה כל הזמן" (ראיון מספר 17). גישה זו מחזקת את התחושה שהאם היא זו שנושאת בעיקר העומס, ולא מתבצע דיון על חלוקה שוויונית של החופשה.

בנוסף, מספר מרואיינים ציינו שלא התקיים כלל דיון בינם לבין בת הזוג על לקיחת חופשת לידה מצד האב. במקרים רבים, חוסר השיח נובע מההבנה הברורה שהתפקיד שמור לאם. לדוגמה, אחד המרואיינים הסביר: "לא יותר מדי דיברנו... זה היה ברור שאשתי רוצה לקחת את החופשת לידה ולא העמקנו בזה" (ראיון מספר 17). במקרים אחרים, האבות דיווחו שהרעיון לא נראה להם חלק טבעי מחיי המשפחה. מרואיין נוסף אמר: "זה לא היה על הפרק מבחינתי... לא דמיינתי את זה" (ראיון מספר 13). כמו כן, במקרים מסוימים, חופשת הלידה נתפסת כתהליך טבעי שבו האם היא זו שאחראית על הטיפול בילד. לדוגמה, אחד המרואיינים סיפר: "תמיד רציתי להיות איתם בבית... אבל לא הצלחנו לדמיין מצב שבו אני זה שאקח את החופשה" (ראיון מספר 14).

לסיכום, חסם זה מבוסס על עמדות והתפיסות האישיות של האבות והאמהות עצמם, אשר מושפעות מהנורמות החברתיות והמשפחתיות. תפיסות אלה מביאות לכך שהאבות אינם רואים את עצמם כחלק טבעי מחופשת הלידה, וכתוצאה מכך, אין דיון מעמיק בינם לבין בנות הזוג לגבי חלוקת החופשה.

פרנסה וקריירה - "אין אפשרות ששנינו נצא לחופשה... מישו צריך לעבוד" (ראיון מספר 14)

אחד החסמים המרכזיים שעלה מהראיונות הוא הצורך שאחד מבני הזוג ימשיך לעבוד במהלך חופשת הלידה, מאחר ושני בני הזוג לא יכולים לצאת לחופשה במקביל. למרות שדמי הלידה זהים לשכר, עדיין יש תחושת הכרח לשמור על רציפות תעסוקתית ולוודא שהמשפחה ממשיכה לקבל הכנסה קבועה. הצורך הזה מוביל לבחירה כמעט אוטומטית בכך שהאב יישאר בעבודה, בעוד האם לוקחת את חופשת הלידה. כפי שהסביר אחד המרואיינים: "אין אפשרות ששנינו נצא לחופשה... מישו צריך לעבוד" (ראיון מספר 14). הבחירה הזו נובעת מהצורך להבטיח יציבות כלכלית ותעסוקתית, גם אם אין הפסד ישיר בשכר עקב החופשה.

חסם נוסף קשור בתפיסות התרבותיות והחברתיות לגבי תפקידם של גברים בחופשת לידה. במקרים רבים, קיימת הסתייגות מצד מעסיקים והחברה באופן כללי לגבי גברים שלוקחים חופשת לידה, שכן הנורמה החברתית מכתובה כי הטיפול בתינוק בשלב המוקדם הוא בעיקר תפקידה של האם. מרואיין אחד הדגיש כי "זה לא מקובל בציבור עדיין שהגבר לוקח חופשת לידה" (ראיון מספר 14), דבר שמשפיע על הנכונות של האבות לקחת את החופשה, מחשש שייתפסו כמי שמפרים את הנורמה המקובלת. אבות דיווחו גם על חשש מהשפעת חופשת הלידה על הקריירה ועל מעמדם בעבודה. מרואיין אחד אמר: "חופשת הלידה זה אחד הדברים הכי מאתגרים כמעסיק... זה עונש... אתה מחויב לשמור לו מקום עבודה" (ראיון מספר 15).

המרואיינים אף ציינו כי תעסוקה במגזר הפרטי מגבילה עוד יותר את האפשרות לקחת חופשות ארוכות, עקב הציפייה להמשיך לייצר רווחים עבור החברה. לדוגמה, מרואיין אחד ציין: "בעולם הפרטי ולא זה הציבורי אז בישראל פחות רואים בטוב או שלוקחים חופשות ארוכות, כי אתה צריך להמשיך לייצר כסף לחברה" (ראיון מספר 13).

בנוסף, חוסר השיחה בין בני הזוג לגבי חופשת הלידה, יחד עם הלחץ התעסוקתי, יוצר מצב שבו החלטות מתקבלות מבלי דיאלוג משמעותי. מרואיין נוסף הדגיש: "תקבע עובדה וקבעתי עובדה שזה מה שלקחתי... כי יכולתי להחליט שאני לוקח שבוע יותר או שבוע פחות" (ראיון מספר 16). סוגיית הכסף והתרבות בארגונים גם היא מהווה גורם משמעותי, כפי שציין אחד המרואיינים: "זה לא רק כסף, זה כסף ומבחינה תרבותית. אם מקומות עבודה היו מקבלים את זה שגם גברים לוקחים חופשת לידה אז זה היה ברור שהייתי לוקח את זה" (ראיון מספר 17).

המקרים הללו מבהירים כי תחושת הלחץ מצד העבודה, יחד עם הנורמות החברתיות הקיימות, מגבילות את אפשרות האבות לקחת חלק משמעותי בחופשת הלידה.

חסם מודעות - "זה עד כדי כך היה זר, כאילו קונטקסט זר לחלוטין" (ראיון 16)

אחד החסמים הבולטים שעלו בראיונות הוא חוסר מודעות של אבות לזכויותיהם בנוגע לחופשת לידה. חלק מהמרואיינים ציינו כי הם לא היו מודעים באופן מלא לאפשרויות שעמדו לרשותם או שלא טרחו לבדוק את זכויותיהם לעומק. לדוגמה, מרואיין אחד הודה: "אני לא חושב שבדקתי את זה", כאשר האפשרות לקחת חופשת לידה דרך הביטוח הלאומי כלל לא נראתה רלוונטית עבורו (ראיון מספר 13). במקרים אחרים, המרואיינים ידעו על הזכויות שלהם, אך לא חשו צורך לבדוק את האפשרות הזו. אחד מהם ציין: "ידעתי את הזכויות שלי, אבל לא הייתה לי סיבה לבדוק לעומק" (ראיון מספר 13), מה שמעיד על חוסר מוטיבציה לממש את הזכויות הללו, או חוסר הבנה של ההשלכות והיתרונות של חופשת לידה.

בנוסף, חוסר מודעות לזכויותיהם קשור לעיתים גם לעובדה שהאבות לא הכירו גברים בסביבתם שלקחו חופשת לידה, מה שמחזק את תחושת הזרות של האפשרות הזו עבורם. לדוגמה, מרואיין אחד תיאר את חוסר ההיכרות שלו עם מקרים כאלה: "אני מנסה לחשוב אם אני מכיר אישית... לא עולה לי משהו" (ראיון מספר 13). מצב זה הוביל לחוסר עניין או מוטיבציה לבחון את הנושא לעומק או לנסות לממש את האפשרויות הזמינות להם.

ההעדר המודעות בא לידי ביטוי גם בתפיסה של חופשת לידה כעניין שלא שייך לשיח בין בני הזוג. כפי שהסביר אחד המרואיינים: "זה לא משהו שהיה בשיח בינך ובין בת הזוג... זה לא היה על הפרק מבחינתי, לא דמיינתי את זה" (ראיון מספר 13). מרואיין נוסף חיזק את התחושה הזו: "לא, ממש לא דיברנו עליו, זה לא היה... זה לא היה בעולם האפשרויות שלנו אז לכן זה לא עלה" (ראיון מספר 16).

ממצאים כמותיים

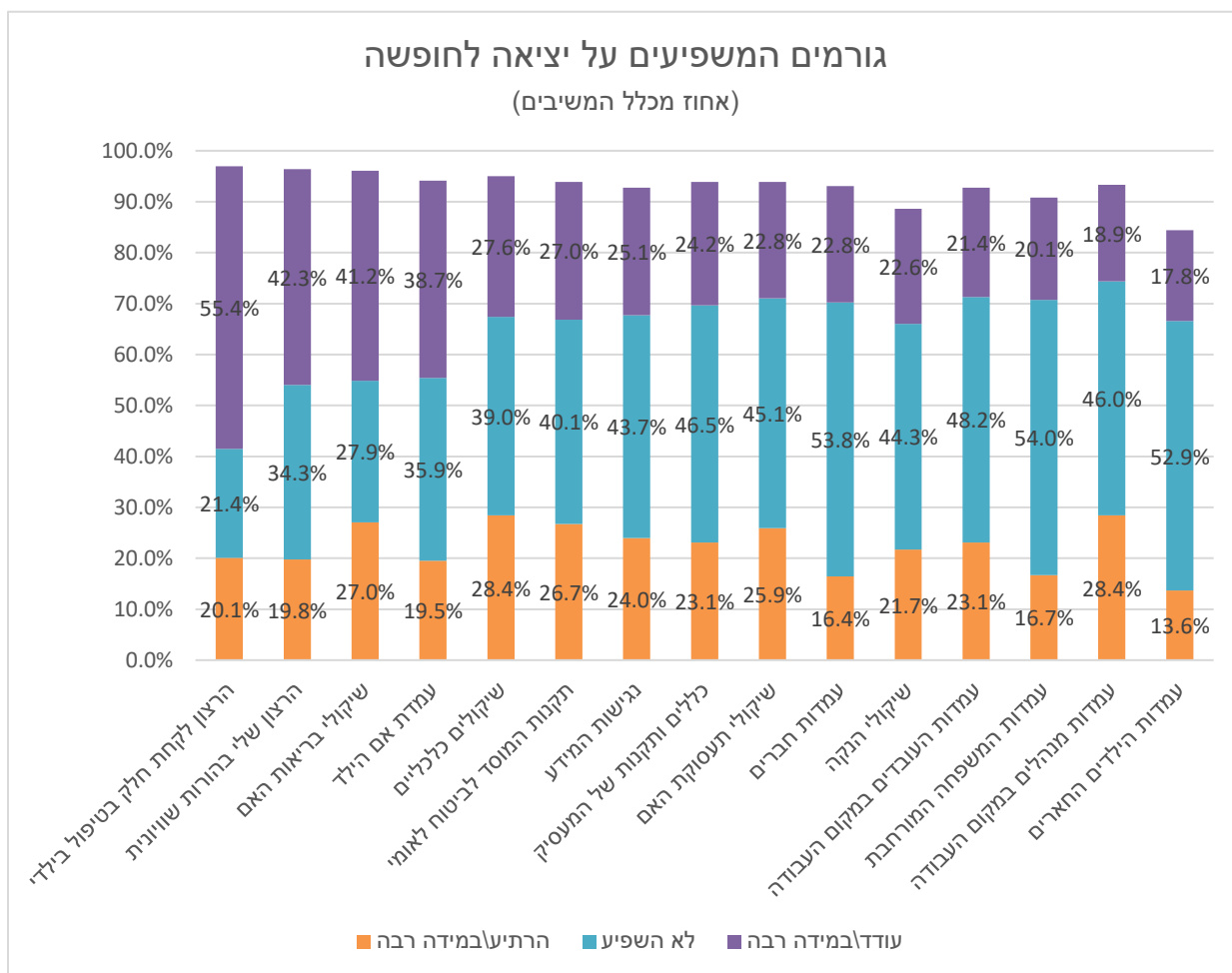
הפרק הכמותי כלל, כאמור, 359 משיבים לסקר, שהזדהו כאבות שלקחו חופשת לידה, מתוך מדגם מייצג של החברה הישראלית. יצויין כי רבים מתוכם לא מימשו את זכותם לידה מטעם המוסד לביטוח לאומי, אלא מימשו אחת מהדרכים החוקיות האחרות הקיימות כדי לטפל בילדם בתקופה שלאחר הלידה, כפי שיפורט בהמשך.

מבחינה **דמוגרפית**, הגיל הממוצע של המשיבים היה 37.01 (ס.ת. 7.10). רובם המכריע (91.6%) נשואים או חיים בזוגיות עם אם הילד שעל מנת לטפל בו יצאו לחופשה. מספר הילדים הממוצע הוא 2.37 (ס.ת. 1.19). כל המשיבים תיארו את עצמם כיהודים (למעט אחד שהזדהה כאחר) – סביר להניח שהסיבה לכך היא העובדה שהשאלון הופץ בעברית בשילוב עם שיעור נמוך של חופשות לידה בקרב אבות ערבים. בכל מקרה, עקב ממצא זה, יש להתייחס לנתונים כמשקפים את היחס לחופשת לידה לאב בחברה היהודית בישראל.

מבחינת **ניצול הסוגים השונים של חופשות לידה**, 86% מהמשיבים ניצלו את חופשת האבהות (שבוע לאחר הלידה, ע"ח ימי מחלה וחופשה); 51% מהמדגם מימשו חלק מתקופת ההורות של האם וקיבלו על כך דמי לידה; 27% מימשו תקופת לידה ללא קבלת דמי לידה; 28% יצאו לחופשה ללא תשלום; 38% יצאו לחופשה על חשבון המעסיק; ו-24% יצאו לסוג אחר של חופשה (רובם המכריע ניצלו ימי מחלה או ימי חופשה שנתית). רבים מהמשיבים ניצלו, כמובן, יותר מסוג אחד של חופשה.

המשיבים דיווחו כי ניצלו בין יום חופשה אחד ל-209 ימים - בממוצע 38.08 ימי חופשה, עם סטיית תקן של 43.32 וחציון של 30. מי שהחליפו את בת זוגם בתקופת הלידה בתשלום מימשו בממוצע 43.87 ימים.

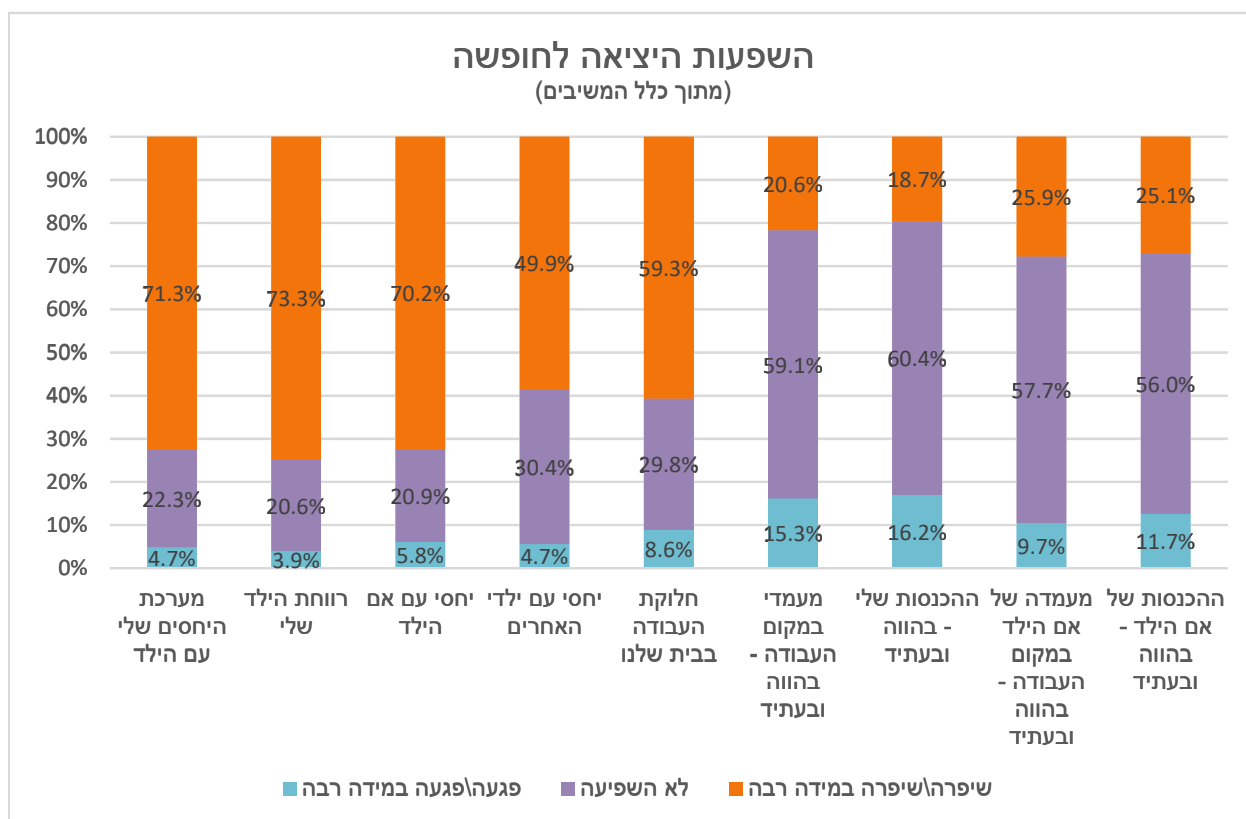
מאפייני ניצול החופשה בתשלום: מבין מי שהחליפו את זוגתם בתקופת הלידה בתשלום, 60% ניצלו את החופשה (או חלק ממנה) במקביל לבת זוגם. מבחינת שלב היציאה לחופשה, 37% ניצלו את זכותם בחמשת השבועות הראשונים (ככל הנראה במקביל לבת זוגם, מכיוון שזו האפשרות החוקית היחידה). 43% ניצלו אותה בשבועות 6-10, ו-43% בשבועות 10-15 (סך הכל גדול מ-100% מכיוון שחלק מהאבות ניצלו את החופשה במס' פעמים). 64.5% מהמשיבים דיווחו כי לא פיצלו את החופשה. מבין אלו שפיצלו, 80% פיצלו אותה לשני חלקים והיתר לשלושה או יותר.



הגורמים המשפיעים על היציאה לחופשת לידה מתוארים בתרשים 1. כפי שניתן לראות, הגורמים העיקריים שהשפיעו לחיוב על יציאה לחופשה הם הרצון של האב לקחת חלק בטיפול בילדיו (55.4% ציינו 'עודד במידה

רבה או מועטה'), הרצון של האב בהורות שוויונית (42.3%), שיקולי הבריאות של אם הילד (41.2%), ועמדת אם הילד (38.7%). קיימות נקודות השקה רבות בין גורמים אלו לבין הגורמים שנמצאו בניתוח האיכותני, כפי שתוארו בראשית דו"ח זה – בדגש על מה שכונה לעיל סיבות אידיאולוגיות (רצון בהורות שוויונית, רצון לקחת חלק בטיפול בילדים) ופרקטיות (עמדות אם הילד ושיקולי הבריאות שלה). עם זאת, ממצא בולט הוא כי שיקולי התעסוקה של אם הילד, שנמצאו כמשמעותיים בניתוח האיכותני, צוינו על ידי אחוז נמוך יחסית ממשתתפי החלק הכמותי (22.8%). קשה להסביר ממצא זה, אך יתכן כי הוא נובע מאופי הדגימה המכוונת של החלק האיכותני, שהוביל למראיינים התומכים, כאמור, תמיכה אידיאולוגית ביציאה לחופשה, ולכן מדגישים את מה שנתפס כיתרונותיה המרכזיים.

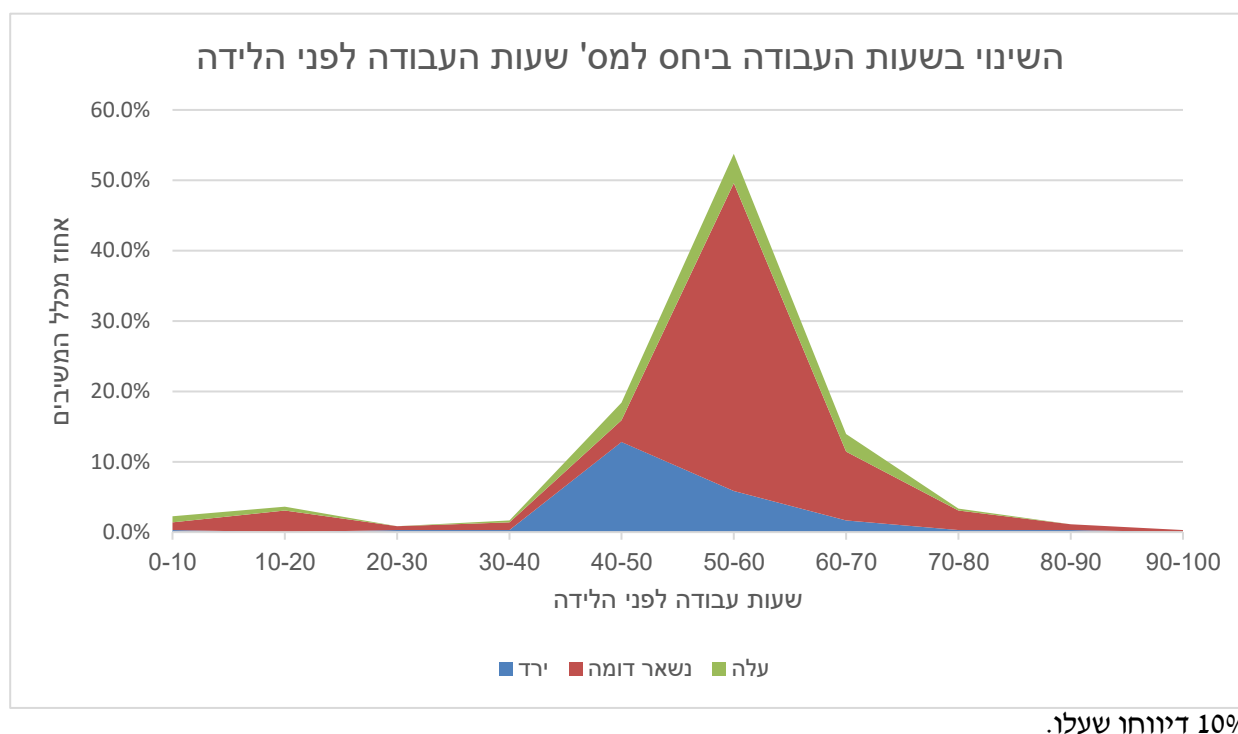
המשיבים ציינו הרבה פחות שיקולים שהרתיעו אותם מלקיחת חופשה. מתוך אלו, המובילים הם שיקולים כלכליים (28.4% הרתיע או הרתיע מאוד), העמדות של המנהלים הישירים במקום העבודה (28.4%), התקנות של המוסד לביטוח לאומי (26.7%), וגם כאן – שיקולי הבריאות של אם הילד (27.0%). גם כאן ניתן למצוא התאמה גבוהה לממצאים האיכותניים שתוארו לעיל, דבר המחזק את תוקפם.



ביחס להשפעות היציאה לחופשה על תחומים שונים בחיי האבות ומשפחותיהם, מצטיירת תמונה אופטימית. מעל 70% מהנשאלים ציינו כי תקופת הלידה שיפרה או שיפרה במידה רבה את מערכת היחסים אב-ילד, רווחת הילד ומערכת היחסים הזוגית, וכ-60% ציינו כי היא שיפרה את חלוקת העבודה במשק הבית. גם בתחומים שבהם ניתן היה לצפות להשפעות שליליות, כגון הכנסת האב או מעמדו במקום העבודה, כ-60% ציינו שלא הייתה השפעה, ופחות מ-15% ציינו שהתקופה פגעה או פגעה במידה רבה בתחומים אלו. בחישוב כולל של התשובות, רק 20% ציינו שההשפעות השליליות של החופשה עלו על השפעותיה החיוביות.

מבחינת השפעה על התעסוקה, 94% מהנשאלים ציינו כי עבדו במשרה מלאה לפני הלידה, ו-75% מתוכם דיווחו כי היקף עבודתם נשאר דומה. 12% דיווחו כי היקף עבודתם הצטמצם, ו-10% כי הוא התרחב. באופן

דומה, רוב הנשאלים (60%) דיווחו כי עבדו בין 40-50 שעות בשבוע, ועוד 12% דיווחו כי עבדו 50-55 שעות בשבוע. כשני שליש מהנשאלים דיווחו כי שעות העבודה שלהם לא השתנו, כ-20% דיווחו כי הן ירדו ורק כ-

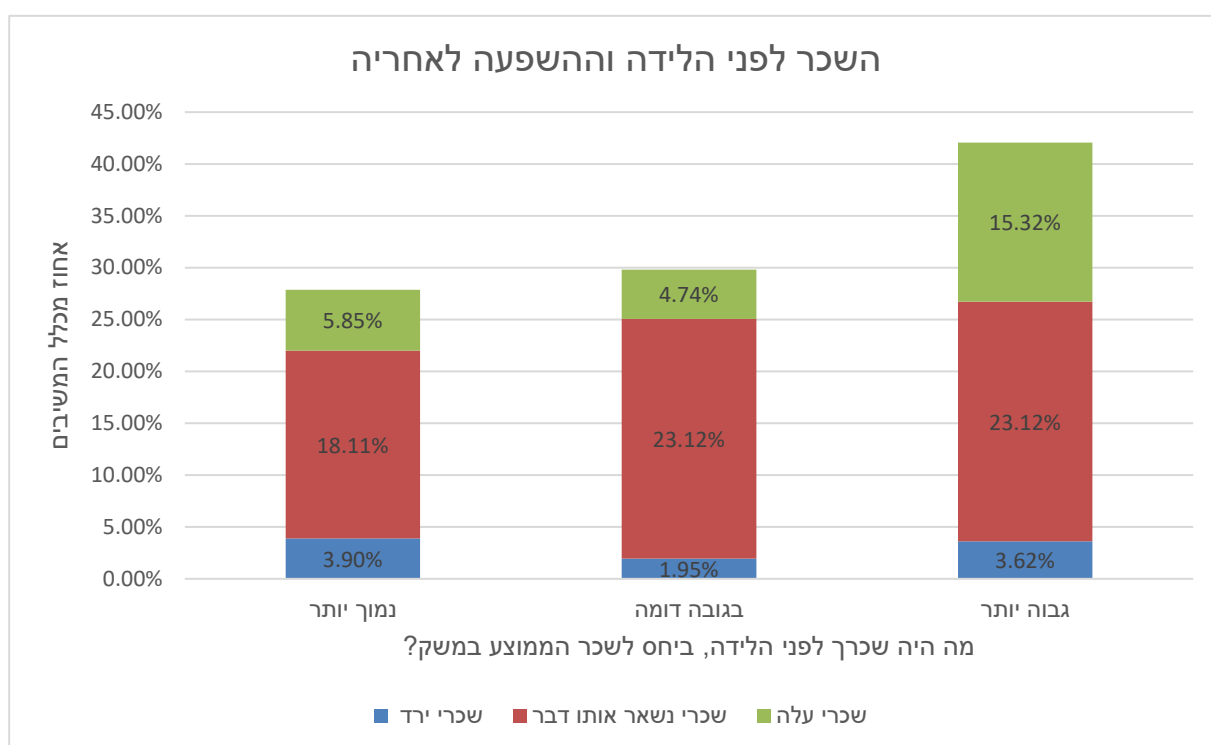


מבחינת השכר, 42% מהנשאלים דיווחו כי הם שכרם גבוה או גבוה בהרבה מהשכר הממוצע במשק, ורק 28% דיווחו כי הוא נמוך ממנו. 30% דיווחו כי שכרם דומה לממוצע במשק. נתון זה תואם את הממצאים המנהליים של המוסד לביטוח לאומי (וסרשטיין, 2016), המראים כי השכר של גברים היוצאים לתקופת לידה גבוה מהממוצע, אך בהתבסס על הנתונים המנהליים, ניתן היה לצפות כי ההפרשים בממצאי הסקר הנוכחי יהיו משמעותיים יותר. ההבדל בין נתונים של וסרשטיין לבין הממצאים הנוכחיים עשויים לנבוע מהטיה בדיווח העצמי של המשיבים או משינויים שחלו בשמונה השנים שחלפו, שכללו, כאמור, גידול משמעותי במספר האבות היוצאים לחופשה, דבר שיתכן שהשפיע על מאפייניהם הדמוגרפיים.

הנחקרים נשאלו כיצד הושפע שכרם לאחר הלידה. רובם הגדול (65%) דיווחו כי לא היה שינוי. 26% דיווחו כי שכרם עלה (במידה מועטה או רבה), ורק 9% דיווחו כי שכרם ירד. נתון זה חשוב לאור החששות שהביעו רבים מהמראיינים בחלק האיכותני מהשפעתה של החופשה על מעמדם בעבודה – לפחות בהתחשב בהשפעה על השכר, לא ניתן לראות השפעה שלילית של החופשה – אם כי גם כאן ניתן לשער כי קיימת הטיית בחירה, וכי מי שניצל את זכותו לחופשה הוא מי שידע שלא יסבול פגיעה במקום העבודה, כך שאין להסיק מנתון זה לגבי הפגיעה הפוטנציאלית במי שלא ניצל את זכותו.

באופן מעניין, ניתן לראות כי ההשפעה על השכר מושפעת מגובה השכר לפני הלידה – ככל שהשכר גבוה יותר כך הסיכוי לעלייה לאחר הלידה גדל ($P < 0.01$, Pearson Chi Square=3.596). 45% ממי ששכרם לפני הלידה היה גבוה בהרבה מהשכר הממוצע דיווחו כי שכרם עלה (במידה מועטה או רבה), לעומת 31% ממי ששכרם גבוה

יותר, ורק 18% ממי ששכרם נמוך או דומה לממוצע. עם זאת, המשותף לכל הקבוצות הוא שאחוז נמוך דיווח כי שכרו ירד (לכל היותר 12%, עבור מי ששכרו היה נמוך מהממוצע).



לבסוף, הנחקרים נתבקשו להמליץ על שיפורים לתקופת הלידה לאבות. בהתבסס על ממצאי החלק האיכותני, הוצעו לנשאלים חמש אפשרויות: חופשה ייעודית קצרה (שבוע), חופשה ייעודית בינונית (שלושה שבועות), חופשה ייעודית ארוכה (חודשיים), הארכת תקופת הלידה לאמהות, או הקלה בתנאים לניצול התקופה. הנשאלים נתבקשו להתייחס לכל אחת מהאפשרויות בנפרד, ובמקביל לדרג את האפשרויות המועדפות עליהם.

כל האפשרויות דורגו כחיוביות על ידי המרואיינים – מעל ל-50% הסכימו או הסכימו מאוד כי כל אחת מהאפשרויות היא רעיון טוב, באופן כללי, למעט החופשה הייעודית הארוכה (לה הסכימו או הסכימו מאוד 46.7%). אחוזי הסכמה גבוהים יותר ביחס לכלל האפשרויות נרשמו ביחס לשאלה האם היא צפויה לגרום ליותר אבות לקחת חופשה ותקדם את ההשפעות החיוביות של החופשה. ביחס לכל האפשרויות, מעל למחצית מהנשאלים לא הסכימו או בכלל לא הסכימו כי הן עלולות להזיק לאמהות ולילדים.

כאשר הנשאלים נתבקשו לדרג את האפשרויות, ההצעה הפופולרית ביותר הייתה חופשה ייעודית בינונית (30% מהמרואיינים ציינו כאפשרות ראשונה), וקרוב אליה הארכת חופשת הלידה לאם (26%). ההקלה בתנאים לניצול החופשה זכתה לתמיכה המועטה ביותר (6%).

סיכום

למחקר זה הוצבו שלוש מטרות: לבחון את דפוסי השימוש של אבות בחופשת הלידה וההורות, לבחון את החוויה שלהם במהלך החופשה, ולבחון את תפיסתם לגבי גורמים המעודדים ומונעים יציאה לחופשה.

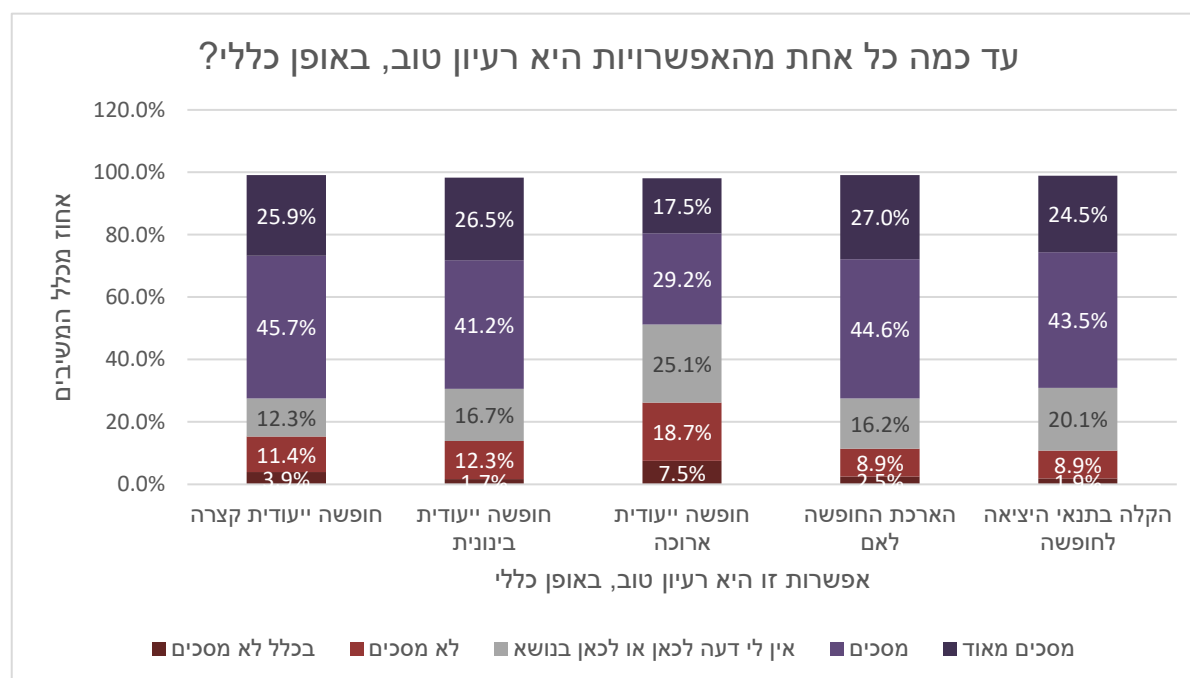
ביחס לדפוסי השימוש בחופשת ההורות (מ1), הממצאים מראים כי האבות עושים שימוש מלא בגמישות שנוספה לחוק בעת התיקון האחרון. בפרט, חופשת האבהות – האפשרות לנצל שבוע מיד לאחר הלידה ע"ח ימי חופשה ומלחה – נוצלה כמעט על ידי כל האבות שנדגמו. גם האפשרות לנצל חופשה בתשלום במקביל לבת הזוג זכתה לניצול נרחב. עם זאת, רוב מי שלקחו חופשה בתשלום בחרו שלא לנצל את האפשרות לפצל את

החופשה ליותר מחלק אחד, זאת בניגוד לספרות המחקרית שמדגישה את החשיבות של אפשרות זו עבור אבות. יתכן כי הבדל זה נובע מהאורך הקצר של החופשה בישראל ביחס למדינות אחרות.

ביחס לחוויה של אבות היוצאים לחופשה (מ2), ניתן לראות כי מדובר בחוויה חיובית באופן כמעט מוחלט. רק מיעוט שולי מבין האבות במדגם הכמותי – ואף אחד מהאבות במדגם האיכותני – דיווחו על חוויה שלילית. בפרט, צוינו השפעות חיוביות על מערכת היחסים עם הילד שבו טיפלו במהלך התקופה, ועל מערכת היחסים הזוגית וחלוקת העבודה במשק הבית. מעטים ציינו השפעה שלילית על מקום העבודה או על השכר, וחלק משמעותי מהנשאלים דיווחו על עלייה בשכר בעקבות התקופה.

ביחס לתפיסת האבות ביחס לגורמים המשפיעים על יציאה לחופשה: ניתוח של הגורמים המעודדים או מונעים יציאה לחופשה מצביע על שלושה סוגי גורמים עיקריים: גורמים תרבותיים, גורמים סביבתיים וגורמי מודעות.

- **גורמים תרבותיים:** תפיסות מגדריות ותפיסות ביחס לחלוקת התפקידים במשפחה מילאו תפקיד משמעותי בהחלטה של גברים האם לנצל את זכותם לתקופת לידה. מחד, אבות שיצאו לחופשה הדגישו את המרכיב האידיאולוגי-שוויוני בהחלטתם ואת הרצון בקידום שוויון בין המינים והורות שוויונית, דבר שהתבטא הן בממצאים האיכותניים והן באלו הכמותיים. לעומתם, אבות שלא ניצלו את זכותם ציינו את חלוקת התפקידים המסורתית במשפחה כגורם מרכזי בהחלטתם.



בהיבט זה יש להתייחס לתפקידים של גורמים ביולוגיים – בפרט הנקה ומשכב לידה, שצוינו כשיקולים מרכזיים על ידי אבות שלא ניצלו את זכותם (אם כי לא על ידי אבות שניצלו אותה). כפי שעולה מהספרות, הנקה ומשכב לידה רלוונטיים לחודשים הראשונים לאחר הלידה, והשפעתם המכרעת מתקשרת לארוכה הקצר של תקופת הלידה הישראלית.

- **גורמים סביבתיים:** בהמשך לממצאים בספרות, גם במחקר זה נמצא כי למקום העבודה משקל משמעותי בהחלטת האבות האם לנצל את זכותם. ממצא זה עולה הן בממצאים הכמותיים והן בראיונות עם אבות שלא ניצלו את זכותם, אך בראיונות האיכותניים עם אבות שניצלו את זכותם עולה המורכבות של גורם זה. המרואיינים הדגישו את המרכזיות של מקום העבודה בהחלטה – לחיוב

ולשליה. עבור רבים מהם, ההחלטה לצאת לחופשה הוכרעה על בסיס היחס של מקום העבודה, וחלקם דיווחו שיצאו לתקופת לידה עם ילד אחד כאשר מקום העבודה אפשר זאת, ונמנעו מכך עם ילד אחר, כאשר הוא לא אפשר זאת.

- **גורמי מודעות:** גורם משמעותי נוסף שעליו הצביעו המרואיינים היה היעדר המודעות. נראה כי על אף שהאפשרות של אבות לנצל חלק מתקופת הלידה של בנות זוגם קיימת מאז 1998 – 26 שנה – אבות רבים אינם מכירים את האפשרות או שאינם רואים בה אפשרות ממשית עבורם. רבים מבין האבות שלא ניצלו את זכותם זו ציינו כי לא היו ערים לקיומה של האפשרות, או שהיא לא נתפסה כבת מימוש עבורם. מבין אלו שכן ניצלו את זכותם לחופשה, רבים ציינו את המקריות שבה הגיעה אפשרות זו לידיעתם – והדגישו כי ללא מקריות זו, לא היו יוצאים לתקופת לידה. ניתן להסיק, עם כן, כי לרמות המודעות הנמוכות בחברה הישראלית חלק משמעותי בניצול הנמוך של הזכות.

המלצות: בשילוב בין המלצות המרואיינים לבין הממצאים מהספרות, ניתן להניח כי הצעדים הבאים יוכלו להעלות את הניצול של זכותם של אבות לטפל בילדיהם הרכים, ולהנות מההשפעות החיוביות שצוינו:

- **העלאת מודעות:** כפי שצויין לעיל, המודעות לאפשרות של אבות לנצל את תקופת הלידה היא נמוכה, ורבים אינם שוקלים אפשרות זו. קמפיין ציבורי שיעלה אפשרות זו למודעות, דרך פרסומים בעיתונות, פנייה במדיה החברתית ואף אמצעים קהילתיים לפנייה לאבות, עשוי להיות בעל משמעות בהיבט זה. בפרט, נראה כי להעלאת מודעות ממוקדת במקומות העבודה, בדגש על דרגי ניהול ועל אחראים על כוח אדם, עשויה להיות השפעה משמעותית, עקב תפקידם המרכזי של מקומות העבודה בתהליך קבלת ההחלטות של אבות.
- **תקופה ייעודית לאבות:** הקדשת תקופה בתשלום, הזמינה לאבות בלבד ('Daddy Quota') צויינה על ידי אבות רבים כאמצעי משמעותי להעלאת הזמינות של תקופת הלידה לאבות. אפשרות זו גם מוכרת בספרות כבעלת ההשפעה המשמעותית ביותר על העלאת הניצול של זכות זו. אבות שנשאלו העריכו כי הזמן האידיאלי לתקופה זו הוא כשלושה שבועות.
- **הארכת הזמן הכולל של תקופת הלידה וההורות:** כמצויין לעיל, תקופת הלידה וההורות בישראל היא מהקצרות מבין המדינות המתועשות. הממצאים מראים את השפעת אורכה של התקופה על ניצול על ידי אבות – רבים מבין האבות שלא ניצלו את זכותם ציינו כי שיקולי הנקה ובריאות האם מנעו מהם לעשות זאת. תקופת לידה ארוכה יותר תאפשר לשלב בין התאוששות האם מהלידה, הנקה בהתאם להמלצות ויציאת האב לתקופת לידה.

ניתן להניח כי פעולה אפקטיבית להגברת הניצול של חופשת הלידה לאבות תתבטא דרך שילוב בין המלצות אלו, בפרט דרך שילוב בין שינוי מדיניות (חופשה ייעודית או הארכת החופשה) לבין העלאת המודעות. שינוי המדיניות יספק את הפלטפורמה שעליה ניתן יהיה לבסס את העלאת המודעות.

- אליאב, ת. (2001). מקבלי גמלאות אמהות 1996-1999. המוסד לביטוח לאומי.
https://www.btl.gov.il/Publications/survey/Pages/seker_174.aspx
- וסרשטיין, ש. (2011). מקבלות גמלאות אמהות בשנת 2010. המוסד לביטוח לאומי.
https://www.btl.gov.il/Publications/survey/Pages/seker_234.aspx
- וסרשטיין, ש. (2017). מקבלות גמלאות אמהות בשנת 2016. המוסד לביטוח לאומי.
https://www.btl.gov.il/Publications/survey/Pages/seker_288.aspx
- טולדנו, א. (2006). מקבלי גמלאות אמהות 2000-2005. המוסד לביטוח לאומי.
https://www.btl.gov.il/Publications/survey/Pages/seker_204.aspx
- טולדנו, א. (2008). מקבלי גמלאות אמהות בשנת 2007. המוסד לביטוח לאומי.
https://www.btl.gov.il/Publications/survey/Pages/seker_216.aspx
- כהן, א. (2017). חווית האבהות של גברים שלקחו חופשת לידה. אוניברסיטת תל-אביב הכנסת. (2021). הסכם קואליציוני לכינון ממשלת אחדות.
<https://m.knesset.gov.il/mk/government/Documents/CA36-Labor.pdf>
- המוסד לביטוח לאומי. (2021). ירחון סטטיסטי.
<https://www.btl.gov.il/Publications/quarterly/Pages/default.aspx>
- משרד ראש הממשלה. (2019). מדיניות תקופת הורות לאבות בישראל.
https://www.gov.il/he/departments/publications/Call_for_bids/fathersparticipation
- פרץ, נ. (2007). "האב המטפל" - תפיסות של אבהות בחקיקת הרווחה הישראלית בהקשר של עבודת הטיפול. אוניברסיטת בן גוריון.
- פרץ-וייסודובסקי, נ. (2018). בשם האם: בחינת מעמדם של אבות במדיניות החברתית בישראל דרך חוק חופשת לידה לאב והגבלת שעות עבודה ומנוחה. *חברה ורווחה*. ל"ח (2), 281-310.
- רגר, א. (2002). אבהות בתפיסה ובפרקטיקה בקרב אבות שלקחו חופשת לידה בישראל. אוניברסיטת בר אילן.
- Almqvist, A. L., & Duvander, A. Z. (2014). Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework¹. *Journal of Family Studies*, 25(1), 19-27.
<https://doi.org/10.5172/jfs.2014.20.1.19>
- Brandth, B., & Kvande, E. (2016). Fathers and flexible parental leave. *Work, Employment and Society*, 30(2), 275-290. <https://doi.org/10.1177/0950017015590749>
- Brandth, B., & Kvande, E. (2019). Flexibility: some consequences for fathers' caregiving. In P. Moss, A. Duvander, & A. Koslowsky (Eds.), *Parental Leave and Beyond: Recent developments, current issues, future directions* (pp. 205-221). Policy Press.

- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2017). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. SAGE Publications.
- Daly, M., & Ferragina, E. (2017). Family policy in high-income countries: Five decades of development. *Journal of European Social Policy*, 095892871773506. <https://doi.org/10.1177/0958928717735060>
- Doucet, A. (2021). Socially Inclusive Parenting Leaves and Parental Benefit Entitlements : Rethinking Care and Work Binaries. *Social Inclusion*, 9(2), 227–237. <https://doi.org/10.17645/si.v9i2.4003>
- Doucet, A., & McKay, L. (2020). Fathering, parental leave, impacts, and gender equality: what/how are we measuring? *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(5–6), 441–463. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-04-2019-0086>
- Duvander, A.-Z., Eydal, G. B., Brandth, B., Gislason, I. V., Lammi-Taskula, J., & Rostgaard, T. (2019). Gender equality: Parental leave design and evaluating its effects on fathers' participation. In P. Moss, A.-Z. Duvander, & A. Koslowski (Eds.), *PARENTAL LEAVE AND BEYOND: Recent developments, current issues, future directions* (pp. 187–204). Policy Press.
- Ferragina, E. (2019a). Does Family Policy Influence Women's Employment?: Reviewing the Evidence in the Field. *Political Studies Review*, 17(1), 65–80. <https://doi.org/10.1177/1478929917736438>
- Ferragina, E. (2019b). The political economy of family policy expansion. *Review of International Political Economy*, 0(0), 1–28. <https://doi.org/10.1080/09692290.2019.1627568>
- Ferragina, E., & Seeleib-kaiser, M. (2015). Determinants of a Silent (R) evolution : Understanding the Expansion of Family Policy in Rich OECD Countries 1. *Social Politics*, 22(1), 1–37.
- Fraser, N. (2016). Contradictions of Capital and Care. *New Left Review*, 100, 99–117.
- Haas, L., & Hwang, C. P. (2008). The impact of taking parental leave on fathers' Participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden. *Community, Work and Family*, 11(1), 85–104. <https://doi.org/10.1080/13668800701785346>
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotic, I., Kaufman, G., & Moss, P. (2020). *16th International Review of Leave Policies and Related Research 2020*. <https://doi.org/10.18445/20200915-131331-0>
- Lappegard, T. (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. <https://doi.org/10.1007/s11113-007-9057-2>
- Lewis, J. (1992). Gender and the Development of Welfare Regimes. *Journal of European Social Policy*, 2(3), 159–173.

- Lewis, J. (2009). *Work–Family Balance, Gender and Policy*. Edward Elgar.
- Lewis, J., Knijn, T., Martin, C., & Ostner, I. (2008). Patterns of Development in Work/Family Reconciliation Policies for Parents in France, Germany, the Netherlands, and the UK in the 2000s. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 15(3), 261–286. <https://doi.org/10.1093/sp/jxn016>
- Moss, P., Duvander, A., Koslowski, A., & Hill, O. P. (2019). *Recent developments , current issues , future directions*. Policy Press.
- Moss, P., & Korintus, M. (2008). International Review of Leave Policies and Related Research 2008. In *Social Policy* (Issue 100).
- O’Brien, M. (2009). Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 624(1), 190–213. <https://doi.org/10.1177/0002716209334349>
- O’Brien, M., & Wall, K. (2017). Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone. In M. O’Brien & K. Wall (Eds.), *Life Course Research and Social Policies* (Vol. 6). https://doi.org/10.1007/978-3-319-42970-0_12
- Perez-Vaisvidovsky, N. (2019). Israel: Leave policy, familialism and the neoliberal welfare state. In *Parental Leave and Beyond: Recent developments, current issues, future directions* (pp. 75–90). Policy Press.
- Perez-Vaisvidovsky, N. (2020). Israel Country Note. In A. Koslowsky, S. Blum, I. Dobrotić, G. Kaufman, & P. Moss (Eds.), *International Review of Leave Policies and Research 2020* (pp. 332–337).
- Wells, M. B., & Sarkadi, A. (2011). Do Father-Friendly Policies Promote Father-Friendly Child-Rearing Practices? A Review of Swedish Parental Leave and Child Health Centers. *Journal of Child and Family Studies*, 21(1), 25–31. <https://doi.org/10.1007/s10826-011-9487-7>