

הרשות לתכנון כח אדם

מדינת ישראל - משרד התמ"ת

דפי מידע בנושאי שוק העבודה  
M.P.A (I.T.) = Manpower Planning Authority Information Text

## חופשת לידה והשתלבות בעבודה לאחריה

### ממצאים עיקריים

● משך חופשת הלידה, שנקבעה בחוק בישראל, הוא 12 שבועות. מהשוואה למדינות מתועשות אחרות עולה שברוב המדינות זכאיות הנשים לחופשת לידה בת 12 עד 18 שבועות. ישראל נכללת בקבוצת המדינות המעניקות חופשת לידה קצרה יחסית.

● ממוצע משך החופשה שנשים בישראל נוטלות לרגל הלידה, הנו 3.8 חודשים, כלומר כ-16 שבועות. נתון זה גבוה בכארבעה שבועות ביחס לחופשת הלידה הבסיסית המוגדרת בחוק, ושעבורה קיימת הזכאות בתנאים מסויימים לקבלת תשלום מהביטוח הלאומי.

● כשליש מהנשים שהו בחופשת לידה יותר מ-3 חודשים לאחר הלידה.

● מספר הילדים הוא משתנה המבחין במשך הארכת חופשת הלידה של אמהות: אמהות בחופשת לידה של ילד ראשון במשפחה מאריכות את חופשת הלידה שלהן ביותר זמן מאשר אמהות שיש להן מספר ילדים. כך לדוגמא, אמהות לשלשה ילדים האריכו את חופשת הלידה בכשלושה שבועות, לעומת אמהות לילד אחד שהאריכו את חופשת הלידה בכשישה שבועות.

● בקרב נשים עולות נמצא שיעור גבוה של נשים שלא לקחו חופשת לידה כלל או שלקחו חופשה של 3 חודשים כפי שמתיר החוק או חופשה קצרה יותר - 76.5% לעומת 69.3% מבין הוותיקות.

● לא נמצא הבדל במשך חופשת לידה שנטלו נשים חילוניות ומסורתיות, בהשוואה לנשים חרדיות ששבו מוקדם יותר לעבודה: 17 לעומת 14 שבועות בהתאמה.

● 92% מהנשים החוזרות לעבודה עם תום חופשת הלידה משתלבות בתפקיד אותו מלאו לפני הלידה או בתפקיד דומה.

● 4.5% מהנשים שיצאו לחופשת לידה וחזרו לעבודה, דווחו כי חזרו לתפקיד בכיר יותר

● 3.6% מהנשים שיצאו לחופשת לידה, דווחו כי שבו לעבוד לאחר חופשת הלידה בתפקיד פחות בכיר. מעט למעלה ממחציתן (53%) עברו לתפקיד אחר ביוזמתו של המעסיק. משמעות הדבר היא כי אופי עבודתן של כ-1,330 נשים במוצע לשנה, נפגע על ידי המעסיק בשל היעדרותן בגין חופשת הלידה או בשל היותן אמהות לתינוקות.

## חופשת לידה והשתלבות בעבודה



### פרסום דפי המידע נועד:

א. ליצור באופן שוטף את "סביבת המידע" בנושאי שוק העבודה בכלל, ובנושאים הקשורים לתחומי אחריות המשרד בפרט.

ב. לשמש חיישן לאיתור נושאים שיפותחו בבוא העת לסקירות, מחקרים וכתבי עמדה.

כתיבת דפי המידע תבסס בעיקר על מערכים סטטיסטיים ייעודיים שפותחו ברשות וקבצי נתונים של ספקים חיצוניים למשרד. הדגש בדפי המידע יושם על הבהרה פשוטה וקצרה של הנתונים מבלי להיכנס לניתוח מעמיק של החומר.

מרץ 2004

אסנת פיכטלברג נירית תושב-אייכנר

חופשת הלידה הבסיסית, המוענקת על-פי חוק בישראל, היא בת 12 שבועות. ההחלטה של אמהות עובדות, האם להאריך את החופשה ולטפל בילד בעצמן, או לחילופין להעזר בשרותי השגחה על הילד ולחזור לעבוד גם מחוץ למשק הבית, הינה החלטה מורכבת הכוללת בין היתר את ההיבטים הבאים:

- שיקולים כלכליים – עלות הטיפול בילד למול ההכנסות הצפויות של האם מהעבודה מחוץ למשק הבית. וכן סך ההכנסות של משק הבית.
- זכאותה של העובדת להארכת משך ההעדרות, התלויה בוותק אותו צברה במקום העבודה (ראה פרוט ברקע החוקי).
- שמירת מקום העבודה וצבירת זכויות הכרוכות בוותק בעבודה.
- זמינותם של שירותים לטיפול בילד בקהילה.
- איכות הטיפול בילד בהסדרים השונים הקיימים.
- ערכים ונורמות חברתיות.
- טעמים והעדפות של המשפחה.
- מימוש עצמי והגשמה הן כאם והן כאשה עובדת.

הנשים נמצאות בקונפליקט בין רצונן להיות אמהות מסורות לבין הצורך הכלכלי לעבוד ולהתפרנס, וההבנה שכדי לשמור על מקום העבודה ולהתקדם בו רצוי לחזור לעבודה.

ארגון המעסיק עובדת הרה עלול להתמודד עם מצב של חוסר וודאות לגבי משך החופשה ללא תשלום שעשויה העובדת לבקש, מעבר ל- 12 השבועות של חופשת הלידה הבסיסית הניתנת על-פי חוק בישראל. המעסיק מתקשה על כן, בתכנון מצבת כח האדם. יחד עם זאת, חזרתה של העובדת לעבודה, מבטיחה את רציפות העבודה, ומצמצמת את העלויות הכרוכות בתחלופת כח-אדם.

מהשוואה בינלאומית עולה כי בישראל ביחס למרבית המדינות המערביות, חופשת הלידה על-פי חוק קצרה. ארגון העבודה העולמי יצא בדרישה למשטרים ברחבי העולם לאפשר לנשים להנות מחופשת לידה בתשלום למשך 4 חודשים לפחות (כנס בנושא עידוד ההנקה שהתקיים בטונזניה בשנת 2002).

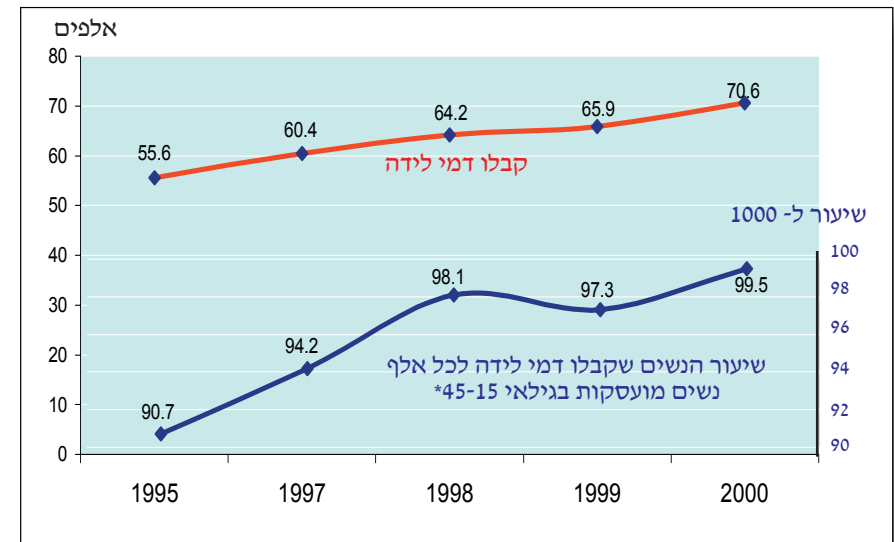
בשנים האחרונות הוגשו בישראל מספר הצעות חוק פרטיות להארכת חופשת הלידה הבסיסית ומשך הזכאות לדמי לידה. הנימוקים להארכת החופשה הם כי מחקרים רבים מוכיחים את חשיבות טיפוח הקשר בין האם לתינוק דווקא בשנה הראשונה, לאפשר לאם תקופת הנקה ארוכה יותר שתסייע לבריאות התינוק, שינוי הנורמות הבינלאומיות והארכת חופשת הלידה במדינות רבות בעולם ועוד.

בשנת 2000 ילדו בישראל כ- 131,800 נשים, מביניהן כ- 70,000 היו זכאיות לדמי לידה<sup>1</sup>. לאורך זמן ניכרת מגמה מתמשכת של גידול במספרן של יולדות המקבלות דמי לידה: בין השנים 1995 - 2000 חל גידול של 27% במספר הנשים שקבלו דמי לידה. ניתן להסביר את הגידול בשני גורמים- עלייה בשיעור הנשים העובדות שצברו זכויות המקנות להן אפשרות לקבל דמי לידה, וכן השתלבותן של עולות מגל העלייה האחרון (משנת 1990), והעובדה שהצליחו לצבור זכויות רק מספר שנים לאחר שעלו.

גילן הממוצע של מקבלות דמי הלידה בשנת 2000 היה 30 שנים, והוא גבוה במעט מגילן הממוצע של היולדות בכלל האוכלוסייה – 28 שנים.

כ- 94.5% מכלל הנשים שיצאו לחופשת לידה היו שכירות, 2.9% עצמאיות, והיתר חברות קיבוץ או מושב שיתופי<sup>2</sup>.

נשים שקבלו דמי לידה ושיעורן מכלל המועסקות בגילאי 15-45, 1995-2000



\*מקור למספר המועסקות: סקרי כח אדם של הלמ"ס.  
מקור הנתונים: אתר האינטרנט של בטי"ל.

1) גמלת דמי לידה נועדה לפצות יולדת עובדת על אובדן שכרה במשך חופשת הלידה, שהיא חייבת לקחת על-פי חוק עבודת נשים. לדמי לידה זכאית יולדת עובדת שכירה או עצמאית, או מי שנמצאת בהכשרה מקצועית, אשר בתקופה שקדמה ללידה שולמו בעבורה דמי ביטוח לאומי בעד פרקי זמן הקבועים בחוק.  
2) פרסומי הבטי"ל, שנת 2000, אתר האינטרנט של בטי"ל.

## מטרות דף המידע:

- להציג השוואה בינלאומית של משך חופשת הלידה על-פי חוק והתגמולים הניתנים במהלך התקופה, במדינות מערביות.
  - לאמוד את משך ההעדרות בפועל מהעבודה בשל חופשת לידה בקרב נשים בישראל.
  - לבדוק את ההבדלים בפרופיל הסוציו דמוגרפי של נשים הלוקחות חופשת לידה קצרה לעומת נשים המאריכות את חופשת הלידה.
  - לבחון את ההשתלבות בעבודה בתום חופשת הלידה.
- הנתונים נסמכים על סקר שערכה, הרשות לתכנון כ"א, במשרד העבודה והרווחה, בשנת 2000. הסקר עסק בנושא עבודת נשים והשתתפו בו כ- 4000 נשים בגילאי 20-45, מהן כ- 1200 אמהות עובדות או מחפשות עבודה, שילדו בישראל בחמש השנים האחרונות ואשר נשאלו לגבי משך חופשת הלידה וההשתלבות בעבודה לאחריה.
- דף מידע זה בוחן את הנושא כחלק מבדיקה מקיפה שעורכת רתכ"א אודות עבודת נשים במהלך ההריון ולאחר חופשת הלידה.

## רקע חוקי

חוק עבודת נשים, התשי"ד – 1954 מחייב את המעסיק לתת לעובדת שקרובה ללדת, חופשת לידה, ואוסר על העסקתה בחופשת הלידה. משך חופשת הלידה הוא 12 שבועות, ובלידה רב עוברית – שבועיים נוספים. בחופשת הלידה המעביד לא משלם שכר, ואולם בתנאים מסוימים<sup>3</sup> העובדת זכאית לדמי לידה מהביטוח הלאומי בתקופת חופשת הלידה, ולהמשך תשלומי המעביד להבטחת פנסיה או קרן השתלמות. היעדרות העובדת מעבודה בחופשת לידה לא פוגעת בזכויות התלויות בותק אצל מעבידה.

החוק מאפשר לעובדת לפצל את חופשת הלידה לששה שבועות, לכל היותר, לפני הלידה, ויתרתה – לאחריה.

החוק מאפשר לבן הזוג לחלוק את חופשת הלידה, שמעבר לששה השבועות הראשונים הסמוכים ללידה, עם רעייתו.

עובדת שעבדה עד תחילת חופשת הלידה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה לפחות 24 חודשים רצופים, רשאית להיעדר מהעבודה, מספר חודשים כרבע ממספר החודשים בהם עבדה במקום העבודה, אך לא יותר מ- 12 חודשים. תקופת היעדרות זו תיחשב כחופשה ללא תשלום, והיא לא תיחשב לעניין הותק אצל מעבידה. אם בחרה להוסיף חופשה כאמור, וחזרה בה במהלך התקופה, יכול המעביד לדחות החזרתה לעבודה במשך 4 שבועות לכל היותר. בתנאים מיוחדים יכול בן הזוג להנות מהארכת חופשת הלידה.

מעביד אינו יכול לפטר את העובדת בתקופת חופשת הלידה ולא ב- 45 הימים שלאחר מכן, והוא גם מנוע מלתת הודעת פיטורים שתוקפם יחול בתוך תקופה זו. תקופת הודעה מוקדמת לפיטורים לא תכלול את תקופת חופשת הלידה ו- 45 הימים שלאחריה. כאשר העובדת הוסיפה חופשה ללא תשלום על חופשת הלידה, נדרש היתר לפיטורים בתקופת החופשה הנוספת או 45 הימים שלאחריה.

על פי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963, עובדת שהתפטרה ב- 9 החודשים מיום הלידה, על מנת לטפל בתינוק, תהיה זכאית לפיצויי פיטורים כאילו פוטרה.

לפי חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988, חל איסור להפלות עובד, בין השאר, על רקע היותו הורה.

## השוואה בינלאומית - משך חופשת לידה והתגמולים הניתנים במהלכה<sup>4</sup>

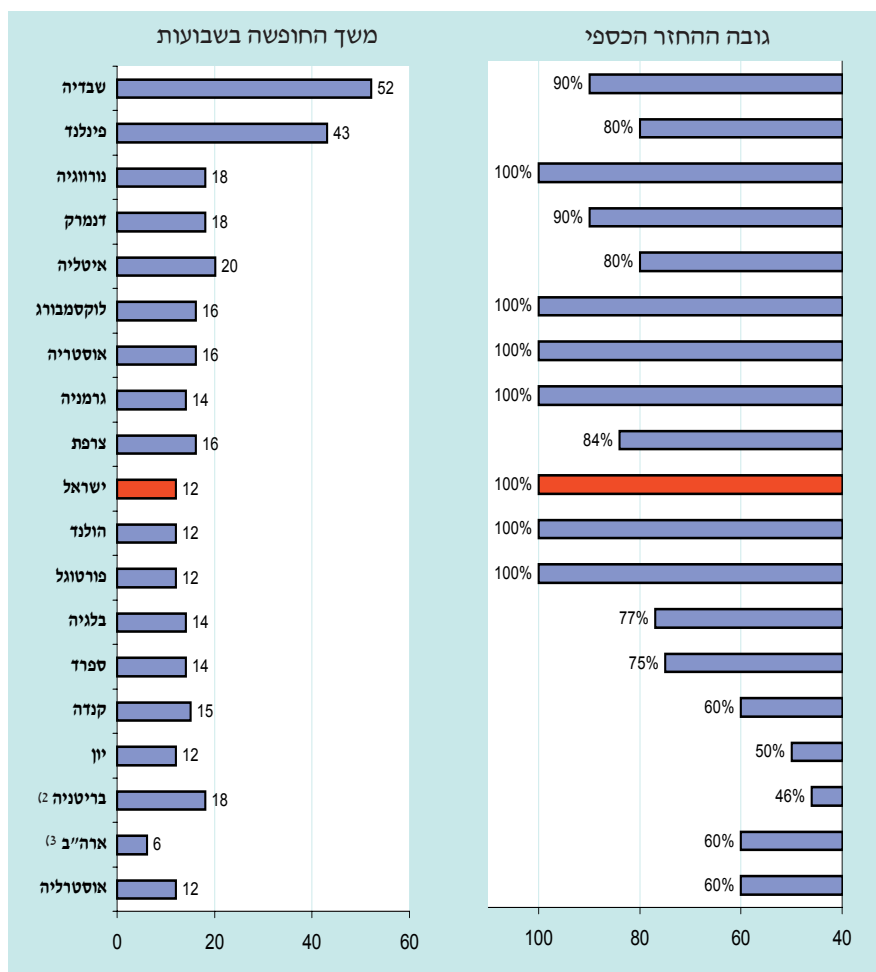
כל המדינות המתועשות, למעט ארה"ב, מעניקות חופשות לידה בתשלום על-פי חוק. ההבדלים בין המדינות מתבטאים באורך חופשת הלידה, בשיעור התשלום, באחוז הנשים הזכאיות ובאפשרות הניתנת לאב לצאת לחופשה.

ברוב המדינות המתועשות זכאיות כל הנשים לחופשת לידה לתקופה של 12 עד 18 שבועות, ולהחזר כספי הנע בין 80% ל- 100% משכר האשה לפני הלידה. בישראל חופשת הלידה הבסיסית היא בת 12 שבועות, ועל-כן היא בין המדינות המעניקות חופשת לידה קצרה יחסית.

<sup>3</sup> מבוטחת לענין דמי לידה היא בת 18 לפחות שהיא עובדת שכירה או עצמאית או מצויה בהכשרה מקצועית. תנאי לזכאות לדמי לידה עבור 12 שבועות הוא, בין היתר, ששולמו בעדה דמי ביטוח במשך 10 מתוך 14 חודשים, או 15 מתוך 22 חודשים שקדמו להפסקת העבודה בזמן ההריון. מי ששולמו עבורה דמי ביטוח עבור 6 חודשים בלבד מתוך 14 שקדמו תהיה זכאית לתשלום דמי לידה במשך 6 שבועות בלבד.

<sup>4</sup> מתוך הדס מנדל, השלכות מדיניות הרווחה על אי השיוויון בין המינים, 2003.

## חופשות לידה בתשלום - השוואה בינלאומית<sup>1</sup>



1) המדינות ממוינות לפי המכפלה של - אורך החופשה בשבועות \* שיעור ההחזר הכספי \* אחוז הנשים הזכאיות (הנתון לא מופיע בתרשים)

2) 6 שבועות ראשונים החזר של 90%, היתר החזר נמוך בשיעור אחיד. הזכאות היא רק לנשים המועסקות שנתיים ברציפות אצל אותו מעביד.

3) נתון זה איננו מדויק, הוא נקבע ע"פ אורך חופשת הלידה שלא בתשלום (12 שבועות), והעובדה שבפועל מוענקת חופשת לידה בתשלום בכמחצית מענפי התעשייה.

מקור הנתונים: מנדל, 2003. מקור זה לוקט מ: Gornic et al. 1997, Kamerman 1991, OECD 1990, 1995.

בארה"ב אין חקיקה המסדירה חופשת לידה בתשלום. התפיסה הרווחת בארה"ב היא כי יש לנהוג כלפי אשה בהריון, או לאחר לידה, כפי שנוהגים כלפי עובדים אחרים עם מוגבלות רפואית.

על-פי החוק בארה"ב, ארגונים המעסיקים 50 עובדים ויותר מחויבים להעניק 12 שבועות חופשת לידה, אך אינם מחויבים להעניק חופשה בתשלום. המעסיקים עצמם קובעים האם להעניק חופשה בתשלום. בפועל, בחלק לא מבוטל מהארגונים מוענקות חופשות לידה בתשלום תחת הכותרת של חופשות מחלה. קיימים הבדלים רבים בין ארגונים וענפי תעשייה שונים, כאשר בכמחצית מהארגונים ניתנות חופשות לידה בתשלום, ישירות או במסווה של חופשות מחלה.

חופשות לידה ארוכות במיוחד ניתנות בשבדיה ופינלנד – 52 שבועות ו- 43 שבועות בהתאמה.

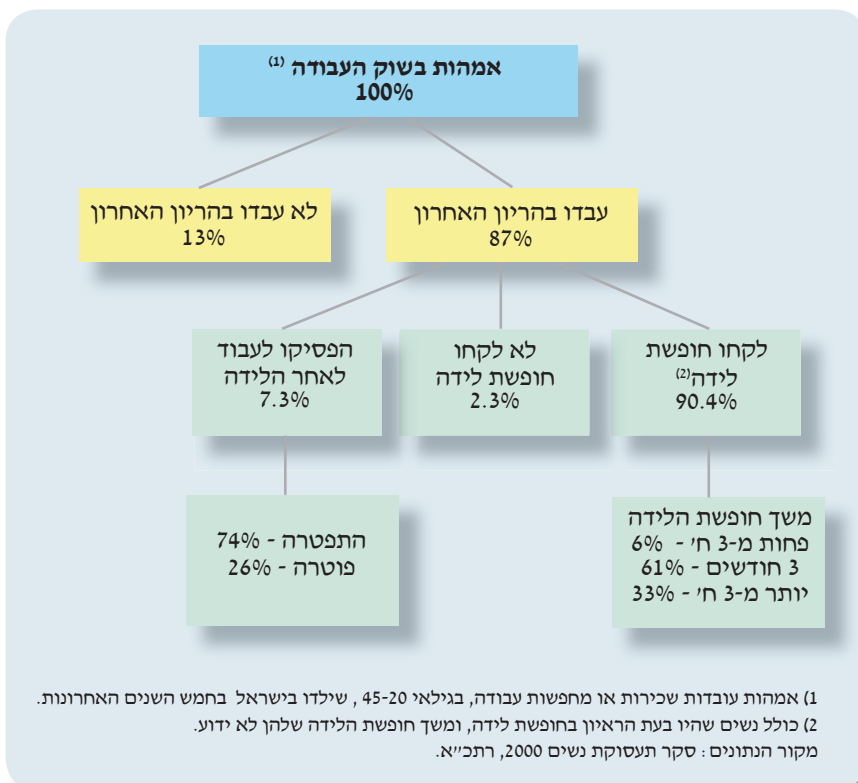
חופשות לידה קצרות במיוחד ניתנות באוסטרליה, הולנד, יוון ופורטוגל וכן בישראל – 12 שבועות.

בבריטניה ניתנת על-פי חוק חופשת לידה בת 18 שבועות. בששת השבועות הראשונים זכאית היולדת להחזר כספי של 90% משכרה, וביתרת החופשה להחזר נמוך בשיעור אחיד, הזכאות קיימת רק עבור נשים המועסקות שנתיים אצל אותו מעביד.

ברבות ממדינות אירופה מתבטא הרצון לעודד הארכה של חופשת הלידה עד גיל מאוחר יחסית (שנה וחצי – שלוש), על-ידי הגנה על המשרה ופיצוי כספי להורה עבור טיפול בתינוק בבית.

בניגוד לחופשת לידה, אשר בה ההחזר הכספי תלוי בשכר שלפני הלידה, בחופשה למטרות גידול התינוק בבית, התשלום הוא קצבה חודשית קבועה, אשר ברוב המקרים קטנה בהרבה מההחזר הכספי בזמן חופשת הלידה. כך למשל בפינלנד ניתן להאריך את חופשת הלידה בשנתיים ולקבל קצבה חודשית בגובה 17.3% מהשכר הממוצע במשק, בצרפת ניתן להאריך את החופשה כמעט בשלוש שנים ולקבל קצבה חודשית של כשליש מהשכר הממוצע.

## הריון ולידה ושילובם בעבודה



## מאפייני האם ומשך חופשת הלידה

בלידה הראשונה נטות הנשים לקחת חופשת לידה ממושכת יותר. ניתן לשער כי ככל שמספר הילדים רב, כך גדול ניסיונה של האם ובהתאם יכולתה להתארגן ולשוב לעבודה באופן מהיר יותר.

נמצאה גם שכיחות גבוהה יותר של נשים בעלות רמת השכלה נמוכה בקרב אלה המאריכות את חופשת הלידה. נראה שהדבר נעוץ בכך ששכרן של נשים משכילות גבוה משל הנשים הפחות משכילות ועל כן הדרבון לשוב לעבודה רב יותר. עבור נשים בעלות השכלה נמוכה, עלות הטיפול בתינוק במסגרת חוץ ביתית לעיתים גבוהה אף יותר מהעלות האלטרנטיבית של אובדן הכנסת האם, כתוצאה מיציאתה ממעגל העבודה.

## שיעור הנשים היוצאות לחופשת לידה ומשך החופשה בפועל

מתוך סקר רתכ"א עולה כי כ- 90% מהנשים בישראל, שעבדו בתקופת הריון האחרון, יצאו לחופשת לידה. ממוצע משך חופשת הלידה שלקחו נשים בפועל הנו 16 שבועות, נתון הגבוה בארבעה שבועות מהחופשה הבסיסית שנקבעה בחוק.

חלק מהעובדות מנצלות את זכותן החוקית להארכת חופשת הלידה, ויוצאות לחופשה ללא תשלום. במקרים אחרים, העובדות מאריכות את משך ההיעדרות על חשבון ימי החופשה השנתית שצברו. במקרים אלה העובדת מקבלת שכר עבור תקופת ההיעדרות הנוספת, בהתאם למספר ימי החופשה שצברה.

- 87% מהנשים שעבדו או שחפשו עבודה ביום בו התקיים הראיון, השיבו שעבדו במהלך ההריון האחרון שלהן.
- 90.4% מהנשים שעבדו במהלך ההריון יצאו לחופשת לידה.
- 61% מהנשים הסתפקו בחופשת הלידה הבסיסית המוענקת על-פי חוק, ומקצתן אף הסתפקו בחופשה קצרה יותר.
- 33% מהנשים לקחו חופשה ארוכה מ- 3 חודשים לאחר הלידה.
- מספרן של הנשים שלא יצאו כלל לחופשת לידה והמשיכו לעבוד הוא זעום - 2.3%.
- ממוצע משך חופשת הלידה של נשים בישראל, הינו 3.8 חודשים, כ- 16 שבועות שהם כארבעה שבועות יותר מהחופשה הבסיסית הניתנת על פי חוק.
- 5.3% מהנשים שעבדו בהריון האחרון התפטרו מהעבודה לאחר הלידה.
- 2% מהנשים שעבדו במהלך הריון האחרון דיווחו כי פוטרו לאחר הלידה. ממצא זה מורה על אחוז נמוך של הפרות חוק בקרב ארגונים המעסיקים נשים.

**משך חופשת הלידה לפי משתנים סוציו-דמוגרפיים, באחוזים מהקבוצה**

12-6 חודשים	5-4 חודשים	3 חודשים	פחות מ-3 חודשים <sup>(1)</sup>	ממוצע בשבועות	
13.3	16.8	61.2	8.7	16.3	<b>סה"כ</b>
					<b>קב' גיל<sup>(2)</sup></b>
					30 - 20
12.3	15.2	63.2	9.3	15.9	
14.7	18.7	59.2	7.4	16.7	45 - 31
					<b>שנות לימוד<sup>(3)</sup></b>
					עד 12
16.0	16.2	57.6	10.2	16.7	
11.9	16.6	64.4	(7.1)	15.4	15 - 13
11.6	17.9	61.9	(8.6)	15.9	16+
					<b>מספר ילדים</b>
					1
19.2	16.0	56.8	(8.0)	17.6	
11.6	16.7	63.5	(8.2)	15.9	2
(11.8)	18.6	59.6	(10.0)	15.4	3
(11.0)	16.0	64.5	(8.5)	15.9	4+
					<b>לאום</b>
					ערביות
-	-	63.5	(19.0)	15.0	
13.4	17.6	61.1	7.9	16.3	יהודיות
					<b>מהיהודיות: מידת דתיות</b>
					חילונית
14.8	20.1	58.3	(6.8)	16.7	
16.5	15.1	56.5	11.9	16.7	מסורתית
(13.1)	(14.6)	64.2	(8.1)	15.9	דתית
-	(15.1)	73.4	(7.2)	14.1	חרדית
					<b>מהיהודיות: ותק בארץ</b>
					עולות <sup>(4)</sup>
(11.8)	(11.8)	63.2	(13.2)	15.4	
13.4	17.2	61.1	8.3	16.3	ותיקות

(1) כולל נשים שכלל לא לקחו חופשת לידה.

(2) גיל האשה בעת הלידה.

(3) מספר שנות הלימוד נכונות ליום הראיון ולא לתקופה בה היתה האשה בחופשת לידה.

(4) עולות מ- 1990 ואילך.

הערה: תאים בהם פחות מ- 30 תצפיות סומנו בסוגריים, תאים עם פחות מ- 10 תצפיות סומנו ב- מקור הנתונים: סקר תעסוקת נשים, 2000, רתכ"א.

נשים מבוגרות מאריכות את חופשת הלידה בשכיחות גבוהה יותר מהצעירות: 33.4% מהנשים בגילאים 45-31 האריכו את חופשת הלידה מעבר ל- 3 חודשים, לעומת 27.5% מהנשים בגילאים 20-30. כזכור, האפשרות להארכת ההיעדרות מהעבודה באמצעות חופשה ללא תשלום מותנית בצבירת ותק מתאים. נשים מבוגרות יותר הן במקרים רבים גם מבוססות יותר בעבודה, ומצבן הכלכלי איתן יותר, ועל כן מאפשר הארכת החופשה.

אמהות לילד ראשון מאריכות את חופשת הלידה בשכיחות גבוהה יותר מאמהות למספר ילדים. כך לדוגמה, אמהות לשלשה ילדים האריכו את חופשת הלידה בכשלושה שבועות לעומת אמהות לילד אחד שהאריכו את חופשת הלידה בכשישה שבועות. בנוסף לניסיון שנצבר אצלן בגידול ילדים ושילובן עם עבודה בשכר, נראה כי גם העול הכלכלי המוטל על משפחה עם מספר ילדים כבד יותר, ואינו מאפשר לוותר על ההכנסה הנוספת מעבודת האם.

בקבוצת הנשים שהאריכו את משך חופשת הלידה לתקופה של חצי שנה ועד שנה, בולטות הנשים הפחות משכילות, שלהן עד 12 שנות לימוד (כ- 45%). זאת לעומת כ- 30% נשים שלהן 13-15 שנות לימוד ו- 25% נשים שלהן למעלה מ- 16 שנות לימוד.

שיעור הנשים הערביות שכלל לא לקחו חופשת לידה או שלקחו חופשה של 3 חודשים או פחות מגיע ל- 82.5% לעומת 69% מבין היהודיות. יתכן שמבנה המשפחה המורחבת בקהילה הערבית מעודד חזרה מהירה לעבודה. עם זאת, ראוי לציין כי כ- 70% מהאמהות הערביות לילדים עד גיל 4 אינן עובדות או אינן חוזרות לעבודה לאחר הלידה, ונשארות בבית על מנת לטפל בילדיהן, כנראה מטעמי מסורת ודת.

בקרב נשים עולות נמצאו שיעורים גבוהים של נשים שלא לקחו חופשת לידה כלל או לקחו חופשה של 3 חודשים או פחות – 76.5% לעומת 69.3% מבין הוותיקות.

לא נמצא הבדל במשך חופשת לידה של נשים חילוניות ומסורתיות, לעומת נשים חרדיות ששבו מוקדם יותר לעבודה: כ- 17 שבועות לעומת 14 שבועות בהתאמה.

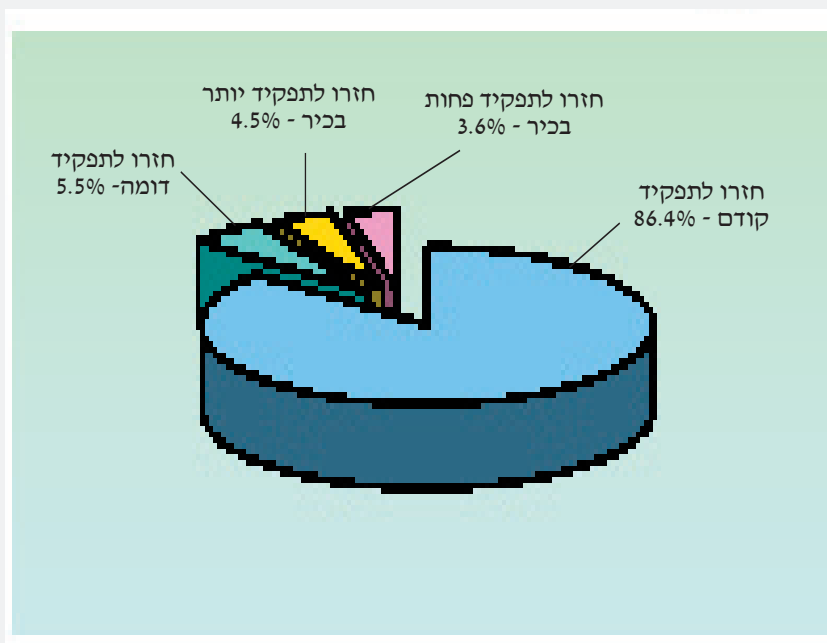
מהממצאים עולה כי נשים מקבוצות אוכלוסייה "מוחלשות" מבחינה כלכלית- חברתית מאריכות את חופשת הלידה בשיעורים נמוכים יחסית. נראה שהצורך של נשים אלה לשמור על עבודתן ושכרן, מדרבן אותן לשוב מהר יותר לעבודה. יש לציין שרמת ההשכלה של הנשים בקבוצות אלה, גבוהה מרמת ההשכלה של כלל האוכלוסייה.

סביר להניח כי בשנים האחרונות, בהן העמיק המיתון והתרחבו הקבוצות השרויות במצוקה כלכלית, שיעור הנשים המאריכות את חופשת הלידה הצטמצם.

## ההשתלבות בעבודה בתום חופשת הלידה

חלק הארי, מהנשים שיצאו לחופשת לידה, חזרו לעבוד בתפקיד שאותו מלאו לפני הלידה. 13.6% מהנשים השתלבו בתפקיד אחר, מתוכן, לכשליש הוחלף התפקיד ביוזמת המעסיק. יש לציין כי בכשליש מהמקרים בהם הוחלף התפקיד ביוזמת המעסיק, מדובר על מעבר לתפקיד פחות בכיר, וירידה במעמדה המקצועי של העובדת.

## ההשתלבות בעבודה בתום חופשת הלידה



מקור הנתונים: סקר תעסוקת נשים, 2000, רתכ"א

עיצוב ועריכה: משה מיתר  
עיבודים סטטיסטיים: רונית הריס

92% מהנשים שחוזרות מחופשת לידה לעבודתן משתלבות בתפקיד אותו מלאו לפני הלידה או בתפקיד דומה.

86.4% מהנשים חוזרות לתפקידן הקודם לאחר חופשת הלידה. הסיכוי לחזור לתפקיד הקודם גבוה יותר, כאשר חופשת הלידה אינה עולה על כשלושה חודשים: 87% מהנשים שלקחו חופשת לידה עד שלושה חודשים חזרו לתפקידן הקודם לעומת 71.5% מהנשים שלקחו חופשה בת 6 חודשים ויותר.

13.6% מהנשים השבות לעבודה לאחר חופשת הלידה, משתלבות בתפקיד אחר. במרבית המקרים, העובדת עצמה יוזמת את שינוי התפקיד (67.5%).

4.5% מהנשים שיצאו לחופשת לידה וחזרו לעבודה, דווחו כי חזרו לתפקיד בכיר יותר.

3.6% מהנשים שיצאו לחופשת לידה, שבו לעבוד לאחר חופשת הלידה בתפקיד פחות בכיר. מעט למעלה ממחציתן (53%) עברו לתפקיד אחר ביוזמתו של המעסיק. מדובר בכ- 1330 נשים בממוצע לשנה, שהמעסיק פוגע באופי עבודתן, בשל העדרותן בגין חופשת הלידה או בשל היותן אמהות לתינוקות. אפיון נשים אלה וברור הסיבות להעברה בתפקיד, הוא נושא הדורש בחינה נפרדת.

5) אופן חישוב האומדן: 1.9% מהנשים, השבות לעבודה לאחר חופשת הלידה, דווחו כי עברו לתפקיד פחות בכיר ביוזמתו של המעסיק, מתוך 70,000 נשים שהיו זכאיות לדמי לידה בשנת 2000.