

המרכז הבינתחומי הרצליה



בית הספר לכלכלה

כתיבת ניירות מדיניות כלכליים

נייר מדיניות

חופשת הלידה ותעסוקתן של

אימהות

יולי 2017

מנחה:

פרופ' יונה רובינשטיין

סטודנטים:

איליי נגדימן - 203797584

תום יערי - 302847637

תוכן עניינים

1.....	שאלת המדיניות:
1.....	מדוע השאלה חשובה:
2.....	מטרת הנייר:
3.....	תקציר:
3.....	עיקרי ההמלצות:
4.....	תמונת מצב וסקירת ספרות:
4.....	א. התפתחות חופשות לידה על פי חוק במדינות מפותחות
5.....	ב. חופשת לידה בישראל
6.....	ג. הבדלים בין אוכלוסיות שונות
9.....	ניתוח:
9.....	א. השיטה בו נתחנו את הנתונים:
9.....	ב. אופן ביצוע המחקר:
9.....	תוצאות וממצאי המחקר:
13.....	תובנות והמלצות:
15.....	ביבליוגרפיה

שאלת המדיניות:

כיצד הארכת חופשת לידה בתשלום תשפיע על תעסוקתן של אימהות?

מדוע השאלה חשובה:

חופשת לידה היא אחת מהדרכים המרכזיות כיום להגברת האיזון בין צרכי המשפחה לצרכי העבודה. חוק חופשת לידה נועד, בשנותיו הראשונות, להבטיח את בריאותם של האם והיילוד. מאוחר יותר ההמלצות לחופשת הלידה התייחסו לצרכי המשפחה באופן כללי, לסוגיות של שוויון הזדמנויות מגדריות, ולשימור וחיזוק מעמדן של נשים בשוק העבודה הכללי. האמנות הבינלאומיות הראשונות בנושא עסקו בדאגה לאם העובדת כאשר היא מצויה בתקופה בה היא רגישה מבחינה פיזית, ובנוסף בהגנה על צרכיו של הרך הנולד. האמנות המאוחרות יותר, מתייחסות לערכים ומטרות נוספות: שילוב שוויוני יותר בכוח העבודה עבור נשים, הכרה באפליה המופעלת כלפי אימהות בשל היותן אימהות וכדומה. חופשת הלידה מאפשרת לאם להעדר מהעבודה לתקופה ארוכה, כאשר במרבית המדינות המפותחות היא זוכה להגנה מפני פיטורין באותה התקופה ואף למימון כספי של המדינה לחלק מהתקופה. (הריס-אולשק, 2014)

למרות ההגינות שהארכת חופשת הלידה יכולה לייצר לאימהות טריות, היא עלולה גם לפגוע ולייצר השלכות שליליות. ייתכן כי המעסיקים ימנעו או יפחיתו את העסקתן של נשים צעירות בכדי למנוע את ההתעסקות העתידית במציאת מחליף כאשר האם הטריה יוצאת לחופשת לידה, מה שעלול לפגוע בצורה ישירה בביקוש לנשים צעירות וכן בשכרן.

המונח חופשת לידה במשמעותו הצרה ביותר פירושו הפסקת עבודה זמנית לצורך לידה, התאוששות של היולדת ועידוד נשים להשתלב בשוק העבודה ולהישאר בו, שכן מקום העבודה של האם נשמר במהלך חופשת הלידה והיא יכולה לשוב אליו בתום החופשה. עם זאת, ברוב המדינות ההתייחסות לחופשת לידה היא רחבה יותר, והיא נחשבת לפרק זמן שבו ההורים יכולים לגדל את התינוק בלי הפרעה בחודשים הראשונים ולהיקשר אליו.

דמי הלידה משולמים על-ידי המוסד לביטוח לאומי ואינם מוטלים על המעסיק באופן ישיר.

לפי עמדת ארגון העבודה הבין-לאומי, חופשת הלידה צריכה להימשך לפחות 14 שבועות, והמדינה צריכה לתת לילדת תשלומים כספיים כדי שתוכל לכלכל אותה ואת ילדה בזמן שהיא נעדרת מהעבודה. ארגון הבריאות העולמי ממליץ כי נשים תצאנה לחופשת לידה בשבוע ה-34-36 להיריון (על פי מצבן הבריאותי) וכי חופשת הלידה תימשך 16 שבועות לפחות לאחר הלידה. (לוטן, 2011)

מטרת הנייר:

השאלה המתבקשת כאשר מדברים על הארכת חופשת הלידה? מהו מקומה של הממשלה? האם ממקומה להתערב? האם נשים לא יכולות לדאוג לעצמן? אולי כנשים בוגרות ללא ילדים אין כל צורך להתערבות של השוק, האישה תדאג לתנאי השכר שלה מול המעסיק כמו כל עובד אחר ותדרוש את התנאים על פי שיקול הדעת שלה, אך ברגע שנכנסים האנשים ה"נעלמים" לתמונה, אלו שלא יכולים לדאוג לעצמם, כאן נשאלת השאלה תפקידו של מי זה? הילדים אלו הלקוחות החסרים בשוק. יתכן כי פה תפקידה של המדינה להתערב, חלק גדול מהמעסיקים וגם מההורים לא מפנימים את החשיבות להישארותם של ההורים בבית בחודשים הראשונים עם התינוקות. לכן נשאלת השאלה האם לסבסד את זה בצורה כזו או אחרת ואם כן, האם הארכת חופשת הלידה בתשלום היא אכן הדרך הנכונה?

מטרת הנייר היא לבוא ולבדוק האם התערבותה של המדינה בהארכת חופשת הלידה זהו הסבסוד היעיל ביותר שיענה גם על צרכי התינוק וגם ישמור ויחזק את מעמדה של האישה בשוק העבודה או להפך הדבר יזיק לכלל הנשים ויגדיל את הפערים בין גברים לנשים בגלל הירידה בהעסקתן. המטרה העיקרית לשמה ביצענו את המחקר היא לבחון מי הן האימהות שעובדות פחות, האם רק אימהות עם ילדים צעירים? אישה ללא ילדים?

נצפה לראות שאכן יש קשר בין נשים עם ילדים ובפרט עם ילדים צעירים, לבין ההסתברות לעבוד פחות באופן יחסי. נבחן האם קשר זה מתקיים, ואם כן, ייתכן ויש

היגיון בהתערבות המדינה לבוא ולתמוך בנשים שזה עתה ילדו. כמו כן, נרצה לבחון את אותה השפעה על גברים.

תקציר:

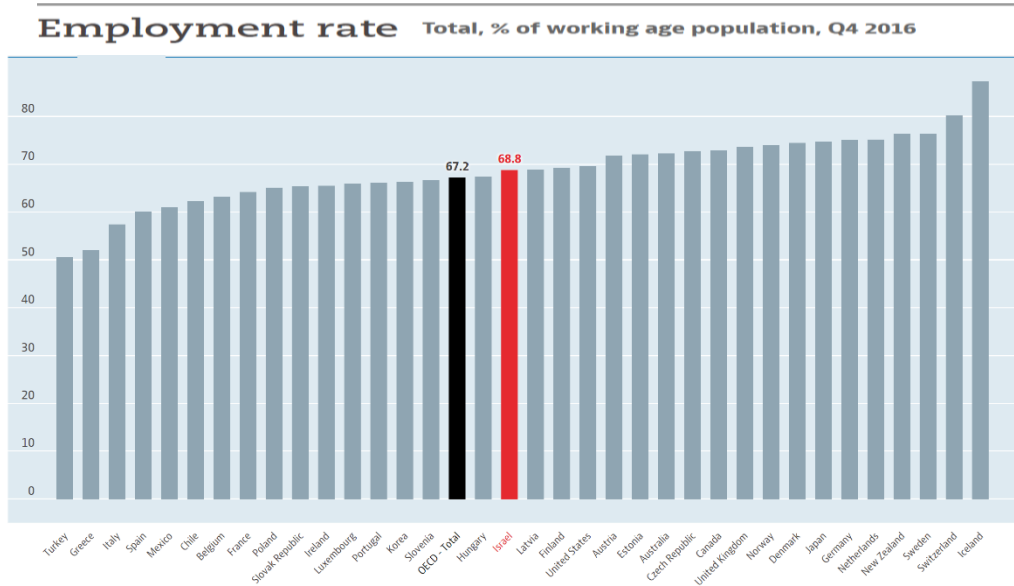
נייר מדיניות זה עוסק בהשפעת הארכת חופשת הלידה על תעסוקתן של אימהות. כיום חופשת לידה בישראל אורכת 15 שבועות ובה זכאית היולדת לדמי לידה של 100% בהתאם להכנסותיה בשלושת החודשים שקדמו ללידה. במאי 2007 הוארכה חופשת הלידה מ-12 שבועות ל-14 שבועות בתשלום, במחקר זה נבחן את ההשפעה הזו על תעסוקתן של האימהות. לכאורה, חופשת הלידה אמורה לסייע לאימהות לשמור על מקום עבודתן שכן המעביד אינו יכול לפטרן במהלך ההיריון ובמהלך חופשת הלידה. השפעת הארכת חופשת הלידה נבחנה באמצעות פאנל נתונים של סקרי כוח אדם בשנים 2005-2010, הניתנו לנו מהלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. אסטרטגית הזיהוי לבחינת הארכת חופשת הלידה התבססה על וריאציות שונות של מודל הפרש הפרשים. הממצאים העולים ממודל הפרש הפרשים מעידים כי להארכת חופשת הלידה בשבועיים הייתה השפעה חיובית על תעסוקתן של אימהות. עוד נמצא כי עיקר ההשפעה היא על אימהות עם ילדים בגילאי 0-1. בחנו גם את השינוי שחל בתעסוקתם של אבות, ונמצא כי לא חל כמעט שינוי בתעסוקתם. בנוסף, בחנו את ההבדלים בתעסוקה של נשים לעומת גברים ונמצא כי עדיין קיימים פערים ביניהם אך פערים אלו הצטמצמו על פני זמן. יתר על כן, נמצא כי הארכת חופשת הלידה עזרה לשמור על מקום העבודה של האימהות בזמן חופשת הלידה.

עיקרי ההמלצות:

על פי ממצאי המחקר נמצא כי להארכת חופשת הלידה יש השפעה לא מבוטלת על תעסוקתן של אימהות ובעיקר אימהות לילדים צעירים בגילאי 0-1 כמו כן, נמצא כי הארכת חופשת הלידה עוזרת לאימהות לילדים בגילאי 0-1 לשמור על מקום עבודתן בזמן חופשת הלידה. לפי כל האמור לעיל, נמליץ להאריך את חופשת הלידה של נשים בכדי להמשיך ולשפר את הסיכויים של יותר אימהות לשמור על מקום עבודתן ובכך גם לצמצם את הפערים הבין-תעסוקתיים בין גברים לנשים.

תמונת מצב וסקירת ספרות:

נשים הן חלק אינטגרלי בשוק העבודה ואחוז השתתפותן במשק הישראלי ובעולם המערבי הולך וגדל. ניתן לראות כי אחוז השתתפותן של נשים במשק הישראלי עומד על 68.8% נכון לשנת 2016 וב - **OECD** עומד על 67.2% (OECD, 2016)



מקור: <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>

גרף א-1

האחוז של השתתפות הנשים בשוק העבודה ביחס למדינות ה-OECD עלול להטעות בכך שהוא גבוה אך לפי נתוני הלמ"ס, שיעור ההשתתפות של נשים במשרה מלאה הוא 67.3% ואילו במשרה חלקית הוא רק 32.7% לעומת 86.7% גברים במשרה מלאה ו- 13.3% במשרה חלקית. אמנם שיעור התעסוקה של נשים גבוה אך הפערים בין גברים לנשים הינו גדול ומכך ניתן להסיק כי פערים אלו נובעים מהתפקיד המצופה מהאם לאחר הלידה. לכן, בנייר המדיניות נעסוק בשאלה האם הארכת חופשת הלידה אכן תשפיע על תעסוקתן של נשים. (הלמ"ס, 2015).

א. התפתחות חופשות לידה על פי חוק במדינות מפותחות כיום חופשת לידה בישראל אורכת 15 שבועות ובה זכאית היולדת לדמי לידה של 100% בהתאם להכנסותיה בשלושת החודשים שקדמו ללידה. השינוי האחרון שביצעו בנושא הארכת חופשת הלידה היה בתחילת 2017, כאשר האריכו בשבוע אחד את מספר השבועות בתשלום. השינוי שחל לפני כן היה במאי 2007, ומספר השבועות בתשלום הוארך מ-12 שבועות ל-14 שבועות.

ישראל היא בין המדינות בעלות מדיניות רווחה מאוד בסיסית עם חופשת לידה בתשלום קצרה יחסית (15 שבועות לעומת 32.6 שבועות במוצע). כמו כן, ישראל היא מדינה עם שיעורי פרייון גבוהים, שיח חברתי שרואה בהקמת משפחה ולידת ילדים ערך עליון ובה בעת גם עם שיעורי תעסוקה גבוהים של נשים. (הריס-אולשק, 2014)

הקושי של נשים לשלב בין עבודה בשכר לטיפול במשפחה היא אחת הסיבות שהובילה במדינות מפותחות רבות לירידה משמעותית מאוד בפרייון, עד כדי יצירת משבר דמוגרפי. גידול שלילי בפרייון מאיים על מדיניות רווחה המבוססת על כוח עבודה גדול המממן במסיו את מדיניות הרווחה והפנסיה שלה. בנוסף, חוסר היכולת של נשים להתמיד במקום העבודה לאחר הלידה, מוביל לתחלופת עובדים מיומנים רבה יותר במקום העבודה, עובדה המחייבת את המעסיקים להשקיע השקעה נוספת במיון והכשרת עובדים נוספים. גורמים אילו ואחרים הובילו, בין היתר, להמלצות של ארגון העבודה הבינלאומי, האו"ם והאיחוד האירופאי, שבבסיסן עומדת המטרה להגן על נשים ואימהות בכלל ובכלכלה בפרט. בישראל, בשנותיה הראשונות של המדינה, כאשר צרכי המדינה עודדו עבודת נשים אך יחד עם זה גם עודדו גידול בפרייון, המדינה חוקקה חוקים שמטרתם להגן ולסייע לאימהות עובדות. ארגוני עבודה חזקים, השפיעו על חקיקה מפותחת שסיפקה הטבות, הגנות והסדרים שאפשרו לאימהות לצאת לעבוד מחוץ לבית. כיום ישראל מצויה בעמדת נחיתות לעומת חברות מפותחות אחרות מבחינת חקיקה והגנה שהיא מספקת להורים שמעוניינים לשלב עבודה בשכר עם הורות פעילה. (הריס-אולשק, 2014)

ב. חופשת לידה בישראל

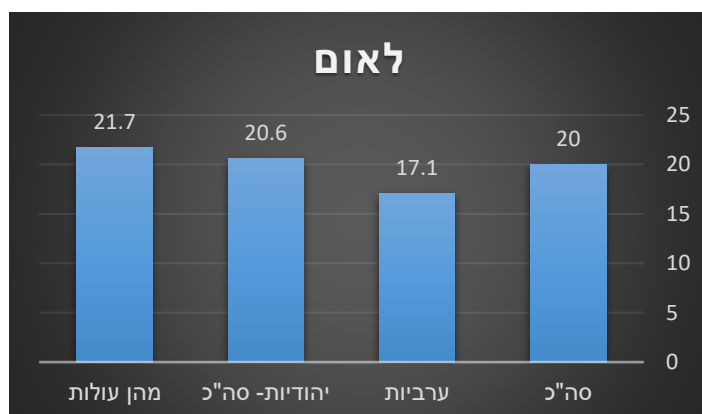
ישראל היא מדינה שבה ללידת ילד יש מקום חשוב בהגדרה החברתית של האישה, נשים רבות יולדות ילדים ואלו שלא יולדות מתווגות כחריגות. ברמה הממסדית לידת ילד נתפסת כתרומה לחיזוק הלאום, המדינה והקולקטיב. אחד מהעקרונות המוצהרים של המדינה הינו ריבוי הילודה של האוכלוסייה היהודית והוא נובע מצמצום האוכלוסייה היהודית בעולם (שואה, התבוללות), המצב הביטחוני ושיעורי ילודה נמוכים בקרב היהודים ביחס לאוכלוסיות האחרות שחיות בישראל. יחד עם זה, ישראל היא מדינה המעודדת יציאת נשים לעבודה ולפיכך מספקת תמיכה במספר מישורים: חופשת לידה של 15 שבועות בתשלום, עוד 11 שבועות ללא תשלום בכל תנאי והארכה עד שנה

בתנאים מסוימים, ומסגרות טיפול לילדים בגילאי הגן ובגילאי ביה"ס (מעונות, משפחתונים וצהרונים) בהכרה ובסבסוד המדינה. כמו כן המדינה מעסיקה חלק ניכר מהנשים בשירות הציבורי, מספקת כמות משמעותית של משרות חלקיות וכן מספקת הגנה רבה יותר מפני פיטורין והטבות רבות יותר עבור אימהות בהשוואה למגזר הפרטי. נתוני הלמ"ס מצביעים על כך ששיעורי הפריור הכולל נשארו גבוהים למדי לאורך השנים האחרונות, בזמן ששיעורי ההשתתפות בכוח העבודה של אימהות לילדים עלו באופן משמעותי. (הריס-אולשק, 2014)

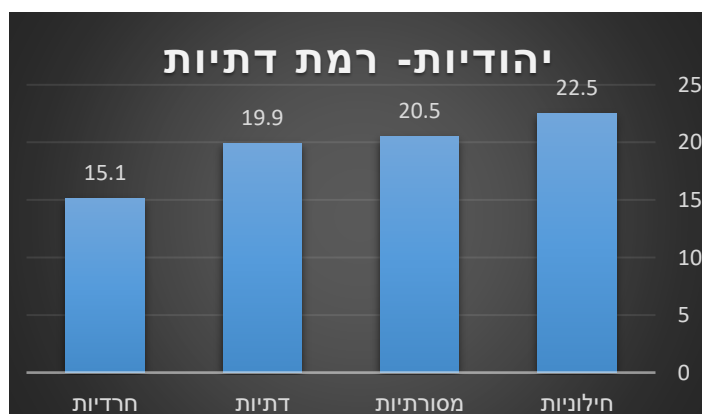
ג. הבדלים בין אוכלוסיות שונות

האם נשים בעלות מאפיינים סוציאקונומיים ותעסוקתיים שונים מתנהגות באופן שונה לגבי חופשת הלידה שהן לוקחות לאחר הלידה?

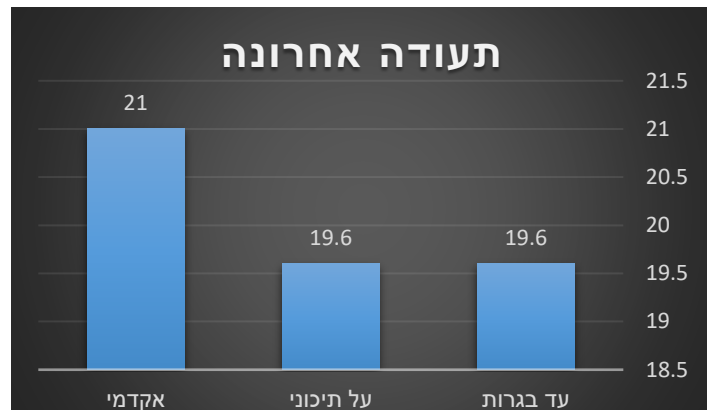
אורך חופשת לידה ממוצע לפי מאפייני אוכלוסייה:



גרף א-2



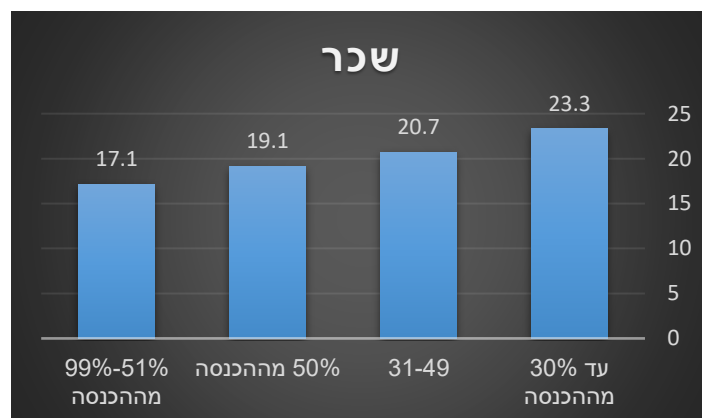
גרף א-3



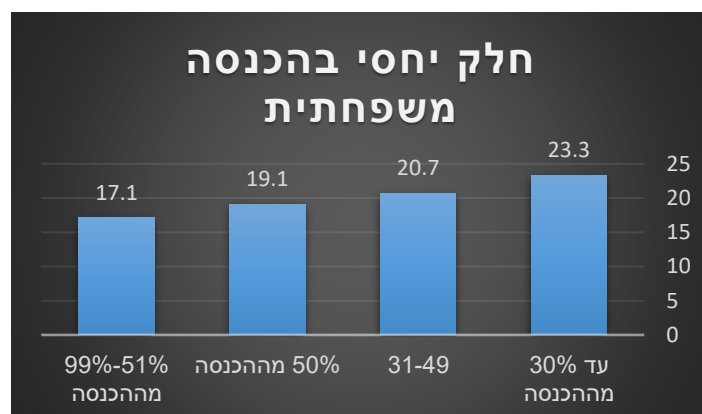
גרף א-4

כאשר בוחנים שיבה לעבודה ביחס לרמות ההשכלה, ניתן לראות כי כמעט ולא קיימים הבדלים.

אורך חופשת לידה ממוצע לפי מאפייני הכנסה:



גרף א-5



גרף א-6

לסיכום, במשקי בית שהכנסת האם היא בעלת משקל גבוה להכנסת משק הבית וכן ככל שהכנסת האם גבוהה יותר, חופשת הלידה שלוקחת האם תהיה לרוב קצרה יותר. נשים שממשיכות לעבוד לאחר חופשת הלידה באותו מקום עבודה, ייקחו חופשת לידה קצרה יותר מאשר נשים שיערכו שינויים במקום העבודה לאחר הלידה. חרדיות וערביות לוקחות בממוצע חופשות לידה קצרות במיוחד. (הריס-אולשק, 2014)

במאמר (Pylkkanen, Smith, 2003) הבחן שתי מדינות, שוודיה ודנמרק, הדומות תרבותית וחולקות את אותן אידיאולוגיות בכל הקשור למדיניות רווחה, אך נבדלות בדרך שבה הן פועלות בכל הנוגע לרווחה משפחתית. ממסקנות המאמר עולה כי הארכת חופשת הלידה וגמישות במועדי לקיחת החופשה, משפיעות על השתלבותן וחזרתן של יולדות ומקדמת אותן מבחינה תעסוקתית. כמו כן, יישום הארכת חופשת הלידה בתשלום לאימהות מובילה לצמצום הפערים בין אימהות לאבות בשוק העבודה.

בעבר נערך מחקר שבו בחנו את הגנת המדינה על עובדות הרות מפני פיטורים בישראל. נבדק המנגנון המדינתי שתפקידו למנוע פיטורי נשים הרות ולאחר הלידה, ואת השפעת פעולתו של מנגנון זה על שילובן של נשים שהמעסיק ביקש לפטרן במעגל העבודה בשנים שלאחר תהליך הפיטורים. ממצאי המחקר מצביעים כי לעצם התערבות המדינה במניעת הפיטורים השפעה חיובית על סיכויי הנשים להמשיך ולהיות משולבות במעגל העבודה.

לוח 1: ההבדלים בסיכוי להישאר בשוק העבודה לאחר לידה בין נשים שקיבלו הגנה מהמדינה ונשים שלא קיבלו הגנה⁴

					המשתנה המוסבר: הישארות בשוק העבודה לאחר הלידה
5	4	3	2	1	
2.593** (0.032)	2.719** (0.035)	3.003** (0.024)	2.867** (0.032)	2.822** (0.036)	הוגנה
	4.521*** (0.003)	3.903*** (0.009)	3.849** (0.010)	3.820** (0.012)	אקדמאית
		2.503 (0.185)	2.411 (0.208)	2.433 (0.204)	בן זוג עובד
			1.038 (0.452)	1.031 (0.557)	גיל
				1.038 (0.685)	שנות ותק
4.0%	12.1%	13.7%	14.5%	15.0%	Pseudo R2
86	86	86	86	85	תצפיות

בנוסף, ממצאי המחקר מלמדים על הפוטנציאל הרב הגלום בהתערבות המדינה במניעת פיטורי נשים הרות, מבחינת הרחבת שיתופן של נשים ואימהות במעגל העבודה. (פרנקל ותושב-אייכנר, 2011)

ניתוח:

א. השיטה בו נתחנו את הנתונים:

על מנת לבדוק את ההשפעה של הארכת חופשת הלידה התבססנו על המודל של הפרש ההפרשים בכדי להשוות בין שתי תקופות – לפני ואחרי השינוי. אמדנו את ההסתברות של נשים, אימהות לילדים בגילאי 0-1, לעבוד אחרי החלת החוק בשנת 2007 בהשוואה להסתברות לעבוד לפני החלת החוק. השוונו את השינוי ה"ל לשינוי בקרב אימהות בגילאים דומים אך עם ילדים בגילאי 9-2. בנוסף, בדקנו את התעסוקה של נשים לעומת גברים ובפרט אימהות מול אבות ובחנו האם יש שינוי על פני זמן.

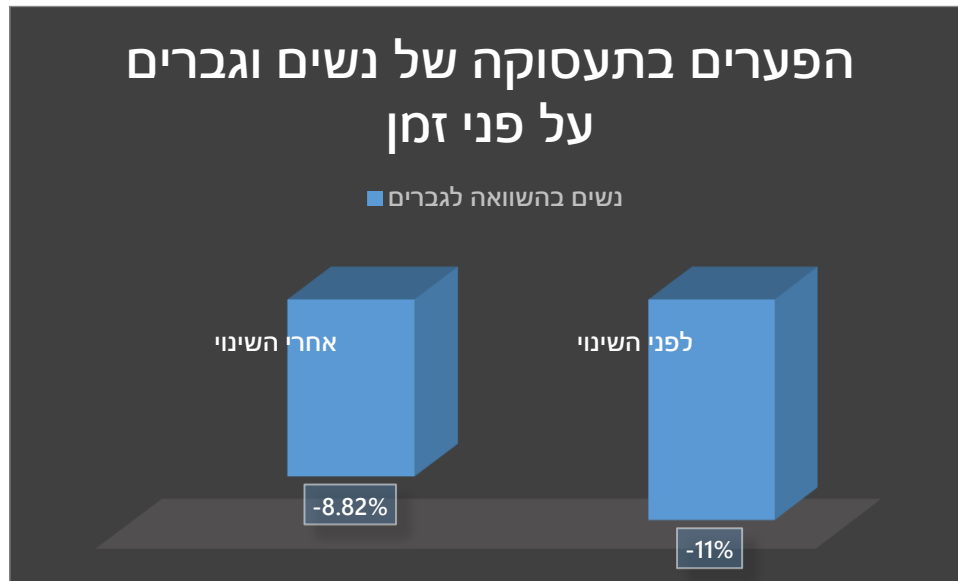
ב. אופן ביצוע המחקר:

בעבודה התבססנו על נתוני סקר כוח אדם בשנים 2005-2010 שניתנו לנו על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. ניקנו את קובץ הנתונים לפי המשתנים הרלוונטיים המשפיעים על המחקר אשר בדקנו.

- נשים וגברים בגילאי 25-45
- נשים וגברים ללא ילדים ונשים וגברים עם ילדים בגילאי 0-9
- מספר שנות לימוד
- התעודה הגבוהה ביותר
- מצב משפחתי
- Absent - מועסקת אך כרגע נעדרת מהעבודה

תוצאות וממצאי המחקר:

תחילה, הסתכלנו על נשים וגברים לאורך השנים לפני ואחרי השינוי בכדי לבחון מה קרה על פני זמן. ניתן לראות בגרף ב-1 שגברים עובדים יותר מנשים אך לאורך השנים הפערים הצטמצמו.



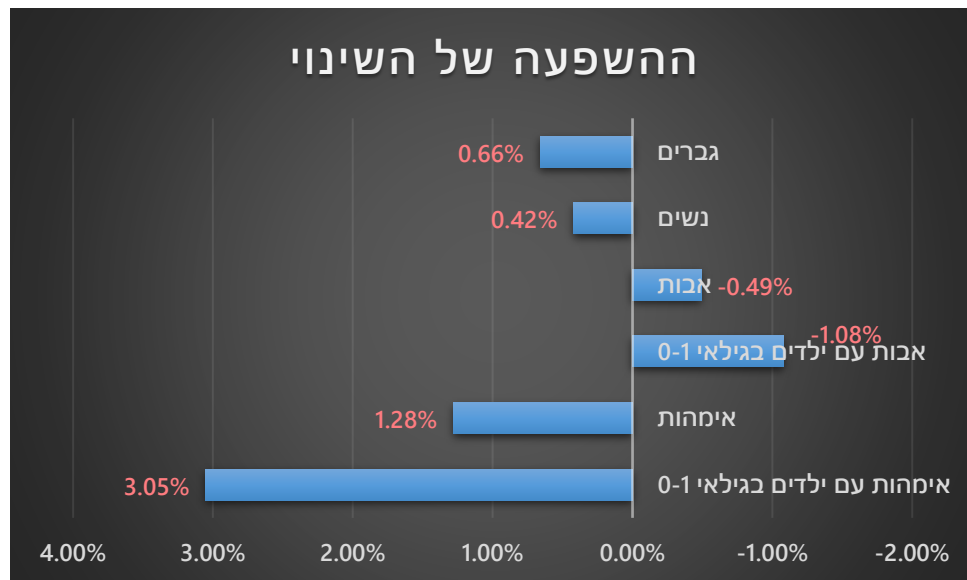
גרף ב-1

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 * female_{it} + \beta_2 * parent_{it} + \beta_3 * parent01_{it} + \beta_4 * mother_{it} + \beta_5 * mother01_{it} + \beta_6 * schooling_{it} + \beta_7 * exp_{it} + \beta_8 * exp^2_{it} + \beta_{10} * treatment_{it} + \beta_{11} * treatment_female_{it} + \beta_{12} * itrex_parent_{it} + \beta_{13} * itrex_parent01_{it} + \beta_{14} * itrex_mother_{it} + \beta_{15} * itrex_mother01_{it} + \epsilon_{it}$$

רמות:

variable	Variable name	coefficient
β_0	Male	0.0377
β_1	Female	0.0073
β_2	Parent	0.1067
β_3	Parent with child 0-1	-0.0562
β_4	Mother	-0.1574
β_5	Mother with child 0-1	-0.0457
β_6	Schooling	0.0356
β_7	Experience	0.0232
β_8	Experience ²	-0.0006

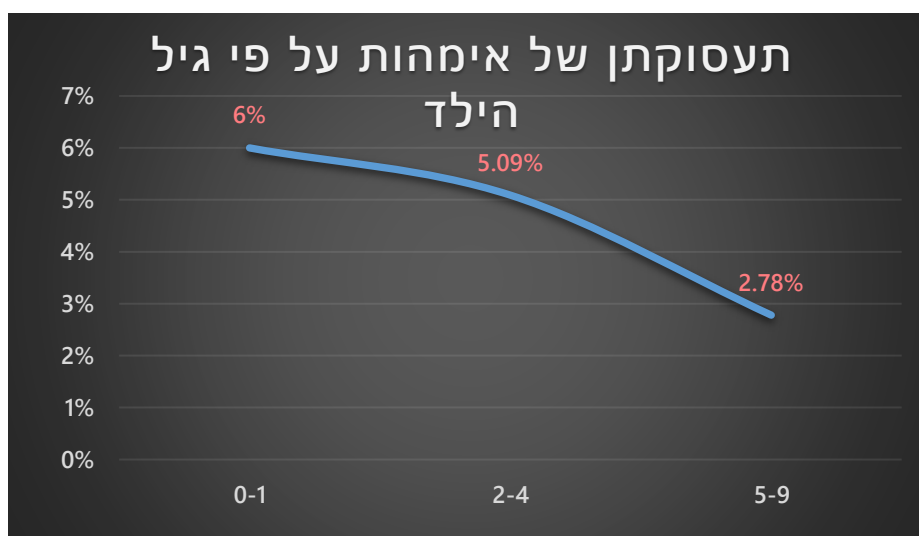
variable	Variable name	coefficient
β_{10}	treatment	0.0066
β_{11}	treatment_female	0.0042
β_{12}	itrex_parent	-0.0049
β_{13}	itrex_parent01	-0.0108
β_{14}	itrex_mother	0.0128
β_{15}	itrex_mother01	0.0305



גרף ב-2

הגרסיה זו כוללת נשים וגברים בשנים שלפני השינוי שחל ב-2007 ובשנים שלאחר מכן. נבדק הקשר בין הארכת חופשת הלידה והשפעתה על גברים ונשים ובפרט אבות ואימהות. ניתן לראות כי לאבות ולאמהות עם ילדים מעל גיל שנה חלה השפעה מועטה (0.17% ו-1.45% בהתאמה), לעומת זאת, לאמהות עם ילדים קטנים בגילאי 0-1, ניתן לראות שחלה עלייה בתעסוקתן של אימהות אלו ב- 3.42% וזאת בהינתן ההשכלה והניסיון. בנוסף, נמצא כי אימהות עם ילדים בגילאי 0-1 עובדות יותר לאחר השינוי ב-6.53% ואימהות עובדות יותר לאחר השינוי ב- 4.56%. נשים באופן כללי לא עובדות פחות אם אין להם ילדים אלא רק אלו שיש להן ילדים עובדות פחות. כמו כן, גברים עם ילדים עובדים יותר.

בכדי לבחון האם הארכת חופשת הלידה היא הגורם שהשפיע על הגדלת התעסוקה בקרב אימהות צעירות, הרצנו רגרסיה רק עם משתנה הטיפול באותם שנים פעם עם אימהות לילדים בגילאי 0-1 ופעם עם אימהות לילדים בגילאי 5-9, ואכן ניתן לראות בגרף ב-3 את הירידה בתעסוקתן של אימהות לפי גילאי הילדים. אימהות עם ילדים בגילאי 0-1 עובדות יותר ב-6% לעומת אימהות עם ילדים בגילאי 5-9 שעובדות יותר ב-2.78%. כלומר, ניתן להסיק כי השינוי של הארכת חופשת הלידה הוא הגורם לגידול בתעסוקה של אימהות.



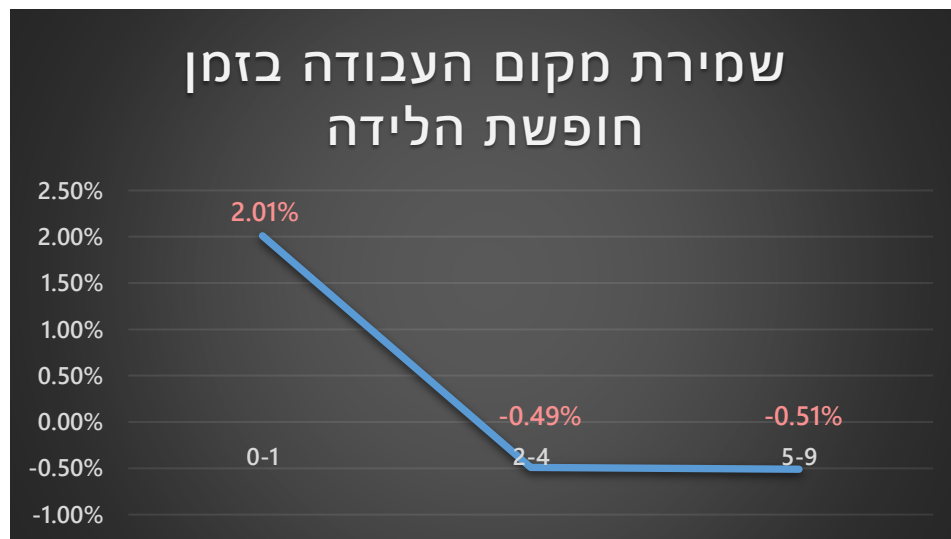
גרף ב-3

ניתן לראות בגרף ב-4 כי לאחר הארכת חופשת הלידה שחלה במהלך שנת 2007, ישנה עלייה משמעותית של 2.24% בהיצע העבודה של אימהות עם ילדים בגילאי 0-1.



גרף ב-4

אחת מהמטרות של הארכת חופשת הלידה היא לעזור לאם לשמור על מקום עבודתה לאחר הלידה. בכדי לבדוק האם המטרה אכן הושגה, בחנו את ההשפעה של המשתנה absent (מועסקת אך כרגע נעדרת מהעבודה), על אימהות לילדים בגילאי 0-1. נמצא כי אחרי השינוי ב-2007 חלה עלייה של 2% בקרב האימהות ששומרות על מקום עבודתן במהלך חופשת הלידה, לעומת זאת ניתן לראות על פי הגרף ב-5 שחלה ירידה בקרב אימהות עם ילדים בגילאי 2-9.



גרף ב-5

תובנות והמלצות:

העבודה בחנה האם יש השפעה להארכת חופשת הלידה על תעסוקתן של נשים. במהלך העבודה בחנו בצורה רחבה את השפעה זו על מספר קבוצות, נשים מול גברים, אימהות מול אבות, אימהות עם ילדים בגילאי 0-1 לעומת אימהות עם ילדים בגילאי 2-9 ואבות עם ילדים בגילאי 0-1 לעומת אבות עם ילדים בגילאי 2-9, לאורך השנים 2005-2010.

ממצאי המחקר עלו מספר תובנות והן:

- גברים עובדים יותר מנשים, אך לאורך השנים הפערים הצטמצמו. גברים עובדים יותר אך לא עובדים יותר על פני זמן, לעומת זאת, אימהות עובדות פחות אך עובדות יותר על פני זמן. נשים ללא ילדים לא עובדות פחות מגברים, אך נשים עם ילדים עובדות פחות מגברים.
- חלה עלייה בתעסוקתן של אימהות עם ילדים בגילאי 0-1, לעומת זאת הייתה השפעה מועטה על אבות ואימהות עם ילדים יותר גדולים. כלל האימהות לא עובדות פחות אך כשמתסכלים על אימהות לילדים בגילאי 0-1, ניתן לראות שהן עובדות הרבה פחות. לאחר הארכת חופשת הלידה חלה עלייה בתעסוקתן של אימהות אלה אך הן עדיין עובדות מעט ביחס לכלל האימהות.
- קיים קשר ישיר בין הירידה בתעסוקתן של אימהות לגיל הילד לאחר הארכת חופשת הלידה. ככל שהילד צעיר יותר כך האם עובדת יותר. כלומר, נמצא כי השינוי הוא הגורם לשינוי בתעסוקה של אימהות.
- הארכת חופשת הלידה עוזרת לאימהות לילדים בגילאי 0-1 לשמור על מקום עבודתן בזמן חופשת הילדה.
- לאחר הארכת חופשת הלידה בשנת 2007 חלה עלייה משמעותית בהיצע העבודה של אימהות לילדים בגילאי 0-1.

המלצות:

לפי כל האמור לעיל, להארכת חופשת הלידה יש השפעה לא מבוטלת על תעסוקתן של נשים ועל כן נמליץ להאריך את חופשת הלידה בכדי להמשיך ולשפר את הסיכויים של יותר אימהות לשמור על מקום עבודתן ובכך גם לצמצם את הפערים הבין-תעסוקתיים בין גברים לנשים.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, (2005-2007). סקרי כוח אדם

<http://isdc.huji.ac.il/hrequest.shtml>

הריס-אולשק, ר'. (2014). הקשר בין חופשת הלידה למאפיינים סוציאקונומיים ודמוגרפיים, משרד הכלכלה

<http://economy.gov.il/Research/Documents/X12932.pdf>

לוטן, א'. (2014). הסדרי חופשת לידה ותשלומים ליולדת, הכנסת

<https://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m01473.pdf>

מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל (2016). נשים והורים בשוק העבודה – ישראל לעומת ה-OECD.

[http://taubcenter.org.il/he/women-and-parents-in-the-labor-market-israel-and-
/oecd](http://taubcenter.org.il/he/women-and-parents-in-the-labor-market-israel-and-/oecd)

פרנקל, מ' ותושב-אייכנר, נ'. (2011). הגנת המדינה על עבדות הרות מפני פיטורים בישראל: האם זה עובד ועבור מי?, 58(1), 41-65.

<https://docs.google.com/file/d/0B3Xw7SJbdi70NGRFU25Sc1pmZmM/edit>

OECD (2003). Career Interruptions due to Parental Leave: A Comparative Study of Denmark and Sweden.

<http://www.oecd.org/sweden/2502336.pdf>

(OECD, 2017)

<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>