

Anita Haataja

Ensisynnyttäjät 2000-luvulla

Äitien työmarkkina-aseman muutokset sekä taustatietoa vanhempainvapaiden kohdentumisesta yrityksiin ja yritysjohton mielipiteistä perhevapaisiin



Kirjoittaja

Anita Haataja, VTT, dosentti, johtava tutkija
Kelan tutkimusosasto
etunimi.sukunimi@kela.fi

© Kirjoittaja ja Kelan tutkimusosasto

Työpapereita-sarjan julkaisut ovat keskustelun avauksia tai alustavia tutkimusraportteja.

www.kela.fi/tutkimus

ISSN 2323-9239

Helsinki 2014

Sisältö

Tiivistelmä	4
1 Johdanto	5
1.1 Tausta ja tavoitteet	5
1.2 Tutkimusaineistot	7
1.2.1 Rekisteripohjainen lapsiperheaineisto	7
1.2.2 Työpaikkoja ja työnantajaedustajien mielipiteitä koskevat aineistot	7
1.3 Tutkimuksen rakenne	9
2 2000-luvun alun ensisynnyttäjät – taustaa	9
2.1 Ensisynnyttäjien keski-ikä ja perherakenne vuosina 1999–2009	9
2.2 Koulutustaso ja -ala	14
3 Äitien pääasiallinen toiminta ja työpaikka esikoisen syntymän yhteydessä	17
3.1 Pääasiallinen toiminta ja ammattiasema	17
3.2 Työpaikka ja työpaikan pysyvyys esikoisen syntymän yhteydessä	21
3.3 Ensisynnyttäjien työmarkkina-asema 2010-luvun alussa	24
4 Ensisynnyttäjien palkalliset vapaat	26
4.1 Yleinen päivärahakehitys	26
4.1.1 Päivärahan lajien muutokset	26
4.1.2 Palkallinen vapaa osana äitiysraha-aikaa	27
4.2 Mitkä tekijät selittävät työllisten palkallista vapaata	28
5 Työnantajista ja äideistä	34
5.1 Tavoite alentaa vanhempainvapaista työnantajalle koituvia kustannuksia	34
5.2 Kuinka usein henkilöstöstä joku on perhevapaalla?	36
5.3 Missä määrin perhevapaista koituu haittaa työnantajille?	38
5.3.1 Ongelmien yleisyys	38
5.3.2 Miten sijaisen työpanos korvataan	42
6 Yhteenveto	44
6.1 Ensisynnyttäjät 1999–2009	45
6.2 Työmarkkina-aseman muutokset 1999–2009	46
6.3 Työnantajat ja perhevapaat	48
6.4 Pohdintaa	48
Lähteet	50
Liite	53

Tiivistelmä

Työpaperi kuvaa vuosina 1999–2009 ensimmäisen lapsen saaneita äitejä ja heidän työmarkkina- asemansa muutoksia. Erityisen kiinnostuksen kohteena on se, miten usein äidit pääsevät osallisiksi palkallisista äitiysvapaista. Lisäksi työpaperissa tarkastellaan vanhempainvapaiden kohdentumista sukupuoli- ja kokorakenteeltaan erilaisiin yrityksiin sekä työnantajien mielipiteitä vanhempainvapaista.

Kaikista vuosina 1999–2009 synnyttäneistä äideistä keskimäärin noin 43 prosenttia oli ensisynnyttäjiä. Ensisynnyttäjien työllisyysaste nousi kohortti kohortilta niin lapsen syntymää edeltävänä vuonna kuin esikoisen saannin jälkeenkin. Vuonna 1999 esikoisen saaneista äideistä oli ennen lapsen syntymää työllisenä 68 prosenttia ja he saavuttivat 80 prosentin työllisyysasteen noin 10 vuotta esikoisen syntymästä. Vuonna 2009 esikoisen saaneilla äideillä työllisyysaste oli 80 prosenttia jo lapsen syntymää edeltävänä vuonna. Muutos kohorttien välillä johtui ensisijaisesti työttömyyden vähene misestä. Esikoisen syntymän jälkeen työvoiman ulkopuolella olevien osuus väheni nuorimmilla ko horteilla nopeammin kuin vanhemmilla. Yhä useammalle äidille voitiin identifioida myös työnanta ja lapsen syntymän yhteydessä.

Äitien tulot äitiys- ja vanhempainvapaalla paranivat päivärahan perusteisiin ja tasoon tehtyjen re formien ansiosta. Vuosien 2003 ja 2004 reformit vähensivät vähimmäismääräisen päivärahan ja kas vattivat ansiosidonnaisen päivärahan saajamääriä. Äitiyspäivärahan korotus (2007) alensi työnanta jille palkallisista vapaista koituvia kustannuksia. Palkallisten vapaiden piiriin kuuluvien osuus nousi 35 prosentista 47 prosenttiin kaikista ensisynnyttäjistä ja äideistä, joilla oli työpaikka, 56 prosentista 63 prosenttiin vuosina 1999–2009. Sekä äidin työpaikan että äidin henkilökohtaiset ominaisuudet selittivät todennäköisyyttä päästä palkallisten vapaiden piiriin.

Eurooppalaisen toimipaikkatutkimuksen perusteella noin 80 prosenttia vähintään 10 hengen yrityk sistä oli sellaisia, joissa ainakin yksi henkilö oli ollut vanhempainvapaalla viimeisen kolmen vuoden aikana. Näiden yritysten edustajista 13 prosenttia ilmoitti, että vanhempainvapaista aiheutui ongel mia. Ongelmat olivat yleisimpiä kaikkein suurimmissa ja naisvaltaisimmissa yrityksissä, yksityisellä sektorilla ja palvelualoilla muihin aloihin verrattuna. Yleisin ongelma (8,6 %) oli vaikeus löytää sijai sia. Vapaille lähteneiden työt hoidettiin yleisimmin palkkaamalla uutta henkilöstöä määräaikaisiin tehtäviin (70 %) ja/tai jakamalla työt muiden työntekijöiden kesken (57 %). Lähes puolet yrityksistä käytti useampaa kuin yhtä keinoa vapaalle lähtevien töiden hoitamiseksi.

1 Johdanto

1.1 Tausta ja tavoitteet

Pienten lasten äitien asema työmarkkinoilla oli heikentynyt 1990-luvulla edelliseen vuosikymmeneen verrattuna monestakin syystä. Lama ja siitä johtuva työttömyys 1990-luvun alussa koskivat suurta osaa väestöstä ja pienten lasten äitien osuus kasvoi myös työvoiman ulkopuolella. Jälkimmäiseen muutokseen vaikutti osaltaan vuonna 1990 täydellisenä voimaan tullut mahdollisuus kotihoidontukeen ja hoitovapaaseen alle 3-vuotiaista lapsista (Sauli ym. 2000; Haataja 2004; Haataja ja Nyberg 2005; OECD 2005). Vielä 1980-luvun hyvässä työllisyystilanteessa useimmat kotihoidon tuella olleet äidit olivat työstään hoitovapaalla, mutta 1990-luvulla tuki alkoi toimia myös vaihtoehtona työttömyydelle. Tästä syystä kotihoidon tukea on pidetty myös sosiaalipoliittisena tukijärjestelmänä siirtymämarkkinoilla, jonka käytöstä päätettäessä ratkaistaan myös perheen toimeentulokysymyksiä (Rissanen 2012).

Kotihoidon tuella on monta muutakin roolia, kuin toimia perhepoliittisena valinnan mahdollisuutena sovitettaessa yhteen työ- ja perhe-elämän vaatimuksia (Ilmakunnas 1995; Rantalaiho 2012; Rissanen 2012). Esimerkiksi etuuden rooli säästönä kunnallisille päivähoitopalveluille ja kannustimena pidemmille tauoille työmarkkinoilta vahvistuu, jos kunnat maksavat kuntalisiä lakisääteisen etuuden päälle (Kosonen 2011; Haataja 2012; Peutere ym. 2014).

Äidit, varsinkin ensisynnyttäjät, käyttivät 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen jälkipuolella yleisemmin kotihoidontukea kuin alkupuolella, mutta vuosikymmenen aikana kaikkein pisimpien jaksojen käyttö väheni ja 6–12 kuukauden jaksot yleistyivät (Haataja ja Juutilainen 2014). Isien osuus perhevapaiden käyttäjinä lisääntyi myös 2000-luvulla, mutta vain hyvin vähän kotihoidon tuessa. Isien osuus kaikista vanhempainrahapäivistä on yhä Pohjoismaiden alhaisimpia, sillä isien vapaiden keskimääräinen pituus on samalla lyhentynyt (Kelan tilastolliset vuosikirjat; Haataja 2009). Muutokset isien käyttäytymisessä heijastuvat vain vähän äitien työmarkkina-asemaan (Haataja ja Juutilainen 2014).

Äitien työmarkkina-asema on vahvistunut 2000-luvulla verrattuna 1990-lukuun, mutta eri tilastot antavat kehityksestä hieman erilaisen kuvan. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan pienten, alle 3-vuotiaiden lasten äitien työllisyysaste on pysytellyt vuosina 2004–2011 suunnilleen 50 prosentissa (Tilastokeskus 2012) mutta kasvanut työssäkäyntitilaston mukaan noin 59 prosentista 66 prosenttiin vuosina 2006–2011 (Tilastokeskus 2013). Tilastojen väliset erot johtuvat pääasiassa niiden erilaisista työllisten määritelmistä ja tietolähteistä. Työvoimatutkimus on otospohjainen, jat-

kuva haastattelututkimus, mutta työssäkäyntitilasto on kokonaisaineisto ja tiedot rekisteripohjaisia¹. Myös tässä työpaperissa äitien työmarkkina-aseman muutoksia tarkastellaan lähinnä Työssäkäyntitilaston tiedoin, mutta 2010-luvun alun tilannetta arvioidaan myös Perhevapaat 2013 -väestökyselyn perusteella.

2000-luvun ensimmäinen vuosikymmen on perhepolitiikan kannalta kiintoisa tutkimusajanjakso, koska siitä tuli vanhempainvapaaajärjestelmän kehittämisenäkökulmasta ”uusi 1980-luku”, isien ja jaettavien vapaiden kehittämisen toinen vuosikymmen. Reformien yhteyksistä vapaiden käyttöön on tehty jonkin verran tutkimusta (esim. Takala 2005; Salmi ym. 2009; Varjonen 2011; Haataja ja Juutilainen 2014). Ensisynnyttäjät ovat erityisen mielenkiintoinen tutkimuksen kohderyhmä, koska nämä äidit, kuten heidän puolisonsakin, joutuvat ensimmäistä kertaa elämässään selvittämään, mitä kaikkea lapsen tulo perheeseen merkitsee. Tämä koskee myös heille kuuluvia lakisääteisiä etuuksia lapsen syntymän ja hoidon johdosta sekä perhevapaita ja työsuhteen perusteella määräytyviä etuuksia.

Tämä työpaperi on luonteeltaan kuvaileva ja sen tarkoituksena on tuottaa tietoa vuosina 1999–2009 ensimmäisen lapsensa saaneista äideistä. Ensimmäisinä tavoitteina on selvittää ensisynnyttäjien pääasiallisen toiminnan muutoksia sekä sitä, miten yleisesti äideillä on työpaikka ennen ja jälkeen lapsen syntymän. Lisäksi arvioidaan, mitkä äitien ja äidin työnantajan taustaominaisuuksiin liittyvät tekijät selittävät työssä käyvien palkallisten äitiysvapaiden kohdentumista.

Työnantajille aiheutuu perhevapaista välittömiä ja välillisiä kustannuksia (mm. Maliranta ja Napari 2007). Kokonaisuutena työnantajille koituvia kustannuksia pienentää se, että kaikki äidit eivät kuulu työsuhte-etuuksien piiriin. Monilla äideillä ei ole edes työpaikkaa, josta jäädä vapaalle. Perhevapaista työnantajille aiheutuvien kustannusten epätasainen jakautuminen nais- ja miesvaltaisten alojen välillä on ollut yksi julkisuudessa ja sittemmin myös hallitusohjelmissa näkynyt ongelma. Tämä työpaperi ei vastaa kysymykseen, kuinka suuret kustannukset ovat, mutta siinä tarkastellaan, miten kustannukset kohdentuvat potentiaalisesti kooltaan ja sukupuolirakenteeltaan erilaisiin yrityksiin ja kuinka yleisesti yrityksissä koetaan, että vanhempainvapaista koituu haittaa ja minkälaisia mahdolliset haitat ovat.

¹ Ks. tarkemmin tilastojen laatuselosteista Tilastokeskuksen nettisivuilta. Työvoimatutkimuksen laatuseloste huhtikuu 2014: <http://www.stat.fi/til/tyti/2014/04/tyti_2014_04_2014-05-20_laa_001_fi.html> ja Työssäkäyntitilaston laatuseloste huhtikuu 2014: <http://www.stat.fi/til/tyokay/2013/02/tyokay_2013_02_2014-06-05_laa_001_fi.html>.

1.2 Tutkimusaineistot

1.2.1 Rekisteripohjainen lapsiperheaineisto

Tämä tutkimus on osa Kelan tutkimusosaston Lapsiperhehanketta ja perustuu äitien työmarkkina-asemaa koskevilta osin pääasiassa Kelan tutkimusosaston lapsiperheaineistoon². Aineisto on laaja, rekisteripohjainen, 60 prosentin otos kaikista vuosina 1999–2009 synnyttäneistä äideistä ja näiden puolisoista. Äideille ja isille on Tilastokeskuksessa liitetty keskeiset Kelan maksamat etuudet sekä joukko taustatietoja Tilastokeskuksen työssäkäyntitilastosta, rekisteripohjaisesta tulonjakotilastosta sekä työnantajaa koskevia taustatietoja FLEED-aineistosta.

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat äidit, jotka väestörekisteritietojen mukaan synnyttävät ensimmäisen lapsensa vuosina 1999–2009. Äideistä on tietoa tutkimusaineistossa alkaen vähintään vuosi ennen lapsen syntymää. Kelan etuuksien ja useimpien taustatietojen osalta kaikkien synnyttäjäkohorttien äitejä voidaan seurata aina vuoteen 2010 saakka. Vanhin kohortti, vuonna 1999 ensimmäisen lapsen saaneet äidit, ovat mukana tutkimuksessa 10–11 vuotta ja nuorin kohortti 3 vuotta. Ensisynnyttäjä-äitien työmarkkina-asemaa tarkastellaan lyhyesti myös 2010-luvun alussa Kelan tutkimusosaston ja THL:n yhteisen Perhevapaat 2013 -väestökyselyn avulla³. Tämän tutkimuksen ulkopuolelle on rajattu ensisynnyttäjä-äitien puoliset. Isiä ja puolisoita käsitellään muissa osatutkimuksissa.

Kaiken kaikkiaan vuosina 1999–2009 syntyi vuosittain 57 000–60 000 lasta ja alkaneita äitiyspäiväraajaksoja oli vuosittain 56 000–59 000. Tutkimusaineiston otokseen tuli mukaan vuosittain keskimäärin noin 34 000 äitiä. Ensisynnyttäjiä on tutkimusaineistossa yhteensä 150 000, vuositasolla keskimäärin noin 14 500. Tämä on keskimäärin 42,8 prosenttia tutkimusaineiston kaikista äideistä. Ensisynnyttäjien osuus kaikista äideistä kasvoi yhdellä prosenttiyksiköllä tarkastelujaksolla. Tilastokeskuksen Väestömuutostilastojen ja Väestötilastojen mukaan sekä kokonaishedelmällisyysluku (1,735:stä 1,86:een) että ensimmäisten lasten osuus (40,2:sta 42,1:een %) kaikista syntyneistä kasvoivat vuosina 1999–2009⁴.

1.2.2 Työpaikkoja ja työnantajaedustajien mielipiteitä koskevat aineistot

Tutkimuksen käytössä on ollut yritystasoista tietoa, joka perustuu Tilastokeskuksen yhdistettyyn työntekijä-työnantaja-aineistoon (FLEED-aineisto, Finnish Longitudinal Employer–Employee

2 Ks. <<http://www.kela.fi/kaynnissa-olevat-tutkimukset#haataja1>>. Poimittu 15.5.2014.

3 Ks. <<http://www.kela.fi/kaynnissa-olevat-tutkimukset>> ja <<http://www.kela.fi/kaynnissa-olevat-tutkimukset#saarikallio-torp>>. Poimittu 8.7.2014.

4 Tilastokeskuksen väestömuutostilastot ja väestötilastot 2012, Liitetäulukko 1. Kokonaishedelmällisyysluku maakunnittain 2002–2012. Ks. <http://tilastokeskus.fi/til/synt/2012/synt_2012_2013-04-12_tau_001_fi.html>. Poimittu 20.5.2013.

Data⁵⁾ vuosilta 1998–2009. FLEED-aineisto muodostuu kaikista niistä toimipaikoista, joiden henkilöstötiedot ovat myös yksilötasolla, julkinen sektori mukaan lukien. Yrityksistä on käytössä vain luokiteltua tietoa, kuten toimipaikan kokoluokka, henkilöstön sukupuolirakenne ja keskimääräinen koulutustaso, alaikäisten lasten vanhempien osuus henkilökunnasta, yrityksen sektori, toimiala sekä jalostusarvo henkilöä kohden. Yritystiedot eli äitien työnantajaa koskevat tiedot on liitetty äideille kryptattujen pseudotunnisteiden avulla. Tiedot ovat vuoden lopun tietoja. Lisäksi käytössämme on ollut erillinen aggregaattitasoinen tiedosto alle viiden hengen yritysten lukumäärästä eri vuosina. Näitä tietoja ei voi yhdistää äideille, mutta niitä on käytetty, kun FLEED-aineiston yritysten lukumääriä ja kokoluokkia on verrattu Tilastokeskuksen yritysrekisteritilastoon. Yritysaineistot on kuvattu tarkemmin työpaperin liitteessä.

Tilastokeskus seuraa yritysten työvoimakustannuksia tarkemmin neljän vuoden välein tehtävin työvoimakustannustutkimusten avulla⁶⁾. Työvoimakustannustutkimukset ovat otostutkimuksia ja ne kuuluvat osana Euroopan Unionin kaikkia jäsenmaita koskevaan tilastoon. Tutkimuksissa ovat mukana vähintään 10 hengen yritykset. Kelan tutkimusosasto tilasi joulukuussa 2010 jakautumatietoja koskien vuoden 2008 työvoimakustannustutkimusta. Tutkimuksen otosyrityksille yhdistettiin Kelan tiedot saman vuoden aikana maksetuista päivärahoista ja korvatuista vuosilomapalkoista⁷⁾. Yhdistettyä aineistoa käytetään arvioimaan, kuinka suurelle osalle yrityksistä on maksettu korvauksia äitiys- ja vanhempainvapaista.

Kolmantena yritysaineistona on Eurooppalainen toimipaikkatutkimus työaika ja vapaa-ajan yhteensovittamista koskevista kysymyksistä (ns. ESWT 2004/2005⁸⁾). Toimipaikkatutkimuksessa on mukana 21 EU-maan työnantajan mielipiteitä erilaisista työaikaan ja vanhempainvapaisiin liittyvistä kysymyksistä. Se kattaa noin 1 000 vähintään 10 hengen työnantajaa jokaisesta maasta. Aikaisemmin tutkimusta on hyödynnetty muun muassa selvittämällä työnantajien mielipiteitä osaaikatyöstä Pohjoismaissa (ks. myös Haataja ja Kauhanen 2009 ja 2010). Tässä työpaperissa tarkastellaan työnantajaedustajien mielipiteitä siitä, koituuko yrityksille mahdollisesti haittoja vanhempainvapaista, jos haittoja aiheutuu, minkälaisia haittoja esiintyy ja miten vapaille lähtevien työt hoidetaan.

5 FLEED-aineisto, ks. <http://www.stat.fi/tup/mikroaineistot/me_kuvaus_henkilo.html> ja <<http://www.stat.fi/meta/til/tvtutk.html>> ja European Foundation For the Improvement of Living and Working Conditions: Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance (ESWT) 2006. Ks. <<http://www.eurofound.eu.int>>.

6 Ks. <<http://www.stat.fi/meta/til/tvtutk.html>> ja Suomen virallinen tilasto: Työvoimakustannustutkimus, <http://www.stat.fi/til/tvtutk/2008/tvtutk_2008_2010-10-22_tie_001_fi.html>. Viitattu 20.5.2014.

7 Sosiaaliturvan kuumat perunat 2011, Kelan toimittajakoulutus: <<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/190111131955ML?OpenDocument>>.

8 European Foundation For the Improvement of Living and Working Conditions: Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance (ESWT) 2006. Ks. <<http://www.eurofound.eu.int>> Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance, ESWT 2004/2005.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Seuraavassa luvussa 2 kuvataan ensimmäisen lapsen synnyttäneiden äitien demograafisen rakenteen ja koulutustason muutoksia vuosina 1999–2009. Tämän taustoituksen jälkeen luvussa 3 tarkastellaan äitien pääasiallisen toiminnan ja ammattiaseman muutoksia sekä työpaikan pysyvyyttä kohorteittain 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen aikana. Luvussa 4 tarkastellaan lähemmin palkallisten vapaiden kohdentumista sekä äitien ominaisuuksien ja äitien työnantajien ominaisuuksien yhteyttä sille todennäköisyydelle, että äiti kuuluu palkallisten vapaiden piiriin.

Luvun 5 näkökulma on työnantajissa. Ensin tarkastellaan lyhyesti sitä, miten tavoite jakaa perhevapaista aiheutuvia kustannuksia on tullut vähitellen osaksi hallitusohjelmia ja mitä lainsäädännössä on tapahtunut. Tämän jälkeen kuvataan, miten usein työnantajille on korvattu perhevapaista aiheutuvia välittömiä kustannuksia, ja miten suurta osaa työnantajia perhevapaat eivät lainkaan kosketa. Kolmanneksi tarkastellaan, miten yleisiä perhevapaista aiheutuvat ongelmat ovat työnantaja-edustajien mielipiteiden mukaan ja mitä ongelmia esiintyy. Lisäksi selvitetään, miten työnantajat korvaavat perhevapaille lähtevien työntekijöiden työpanoksen. Raportin yhteenveto esitetään luvussa 6.

2 2000-luvun alun ensisynnyttäjät – taustaa

2.1 Ensisynnyttäjien keski-ikä ja perherakenne vuosina 1999–2009

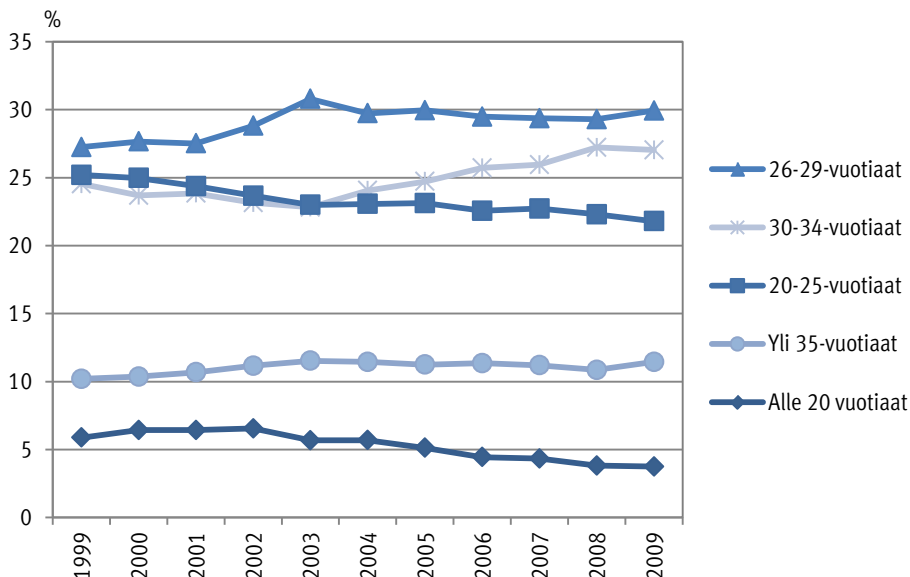
Tutkimusaineiston ensisynnyttjä-äitien ikärakenne vastaa hyvin kaikkien ensisynnyttäjien ikärakennetta Tilastokeskuksen Väestömuutostilastoissa. Tutkimusaineistosta (lapsiperheaineistosta) käy ilmi, että mediaani-ikä ja keskimääräisen iän välinen ero on pieni. Nuorimmat ensisynnyttäjät olivat tarkastelujaksolla 14–15-vuotiaita ja vanhimmat 47–53-vuotiaita. (Taulukko 1 ja kuvio 1, s. 10.)

Alle 20-vuotiaiden ensisynnyttäjien osuus väheni noin kuudesta prosentista alle neljään prosenttiin vuosina 1999–2009. Seuraavan ikäryhmän, 20–25-vuotiaiden, osuus väheni myös; 25 prosentista alle 22 prosenttiin. Sen sijaan 26–29-vuotiaiden ensisynnyttäjien osuus kasvoi tarkastelujakson ensimmäisinä vuosina ja 30–34-vuotiaiden ensisynnyttäjien osuus tarkastelujakson viimeisinä vuosina. Yhteensä ikäryhmiin 26–34-vuotiaat kuuluvien osuus kasvoi vuoden 1999 noin 59 prosentista 63 prosenttiin vuonna 2009. Vanhimman ensisynnyttjäryhmän, vähintään 35 vuotta täyttäneiden äitien osuus on sen sijaan pysynyt koko tarkasteluajanjakson suunnilleen ennallaan eli 10–11 prosentissa.

Taulukko 1. Ensisyntyneiden lukumäärä sekä iän mediaani ja keskiarvo sekä keski-iän keskihajonta vuosina 1999–2009 lapsiperheineistossa.

Vuosi	N	Keskiarvo	Keskihajonta	Mediaani
1999	13 993	27,6	5,23	27
2000	13 785	27,6	5,28	27
2001	13 908	27,6	5,32	27
2002	13 844	27,7	5,36	27
2003	14 419	27,8	5,31	27
2004	14 545	27,8	5,32	28
2005	14 744	27,9	5,29	28
2006	14 894	28,0	5,20	28
2007	14 881	28,0	5,22	28
2008	14 784	28,1	5,18	28
2009	15 218	28,2	5,22	28

Kuvio 1. Ensisyntyneiden osuudet ikäryhmittäin ensimmäisen lapsen syntymävuonna, %.

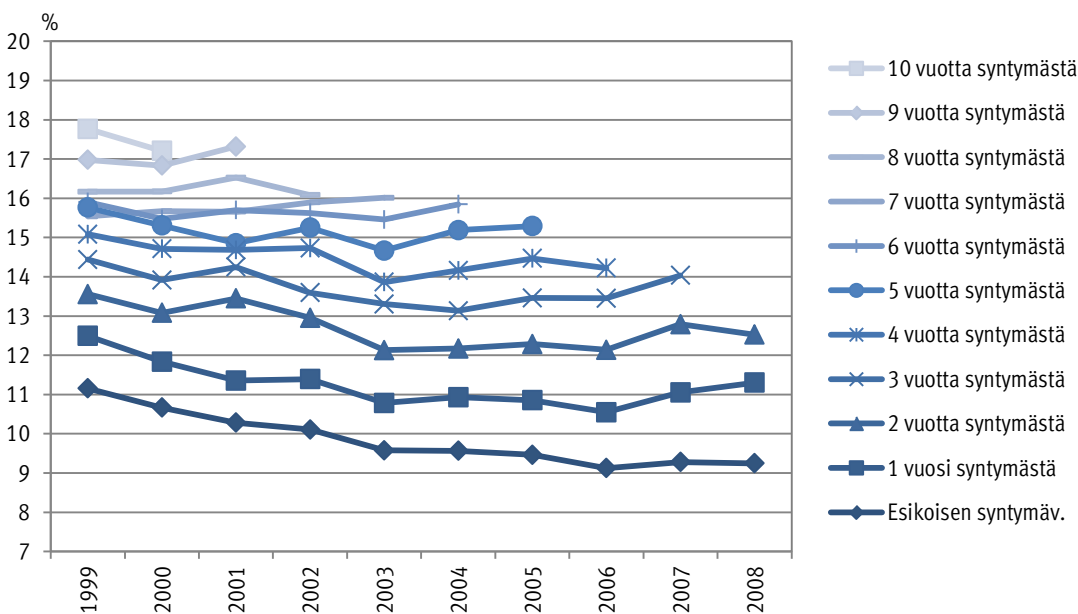


Väestötilastot eivät julkaise tietoa siitä, miten suuri osa äideistä saa lapsen yksinhuoltajana, eli perheessä ei ole avo- tai aviopuolisoa lapsen syntyessä. Tilastokeskuksen Perheet-tilastossa julkaistaan joka toinen vuosi tieto siitä, kuinka suuri osa alle 1-vuotiaista lapsista asuu yhden vanhemman perheissä. 2000-luvun vaihteessa osuus oli 8,6 prosenttia ja loppupuolella (2008) 7,6 prosenttia, eli yksinhuoltajien perheessä asuvien alle 1-vuotiaiden osuus on hieman vähentynyt (Haataja 2009, 50; Perheet 2008). Tässä tutkimuksessa yksinhuoltajaksi on määritelty äidit, joiden perheasema oli Ti-

lastokeskuksen luokittelun mukaan yksinhuoltaja vuoden lopussa⁹. Tämän luokittelun mukaan yksinhuoltajien osuus ensisynnyttäjäistä näyttää myös vähentyneen vuosina 1999–2009. Yksinhuoltaja-äitien osuudet kaikista äideistä ovat kuitenkin suuremmat kuin yhden vanhemman perheissä asuvien alle 1-vuotiaiden lasten osuudet kaikista saman ikäisistä lapsista (kuvio 2).

Vuonna 1999 ensimmäisen lapsen synnyttäneistä 11,2 prosenttia oli vuoden lopussa yksinhuoltajatalous, mutta vuonna 2008 enää 9,2 prosenttia (kuvion 2 alin käyrä). Yksinhuoltajuus yleistyy esikoista seuraavina vuosina. Kuviossa 2 muutokset näkyvät kullakin kohortilla asteittain korkeammalta alkavina käyrinä. Jokainen viiva kuvaa yksinhuoltajien osuutta sen mukaan, montako vuotta esikoisen syntymästä on, prosenttiosuuksina (pystyakseli) kullakin ensisynnyttäjäkohortilla (vaaka-akseli).

Kuvio 2. Yksinhuoltajien^a osuus ensimmäisen lapsen syntymävuonna ja syntymävuotta seuraavina vuosina kohorteittain vuoteen 2009 mennessä, %.



^aYksinhuoltajamääritelmänä on käytetty Tilastokeskuksen perheasemamuuttujaa, joka määrittelee otoshenkilön perherakenteen vuoden lopun tilanteen mukaan. Näiden yksinhuoltajien määrä saattaa poiketa esimerkiksi siitä, kuinka moni äiti on saanut lapsilisan yksinhuoltajakorotusta.

Yksinhuoltajuus yleistyy eniten, keskimäärin 1,5 prosenttiyksikköä, kahtena seuraavana vuotena esikoisen syntymästä. Vuosi ensimmäisen lapsen syntymästä yksinhuoltajia oli keskimäärin 11,3 ja kaksi vuotta esikoisen syntymästä 12,7 prosenttia. Kolmantena vuonna esikoisen syntymän jälkeen yksinhuoltajia oli keskimäärin 13,7 prosenttia ja tämän jälkeen yksinhuoltajien osuus yleistyy alle prosenttiyksikön vuodessa. Vähintään 10 vuoden seurannassa olivat mukana vuosina 1999 ja 2000 synnyttäneet äidit. Noin 10 vuoden jälkeen esikoisen syntymästä yksinhuoltajien osuus oli 17–18

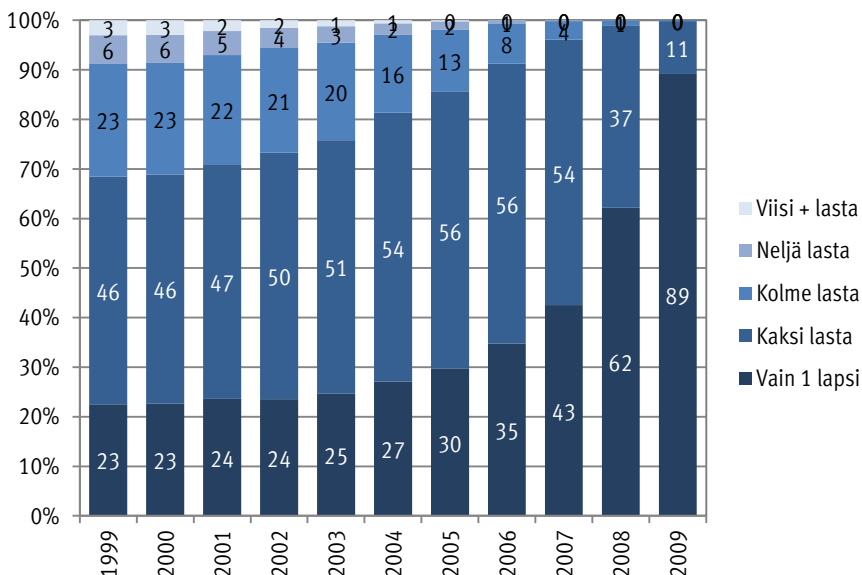
⁹ Tutkimusaineistossa yksinhuoltajat voitaisiin määritellä myös lapsilisiin maksettujen yksinhuoltajakorotusten perusteella tai selvittämällä, löytyykö äidille rekisteritiedoista puoliso. Jälkimmäistä menetelmää on käytetty tutkittaessa äitien hoitojaksoja (Haataja ja Juutilainen 2014).

prosenttia (kuvion 2 ylin ja lyhin viiva). Osuudet eivät kerro sitä, miten useat äidit ovat aloittaneet ja mahdollisesti taas lopettaneet uuden parisuhteen tarkasteluajanjakson aikana. Eronneisuutta ja uusia parisuhteita tarkastellaan hankkeen muissa tutkimuksissa.

Vuosina 1999–2009 esikoisen saaneet äidit synnyttivät koko tarkasteluajanjaksolla kaikkiaan lähes 300 000 lasta, keskimäärin 1,85 lasta äitiä kohden. Vanhimmalle kohortille, vuosituhannen vaihteessa esikoisen saaneille äideille syntyi keskimäärin 2,2 lasta, ja nuorimmille, esimerkiksi vuonna 2008 synnyttäneille, ehtii syntyä keskimäärin vain 1,4 lasta. Pisimpään tutkimusaineistossa olleista ensisynnyttäjistä sai tarkasteluajanjaksolla vain yhden lapsen joka neljännes (23 %), kaksi lasta 46 prosenttia, kolme lasta myös joka neljäs (23 %) ja vähintään 4 lasta yhdeksän prosenttia (kuvio 3). Viimeisinä vuosina esikoisensa saaneiden äitien lasten kokonaismäärä jää tutkimusaineistossa pieneksi, koska tarkastelu-aika on lyhyt.

Verrattuna Tilastokeskuksen Perhetilaston poikkileikkaustietoihin tutkimusaineiston pitkittäistiedot antavat erilaisen kuvan lapsiluvun kehityksestä perheissä. Perhetilastoissa yksilapsisia perheitä on noin 40 prosenttia kaikista lapsiperheistä ja vähintään kolmelapsisia perheitä hieman alle 20 prosenttia. Tutkimusaineistossa vuosituhannen vaihteessa synnyttäneistä noin on yhä yksilapsisia vain 23 prosenttia ja vähintään kolmen lasta saaneita äitejä on 30 prosenttia vuoteen 2009 mennessä.

Kuvio 3. Vuosina 1999–2009 esikoisen saaneiden äitien osuudet syntyneiden lasten lukumäärän mukaan koko tarkasteluajanjaksolla, %.

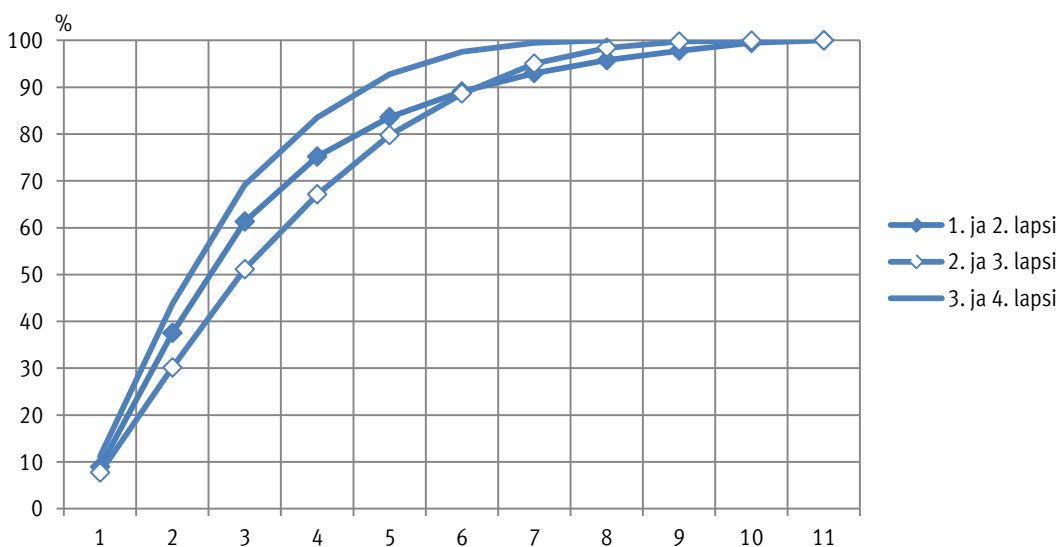


Lasten lukumäärällä ja lasten syntymäväleillä on yhteys äitien perhevapaiden kestoon ja poissaolojaksoihin työelämästä. Pisin jakso yhdestä lapsesta voi kestää kotihoidon tukijakson loppuun, eli kunnes lapsi on kolme vuotta. Perhevapaata, ja saman lapsen hoitoa kotona voi jatkaa tätä pidem-

päänkin, jos äiti aloittaa uuden äitiysrahakauden ennen lapsen kolmen vuoden ikää. Runsaalle 40 prosentille ensisynnyttäjiä syntyy seuraava lapsi, ennen kuin edellinen on kolme vuotta. Näistä äideistä noin puolet, ja kaikista esikoisen synnyttäneistä noin neljännes, siirtyy kotihoidontuella suoraan uudelle äitiys- ja vanhempainvapaalle. (Haataja ja Juutilainen 2014, 43.)

Seuraavassa tarkastellaan lasten syntymävälejä äideillä, jotka ovat saaneet vähintään kaksi lasta joko vuonna 1999 tai 2000. Tarkasteluun valittiin kaksi vanhinta kohorttia, jotta lasten syntymiä voidaan tarkastella aina neljänteen lapseen asti (kuvio 4). Syntymävälit sisarusten välille on laskettu lasten syntymävuosien erotuksina (monikkolapset eivät sisälly tarkasteluun). Vuositason tulokset ovat karkeita, sillä kahden vuoden syntymäväli voi kuukausina tarkoittaa aikaa, joka on lähempänä yhtä kuin kahta vuotta tai lähempänä kolmea kuin kahta vuotta. Lasten syntymävälejä tarkastellaan lähemmin toisessa hankkeen tutkimuksessa¹⁰.

Kuvio 4. Toisen, kolmannen ja neljännen lapsen syntymävälit (vuosia) vuosina 1999–2000 esikoisen saaneilla äideillä, joilla 2–4 lasta, kumulatiiviset osuudet lasten syntymävuosien erotuksesta, %.



Vajaa 10 prosenttia lapsista syntyy noin vuoden kuluttua edellisen lapsen syntymästä. Lähes 40 prosenttia äideistä, joille syntyy vähintään kaksi lasta, synnyttää toisen lapsensa noin kaksi vuotta ensimmäisen syntymästä ja 60 prosenttia noin kolmessa vuodessa. Toisen ja kolmannen lapsen syntymäväli on harvemmin (20 %) kaksi vuotta kuin ensimmäisen ja toisen lapsen syntymäväli. Kuitenkin noin puolet kolmansista lapsista syntyy noin kolmen vuoden sisällä edellisen lapsen syntymästä. Kolmannen ja neljännen lapsen syntymäväli on 40 prosentilla kaksi vuotta, mutta vain vajaat 10 prosenttia pisimpäänkin tutkimusaineistossa olevista äideistä synnyttää neljännen lapsen.

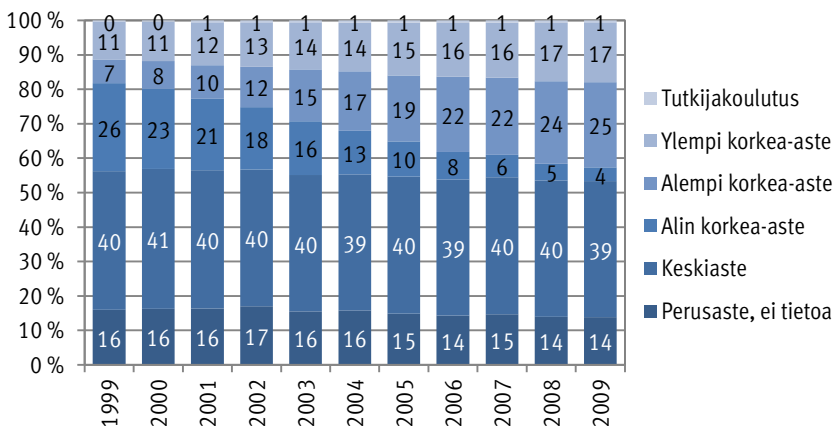
10 Ks. <<http://www.kela.fi/kaynnissa-olevat-tutkimukset#haataja1>>. Poimittu 15.5.2014.

2.2 Koulutustaso ja -ala

Koko väestön koulutustaso on noussut selvästi viimeisten vuosikymmenien aikana, koska nuorimmat ikäluokat ovat koulutetumpia kuin vanhemmat. Muutos näkyy erityisesti ääripäissä, eli vain peruskoulutuksen saaneiden osuus on laskenut ja yliopistollisen loppututkinnon suorittaneiden osuus on kasvanut (Haataja 2005, 92–96). Sama kehitys havaitaan ensisynnyttäjien koulutustason jakaumamuutoksissa 2000-luvulla. Koulutusluokitusta muutettiin vuonna 1997. Muutos vaikutti erityisesti keskiasteen ja alemman korkea-asteen välisiin luokitteluihin ja jossain määrin myös ylempien koulutustasojen välisiin luokitteluihin. (Koulutusluokitus 1997; Haataja 2005, 91–92.) Koulutusrakenteen muutos näkyy 2000-luvulla siten, että alimmalle korkea-asteelle luokiteltu ammatillisen opistoasteen koulutus on vähitellen lakannut ja tilalle ovat tulleet ammattikorkeakoulututkinnot, jotka luokitellaan alemman korkea-asteen koulutukseksi.

Seuraavassa tarkastellaan äitien jakautumia eri koulutustasoille ensimmäisen lapsen syntymävuonna (kuvio 5). Selvimmin koulutustason koheneminen näkyy vähintään ylempään korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden osuuden kasvuna, vähiten enintään perus- tai keskiasteen koulutustason suorittaneiden osuuksissa. Ylempään korkea-asteen suorittaneita äitejä oli esikoisen syntymävuonna vanhimpien, vuosien 1999–2000 kohorteista 11 prosentilla, vuosien 2008–2009 kohorteista jo 18 prosentilla. Toinen suuri muutos näkyy alimman ja alemman korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden välisen suhteen muutoksena. Tämä muutos on kuitenkin lähinnä tekninen johtuen edellä mainitusta koulutusluokituksen muutoksesta. Koulutustasojen ja alojen välillä tapahtuu vuosittain myös muita pieniä muutoksia, joten tässä on käytetty kaikille kohorteille saatavissa ollutta vuoden 2010 koulutustasoluokittelua¹¹.

Kuvio 5. Ensisynnyttäjien koulutustasojakaumat (%) lapsen syntymävuonna 2000-luvulla, vuoden 2010 koulutusluokituksen mukaan.



11 Ks. <<http://www.stat.fi/meta/luokitukset/koulutus/001-2013/kuvaus.html>>.

Niiden ensisynnyttäjien osuus, joilta puuttuu keskiasteen koulutus (tai joilta puuttuu koulutustieto) lapsen syntymän aikoihin, väheni vain pari prosenttiyksikköä ja oli vuoden 2009 kohortilla vielä 14 prosenttia. Suuri osa äideistä täydentää ja jatkaa opintojaan esikoisen syntymän jälkeen kaikilla koulutustasoilla. Kuviossa 6 (s. 16) on kuvattu vuosituhaten vaihteen kolmen ensisynnyttäjäkohorttien (1999, 2001 ja 2003) siirtymiä korkeammille koulutustasoille.

Vasemman puoleinen kuvio (A) näyttää, miten niiden äitien osuus, joilta puuttui keskiasteen koulutus tai heidän koulutustasonsa oli tuntematon, pienenee vuosittain. Noin neljännes näistä äideistä suoritti vähintään keskiasteen koulutustason siihen mennessä, kun esikoisen syntymästä oli kulunut 7 vuotta. Kouluttamattomien osuus kohorteissa pieneni noin viisi prosenttiyksikköä eli 11–12 prosenttiin. Oikean puoleinen kuvio (B) taas esittää niiden äitien osuuden muutosta, jotka ovat suorittaneet vähintään ylemmän korkeakouluasteen tutkinnon. Vähintään ylemmän korkea-asteen koulutuksen saaneiden äitien määrä kasvoi lähes 30 prosenttia ja osuus kohorttien äideistä nousi 7 vuodessa 3–5 prosenttiyksikköä eli 17–18 prosenttiin. Vuosien 1999–2003 kohorttien äideissä tutkijataason koulutuksen suorittaneiden äitien määrä jopa yli kaksinkertaistui esikoisen syntymän jälkeen.

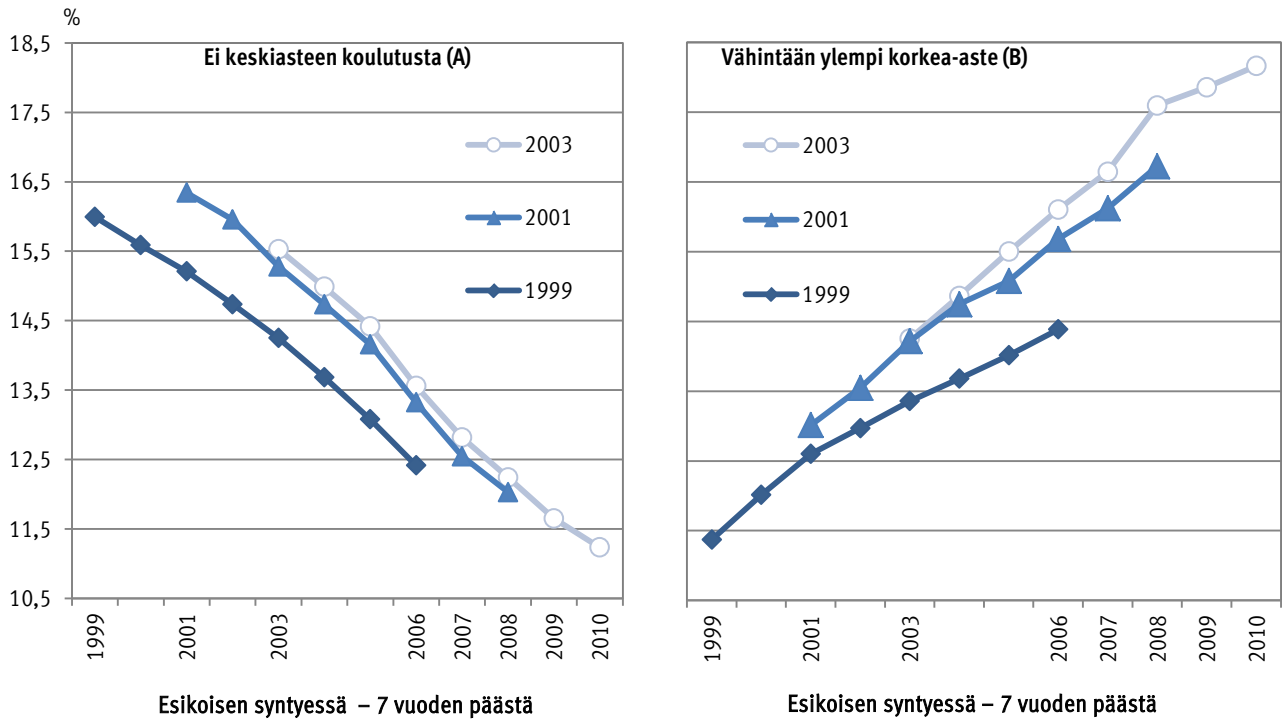
Se, että vielä 7 vuotta esikoisen syntymän jälkeen noin joka kymmeneltä äidiltä puuttuu keskiasteen koulutus herättää kysymyksiä siitä, keitä nämä äidit ovat ja miksi koulutustaso jää alle keskiasteen (tai koulutustietoa ei ole). Kysymykseen vastaaminen edellyttää tarkempia jatkotutkimuksia. Alustavasti voidaan kuitenkin todeta, että osa tuloksesta selittyy sillä, että ensisynnyttäjissä on mukana kansalaisuudeltaan muitakin kuin suomalaisia äitejä. Suomessa asuvien ulkomaalaisten tutkintojen tiedot eivät ole koulutusrekistereissä, ellei tutkinto ole suoritettu Suomessa¹². 'Kouluttamattomuus' oli yleistä myös nuorimmilla ensisynnyttäjillä. Alle 20-vuotiaista keskiasteen koulutus puuttui lapsen syntymän yhteydessä yli 80 prosentilta, ja seitsemän vuoden kuluttua vielä noin puolelta. Sen sijaan 30 vuotta täyttäneillä 'ei koulutetuilla/koulutustieto puuttuu' ensisynnyttäjillä koulutustaso ei juuri muuttunut. Jos äiti sai vähintään neljä lasta, puuttui keskiasteen koulutus esikoisen syntyessä useammalta (23 %) kuin jos lapsia syntyi vain yksi (20 %) vuoteen 2009 mennessä. Seitsemän vuoden kuluttua vähintään keskiasteen koulutuksen suorittaneiden osuus oli molemmissa ryhmissä kasvanut noin viisi prosenttiyksikköä.

Toisin kuin koulutustaso, äitien koulutusalat muuttuvat varsin hitaasti kohorteittain. Sukupuolen mukainen jakautuminen koulutuksessa vahvistaa myöhemmin sukupuolen mukaan eriytyneitä työmarkkinoita. Suhteellisesti eniten ensisynnyttäjien keskuudessa on kasvanut perinteisesti naisvaltainen humanistinen ala (+4 prosenttiyksikköä) ja eniten ovat harvinaistuneet sekä palvelualan kou-

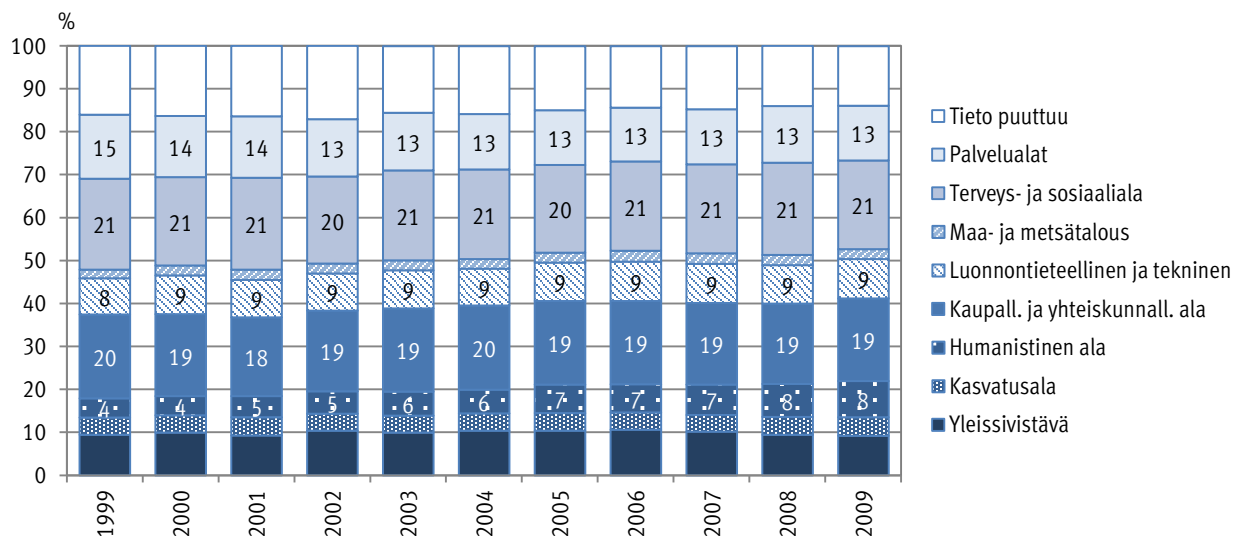
12 Suomen kansalaisiin sisältyvät myös ne maahanmuuttajat, jotka ovat Suomessa ollessaan saaneet kansalaisuuden.

lutuksessa olevien että niiden osuus äitien osuus, joilta koulutuslataieto puuttuu. Osuus on vanhimman ja nuorimman kohortin välillä vähentynyt kaksi prosenttiyksikköä. (Kuvio 7.)

Kuvio 6. Niiden äitien osuus, joilta puuttui keskiasteen koulutus esikoisen syntyessä (A) ja jotka olivat suorittaneet vähintään ylempää korkeaa-asteen koulutuksen (B) esikoisen syntyessä, ja 7 vuotta syntymän jälkeen: Vuosien 1999, 2001 ja 2003 kohortit, osuus kohortin äideistä, %.



Kuvio 7. Ensisyntyneiden koulutuslatajakaumat lapsen syntymävuonna, %.



3 Äitien pääasiallinen toiminta ja työpaikka esikoisen syntymän yhteydessä

3.1 Pääasiallinen toiminta ja ammattiasema

Tässä luvussa tarkastellaan äitien työmarkkina-aseman kehitystä 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen aikana pääasiallista toimintaa ja ammattiasemaa kuvaavien tietojen avulla. Tieto pääasiallisesta toiminnasta perustuu Tilastokeskuksen noin 30 eri rekisteristä kokoamiin tietoihin. Viiteajankohta on vuoden viimeinen viikko, mutta kaikki tiedot eivät kuvaa juuri vuoden loppua (esimerkiksi opiskelijarekisteri). Tiedot kuvaavat, tiivistäen, pääasiallista toimintaa ja toiminnan laatua vuoden viimeisellä viikolla tai viimeisenä päivänä tai pääasiallisten vuositulojen lajin mukaan. Pääasiallinen toimintatieto jakaa henkilöt ensiksikin työvoimaan kuuluviin työllisiin ja työttömiin sekä toiseksi työvoiman ulkopuolella oleviin. Työvoiman ulkopuolella olevia ovat alaikäiset, opiskelijat ja koululaiset, eläkeläiset sekä varusmiehet ja siviilipalvelussa olevat. Äitiys- tai vanhempainrahakaudella tai hoitovapailta olevat luokitellaan kategoriaan ”muut työvoiman ulkopuolella olevat”, elleivät he sijoitu muiden kriteerien perusteella toisiin ryhmiin¹³.

Vuoden aikana synnyttävät äidit voivat alkuvuodesta olla työssä ja loppuvuodesta äitiys- tai vanhempainrahalla tai saada kotihoidontukea. Alkuvuodesta synnyttäneistä äideistä voi osa olla vuoden lopussa jo palannut työhön tai pitää palkallista vuosilomaa, joka on kertynyt äitiys- ja vanhempainrahakaudelta. Jos lapsi syntyy loppuvuonna, siirtyy vapaiden käyttö pääasiassa lapsen syntymää seuraavalle vuodelle. Äitien työmarkkina-asemasta saa paremman käsityksen, jos työmarkkina-asemaa voidaan seurata useamman vuoden ajan esikoisen syntymän jälkeen.

Kuviossa 8 (s. 20) on kuvattu ensisynnyttäjien pääasiallinen toiminta vuotta ennen esikoisen syntymää (kuviossa: vuosi -1), lapsen syntymävuonna (0 vuosi) sekä syntymän jälkeisenä vuonna (1 vuosi). Tämän jälkeen äideille liitetään vuosi vuodelta uusi tieto pääasiallisesta toiminnasta aina tarkasteluajan loppuun asti (kuviossa: 2 vuosi - 10 vuosi). Vuonna 1999 ensimmäisen lapsen synnyttäneitä voidaan tarkastella 12 vuoden ajalta, koska syntymää edeltävä vuosi 1998 on mukana. Vuonna 2009 synnyttäneistä saadaan tietää äidin pääasiallinen toiminta vain ennen lapsen syntymää ja lapsen syntymävuotena.

Kuviosta käy ilmi, että vuoden 2009 ensisynnyttäjien osuudet työllisinä ovat noin 12 prosenttiyksikköä suuremmat lapsen syntymää edeltävänä vuonna ja lapsen syntymävuotena kuin vuoden 1999 ensisynnyttäjien. Vuoden 1999 ensisynnyttäjistä oli lapsen syntymää edeltävänä vuonna työllisiä 68 prosenttia, kun vastaava osuus oli 80 prosenttia vuoden 2009 ensisynnyttäjistä (punainen viiva

¹³ Ks. <http://www.stat.fi/meta/kas/tyovoima_ulkopu.html>. Haettu 14.8.2014.

kuviossa). Lapsen syntymävuonna vastaavat osuudet olivat 58 ja 71 prosenttia. Vuosina 1999 ja 2000 synnyttäneistä äideistä työllisten osuus nousi noin 80 prosenttiin vasta 9–11 vuoden kuluttua esikoisen syntymästä. Vielä suurempi työllisten osuuden kasvu koski tilannetta vuosi lapsen syntymän jälkeen. Tosin työllisten osuudet ovat vielä pienet, koska monen vanhempainvapaa tai hoitovapaata vielä jatkuu. Vuonna 1999 synnyttäneistä työllisiä oli vuosi lapsen syntymän jälkeen 49 prosenttia, vuonna 2009 synnyttäneistä jo 65 prosenttia.

Työllisten osuuden kasvu heijastuu työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien osuuksien vähenemisenä lapsen syntymän yhteydessä. Vuosi ennen lapsen syntymää työttöminä olevien ensisynnyttäjien osuus puolittui reilusti vuosien 1999 ja 2009 ensisynnyttäjäkohorttien välillä. Vuonna 1999 synnyttäneistä työttöminä oli vuosi ennen lapsen syntymää lähes 14 prosenttia, vuonna 2009 synnyttäneistä vajaa kuusi prosenttia. Sen sijaan työttömyysasteissa ei eri kohorttien välillä ole kovin suuria eroja lapsen syntymän jälkeen. Kun esikoisen syntymästä on kulunut enemmän kuin kolme vuotta, vaihtelevat työttömyysasteet viiden ja kahdeksan prosentin välillä kaikissa kohorteissa.

Vastaava kehitys kuin työttömyydessä tapahtui työvoiman ulkopuolella¹⁴ olevien äitien osuuksissa. Tämä tieto kuvaa lähinnä sitä, miten suuri osuus äideistä on perhevapailla. Vuonna 1999 synnyttäneistä työvoiman ulkopuolella oli vuosi lapsen syntymän jälkeen 35 prosenttia, vuonna 2009 synnyttäneistä 21 prosenttia. Kaksi vuotta lapsen syntymän jälkeen kotona oli vuonna 1999 synnyttäneistä 30 prosenttia, vuonna 2008 synnyttäneistä 20 prosenttia. Kolme vuotta lapsen syntymän jälkeen kotona olevien osuus pieneni vuonna 1999 synnyttäneiden 23 prosentista 16 prosenttiin vuonna 2008 synnyttäneillä äideillä.

Opiskelijoiden osuus esikoisen syntymää edeltävänä vuonna ja syntymävuonna on vaihdellut 9–13 prosentin välillä kaikissa kohorteissa. Korkeimmillaan osuudet olivat vuosina 2004–2007 esikoisen saaneilla äideillä. Opiskelijoiden osuus pienenee esikoisen vanhetessa. Esimerkiksi vuonna 1999 esikoisen synnyttäneistä oli opiskelijana vuosi ennen lapsen syntymää noin 12 prosenttia, mutta 9–10 vuotta esikoisen syntymän jälkeen enää vajaa neljä prosenttia (kuvio 8). Edellisestä luvusta kävikin ilmi, että suuri osa äideistä jatkaa opintojaan esikoisen syntymän jälkeen.

Pääasiallisen toiminnan muutosten avulla mitattuna voidaan siis todeta, että äidit palasivat työhön tai työllistyivät 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen lopulla selvästi nopeammin kuin vuosikymmenen alussa.

¹⁴ Kotona työvoiman ulkopuolella olevia ovat kaikki ne, joita ei voida määritellä työllisiksi, työttömiksi, opiskelijoiksi tai eläkkeensaajiksi.

Työvoimaan kuuluvat jakautuvat ammattiasemaltaan palkansaajiin tai yrittäjiin¹⁵. Kuten pääasiallisen toiminnan perusteella voi jo päätellä, on ensisynnyttäjä-äideistä ennen esikoisen syntymää pääosa palkansaajana tai yrittäjänä. Yrittäjien osuus äideistä lapsen syntymää edeltävänä vuonna oli keskimäärin 2,5 prosenttia ja pysyi lähes samana lapsen syntymävuonna sekä sitä seuraavana vuonna. Mielenkiintoista on, että yrittäjien osuus äideistä alkaa kasvaa, kun esikoisen syntymästä on kulunut kaksi (3,2 %) tai kolme (3,6 %) vuotta kaikissa kohorteissa, joissa aikasarjatarkastelu voitiin tehdä (ei mukana kuviossa 9, s. 21).

Kuviosta 9 käyvät ilmi palkansaajaäitien osuudet kaikista ensisynnyttäjistä lapsen syntymän yhteydessä ja enintään kolme vuotta esikoisen syntymän jälkeen. Ammattiasemaltaan palkansaajia tai yrittäjiä oli ensisynnyttäjistä lapsen syntymän yhteydessä ja sitä seuraavina vuosina hieman pienemmät osuudet kuin työllisiä pääasiallisen toiminnan mukaan. Ero johtuu osin käsitteiden ja eroista. Muutokset ovat kuitenkin kummankin määritelmän mukaan samansuuntaiset.

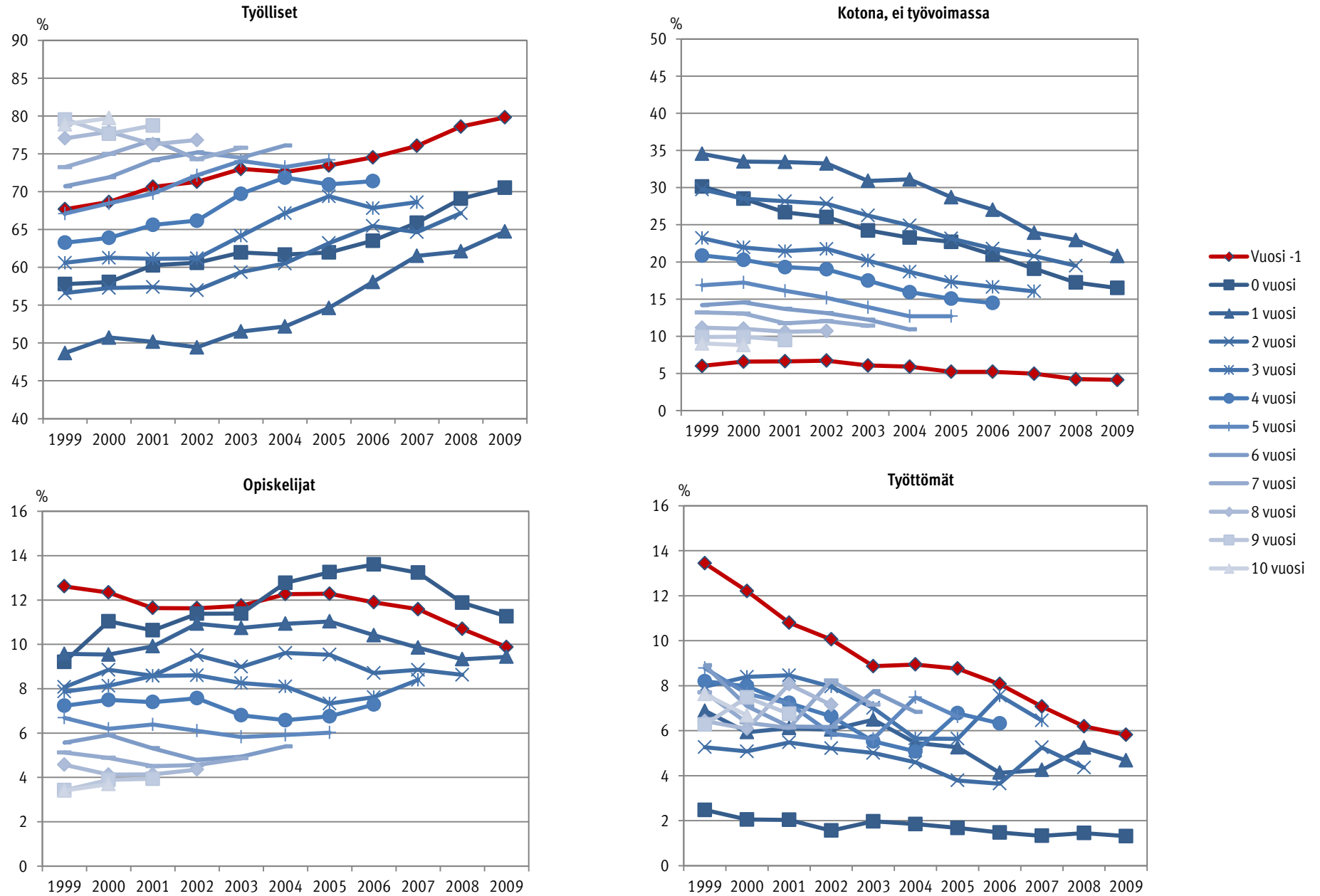
Palkansaajien osuus ennen esikoisen syntymää kasvoi ensisynnyttäjä-äideillä 12 prosenttiyksikköä vuosina 1999–2009. Vuoden 1999 kohortista oli palkansaajana 65 prosenttia, vuoden 2009 kohortista 77 prosenttia. Esikoisen syntymävuonna palkansaajien osuus laskee keskimäärin noin 10 prosenttiyksikköä ja syntymää seuraavana vuonna lähes 20 prosenttiyksikköä syntymää edeltäneeseen vuoteen verrattuna. Vuonna 1999 palkansaaja-asemassa oli vuosi lapsen syntymän jälkeen 46 prosenttia ensisynnyttäjistä ja vuonna 2009 synnyttäneistä 62 prosenttia.

Vuonna 2008 alkanut lama ei näytä vaikuttaneen vuosikymmenen loppupuolella synnyttäneiden äitien työmarkkina-asemaan vielä vuosi ennen tai jälkeen lapsen syntymän. Sen sijaan voidaan havaita, että vuosina 2006 ja 2007 synnyttäneiden palkansaajaäitien osuuden kasvu pysähtyy kolme vuotta esikoisen syntymän jälkeen eli laman alkaessa vuonna 2008.

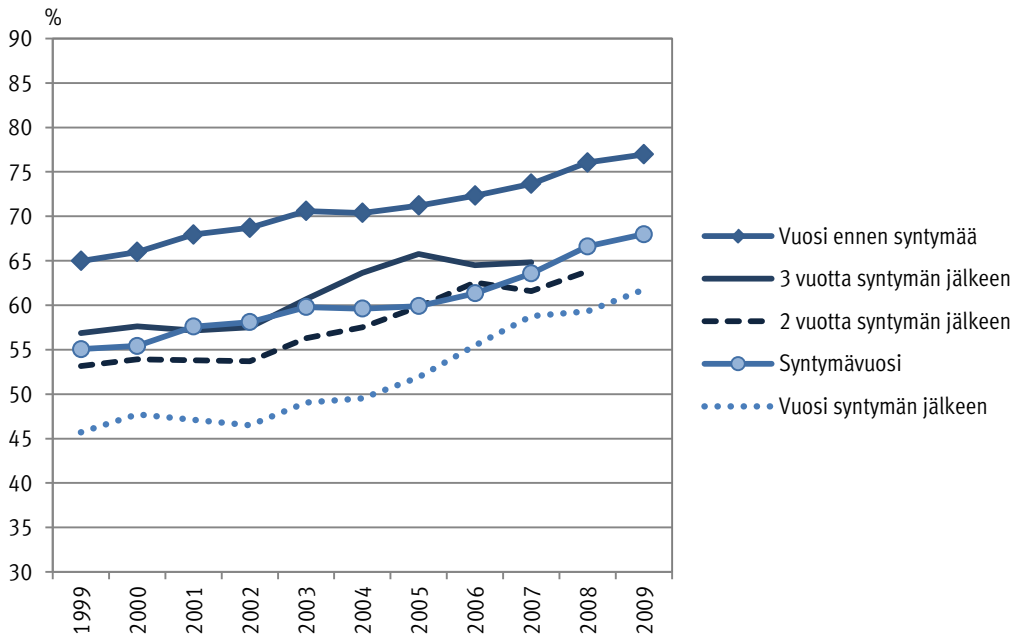
Pääasiallista toimintaa kuvaavien tietojen perusteella (kuvio 8) voidaan päätellä, että syynä on useammin työttömyys kuin työvoiman ulkopuolelle siirtyminen, koska myös työttömien osuudet nousivat hieman nuorimmilla synnyttäjäkohorteilla vuonna 2008.

¹⁵ Tilastokeskuksen ammattiasematieto perustuu henkilön eläkevakuutustietoihin sekä palkka- ja yrittäjätuloihin. Ammattiasemaltaan palkansaajana tai yrittäjänä toimivat edustavat siis suurin piirtein samaa ryhmää kuin pääasiallisesta toiminnaltaan työlliset. Ks. <<http://www.stat.fi/meta/kas/ammattiasema.html>>. Haettu 14.8.2014.

Kuvio 8. Ensisynnyttäjiä pääasiallinen toiminta esikoisen syntymän yhteydessä (vuodet -1 ja 0) ja syntymän jälkeen (vuodet 1-9) esikoisten syntymäkohorteittain.



Kuvio 9. Palkansaajien osuus (ammattiasema) ensisynnyttäjistä lapsen syntymän yhteydessä ja sen jälkeen esikoisen syntymävuoden mukaan, %.



3.2 Työpaikka ja työpaikan pysyvyys esikoisen syntymän yhteydessä

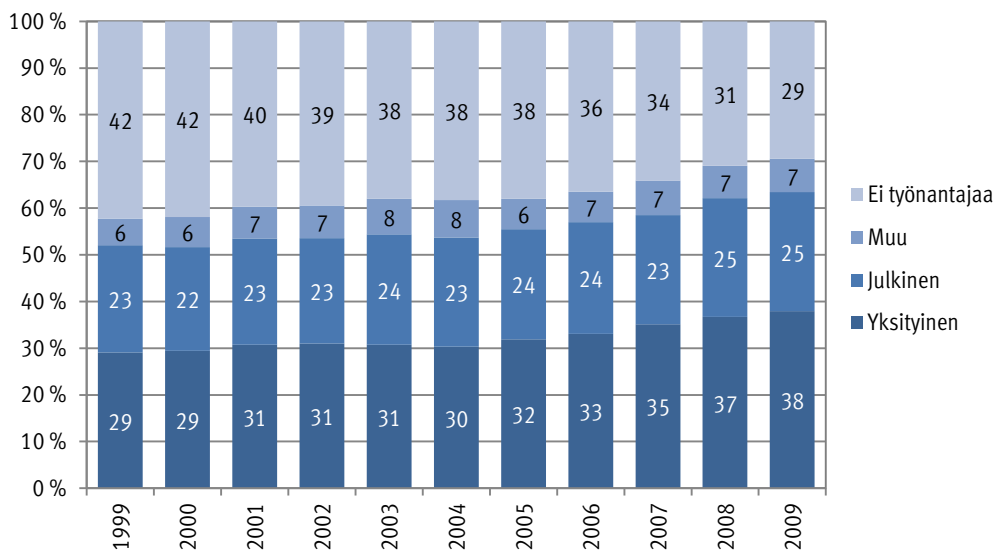
Tutkimusaineiston tieto äidin työnantajasta ei ole täysin kattava. Ensiksikin työnantajatieto koskee pääsääntöisesti vuoden lopun tilannetta. Äidit, joilla on alkuvuodesta ollut työnantaja mutta työsuhde on päätynyt ennen vuoden loppua, luokittevat sellaisiksi, joilla ei ole työnantajaa. Tieto työnantajasta saattaa puuttua myös työpaikkatietoja koskevassa tilastoinnissa tapahtuneiden muutosten johdosta. Muun muassa vuoden 2005 eläkeuudistus paransi työsuhdeiden tilastointia¹⁶. Vuonna 2005 työnantajatietojen kattavuus parani muistakin syistä (ks. liite).

Seuraavassa tarkastellaan ensin, kuinka monella äidillä on ylipäätään ollut työnantaja lapsen syntymän yhteydessä. Tämän jälkeen tarkastellaan, miten usein äidillä on sama työnantaja lapsen syntymää edeltävänä vuonna ja syntymävuonna. Jos työnantaja on sama, on todennäköisempää, että työsuhde on pysyvä kuin jos työpaikka vaihtuu. Työsuhteen pysyvyydestä tai määräaikaaisuudesta ei tutkimusaineistossa ole kuitenkaan tarkkaa tietoa. Voidaan kuitenkin olettaa, että työsuhde ennen lapsen syntymää lisää äidin mahdollisuuksia päästä työsuhde-etuksien piiriin vanhempainvapaiden aikana.

¹⁶ Ennen eläkeuudistusta osalta äideistä, joilla työsuhde käytännössä jatkui vanhempainrahakaudella, voi puuttua työnantajatieto, koska eläkelaskentaa varten työsuhteen katsottiin katkeavan niin sanotun vuoden säännön johdosta (Hämäläinen 2004). Vuoden sääntö tarkoitti sitä, että jos palkaton vapaa jatkui yli vuoden, eläkettä ei laskettu lainkaan vapaan ajalta, koska eläkettä kartuttaneen työsuhteen katsottiin päättyneen (ETK:n yleiskirje A 7/2000). Sen sijaan, jos äiti piti vanhempainvapaiden ajalta karttuneen palkallisen vuosiloman tai palasi lyhyeksikin ajaksi työhön ennen kuin vuosi palkatonta vapaata oli kulunut, alettiin palkaton vapaa laskea alusta – eikä työsuhteeseen tullut taukoa eläkejärjestelmän (eikä tilastojen) näkökulmasta. Sitä, ovatko eläkesääntöjen mukaiset työsuhdet mahdollisina katkeamineen kirjattu täydellisinä kaikkiin työsuhdetietoihin, on käytännössä vaikea selvittää.

Ensisynnyttäjä-äitien jakautuminen työnantajan sektorin mukaan lapsen syntymävuotena esitetään kuviossa 10. Kasvava osuus äideistä työskentelee etenkin yksityisellä mutta myös julkisella sektorilla ja vähenevällä osalla ei ole lainkaan työnantajaa. Yksityisellä sektorilla työskenteli 38 prosenttia äideistä vuonna 2009. Tämä oli 10 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuosikymmen aikaisemmin. Julkisen sektorin työntekijöiden osuus on ollut koko tarkastelujakson suunnilleen neljännes. Vuonna 1999 tieto työnantajasta ja työnantajan sektorista puuttui yli 40 prosentilta, vuonna 2009 enää 29 prosentilta. Muutosta arvioitaessa on myös otettava huomioon, että vuodesta 2005 lähtien työnantajatietojen kattavuus on parantunut (ks. liite).

Kuvio 10. Ensisynnyttäjiä jakautuminen työnantajasektoreittain esikoisen syntymävuonna, mukaan lukien niiden äitien osuus, joilla ei ole työnantajaa (tai työnantajan sektori ei ole tiedossa), % kaikista ensisynnyttäjästä kohorteittain.



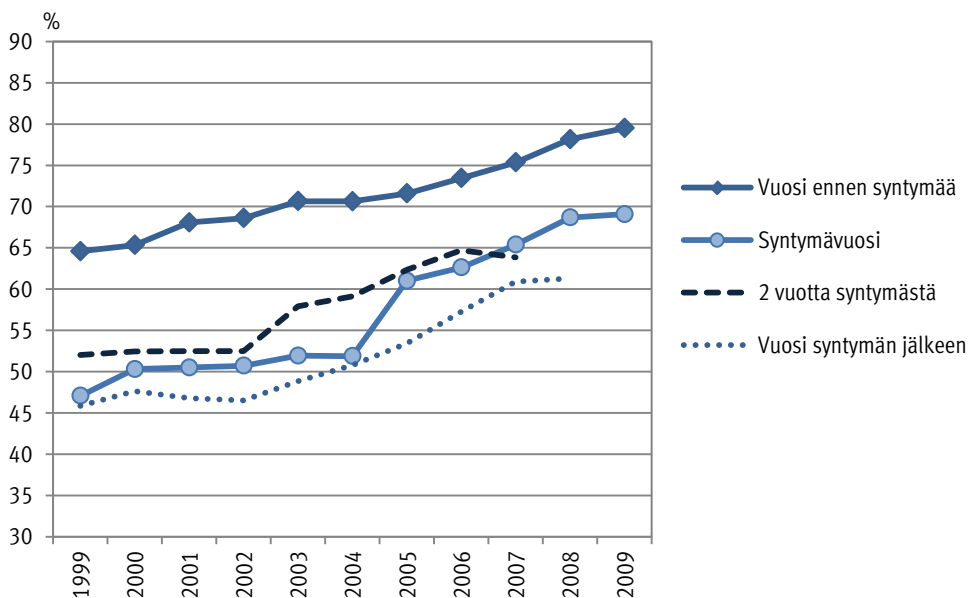
Äidin työnantaja on tiedossa useammin esikoisen syntymää edeltävänä vuonna kuin syntymävuonna. Aineiston perusteella ei voi sanoa, missä määrin ero johtuu tilastointitavan muutoksista ja missä määrin siitä, että äidin työsuhde on päättynyt. Sama tilanne koskee syntymän jälkeisiä vuosia. Kuvioista 11 (s. 23) käy ilmi, että niiden äitien osuus, joilla on ylipäätään ollut työnantaja vuosi ennen lapsen syntymää, on kasvanut 65 prosentista vuoden 1999 ensisynnyttäjäillä 80 prosenttiin vuonna 2009. Lapsen syntymävuonna työnantajatiedon yleisyys laskee, vuosina 1999–2004 synnyttäneillä äideillä noin 18 prosenttiyksikköä, vuosina 2005–2009 synnyttäneillä enää 10 prosenttiyksikköä. Toisin eroihin näillä aikavälillä vaikuttavat myös edellä mainitut muutokset tilastointijärjestelmässä.

Niiden ensisynnyttäjiä osuus, joilla on ollut työnantaja esikoisen syntymää edeltäneenä vuonna, on noussut suunnilleen samaan tahtiin kuin edellisessä luvussa esitetty palkansaajien osuus ensisynnyttäjis-

tä (vrt. kuvio 9). Vuonna 2008 alkaneen laman vaikutus voidaan havaita vuosikymmenen lopulla esikoisen saaneiden osalta siten, että 1–2 vuotta lapsen syntymän jälkeen työnantajatieto ei enää yleisty.

Monet aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että määräaikaiset työsuhteet ovat tyypillisimpiä erityisesti nuorille naisille ja äideille. Määräaikaiset suhteet olivat 2000-luvun alussa tyypillisempiä julkisella kuin yksityisellä sektorilla (Haataja 2005, 63–66). Määräaikaisten työsuhteiden kasvu osuu 1990-luvun laman aikoihin ja osuus jäänyt sen jälkeen 1980-lukua korkeammalle tasolle (Pärnänen ja Sutela 2009, 158–159). Sutelan (2013) mukaan määräaikaiset työsuhteet viivästyttävät voimakkaasti syntynyttä etenkin lyhyellä aikavälillä.

Kuvio 11. Niiden ensisynnyttäjien osuus, joilla on työnantaja esikoisen syntymän yhteydessä, esikoisen syntymäkohortin mukaan, %.

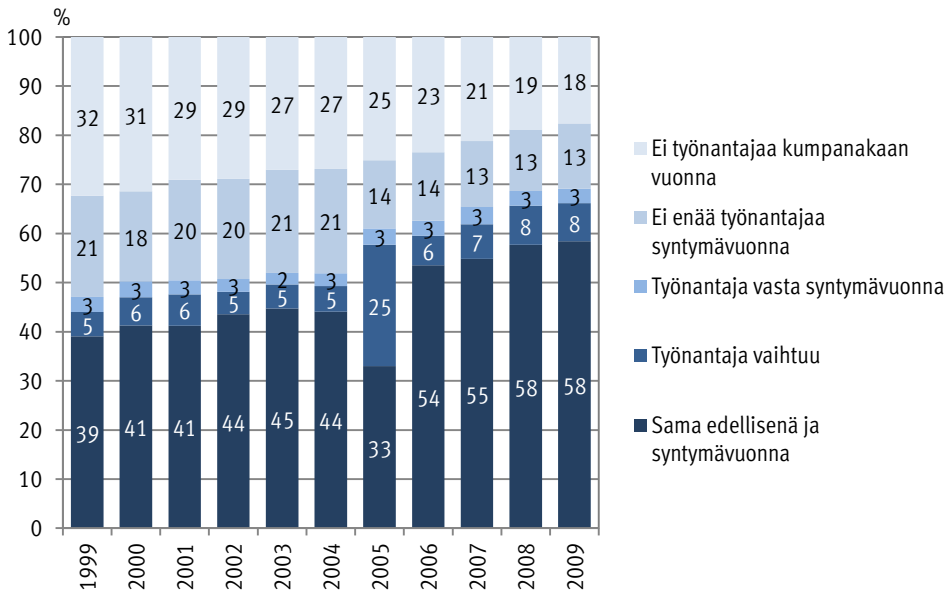


Vaikka tutkimusaineiston avulla ei voi selvittää työsuhteiden laatua, osa-aikaisuutta eikä määräaikaisuutta, voidaan karkealla tasolla seurata, kuinka monena vuotena äiti on saman työnantajan palveluksessa. Kuviossa 12 työnantajan pysyvyys esitetään niiden äitien osuuksina, joilla on sama työnantaja vuotta ennen lapsen syntymää ja lapsen syntymävuotena. Myös tässä kuviossa muutokset jakautuvat selvästi kahteen aikasarjaan, tilanteisiin ennen vuotta 2005 ja tilanteisiin tästä lähtien, joihin varsinkin muutoksista yrityksistä koskevan tilaston kattavuudessa.

Vuodesta 2006 lähtien ensisynnyttäjistä yli puolella on ollut sama työnantaja vuosi ennen lapsen syntymää ja lapsen syntymävuonna. Vuoteen 2009 mennessä tämän ryhmän osuus kasvoi 54:stä 58 prosenttiin. Työnantaja on vaihtunut 6–8 prosentilla ja vain kolmella prosentilla työnantajatieto on

vasta lapsen syntymävuodelta. Toisaalta 13–14 prosentilta tieto työnantajasta poistuu esikoisen syntymävuonna. Kysymyksessä on joko määräaikaisen työsuhteen päätyminen tai se, ettei työnantajataietoa ole tilastoitu äidille enää lapsen syntymävuoden lopussa. Tilastointiongelmista huolimatta voidaan sanoa, että sellaisten äitien osuus, joilla ei ole työpaikkaa ennen lapsen syntymää eikä lapsen syntymävuonna, on vähentynyt selvästi myös vuosikymmenen lopulla.

Kuvio 12. Työpaikan pysyvyys (sama työnantaja) lapsen syntymää edeltävältä vuodelta syntymävuoteen asti ensisynnyttäjäkohortteittain, %.



Esikoisensa vuosina 1999–2009 synnyttäneiden äitien työmarkkina-asema on parantunut vuosikymmenen loppua kohti useilla mittareilla. Työllisten osuus on kasvanut sekä työttömien osuus ja työvoiman ulkopuolella olevien osuus ennen ja jälkeen lapsen syntymän ovat vähentyneet. Tämän perusteella voi myös olettaa, että todennäköisyys sille, että niiden äitien osuus, jotka pääsevät osalliseksi työsuhteeseen liittyvistä etuuksista, on myös kasvanut. Vanhempainvapaiden ajalta maksettavia työsuhde-etuuksia äideille ja korvauksia työnantajille tarkastellaan seuraavassa lähemmin äitien näkökulmasta.

3.3 Ensisynnyttäjien työmarkkina-asema 2010-luvun alussa

Vuoden 2013 lopussa suoritetun Perhevapaat 2013 -väestökysely¹⁷ kohdennettiin vuonna 2011 synnyttäneille äideille. Äideistä oli ensisynnyttäjiä 46 prosenttia, hieman enemmän kuin rekisteritieto-

¹⁷ Kysely on toteutettu Kelan tutkimusosaston ja THL:n yhteistyönä. Ks. <<http://www.kela.fi/kaynnissa-olevat-tutkimukset#saarikallio-torp>>.

jen mukaan. Ensisynnyttäjien työmarkkina-asema ennen esikoisen syntymää on vuonna 2011 edelleen samaa tasoa kuin edellisellä vuosikymmenellä, eli 2008 alkanut lama ei näytä vähentäneen työllisten osuutta. Noin 84 prosenttia äideistä oli ollut työssä ja työssä olleista 83 prosentilla ensisynnyttäjistä oli voimassa oleva työsuhde jäädessään äitiysvapaalle (taulukko 2).

Taulukko 2. Vuonna 2011 esikoisen saaneiden äitien työmarkkina-asema ennen ja jälkeen lapsen syntymää, osuudet % kohderyhmästä ja kohderyhmän otoskoko.

Tilanne ennen vuonna 2011 syntyneitä esikoista	
Työssä (palkansaajana tai yrittäjänä)	83,8 %
Työtön tai työvoiman ulkopuolella	16,2 %
(N)	1 393
Jääkö työssä olleella työsuhde voimaan esikoisen syntymässä	
Jäi	82,9 %
Ei	17,1 %
(N)	1 167
Tilanne vuonna 2013	
Työssä	42,2 %
Hoitaa kokoaikaisesti lapsia kotona	47,1 %
(N)	1 393
Jos hoitaa lapsia kokoaikaisesti kotona, onko työsuhde voimassa	
Työsuhde voimassa	59,8 %
(N)	652
Kokopäiväisesti kotona olevista	
Hoitaa lapsia kotihoidon tuella	42,2 %
Uudella äitiys-/vanhempainvapaalla	53,1 %
Muulla toimeentulolla	4,7 %
(N)	654

Lähde: Laskelmat Perhevapaat 2013 -väestökyselyn aineistosta¹⁸.

Noin kaksi vuotta esikoisen syntymän jälkeen 42 prosenttia ensisynnyttäjä-äideistä oli palannut työhön ja hieman useampi (47 %) hoiti kotona lasta/lapsia kotona kokopäiväisesti. Kaikkiaan 36 prosenttia kyselyn ensisynnyttäjistä oli saanut vuoden 2013 loppuun mennessä lisää lapsia.

Jos vuonna 2011 esikoisen saanut äiti ilmoitti hoitavansa kokopäiväisesti lasta kotona, enemmistöllä (60 %) oli työsuhde voimassa eli äiti oli perhevapaalla. Työsuhde kuitenkin puuttui noin 40 prosentilta äideistä, joilla siis ei ollut työpaikkaa johon palata. Vuonna 2013 kotona kokopäiväisesti vuonna 2011 syntyneitä esikoista hoitavista äideistä yli puolet (53 %) oli jo uudella äitiys- tai vanhempainvapaalla ja pienempi osa (42 %) hoiti lasta/lapsia kotihoidon tuella (taulukko 2.) Muista tutkimuksista on käynyt ilmi, että 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä noin puolelle esikoisen saaneita äi-

18 Kiitos laskelmista tutkimusosaston harjoittelijalle Meri Vikmanille.

tejä syntyi toinen lapsi ennen kuin esikoinen täytti 3 vuotta ja näistä lähes puolet aloitti uuden vanhempainrahakauden suoraan ensimmäisen lapsen aikaiselta kotihoidontukijaksolta (Haataja ja Juutilainen 2014, 43).

Näyttää siis siltä, ettei lama näy ainakaan ensisynnyttäjä-äitien työmarkkina-aseman heikentymisenä 2010-luvun alussa. Toisaalta sama trendi käy ilmi myös Työssäkäyntitilastoista (Tilastokeskus 2013). Myös syntyvyys oli vuonna 2011 vielä korkealla tasolla, sillä kokonaishedelmällisyysluku ylitti vielä 1,80, kuten se oli tehnyt jo vuodesta 2006 lähtien. Edellisen kerran kokonaishedelmällisyysluvut ylittivät 1,80 useamman vuoden 1990-luvun alun lamavuosina. Toisaalta emme tiedä, vaikuttivatko taloudellinen tilanne ja äidin työmarkkina-asema perheen perustamiseen ja ensimmäisen lapsen hankintaan tai ylipäätään kyselyn vastaushalukkuuteen.

4 Ensisynnyttäjien palkalliset vapaat

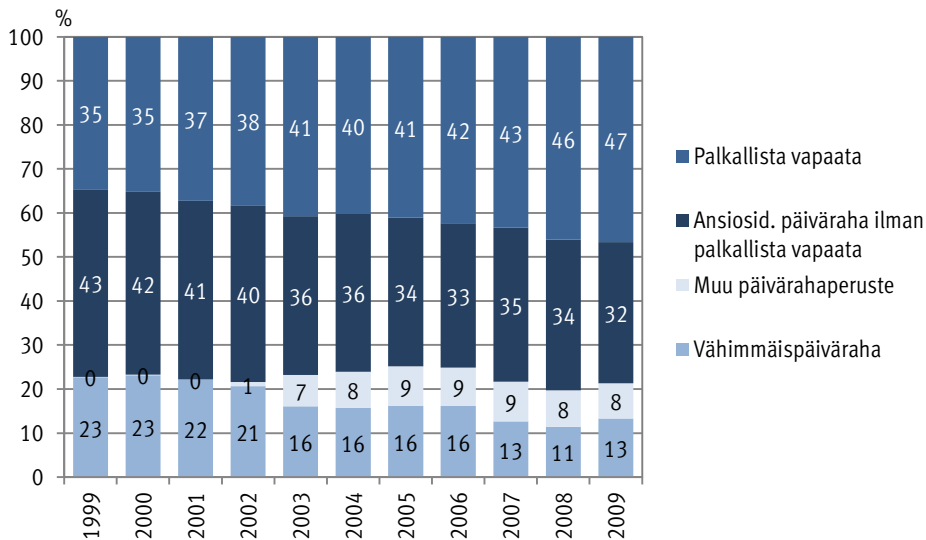
4.1 Yleinen päivärahakehitys

4.1.1 Päivärahan lajien muutokset

Päivärahan määräytymisperusteissa tapahtui 2000-luvulla muutoksia, jotka pienensivät vähimmäismääräisen vanhempainrahan ja kasvattivat ansiosidonnaisen päivärahan saajamääriä. Vuonna 2003 voimaan tuli uudistus, jossa työttömyyspäivärahalla äitiys- tai vanhempainrahalle siirtyville tuli oikeus vähintään työttömyyspäivärahan suuruiseen etuuteen. Aikaisemmin ansiosidonnaiseltakin työttömyyspäivärahalla vanhempainpäivärahalle siirtyminen oikeutti vain vähimmäismääräiseen päivärahaan. Toinen suuri muutos vuoden 2005 lopulta lähtien antoi pitkillä vapailla olleille mahdollisuuden saada edellisen lapsen perusteella maksettua päivärahaa, jos seuraava lapsi syntyi ennen kuin edellinen täytti kolme vuotta. Aikaisemmin äidit, joilla ei ollut ansiotuloja hoitovapaan takia, olivat oikeutettuja vain vähimmäispäivärahaan.

Muutokset päivärahan määräytymisperusteissa näkyvät ensisynnyttäjien päivärahalajien jakaumissa (kuvio 13, s. 27). Vuoden 2009 ensisynnyttäjistä sai vanhempainpäivärahoja muun kuin työtulojen perusteella kaikkiaan 21 prosenttia. Näistä sai vähimmäispäivärahaa tulottomuuden tai liian pienten tulojen perusteella 63 prosenttia, 23 prosenttia työttömyyspäivärahan perusteella, ja loput opiskelijana tai muilla perusteilla. Verotuksen työtulojen perusteella päivärahoja on maksettu vähenevästi 61–58 prosentille äideistä vuosina 1999–2000 ja muut kuin vuosityötulojen perusteella maksetut perusteet ovat yleistyneet (ei esitetä kuviossa). Palkallista vapaata saaneiden osuus kasvoi kaikista ensisynnyttäjistä 35:stä 47 prosenttiin. Palkalliset vapaat kattavat yleensä vain osan äitiyspäiväraha-kaudesta, ja hyvin harvoin jos ollenkaan vanhempainrahakautta.

Kuvio 13. Ensisyntyneiden äitiyspäivärahan lajit ensimmäisen lapsen syntymävuoden mukaan.



4.1.2 Palkallinen vapaa osana äitiysrahakautta

Työsopimukseen perustuvilla palkallisilla äitiysvapailta on Suomessa pidempi historia kuin lakisääteisellä äitiyspäivärahalla. Ennen sairausvakuutuslakia (L 364/1963), joka takasi kaikille äideille päivärahan synnytysloman ajalta, monet työehtosopimukset turvasivat jo paitsi lakisääteisiä pidempiä vapaita myös osan lomasta palkallisina (Haataja 2007, 25–27). Lakisääteiset päivärahat olivat vuoteen 1981 asti verottomia etuuksia, joihin oikeus syntyi tietyn, vähimmäisansiotulon jälkeen. Palkalliset, työehtosopimukseen perustuvat äitiysvapaat ovat sittemmin yleistyneet, mutta kaikki työehtosopimukset eivät tarjoa niitä edelleenkaan (Metsämäki 2005, 41).

Kela maksaa työnantajalle vanhempain äitiys-, isyys- ja/tai vanhempainpäivärahat palkallisen vapaan ajalta. Jos äidillä on äitiysrahakaudelle siirtyessään työpaikka ja työsuhde, voi äiti jäädä äitiys- ja vanhempainvapaalle ja, mahdollisesti jatkaa tämän jälkeen lapsenhoitoa kotona hoitovapaalla. Kun työsuhde on pysyvä, on äidillä oikeus palata lakisääteisten vapaiden jälkeen entiseen työpaikkaansa. Äiti on oikeutettu uuteen palkalliseen vapaaseen myös silloin, kun hän siirtyy palkattomalta hoitovapaalta uudelle äitiysrahakaudelle, jos äitiysrahakaudelta maksetaan työehtosopimuksen mukaan palkkaa (EU:n tuomioistuin 13.2.2014, asiat C-512-/11 ja C-513/11).

Palkallisten äitiysvapaiden pituudet vaihtelevat useimmin 1–3 kuukauden välillä ja joissakin työehtosopimuksissa on myös palkallisia isyysvapaita. Palkallisten vapaiden ajalta työnantajan välittömät kustannukset muodostuvat vanhemmalle maksettavasta palkasta ja palkan sivukuluista. Työnantajan

saama korvaus palkallisista vapaista on sitä kattavampi, mitä korkeampi päivärahan taso on. Ansiosidonnaista päivärahaa leikattiin 1990-luvun alussa niin, että korvaustaso naisten keskiansiolla laski noin 80 prosentista 70 prosenttiin (Haataja ja Mattila-Wiro 2006, 5 ja 10). Vuonna 2007 äitiyspäivärahan korvaustaso kuitenkin nostettiin 56 ensimmäisen päivän osalta 90 prosenttiin, tavoitteena osittain korvata paremmin työnantajien kustannuksia palkallisista vapaista (Hallituksen esitys 112/2006 vp).

Kelan tilastollisista vuosikirjoista saa vuodesta 2003 lähtien tilastoa siitä, kuinka moni äideistä on kuulunut palkallisten vapaiden piiriin. Vuonna 2003 noin 19 700 ja vuonna 2011 runsaan 25 400 äidin työnantajalle oli maksettu korvauksia palkallisista vapaista. Palkallisten vapaiden piiriin kuuluvien äitien osuus suhteessa äitien päätyneisiin kausiin kasvoi 35,6 prosentista 42,7 prosenttiin tällä aikavälillä. Vuotuiset muutokset ovat olleet pieniä, mutta vuosina 2008–2009 sekä palkallisten vapaiden piiriin kuuluvien määrissä ja osuuksissa on pieni kasvu, mihin vuoden 2007 uudistus on saattanut vaikuttaa.

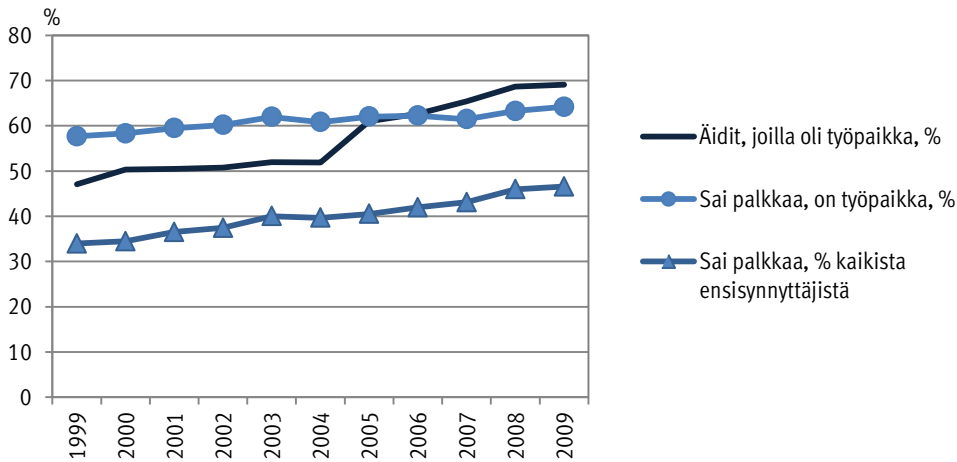
Työnantajille korvattujen päivien osuus kaikista korvatuista päivistä on tilastoitu pidemmältä ajalta. Palkallisista vapaista työnantajille korvattujen päivien osuus kaikista vanhempainrahapäivistä nousi vuoden 2007 uudistuksen jälkeen, mutta pitkällä aikavälillä palkallisten päivien osuus on yhä pienempi kuin 1980-luvun lopulla. Äidille korvattujen päivien osuus kasvoi 8,4 prosentista vuonna 1999 yli 11 prosenttiin vuonna 2010. Isien päivistä palkallisia on kasvanut 4,6 prosentista 9,3 prosenttiin samalla ajanjaksolla. Osuudet on laskettu kaikista vanhempainrahapäivistä, ei vain äitiysraha- tai isyysrahapäivistä (Kelan tilastolliset vuosikirjat).

4.2 Mitkä tekijät selittävät työllisten palkallista vapaata

Tutkimusaineistossa palkallisten vapaiden piiriin kuuluvien ensisynnyttäjien osuus kaikista ensisynnyttäjistä kasvoi tarkasteluajanjaksolla runsaat 12 prosenttiyksikköä ja oli vuonna 2009 lähes puolet (47 %) kaikista ensisynnyttäjistä. Vastaava osuus vuonna 1999 oli vain noin kolmannes (35 %). Äideistä, joilla oli työnantaja vuonna 1999, kuului palkallisten vapaiden piiriin 56 prosenttia, mutta vuoden 2009 ensisynnyttäjistä jo 63 prosenttia (kuvio 14).

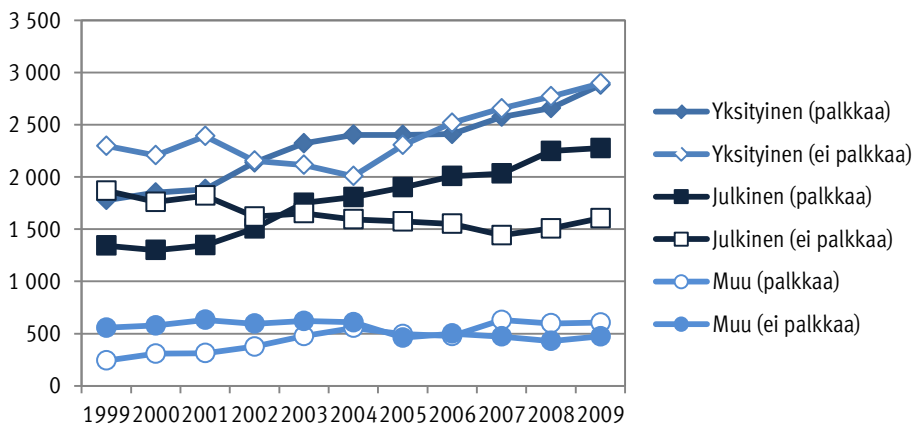
Palkallisten vapaiden yleisyys vaihtelee työnantajasektoreittain ja toimialoittain (esim. Metsämäki 2005). Palkallisten vapaiden piiriin kuuluvien ja kuulumattomien ensisynnyttäjien osuus tutkimusaineistossa sektoreittain käy ilmi kuviosta 15. Palkalliset vapaat ovat lisääntyneet määrällisesti sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.

Kuvio 14. Palkallisten äitiysvapaiden piiriin kuuluneiden ensisynnyttäjien osuus kaikista ensisynnyttäjistä ja äideistä, joilla oli työpaikka (%), sekä niiden ensisynnyttäjien osuus (%), joilla oli työpaikka lapsen syntymän yhteydessä vuosina 1999–2009.



Julkisella sektorilla työskentelevistä äideistä palkallisesta äitiysvapaasta osallisten määrä on ollut tarkasteluajavälillä ylivoimaisesti yleisintä, 76–86 prosenttia äideistä. Vaikka palkalliset vapaat kuuluvat julkisen alan työehtosopimukseen, eivät vapaiden piiriin pääse ne, joiden (määräaikainen) työsuhde päättyy ennen äitiysvapaan alkamista. Julkisella sektorilla palkallisten vapaiden piiriin kuuluvien määrä ylitti 2000-luvun alussa niiden määrän, jotka eivät kuuluneet vapaiden piiriin. Yksityisellä sektorilla palkallisten vapaiden piiriin kuuluvia äitejä on yhä noin puolet. Väestötasolle korotettuna palkallisella äitiysvapaalla olleiden ensisynnyttäjien määrä oli vuonna 2006 noin 8 200 ja vuonna 2009 noin 9 600.

Kuvio 15. Palkallisen ja palkattoman äitiysvapaan piiriin kuuluvien ensisynnyttäjien määrä sektoreittain vuosina 1999–2009 (otostasoa 60 %).



Seuraavaksi tarkastellaan, minkälaisia yhteyksiä äidin henkilökohtaisilla ominaisuuksilla ja työnantajan ominaisuuksilla on siihen, että äiti on saanut palkallista äitiysvapaata. Yhteyksien tilastollista merkitsevyyttä arvioidaan logit-mallilla, jossa selitettävänä muuttujana on kuuluminen palkallisen vapaan piiriin¹⁹. Selittävinä muuttujina on joukko yrityksen taustaominaisuuksia (äidin työpaikan henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne, keskimääräinen koulutustaso ja kokoluokka sekä sektori)²⁰ ja äidin henkilökohtaisia taustaominaisuuksia (työssäolokuukaudet esikoisen syntymää edeltävänä vuonna, koulutustaso ja koulutusala). Kohderyhmänä ovat ne vuoden 2009 ensisynnyttäjät, joilla on ollut työpaikka joko vuosi ennen esikoisen syntymää tai esikoisen syntymävuonna. Näitä äitejä oli 79 prosenttia kohortin ensisynnyttäjistä.

Tulokset esitetään taulukossa 3 (s. 32–33). Samassa taulukossa esitetään myös, miten nämä äidit jakautuvat työpaikkansa taustaominaisuuksien suhteen ja mitkä ovat palkallisten vapaiden piiriin kuuluvien osuudet eri taustamuuttujien luokissa. Malli osoittautui kokonaisuudessaan melko hyväksi, koska mallin pseudoselitysaste R^2 oli noin 35 prosenttia ja Max-related selitysaste R^2 oli 46 prosenttia²¹.

Äidin työpaikan henkilöstön ikä- ja sukupuoliranne olivat yhteydessä äidin palkalliseen vapaaseen siten, että mitä korkeampi henkilöstön keski-ikä oli ja mitä miesvaltaisempi henkilöstö oli, sitä todennäköisempää oli myös se, että äidit kuuluivat palkallisen vapaan piiriin. Yli puolet niistä äideistä, joilla oli ollut työpaikka ennen lapsen syntymää, työskenteli yrityksessä, jonka henkilöstön keski-ikä oli vähintään 40 vuotta. Lisäksi, noin 70 prosenttia äideistä työskenteli naisvaltaisella alalla, jonka henkilökunnasta oli miehiä alle 40 prosenttia.

Työpaikan henkilöstön koulutusvuosien keskiarvo on luokiteltu neljään tasoon, joista alin taso (vähiten koulutusvuosia) valittiin referenssiryhmäksi. Henkilöstön koulutustaso selitti äitien palkallisia vapaita tilastollisesti merkitsevästi vasta kahdella ylimmällä tasolla (luokka 13–14 ja koulutetuin luokka, vähintään 15). Näillä koulutustasoilla palkalliset vapaat olivat noin kaksi kertaa yleisemmät kuin alemmilla tasoilla. Äideistä noin 60 prosenttia työskenteli tällaisissa yrityksissä ja noin 40 prosenttia yrityksissä, joiden henkilöstön koulutustaso sijoittui kahdelle vähiten koulutetulle tasolle.

Yrityksen koko oli yhteydessä todennäköisyyteen saada palkallista vapaata siten, että mitä suurempi yritys oli, sitä suurempi todennäköisyys oli, että äiti oli saanut palkallista vapaata. Referenssiryhmänä olivat pienet, 5–9 hengen yritykset. Tätä vielä pienemmissä yrityksissä todennäköisyys palkalli-

19 Kiitos kollegalle, tutkija Maria Valasteelle konsultointiavusta tätä työpäpaperiä varten koskien logit-malleja.

20 Yrityksen taustamuuttujina kokeiltiin myös työpaikan toimialaa ja jalostusarvoa henkilöä kohti, mutta ne jätettiin pois lopullisesta mallista, koska ne, yhdessä muiden selittävien muuttujien kanssa, osoittautuivat heikoiksi selittäjiksi.

21 Uudelleen skaalattua pseudoselitystasetta suositellaan käytettäväksi, jos mallissa on selittäjinä luokiteltuja muuttujia.

siin vapaisiin oli vain vajaat 50 prosenttia. Toisaalta kaikkiaan alle 10 hengen yrityksissä työskenteli vajaa 10 prosenttia äideistä. Todennäköisyys palkalliseen vapaaseen oli vähintään 50 hengen yrityksissä yli kaksinkertainen 5–9 hengen yrityksiin verrattuna.

Julkisella sektorilla, jolla työskenteli noin 36 prosenttia ensisynnyttäjistä, oli tilastollisesti merkitsevä yhteys todennäköisyyteen saada palkallista äitiysvapaata. Yksityisillä sektoreilla todennäköisyys palkalliseen vapaaseen oli 30–40 prosenttia julkiseen sektoriin verrattuna.

Samalla, kun äidin työpaikkaan liittyvät ominaisuudet oli vakioitu, tarkasteltiin myös äitien henkilökohtaisten ominaisuuksien yhteyttä palkalliseen vapaaseen. Ensiksikin äidin korkeammalla iällä oli selvä, palkallisen vapaan todennäköisyyttä lisäävä yhteys verrattuna kaikkein nuorimpiin, alle 25-vuotiaisiin. Äideistä, joilla oli työpaikka lapsen syntymän yhteydessä, noin 65 prosenttia oli täyttänyt 35 vuotta, ja tällä ryhmällä todennäköisyys palkallisiin vapaisiin oli melkein kaksinkertainen referenssiryhmään verrattuna.

Lapsen syntymän yhteydessä työssä olleista ensisynnyttäjistä vain seitsemältä prosentilta puuttui vähintään keskiasteen koulutus ja enintään keskiasteen koulutus oli 39 prosentilla. Ylemmän korkea-asteen tai tutkijakoulutuksen suorittaneita oli neljäsosa. Korkea-asteen koulutuksen suorittaneilla tilastollisesti merkitsevä todennäköisyys palkalliseen äitiysvapaaseen oli 1,4–1,6-kertainen verrattuna niihin, joilta puuttui keskiasteen koulutus. Tutkijakoulutuksen saaneilla todennäköisyys oli kaksinkertainen, mutta ei tilastollisesti merkitsevänä.

Kaikkein selvin palkallista äitiysvapaata selittävä äidin taustatieto oli, melko itsestään selvästi, työsäolokuukausien lukumäärä lapsen syntymää edeltävänä vuonna. Todennäköisyys 10–12 kuukautta työskennelleillä oli lähes kuusinkertainen verrattuna äiteihin, jotka olivat olleet työssä vain muutama kuukauden. Toisaalta, niistä äideistä, joilla oli ollut työpaikka ennen lapsen syntymää, jopa 86 prosenttia kuului tähän, vähintään 10 kuukautta lapsen syntymää edeltävänä vuonna työskennelleiden ryhmään.

Työsuhteessa olleista ensisynnyttäjistä 16 prosentilla oli vain yleissivistävä koulutus vuonna 2009. Lähes neljäsosalla äideistä oli sosiaali- ja terveysalan koulutus ja vajaalla viidesosalla kaupallinen tai yhteiskuntatieteellinen koulutus (taulukko 3). Äidin koulutusala oli tilastollisesti merkitsevä yhteys palkalliseen äitiysvapaaseen vain, jos ala oli sosiaali- ja terveysala (kaksinkertainen todennäköisyys) tai teknisen alan koulutus (noin 1,5-kertainen todennäköisyys verrattuna vain yleissivistävän koulutuksen saaneisiin). Jos koulutusala oli humanistinen, taideala, palveluala kasvatusala, oli todennäköisyys pienempi kuin yleissivistävän koulutuksen saaneilla, mutta yhteydet eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Taulukko 3. Äidin toimipaikan ja äidin henkilökohtaisten taustaominaisuuksien yhteys siihen, onko äiti ollut palkallisella vapaalla vuonna 2009 esiköisen syntymän yhteydessä (ensisynnyttäjät, joilla on ollut työpaikka vuosi ennen lapsen syntymää tai lapsen syntymävuonna).

Taustamuuttajat ja referenssiryhmä	Pr > ChiSq	Odds ratio		Kuvailevia tietoja äidin työpaikasta	
				Äideistä % palkallisella äitiysvapaalla	Jakaumat % taustatietojen mukaan
Vakiotermit	< 0,0001	0,023			
Äidin työpaikan ominaisuudet:					
Työpaikan ikärakenne, ref. 25–30 v				19,2	12,0
Alle 25	0,3704	0,874		11,1	7,1
30–35	< 0,0001	1,757	***	40,1	15,3
35–40	< 0,0001	3,459	***	62,6	13,5
40–44	< 0,0001	3,994	***	75,4	31,5
45 ja yli	< 0,0001	4,376	***	74,8	20,6
Yhteensä				56,9	100,0
Miehiä henkilöstössä, ref. 0–20 %				58,7	37,5
20–40 %	< 0,0001	1,697	***	68,9	33,4
40–60 %	< 0,0001	2,709	***	69,7	13,9
60–80 %	< 0,0001	3,051	***	78,5	10,9
80–100 %	< 0,0001	4,324	***	81,0	4,3
Yhteensä				66,7	100,0
Henkilöstön koulutustaso, ref. alle 11 ^a				32,4	2,7
11–12	0,6824	0,942		41,7	36,1
13–14	< 0,0001	2,404	***	83,5	51,4
15 yli	0,0016	1,801	**	80,7	9,7
Yhteensä				66,7	100,0
Työpaikan kokoluokka, ref. 5–9 henkeä				34,9	5,0
Alle 5 h	< 0,0001	0,488	***	24,1	4,3
10–49 h	0,0023	1,485	*	52,0	15,2
50–99 h	< 0,0001	2,154	***	64,8	6,3
100–249 h	< 0,0001	2,538	***	71,5	9,1
250 ja yli	< 0,0001	2,188	***	75,6	60,0
Yhteensä				66,7	100,0
Työnantajan sektori, ref. julkinen				90,2	35,9
Yksityinen, kotimainen	< 0,0001	0,338	***	51,1	53,4
Ulkomainen, muu	< 0,0001	0,465	***	66,2	10,8
Yhteensä				66,7	100,0
Äidin henkilökohtaiset ominaisuudet					
Äidin työssäolokuukaudet 2008, ref. 0–3 kk				17,5	3,3
4–6 kk	0,4725	0,728		21,4	3,8
7–9 kk	0,4042	1,365		26,7	6,9
10–12 kk	< 0,0001	5,833	***	60,9	86,0
Yhteensä				55,6	100,0

Taustamuuttujat ja referenssiryhmä	Pr > ChiSq	Odds ratio		Kuvailevia tietoja äidin työpaikasta	
				Äideistä % palkallisella äitiysvapaalla	Jakaumat % taustatietojen mukaan
Vakiotermi	< 0,0001	0,023			
Äidin työpaikan ominaisuudet:					
Äidin ikäryhmä, ref. alle 25 vuotta				11,1	7,1
25–30 vuotta	< 0,0001	1,558	***	19,2	12,0
30–35 vuotta	< 0,0001	1,720	***	40,1	15,3
35+ vuotta	< 0,0001	1,969	***	72,5	65,7
Yhteensä				56,9	100,0
Äidin koulutustaso, ref. alle keskiaste				25,2	8,2
Keskiaste	0,8420	0,972		39,6	39,0
Alin korkea-aste	0,7034	0,923		67,8	4,5
Alempi korkeakouluaste	0,0391	1,416	*	68,1	28,0
Ylempi korkeakouluaste	0,0080	1,652	**	78,4	19,7
Tutkijakoulutus	0,2355	2,167		87,2	0,6
Yhteensä				55,6	100,0
Koulutusala, ref. yleissivistävä koulutus				27,8	16,3
Humanistinen ja taideala	0,0660	0,749		52,9	8,6
Palvelualat	0,0643	0,792	(*)	33,9	13,4
Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus	0,6305	0,865		78,7	4,9
Luonnontieteellinen koulutus	0,8511	1,050		75,7	2,4
Maa- ja metsäala	0,3314	1,227		51,6	2,4
Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen	0,0600	1,256	(*)	63,8	21,5
Tekninen koulutus	0,0065	1,455	**	61,9	7,2
Terveys- ja sosiaali-ala	< 0,0001	2,065	***	72,3	23,4
Yhteensä				55,6	100,0

^aYrityksen henkilöstön koulutusvuosien keskiarvo.

Tilastollinen merkitsevyys: Tilastollisesti erittäin merkitsevä *** p < 0,0001; tilastollisesti merkitsevä ** p < 0,01, ja tilastollisesti melkein merkitsevä * p < 0,05. Pseudoselityksasteet: R² 0.3461, Max-related R² 0.4635.

Kaiken kaikkiaan ei ole yllättävää, että sekä työpaikan että äidin henkilökohtaisilla ominaisuuksilla on yhteys mahdollisuuteen päästä palkallisten vapaiden piiriin. Mallissa mukana olleiden yritysten ominaisuuksia kuvaavien muuttujien mukaan äitien kannattaisi hakeutua toimipaikkaan, jonka ikärakenne on keskimääräistä iäkkäämpää, miesvaltaista ja hyvin koulutettua, jonka työntekijämäärä olisi vähintään 50 henkeä ja sektori julkinen. Äidin omista taustaominaisuuksista tärkein tekijä on noin vuoden työssäkäynti, kouluttautuminen sosiaali- ja terveysalalle tai tekniikan alalle ja hankkimalla vähintään korkea-asteen koulutus. Näiden ominaisuuksien täyttämistä jo seuranneekin, että äidin ikä alkaa läheltä 30 vuotta, mikä siis myös lisää todennäköisyyttä päästä palkallisten vapaiden piiriin. Lopuksi on kuitenkin syytä muistaa että vaikka mallille saadut pseudoselityksasteet olivat

kohtuullisen hyvät, olivat varsinkin mallin luokitellut yritysmuuttajat karkeita, joskin ainoita saatavilla olevia.

5 Työnantajista ja äideistä

5.1 Tavoite alentaa vanhempainvapaista työnantajalle koituvia kustannuksia

Työnantajalle vanhempainvapaista aiheutuneista kustannuksista ja niiden korvaamisesta on Suomessa keskusteltu pitkään. Välittömiä kustannuksia, kuten palkalliset vapaat ja vapailta karttuvien vuosilomien palkkakustannukset, onkin korvattu jo vuosikymmeniä. Palkallisia vapaita korvattiin jo sairausvakuutuslain (L 364/1963) voimaan tultua ja vanhempainvapailta karttuvia palkallisia vapaita alettiin korvata 1990-luvun alussa (L 238/1993). 2000-luvulla parannettiin useaan otteeseen vuosilomakustannuksista aiheutuvia korvauksia työnantajalle, korottamalla paitsi korvausten kattavuutta myös joustavuutta vuosilomakorvausten hakemisessa. Hankalia hakuprosesseja pidettiin yhtenä syynä sille, että korvauksia hakeneiden yritysten määrät olivat pieniä (HE 147/2002 vp).

Hallitusohjelmiin työnantajille aiheutuvien kustannusten korvaaminen ja niiden tasapuolisempi jakaminen kirjattiin ensimmäisen kerran pääministeri Paavo Lipposen II hallituksen ohjelmaan (15.4.1999). Isäkuukausi (L 1075/2002) toteutettiin tämän hallituksen aikana vuoden 2003 alusta ja samalla parannettiin vuosilomakustannusten korvausta työnantajille (L 1079/2002). Pääministeri Matti Vanhasen I hallitusohjelmassa (24.6.2003) tavoiteltiin perhevapaista aiheutuvien työnantajakustannusten tasaamista nykyistä enemmän. Tärkeänä keinona oli miesten kannustaminen perhevapaiden pitämiseen. Tämän hallituksen aikana isäkuukaudelle annettiin myöhennysmahdollisuus ennen kuin lapsi täyttäisi 16 kuukautta. Lisäksi päivärahoja korotettiin äitiyspäivärahan 56 ensimmäiseltä päivältä 90 prosenttiin, mikä alensi palkallisten vapaiden kustannuksia työnantajille. Vanhempainrahan 30 ensimmäisen päivän pienillä päivärahakorotuksilla sen sijaan kannustettiin isiä käyttämään omaa vapaataan (L 1342/2006).

Vanhasen II hallituksen tasa-arvo-ohjelman tavoitteena oli perhevapaiden tasainen jakaminen. Hallitusohjelman tavoitteena (19.4.2007) oli sekä tasata vanhempainvapaiden kustannuksia tasapuolisemmin nais- ja miesvaltaisten alojen kesken että lisäämällä yhteiskunnan rahoitusosuutta ja pidentämällä isyysvapaata (isäkuukautta). Syyskuussa 2009 asetetun perhevapaatyöryhmän yhtenä tehtävänä oli ottaa huomioon ”hallitusohjelman tavoitteet vanhemmuudesta työnantajalle aiheutuvien kustannusten korvaamisen parantamisesta, kustannusten tasapuolisemmasta jakamisesta mies- ja naisvaltaisten alojen työnantajien kesken ja yhteiskunnan rahoitusosuuden lisäämisestä” (STM:n tiedote 266/2009 25.08.2009). Perhevapaatyöryhmä esittikin joitakin linjauksia rahoitusmallin kehit-

tämiseksi (Vanhempainvapaatyöryhmän muistio 2011, 77–80), mutta esitykset eivät johtaneet merkittäviin muutoksiin. Sen sijaan isäkuukautta pidennettiin kahdella viikolla (L 962/2009).

Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelman²² (22.6.2011) tavoitteena on ”jatkaa työnantajille perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvaamista korottamalla työnantajan lakisääteisestä sairausvakuutuksesta saamia korvauksia”. Kataisen hallituksen rakennepoliittisen ohjelman kohdassa Työuran katkokset (1.11), todetaan, että ”selvitetään vanhemmuuden kustannusten tasaamisen eri mallien vaihtoehdot ja niiden kustannukset” (Valtioneuvosto 29.8.2013). Tämän hallituksen aikana toteutettiin isyysrahan myöhennysmahdollisuus siihen asti, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta (L 903/2012). Lisäksi rakennepoliittisessa ohjelmassa hyväksyttiin tavoite puolittaa oikeus kotihoidon tukeen vanhempien kesken.

Perhevapaista aiheutuvia kustannuksia on tutkittu suhteellisen vähän verrattuna julkisuudessa käytävään keskusteluun (ks. kuitenkin Johansson ym. 46–67; Maliranta ja Napari 2007). Suomen Yrittäjänaiset ry on myös nostanut esiin kustannusten kohdistumisen naisvaltaisille aloille ja ajoi aiheesta myös kansalaisaloitetta eduskuntaan vuonna 2013²³. Aloite ei kuitenkaan saanut määräajassa riittävästi tukijoita.

Malirannan ja Naporin (2007) tutkimuksessa selvitettiin perhevapaiden yrityksille aiheuttamia kustannuksia, rakennetta ja jakautumista. Tutkijoilla oli käytössä laaja FLEED-otosaineisto vuosilta 1995–2003. Aineistoon oli yhdistetty yritysten tilinpäätöstiedot sekä Kelan rekisteritiedot yrityksille maksetuista korvauksista vanhempainvapaiden johdosta. Välittömät kustannukset eivät kokonaisuudessaan osoittautuneet työnantajien saamien korvausten takia kovin merkittäväksi, koska kaikki yrittäjät eivät edes tarjoa palkallisia vapaita. Naporin ja Malirannan tutkimuksessa arvioitiin kuitenkin perhevapaiden yhteyttä yrityksen kannattavuuteen. Kaiken kaikkiaan tuloksena oli, etteivät perhevapaat pieninä määrinä aiheuta merkittävää kustannusrasitetta, mutta naisvaltaisilla aloilla, joissa perhevapaiden määrä oli yli kaksinkertainen miesvaltaisiin aloihin nähden, perhevapaat näyttivät aiheuttavan yrityksille selvästi kustannusrasitetta.

Tässä luvussa ei arvioida yrityksille perhevapaista aiheutuvia kustannuksia sinänsä, vaan päivitetään osittain Naporin ja Malirannan tutkimuksen kuvailevaa tietoa siitä, miten suureen osaan ja minkälaisiin yrityksiin perhevapaista aiheutuvat kustannukset potentiaalisesti kohdentuvat. Liitteessä 1 vertaillaan tutkimuksen käytössä ollutta FLEED-aineistoa Tilastokeskuksen Yritysrekisterin tietoihin kokojakaumien osalta. Tämän jälkeen kuvataan, miten kaikki yritykset FLEED-aineistossa ja

22 Kesäkuussa 2014 työnsä aloittanut Alexander Stubbin hallitus pitää voimassa Kataisen hallituksen ohjelman ja sen tavoitteet vaalikaudelle 2011–2015.

23 Ks. <<http://www.yrittajanaiset.fi/index.php?k=4111>>.

kautuvat henkilöstön ikärakenteen, keskimääräisen koulutustason, sukupuolirakenteen ja sen suhteen, kuinka suurella osalla henkilöstöstä on alaikäisiä lapsia vuosina 1999 ja 2009.

Seuraavassa tarkastellaan ensin Tilastokeskuksen työvoimakustannustutkimuksen avulla keskimääräisiä kustannuksia ja kustannusten potentiaalista kohdentumista toimialoittain sekä yrityskoon mukaan, kun Kelan maksamat korvaukset on yhdistetty yritysotokselle. Tämän jälkeen tarkastellaan työnantajien edustajien mielipiteitä perhevapaista mahdollisesti aiheutuvista haitoista yritykselle käyttämällä lähteenä Eurooppalaista toimipaikkatutkimusta (ESWT) vuosilta 2004/2005.

5.2 Kuinka usein henkilöstöstä joku on perhevapaalla?

Perhevapaiden kohdentumista yrityksiin voidaan arvioida yrityksille maksettujen korvausten avulla. Tämäkään tulos ei kuitenkaan anna täysin kattavaa vastausta, sillä kaikille yrityksille, joiden henkilökunnasta ainakin yksi työntekijä on ollut perhevapaalla, ei kohdennu kustannusten korvauksia. Ensiksikin, kaikki vanhempainvapaalle jääneet työntekijät eivät kuulu palkallisten vapaiden piiriin, sillä palkalliset vapaat perustuvat työsopimuksiin. Toiseksi, määräaikaiset työsuhteet voivat päättyä vaikkapa äitiysvapaan alussa, joten vapaalta ei ehkä kartu palkallista vuosilomaa. Vuosilomakustannusten korvaukset ovat toisin kuin palkalliset vapaat lakisääteisiä. Aikaisemmin kävi ilmi, että todennäköisesti kaikki työnantajat eivät hae korvauksia. Lisäksi korvausten maksaminen yrityksille yhdestä vapaasta voi hajaantua useammalle vuodelle.

Työvoimakustannustutkimuksissa lastenhoidosta aiheutuvat palkkakustannukset näkyvät tilastoissa nettomääräisinä osuuksina kaikista työvoimakustannuksista. Kustannusten nettomääräisyys tarkoittaa sitä, että bruttokustannuksista on vähennetty työnantajan saamat korvaukset palkallisista vapaisista ja vuosilomapalkoista. Tilastojen luvut ovat keskiarvoja kaikille yrityksille. Keskiarvoihin sisältyvät myös ne yritykset, joiden henkilöstöstä kukaan ei ole ollut vapailla tai yritykselle ei ole maksettu korvauksia. Näin kustannukset jäävät pienemmiksi kuin jos ne olisi laskettu vain yrityksille, joissa henkilöstöä on ollut vapaalla. Vuonna 2004 lastenhoidosta koituvien nettokustannusten osuus kaikista kustannuksista oli keskimäärin 0,19 ja vuonna 2008 0,20 prosenttia. Yksityisen sektorin jalostussektoreilla osuudet olivat 0,12 ja palvelualoilla kaksinkertaiset, eli 0,21 ja 0,29 prosenttia vastaavina vuosina. Kuntasektorilla lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkkakustannukset olivat molempina vuosina 0,25 prosenttia ja valtiolla 0,20 prosenttia²⁴.

24 Työvoimakustannusten rakenne työmarkkinasektorin mukaan vuosina 1996, 2000, 2004 ja 2008 (Osuus työvoimakustannuksista %). Ks. <http://193.166.171.75/Database/StatFin/pal/tvtutk/tvtutk_fi.asp ja http://www.tilastokeskus.fi/til/tvtutk/2008/tvtutk_2008_2010-10-22_tie_001_fi.html>.

Keskimäärin kaikkia yrityksiä kohti lapsen syntymään ja hoitoon liittyvien nettopalkkakustannusten osuus jää siis pieneksi, kuten Naparin ja Malirannankin (2007) tutkimuksessa todettiin. Esimerkiksi vuosina 2004 ja 2008 sairausajan palkkakustannusten osuus kaikista työvoimakustannuksista on ollut reilut 1,5 prosenttia. Osuudet vaihtelevat kuitenkin sektoreittain ja sektorin naisvaltaisuuden mukaan. Myös alle 10 hengen yritysten puuttuminen työvoimakustannustutkimuksesta, vaikuttaa tilaston lopputuloksiin.

Seuraavassa vanhempainvapaiden kohdentumista tarkastellaan vuoden 2008 Työvoimakustannustutkimuksessa, johon on liitetty Kelan rekisteritiedot työnantajalle maksetuista korvauksista. Jos yritykselle on maksettu korvausta vuosilomakustannuksista, on yrityksessä ollut työntekijöitä samana tai edellisenä vuonna vanhempainvapailla. Jos vuosilomakorvauksia ei ole maksettu, ei yritys joko ole hakenut korvauksia tai henkilöstöstä kukaan ei ole ollut korvaukseen oikeuttavalla vanhempainvapaalla muutaman vuoden sisällä. Jos yritykselle on maksettu äidin tai isän päivärahaa jonkin aikaa, on yrityksellä ollut työntekijöitä samana vuonna palkallisella äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla. Muussa tapauksessa yrityksessä ei joko ole ollut palkallisella vapailla olevia työntekijöitä, tai yrityksen työntekijöillä ei ole oikeutta palkallisiin äitiys-, isyys tai vanhempainvapaisiin. Taulukossa 4 tarkastellaan työnantajille maksettujen korvausten kohdentumista yrityksen kokoluokan ja kuviossa 16 toimialan mukaan.

Taulukosta 4 (s. 38) käy ilmi, että lähes puolet yrityksistä (47 %) oli sellaisia, joihin ei ollut maksettu mitään korvauksia vanhempainvapaista. Pienimmistä, 10–19 hengen yrityksistä, tähän ryhmään kuului noin jopa 80 prosenttia. Vähintään 250 hengen yrityksistä tällaisia oli vain kahdeksan prosenttia. Suurimmissa yrityksissä yleisintä oli se, että ne olivat saaneet korvauksia sekä palkallisista vapaista että vapailta karttuneista palkallisista vuosilomista. Pelkästään työehtosopimukseen perustuvien palkallisten vapaiden korvaaminen oli yleisintä (31 %) tätä pienemmissä yrityksissä (50–250 henkeä) ja vain lakisääteisten vuosilomakustannusten korvaaminen oli yleisintä vähintään 250 hengen yrityksissä (13 %).

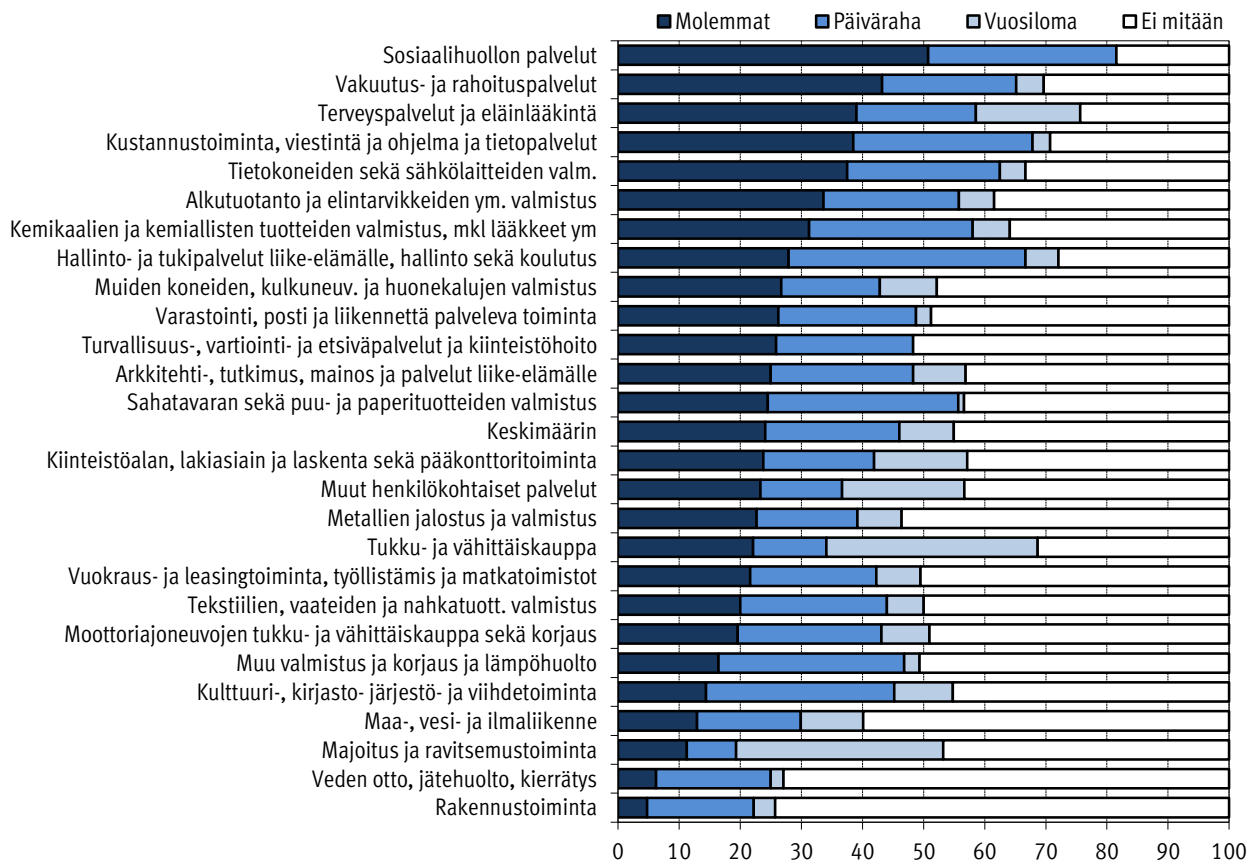
Kuvio 16 (s. 38) havainnollistaa, miten Kelan maksamat korvaukset palkallisista vapaista ja vuosilomakustannuksista kohdentuivat toimialoittain vuonna 2008. Siitä käy ilmi, että perhevapaat kohdentuvat hyvin epätasaisesti eri toimialoille. Paljon naisia työllistävät toimialat, kuten useimmat palvelualat, ovat useimmin saaneet korvauksia, eli aloilla on siis yleensä ollut henkilökuntaa (naisia), jotka ovat olleet äitiys- ja vanhempainvapailla. Palvelualoista kuitenkin esimerkiksi tukku- ja vähittäiskaupan ala sekä etenkin majoitus- ja ravitsemustoiminta ovat sellaisia, joiden yrityksille on korvattu selvästi harvemmin työehtosopimukseen perustuvia palkallisia vapaita kuin lakisääteisiä vuosilomakorvauksia.

Taulukko 4. Palkallisista vapaista ja vuosilomapalkkojen kustannuksista korvauksia saaneiden yritysten osuus yrityksen kokoluokan mukaan vuonna 2008, %.

Kokoluokka	Vain palkallisesta vapaasta	Vain lomapalkan kustannuksista	Molemmista	Ei kummastakaan	Yhteensä
Yhteensä	21,4	8,6	23,0	47,0	100,0
10–19 h	12,4	5,3	2,7	79,6	100,0
20–49 h	22,0	8,1	8,1	61,8	100,0
50–249 h	30,8	9,3	27,0	32,8	100,0
250– h	18,0	12,7	61,0	8,3	100,0
Ei tietoa	13,3	3,9	5,5	77,3	100,0

Lähde: Laskelmat Työvoimakustannustutkimus 2008 -tilastosta.

Kuvio 16. Niiden yritysten osuus toimialoittain, joille on maksettu korvauksia palkallisista vapaista ja vuosilomien palkoista vuonna 2008, %.



Lähde: Laskelmat Työvoimakustannustutkimuksesta ja Kela-korvauksista

5.3 Missä määrin perhevapaista koituu haittaa työnantajille?

5.3.1 Ongelmien yleisyys

Eurooppalaisen toimipaikkatutkimuksen (ESWT 2004/2005) mukaan 80 prosenttia vähintään 10 hengen toimipaikoista oli sellaisia, joissa oli ollut ainakin 1 henkilö vanhempainvapaalla viimei-

sen kolmen vuoden aikana. Suomalaisten yritysten johdosta 13 prosenttia raportoi, että vapaista oli aiheutunut yritykselle ongelmia, jos henkilökuntaa oli ollut vanhempainvapaalla. Ongelmat olivat suomalaisissa toimipaikoissa suunnilleen yhtä yleisiä kuin EU-maissa keskimäärin. Sen sijaan esimerkiksi tanskalaisista yrityksistä 18 prosenttia ja ruotsalaisista 23 prosenttia raportoi ongelmista. Ongelmista yleisimmäksi, yli 60 prosenttia, mainittiin korvaavan työvoiman löytäminen. Suomalaisissa yrityksissä seuraavaksi yleisin ongelma johtui epävarmuudesta, palaako työntekijä ja milloin takaisin työhönsä (35 %). Muissa Pohjoismaissa tämä ongelma oli selvästi harvinaisempi, mutta muissa EU-maissa yleisempi. (Haataja 2011.)

Toimipaikan sukupuolirakenteella ja koolla on todennäköisesti yhteys siihen, miten yleisiä perhevapaista aiheutuvat ongelmat ovat. Taulukon 5 kahdessa ensimmäisessä sarakkeessa tarkastellaan ongelmien yleisyyttä toimipaikan sukupuolirakenteen ja koon mukaan niissä toimipaikoissa, joissa henkilöstöä oli ollut vanhempainvapaalla. Tämän jälkeen seuraavissa sarakkeissa tarkastellaan, min-kälaisia ongelmia ylipäätään on esiintynyt. Yhdessä toimipaikassa on voitu kokea useampia ongelmia, joten rivisummat muodostuvat suuremmiksi kuin prosenttiosuudet ”On ongelmia”-sarakkeessa.

Ensiksikin, ongelmien esiintyminen on odotetusti keskimääräistä yleisempää toimipaikoissa, joissa naisten osuus on suuri. Toisaalta ongelmat ovat keskimääräistä yleisempiä toimipaikoissa, joiden kokoluokka on joko suuri (16 %) tai pieni (13 %). Se, että ongelmat ovat keskimääräistä yleisempiä kaikkein suurimmissa yrityksissä, on ehkä yllättävää, ellei yritysten sukupuolirakenne ole naisvaltainen. Voisi nimittäin kuvitella, että suurimpien yritysten henkilöstöhallinnossa on totuttu hoitamaan poissaoloja ja sijaisjärjestelyjä, koska niissä on lähes aina joku henkilöstöstä perhevapailla (vrt. luku 5.2). Toimipaikkakyselyn vähintään 250 hengen yrityksistä 29 prosenttia olikin sellaisia, joissa naisten osuus oli vähintään 80 prosenttia, ja 23 prosentissa naisten osuus oli 60–80 prosenttia. Toisin sanoen yli puolet suurimmista yrityksistä oli ainakin jossain määrin naisvaltaisia, ja niistä useimmissa on yleensä perhevapailla olevia vanhempia (äitejä) tämän kyselyn mukaan (vrt. myös taulukko 4).

Yleisimmäksi ongelmaksi yrityksissä, joissa oli ollut henkilökuntaa perhevapailla, osoittautui vaikeus löytää sijaisia (keskimäärin noin 9 prosenttia). Toiseksi yleisimpänä ongelmana (keskimäärin vajaa 5 prosenttia) tuli esiin epävarmuus siitä, milloin vapaalle lähtenyt palaa takaisin. Äitiyslomalle lähtevän ei tarvitse lähtiessään tietää, miten pitkään aikoo olla vapaalla ja jatkaako mahdollisesti vielä kotihoidon tuella. Esimerkiksi hoitovapaalle jäämisestä on ilmoitettava viimeistään vasta kaksi kuukautta ennen sen aloittamista, ja vapaata voi pitää yhtä lasta kohden kahdessa eri jaksossa, ker-

rallaan vähintään kuukauden²⁵. Muita ongelmia, kuten työhön palaavien sijoittaminen, liian monen työntekijän poissaolo ja töiden jatkuvuuden turvaaminen, mainitsi 2–3 prosenttia niistä työnantaja-edustajista, joilla oli ollut henkilökuntaa vanhempainvapaalla.

Taulukko 5. Koituuko työnantajalle ongelmia perhevapaista ja jos ongelmia koituu, minkälaisia ongelmia yrityksen henkilöstön sukupuolirakenteen ja kokoluokan mukaan?

Rakenne	Onko ongelmia?		Jos on ongelmia, minkälaisia ne ovat?				
	Toimipaikan sukupuolijakauma, %	On jotain ongelmia yhteensä, %	Palaavien sijoittaminen	Liian moni pois työstä	Töiden jatkuvuus	Epävarmuus työhön paluujasta	Vaikea löytää sijaisia
Alle 20 %	24,6	11,4	1,1	3,1	2,3	2,1	6,4
20–40 %	15,2	12,8	2,5	1,4	3,7	5,3	8,7
40–60 %	12,9	9,8	1,9	2,2	3,8	2,6	5,4
60–80 %	22,7	15,6	4,4	2,2	3,7	7,9	11,4
80–100 %	24,6	15,0	2,6	3,9	3,1	6,0	11,4
Keskimäärin	100,0	12,8	2,4	2,7	3,2	4,6	8,6
Toimipaikan henkilömäärä	Yritysten kokojakauma, %	On jotain ongelmia yhteensä, %	Palaavien sijoittaminen	Liian moni pois työstä	Töiden jatkuvuus	Epävarmuus työhön paluujasta	Vaikea löytää sijaisia
10–19	44,5	13,1	3,3	2,9	3,9	4,9	9,5
20–49	33,5	13,2	1,8	3,2	2,6	3,8	8,5
50–99	9,8	12,4	0,0	1,0	3,1	2,6	8,8
100–249	9,3	10,2	2,5	0,8	2,0	6,4	4,7
250–	2,9	16,0	3,2	4,5	2,2	8,5	7,0
Keskimäärin	100,0	12,8	2,4	2,7	3,2	4,6	8,6
N (perusjoukko)	3 343	3 343	618	697	828	1 187	2 227

Lähde: ESWT, työnantajahaastattelu, kysymykset mm405a–mm405g.

Yleensä ongelmat olivat, odotetusti, keskimääräistä yleisempiä toimipaikoissa, jotka olivat naisvaltaisia. Näin oli varsinkin, kun ongelmana oli sijaisten löytäminen tai epävarmuus työntekijän työhön paluusta. Toisaalta miesvaltaisimmissa toimipaikoissa koettiin lähes yhtä usein kuin naisvaltaisimmissa toimipaikoissa ongelmaksi se, että liian moni oli pois työpaikalta. Miesvaltaisissa yrityksissä ongelmia voi syntyä jo siitä, että vähäisestä naismäärästä yksikin lähtee vapaalle. Sen sijaan naisvaltaisessa yrityksessä ongelmana voi olla se, että moni työntekijä on samaan aikaan vapaalla.

Sijaisten löytämisvaikeudet olivat keskimääräistä suuremmat pienissä kuin suurissa yrityksissä. Epävarmuus työhön paluun ajankohdasta, samoin se, että liian monen koettiin olevan pois työstä, oli keskimääräistä yleisempää suurimmissa yrityksissä. Töiden jatkuvuuden ongelma oli sen sijaan yleisintä kaikkein pienimmissä yrityksissä ja töihin palaavien sijoittaminen oli keskimääräistä useammin ongelma kaikkien pienimmissä ja suurimmissa yrityksissä.

25 Ks. <http://www.kela.fi/vanhempainvapaan-jalkeen_kotihoidon-tuki>. Poimittu 1.7.2014.

Yrityksen naisvaltaisuuden tai koon yhteys ongelmiin on siis osittain samansuuntaista ja osittain erisuuntaista. Yhden tekijän yhteyttä ongelmien todennäköisyyteen kannattaakin tarkastella vakioimalla samalla muiden tekijän vaikutus. Tämä tehtiin logit-mallilla, jossa ongelmien todennäköisyyttä arvioitiin vakioimalla paitsi yrityksen koko ja sukupuolirakenne ottamalla huomioon myös yrityksen sektori (julkinen vs. muut sektorit) ja toimiala (palveluala vs. muut alat). Aluksi mallissa oli mukana myös yrityksen taloudellista tilaa arvioiva muuttuja, mutta koska sillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä lopputulokseen, se jätettiin pois lopullisesta mallista.

Sektori ja toimiala ovat osittain päällekkäisiä: Palvelualan työpaikoista 26 prosenttia oli julkisella sektorilla ja julkisen sektorin työpaikoista 97 prosenttia kuului palvelualalle. Aineistossa olisi ollut myös tarkempi toimialaluokitus, mutta aineiston pienen koon takia muuttuja jätettiin pois analyysistä (otostasolla ongelmia kokeneita yrityksiä oli 117, perusjoukon tasolla 3 343). Tulokset esitetään taulukossa 6.

Taulukko 6. Toimipaikan taustamuuttujien yhteys siihen, ovatko perhevapaat aiheuttaneet työnantajalle ongelmia, toimipaikat, joissa henkilöstöä on ollut vanhempainvapailla.

Taustamuuttuja ja referenssiryhmä	Pr > ChiSq		Odds ratio
Vakiotermi	< 0,0001		0,070
Naisia henkilöstöstä: 40–60 %			
Alle 20 %	0,097		1,112
20–40 %	0,000	**	1,303
60–80 %	< 0,0001	***	1,880
80–100 %	< 0,0001	***	1,589
Onko poissaoloaste korkea: On			
Ei (sairaus ym.)	0,030	*	1,122
Yrityksen koko (10–20 henkeä)			
20–49 henkeä	0,370		1,039
50–99 henkeä	0,361		1,063
100–249 henkeä	0,060		0,869
Vähintään 250 henkeä	< 0,0001	***	1,528
Sektori: Julkinen			
Ei julkinen	< 0,0001	***	2,063
Toimiala: palveluala (Nace G-O)			
Muut alat (NACE C-F)	0,001	**	0,854

Tilastollinen merkitsevyys: Tilastollisesti erittäin merkitsevä *** $p < 0.0001$; tilastollisesti merkitsevä ** $p < 0.01$, ja tilastollisesti melkein merkitsevä * $p < 0.05$. Pseudoselityksaste R^2 0.3143.

Lähde: Laskelmat ESWT 2004/2005 aineistosta.

Tuloksena oli, että yrityksen vinolla sukupuolirakenteella on tilastollisesti merkitsevä yhteys perhevapaista koituviin ongelmiin verrattuna yrityksiin, joissa henkilöstön sukupuolirakenne oli tasapainoinen (40–60 %), kun muiden tekijöiden vaikutus on vakioitu. Miesvaltaisimmilla yrityksillä, joissa

naisten osuus oli alle 20 prosenttia, ongelmat olivat myös suurempia kuin sukupuolirakenteeltaan tasapainoisilla yrityksillä, mutta yhteys ei osoittautunut tilastollisesti merkitseväksi.

Yrityksen koolla oli yhteys ongelmien esiintymiseen siten, että suhteessa kaikkein pienimpiin toimipaikkoihin (10–19 henkeä) ongelmat olivat tilastollisesti merkitsevästi todennäköisiä vain kaikkein suurimmissa toimipaikoissa (vähintään 250 henkeä). Toimipaikan sektorilla ja päätoimialalla oli myös tilastollisesti merkitsevä yhteys ongelmien esiintymiseen. Julkiseen sektoriin verrattuna ongelmat olivat yksityisellä sektorilla noin kaksi kertaa todennäköisemmät ja muilla kuin palvelualoilla vain 85 prosenttia siitä todennäköisyydestä mitä se oli palvelualoilla.

Sillä, oliko yrityksessä työnantajaedustajien mielestä paljon poissaoloja, oli käänteinen yhteys todennäköisyyteen kokea ongelmia perhevapaista. Yrityksissä, joissa työntekijöiden poissaolot (kuten sairauspoissaolot) olivat vähäisiä, ongelmat vanhempainvapaista olivat todennäköisempiä kuin yrityksissä, joissa oli paljon muita poissaoloja.

Kaiken kaikkiaan toimipaikkojen johtohenkilöt raportoivat ehkä yllättävän harvoin ongelmista perhevapaiden johdosta 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen puolivälissä. Osittain tämä voi johtua siitä, että pienimmät, alle 10 hengen yritykset puuttuvat otoksesta. Toisaalta toimipaikan sijainti, toimiala, ja niin edelleen, voivat saada aikaan hyvin suurtakin vaihtelua ongelmien kasautumisessa. Suomessa on runsaan vuosikymmen ajan keskusteltu perhevapaista aiheutuvien kustannusten epätaisisesta jakautumisesta, mutta tätä kysymystä ei eurooppalaisessa tutkimuksessa selvitetty erikseen. Nämä ongelmat voivat kuitenkin sisältyä ryhmään 'muut ongelmat', joita mainitsi kolme prosenttia suomalaisista työnantajaedustajista.

5.3.2 Miten sijaisten työpanos korvataan

Edellä kävi ilmi, että yleisin vanhempainvapaasta aiheutuva ongelma koski sijaisten löytämistä. Toimipaikkojen johdon edustajilta kysyttiin, miten perhevapaalle lähtevien työt korvataan. Yhteenveto tuloksista esitetään taulukossa 7 (s. 43).

Reilu puolet yritysjohdosta mainitsee vain yhden keinon ja loput vähintään kaksi keinoa järjestää vapaalle lähtevän työt. Koska useamman keinon käyttäminen on yleistä, eivät taulukossa 7 luetellut eri keinot summaudu sataan. Yleisin tapa järjestää perhevapaalle lähtevän työt oli palkata tilalle määräaikaista työvoimaa (70 %). Tämän lisäksi yrityksissä palkattiin vuokratyöntekijöitä (12 %) tai työt teetettiin alihankkijalla (8 %). Alle 7 prosenttia yrityksistä palkkasi tilalle uutta pysyvää työvoimaa.

maa. Toiseksi yleisin keino hoitaa vapaalle lähteneen työt oli se, että työt jaettiin muiden työntekijöiden kesken (57 %).

Taulukko 7. Miten toimipaikassa järjestetään perhevapaalle lähtevän työntekijät työt, johdon vastaukset.

Keinot	N	%
Järjestelyt		
Uutta henkilöstöä määräaikaisiin suhteisiin	18 290	70,2
Palkataan määräaikaisia vuokratyöntekijöitä	3 142	12,1
Tilataan työt alihankkijalta (subcontractor)	1 986	7,6
Palkataan uutta pysyvää työvoimaa	1 727	6,6
Työt jaetaan muiden työntekijöiden kesken	14 727	56,6
Jotain muita keinoja	1 826	7,0
Kuinka monta eri keinoa järjestää työt yrityksellä on		
Vain 1 keino	14 110	54,2
Kaksi keinoa	8 914	34,2
Kolme tai useampi keino	3 013	11,6
N (yhteensä 32 608)	26 038	79,9

Lähde: ESWT, työnantajahaastattelu, kysymykset mm403a-mm493h.

Vapaalle lähtevän työntekijän töiden järjestäminen esitetään lopuksi yrityksen sukupuolirakenteen ja koon mukaan taulukoissa 8 ja 9. Ryhmä 'Palkataan lisätyövoimaa' tarkoittaa summaa seuraavista useammista keinoista: uusien työntekijöiden palkkaamista määräaikaisiin tai pysyviin työsuhteisiin ja työn ulkoistaminen. Toisena luokkana on työn jakaminen jäljelle jäävien työntekijöiden kesken.

Lisätyövoiman palkkaaminen oli harvinaisinta (59 %) ja töiden jakaminen muiden kesken yleisintä (67 %) yrityksissä, joissa naisten osuus oli pienin. Vastaavasti lisätyövoiman palkkaaminen oli yleisintä (91 %) ja töiden jakaminen muiden työntekijöiden kesken harvinaisinta (31 %) kaikkein naisvaltaisimmissa yrityksissä. (Taulukko 8, s. 44.) Tulos kuvastaa sukupuolen mukaan eriytyneiden tehtävien ongelmallisuutta yrityksissä, esimerkiksi sitä, että naisten töiden korvaaminen voi olla vaikeaa yrityksen miestyövoimalla.

Toimipaikan koolla on myös suuri vaikutus siihen, miten vapaalle lähtevän työntekijän työt hoidetaan (taulukko 9, s. 44). Alle 20 hengen yrityksistä noin puolet, mutta vähintään 100 hengen yrityksistä yli 90 prosenttia palkkaa lisätyövoimaa. Yrityksen koko vaikuttaa todennäköisesti myös siihen, minkälaisia mahdollisuuksia yrityksellä on lisätyövoiman hankkimiseen. Töiden jakaminen muiden työntekijöiden kesken ei muutu yrityskoon mukaan yhtä paljon kuin lisätyövoiman palkkaaminen, mutta on samansuuntainen. Töiden jakaminen on isoissa yrityksissä jonkin verran yleisempää (54 %) kuin pienimmissä (44 %). Taulukossa tarkastellaan myös sellaisen yhdistelmän yleisyyttä,

jossa yrityksessä korvataan vapaalle lähteneen henkilön työpanosta sekä palkkaamalla lisätyövoimaa että jakamalla töitä muiden työntekijöiden kesken. Tällaisia toimipaikkoja oli runsas kolmannes niistä yrityksistä, joissa oli ollut henkilökuntaa vanhempainvapaalla. Lisätyövoiman palkkaaminen töiden jakamisen lisäksi on selvästi sitä yleisempää, mitä suuremmasta yrityksestä on kysymys.

Taulukko 8. Perhevapaalle lähtevien työntekijöiden töiden hoitaminen toimipaikan henkilöstön sukupuolirakenteen mukaan.

Naisten osuus henkilöstössä, %	Palkataan lisätyövoimaa, %	Jaetaan työntekijöiden kesken, %
Alle 20 %	59,3	67,2
20–40 %	81,9	48,5
40–60 %	83,7	50,0
60–80 %	89,9	47,0
80–100 %	91,3	31,0
Keskimäärin	79,2	56,6
N (32 608)	20 612	727

Lähde: ESWT 2004/2005

Taulukko 9. Perhevapaalle lähtevien työntekijöiden töiden hoitaminen toimipaikan kokoluokan mukaan.

Toimipaikan koko	Palkataan lisätyövoimaa	Työt jaetaan työntekijöiden kesken	Jos työt jaetaan, palkataan myös lisätyövoimaa
10–19	52,4	44,3	57,6
20–49	65,6	43,4	67,2
50–99	82,3	49,8	77,1
100–249	91,9	50,5	93,5
250–	95,8	53,9	95,1
Keskimäärin	63,2	45,2	66,5
N (26 038)	19 991	14 727	9 794
Osuus yrityksistä % ^a	76,8	56,6	37,6

^a Yritykset, joissa on ollut henkilökuntaa vanhempainvapaalla.

Lähde: ESWT 2004/2005

6 Yhteenveto

Tässä työpaperissa on kuvattu vuosina 1999–2009 ensimmäisen lapsensa saaneita äitejä, heidän työmarkkina-asemansa muutoksia ja palkallisten vapaiden yleisyyttä. Lisäksi työpaperissa tarkastellaan koko yrityskentän henkilöstörakennetta sekä sitä, miten yleisesti vanhempainvapaat kohdentuvat maksettujen korvauksien perusteella koko- ja sukupuolirakenteeltaan erilaisiin yrityksiin. Lopuksi selvitetään suomalaisten työnantajien mielipiteitä vanhempainvapaista aiheutuvista ongelmista ja niitä keinoja, joilla vapaalle lähtevän työpanos yrityksessä korvataan.

Tutkimus perustuu ensisynnyttäjien osalta pääasiassa Kelan Lapsiperhehanketta varten koottuun suureen, rekisteripohjaiseen aineistoon vuosina 1999–2009 lapsen saaneista äideistä. Kohderyhmänä on 60 prosenttia kaikista tänä aikana ensimmäisen lapsen saaneista äideistä. Vanhempainvapaiden kohdentumista yrityksiin tarkastellaan Tilastokeskuksen FLEED-aineiston (lisätietoa liitteessä) ja Työvoimakustannustutkimuksen avulla. Työnantajien edustajien mielipiteet vanhempainvapaista perustuvat Eurooppalaiseen toimipaikkakyselyyn.

6.1 Ensisynnyttäjät 1999–2009

Kaikista vuosina 1999–2009 lapsen saaneista äideistä oli ensisynnyttäjiä keskimäärin 43 prosenttia. Ensisynnyttäjien keski-ikä nousi tällä ajanjaksolla noin yhden vuoden eli 27:stä 28:aan. Muutos tapahtui siten, että alle 20 ja 25-vuotiaiden osuus ensisynnyttäjistä aleni tarkasteluajanjaksolla. Sen sijaan 26–29-vuotiaiden äitien osuus kasvoi vuosina 1999–2003 ja pysyi sen jälkeen noin 30 prosentissa. 30–34-vuotiaiden äitien osuus aleni hieman vuoteen 2003 mennessä mutta nousi sen jälkeen noin 27 prosenttiin. Vähintään 35 vuotta täyttäneiden äitien osuus ensisynnyttäjistä nousi 10 prosentista muutaman prosenttiyksikön.

Yksinhuoltajana esikoisen saaneiden äitien osuus väheni ensisynnyttäjistä parilla prosenttiyksiköllä tarkasteluajanjaksolla ja oli vuonna 2008 noin 9 prosenttia. Yksinhuoltajien osuus yleisty 1-2 vuotta esikoisen syntymän jälkeen hieman nopeammin kuin myöhempinä vuosina. Vuosien 1999–2000 ensisynnyttäjistä oli yksinhuoltajana 17–18 prosenttia, kun esikoisen syntymästä oli kulunut 10 vuotta.

Vanhimille, vuosina 1999–2000 esikoisen saaneiden kohorteille, syntyi keskimäärin 2.2 lasta vuoteen 2009 mennessä. Vuonna 2009 näistä kohorteista oli yksilapsisia 23, kaksilapsisia 46, kolmelapsisia myös 23 sekä useamman lapsen saaneita 9 prosenttia. Nuorimmasta, vuoden 2009 kohortista, ehti saada kaksi lasta noin 11 prosenttia.

Äitien koulutustaso esikoisen syntymävuonna nousee kohorteittain. Vähintään ylemmän korkeasteen koulutuksen saaneita oli vuoden 1999 ensisynnyttäjistä 11 prosenttia, vuoden 2009 ensisynnyttäjistä 18 prosenttia. Niiden ensisynnyttäjien osuus, joilta puuttui keskiasteen koulutus tai koulutustasosta ei ollut tietoa, väheni vuoden 1999 kohortin 16:sta 14 prosenttiin vuoden 2009 kohortilla. Monet ensisynnyttäjät paransivat koulutustasoaan ensimmäisen lapsen jälkeen. Vanhimista kohorteista, vuosina 1999–2003 esikoisen saaneista äideistä, joilta puuttui keskiasteenkoulutus tai koulutustasosta ei ollut tietoa, noin 20 prosenttia suoritti vähintään keskiasteen koulutuksen 7 vuoden

kuluessa esikoisen syntymästä. Vastaavasti vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrä kasvoi noin 30 prosenttia ja osuus kohorttien äideistä nousi 3-5 prosenttiyksikköä. Tutkijakoulutuksen saaneiden määrä jopa kaksinkertaistui, mutta ei vielä saavuttanut ihan samaa aivan osuutta, joka oli nuorimmilla, vuonna 2006 tai myöhemmin esikoisen saaneilla äideillä jo lapsen syntyessä.

6.2 Työmarkkina-aseman muutokset 1999–2009

Äitien työmarkkina-asema parani kohorteittain esikoisen syntymän yhteydessä vuosina 1999–2009. Vuosi ennen lapsen syntymää oli vuonna 1999 esikoisen saaneista työllisenä noin 68 prosenttia, vuonna 2009 esikoisen saaneista äideistä jo 80 prosenttia. Kun esikoisen syntymästä oli vanhimmilla kohorteilla kulunut 10 vuotta, oli äitien työllisyysaste noussut 80 prosenttiin. Työllistyminen lapsen syntymän jälkeisinä vuosina oli nopeampaa nuoremmilla kuin vanhemmilla kohorteilla. Vuonna 2008 alkanut lama näkyy äitien työmarkkina-asemassa siten, että erityisesti vuosina 2005–2006 esikoisen saaneiden äitien työllisyysaste, kun lapsen syntymästä oli kulunut 3-4 vuotta, ei enää noussut kuten vanhemmilla kohorteilla.

Työllisyyden paraneminen esikoisen saaneilla äideillä liittyy erityisesti työttömyyden vähenemiseen ennen lapsen syntymää. Vuoden 1999 kohortin äideistä oli työttömänä ennen esikoisen syntymää lähes 14 prosenttia, mutta vuoden 2009 kohortin äideistä enää noin 6 prosenttia. Sen sijaan esikoisen syntymän jälkeisissä työttömyysasteissa ei kohorteittain ole suuria eroja. Kaikilla kohorteilla näkyy työttömyydessä pieni kasvu, kun työttömyysaste koskee vuotta 2008 riippumatta siitä, minkä kohortin äideistä on kysymys. Työllisyyskehitystä lapsen syntymän jälkeen selittää myös se, että kotoa työmarkkinoiden ulkopuolella olevien äitien osuus väheni selvästi nuorimmilla kohorteilla vanhimpiin verrattuina esikoisen syntymän jälkeen. Perhevapaat 2013-väestökyselyn mukaan näytti siltä, että ensisynnyttäjien työmarkkina-asema oli 2010-luvun alussa suunnilleen samalla tasolla kuin edellisen vuosikymmenen lopulla.

Ensisynnyttäjäkohorttien nuoretessa yhä useammalle äidille voitiin identifioida työnantaja. Vuosituhannen vaihteen ensisynnyttäjäkohorttien äideistä noin 40 prosentilla ei ollut lapsen syntymävuonna työnantajaa, mutta nuorimmilta, vuosina 2008–2009 esikoisen saaneilta äideiltä työnantaja puuttui noin enää 30 prosentilta. Vuonna 2004 esikoisen saaneilla äideillä työnantaja pysyi samana lapsen syntymää edeltävänä ja syntymävuonna 44 prosentilla, vuonna 2006 jo 54 prosentilla. Niiden äitien osuus, joilla ei ollut työnantajaa kumpanakaan vuonna, väheni vuoden 1999 kohortin 32 pro-

sentista 18 prosenttiin vuonna 2009. (Toisaalta osa muutoksista selittyy sillä, että vuosina 2005–2006 työnantaja-aineiston kattavuus parani, ks. liite).

Äitien päivärahojen taso äitiys- ja vanhempainrahakaudella nousi viime vuosikymmenellä osittain 2000-luvun päivärahareformien johdosta. Ensiksikin vain vähimmäismääräistä päivärahaa saavien äitien osuus aleni vuoden 1999 kohortin 23 prosentista 13 prosenttiin vuoden 2009 kohortilla. Lisäksi palkallisten vapaiden piiriin kuuluneiden kaikkien ensisynnyttäjien osuus kasvoi 35 prosentista 47 prosenttiin vuosina 1999–2009. Äideistä, joilla oli työpaikka lapsen syntymän yhteydessä, palkallisten vapaiden piiriin kuuluvien osuus kasvoi noin 59 prosentista 64 prosenttiin.

Tutkimuksessa arvioitiin tilastollisen logit-mallin avulla, mitkä tekijät ovat yhteydessä äitien todennäköisyyteen saada palkallista vapaata vuonna 2009. Mallissa vakioitiin samanaikaisesti sekä äidin työnantajaa koskevia taustatietoja että äidin henkilökohtaisia ominaisuuksia. Lähes kaikilla työnantajan taustaominaisuuksilla oli tilastollisesti merkitsevä yhteys äidin palkalliseen vapaaseen: Mitä vanhempi äidin työpaikan henkilöstön ikärakenne oli, mitä suurempi miesten osuus oli henkilöstössä ja mitä suuremmasta työpaikasta oli kysymys, sekä mitä korkeampi henkilöstön keskimääräinen koulutustaso oli, sitä suurempi todennäköisyys oli, että äidin työnantaja oli järjestänyt palkallista vapaata. Lisäksi työnantajan sektori vaikutti palkallisiin vapaisiin siten, että yksityisellä sektorilla työskentelevillä äideillä oli vain 30–40 prosentin todennäköisyys palkalliseen vapaaseen julkiseen sektoriin verrattuna, kun muut tekijät oli vakioitu.

Myös äitien henkilökohtaisilla ominaisuuksilla oli yhteys palkallisiin vapaisiin. Jos äiti oli ollut työssä 10–12 kuukautta lapsen syntymää edeltävänä vuotena, todennäköisyys kuulua palkallisten vapaiden piiriin oli viisinkertainen verrattuna niihin äiteihin, joilla oli vähemmän työkuukausia. Ensisynnyttäjän ikä lisäsi tilastollisesti erittäin merkitsevästi todennäköisyyttä kuulua palkallisten vapaiden piiriin. Vähintään 35 vuotta täyttäneiden äitien todennäköisyys palkallisiin vapaisiin oli kaksinkertainen nuorimpiin ikäluokkiin verrattuna.

Äidin koulutustason kohoaminen kasvatti todennäköisyyttä saada palkallista vapaata, mutta yhteys oli tilastollisesti merkitsevä vain ylemmän tai alemman korkea-asteen koulutustason suorittaneilla. Koulutusalan yhteys palkalliseen vapaaseen ilmeni tilastollisesti merkitsevästi vain naisvaltaisen sosiaali- ja terveysalan ja miesvaltaisen teknisen koulutuksen saaneilla äideillä.

6.3 Työnantajat ja perhevapaat

2000-luvulla tavoite tasata perhevapaista aiheutuvia kustannuksia nais- ja miesvaltaisten alojen kesken alettiin kirjata hallitusohjelmiin. Kustannusten välittömiä korvauksia työnantajille parannettiin kehittämällä vuosilomapalkkojen korvaustasoa ja yksinkertaistamalla korvausten hakumenetelmiä. Lisäksi isien vapaita kehitettiin ja äitiyspäivärahan taso korotettiin ensimmäisten kuukausien ajalta. Perhevapaat koskettavat laajasti koko yrityskehitystä. Yli puolelle (53 %) kaikista vähintään 10 hengen yrityksistä maksettiin korvauksista joko palkallisista äitiysvapaista tai vuosilomapalkkojen kustannuksista vuonna 2008. Korvaukset kohdentuivat kuitenkin yleisimmin kaikkein suurimmille yrityksille, joissa myös todennäköisyys sille, että joku henkilöstöstä on ollut vanhempainvapailla, on kaikkein suurin. Pienimmistä, 10–19 hengen yrityksistä 80 prosenttia oli sellaisia, joissa ei joko ollut henkilökuntaa vanhempainvapaalla tai niiden työehtosopimukseen ei kuulunut palkallisia vapaita. Kaikkien suurimmista, vähintään 250 henkilön yrityksistä, tähän ryhmään kuului vain 8 prosenttia. Paitsi yrityksen koolla, myös toimialalla oli yhteys vanhempainvapaista koituvien kustannusten korvausten yleisyyteen.

Eurooppalaisen toimipaikkatutkimuksen mukaan noin 13 prosenttia niistä suomalaisista työnantajista, joiden henkilöstöstä oli ollut joku vanhempainvapaalla, koki että vanhempainvapaista koituu yritykselle haittaa. Reilusti yli 80 prosentille yrityksistä vapaista ei siis aiheutunut työnantajaedustajien mielestä ongelmia. Haitoista yleisin liittyi vaikeuteen löytää sijaisia ja toiseksi yleisin epävarmuuteen siitä, milloin työntekijä palaa työhön. Ongelmat olivat harvinaisimpia yrityksissä, joiden henkilöstön sukupuolirakenne oli tasapainoinen. Ongelmien todennäköisyys oli korkein suurimmissa verrattuna pienimpiin tai keskikokoisiin yrityksiin, kun henkilöstön sukupuolirakenne, sektori ja toimiala oli vakioitu. Yksityisellä sektorilla ongelmia koettiin kaksi kertaa todennäköisemmin kuin julkisella sektorilla ja palvelualoilla useammin kuin muilla aloilla.

6.4 Pohdintaa

Koko yrityskehitystä tarkasteltaessa näyttää yhtäältä siltä, että todennäköisyys sille, että joku henkilökunnasta olisi lähdössä vapaalle, on vähenemässä, koska työssä olevien ikärakenne vanhenee (liite). Toisaalta yritysten henkilöstön sukupuolirakenne on pysynyt sukupuolen mukaan jakautuneena. Tämä puolestaan viittaa siihen, että perhevapaat kohdentuvat, ellei isien vapaiden käyttö yleisty, jatkossakin sukupuolirakenteeltaan naisvaltaisille aloille.

2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen aikana ensimmäisen lapsen saaneiden äitien työllisyyskehitys parani selvästi kohorteittain. Suotuisa kehitys tosin hidastui vuosikymmenen loppua kohti vanhimmillakin kohorteilla alkaneen laman johdosta. Toisaalta ensisynnyttäjien työllisyys oli hyvä myös 2010-luvun alussa. Tutkimuksesta ei kuitenkaan käy selville, onko juuri hyvä työmarkkina-asema sysäys lasten hankintaan. Äitiys- ja vanhempainvapaille jäävien äitien asema parani myös taloudellisesti siten, että yhä useampi ensisynnyttäjä alkoi saada ansiosidonnaisia päivärahoja ja palkallisia äitiysvapaita vähimmäispäivärahojen sijaan.

Perhevapaista aiheutuvat ongelmat, silloin kun niitä esiintyy, näyttävät yritysjohton mielipiteiden mukaan kohdentuvan useimmin suurille, naisvaltaisille yrityksille, joissa voi olla useita henkilöitä samalla kertaa vapailla. Toisaalta suurten toimipaikkojen henkilöstöhallinnossa on ehkä totuttu hoitamaan henkilöstön poissaoloja ja rekrytointeja, ja niissä on useammin kuin pienissä yrityksissä enemmän resursseja henkilöstöhallintoa varten. On kuitenkin muistettava, että vain runsas 10 prosenttia kaikista vähintään 10 hengen yrityksistä, joissa henkilökuntaa oli ollut vanhempainvapailla, mainitsi, että vanhempainvapaista aiheutuu yritykselle ongelmia.

Suomalaisen keskustelun kannalta oli harmillista, ettei Eurooppalaisessa toimipaikkatutkimuksessa kysytty yritysjohton käsityksiä perhevapaista aiheutuvista kustannuksista. Vaikka yleisellä, keskimääräisellä tasolla välittömät kustannukset perhevapaista ovat osoittautuneet pieniksi, voivat ne muodostua suhteellisen suuriksi välillisine kustannuksineen erityisesti pienissä yrityksissä.

2010-luvulla on jatkettu reformeja, joilla tuetaan isien osallistumista vanhempainvapaiden jakamiseksi. Äitien työhön paluuta osa-aikatyön kautta on kehitetty uuden joustavan hoitorahan turvin (2014). Työmarkkinatuen tarveharkinnan lakkauttaminen (2013) puolisoilta parantaa niiden äitien toimeentuloa, joilla ei ole työpaikkaa odottamassa perhevapaiden jälkeen. Sen selvittäminen, miten tilanne on kehittynyt 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen jälkeen, edellyttää kuitenkin tuoreempia tutkimusaineistoja. Vaikka edustavien tutkimusaineistojen hankkiminen voi kestää muutamman vuoden, ja tutkimusaineiston valmistuttua voi reaaliajassa olla menossa jo uusi taloudellinen ja ehkä lainsäädännöllinenkin tilanne, olisi tärkeä seurata, miten myös viimeaikaisille uudistuksille asetetut tavoitteet saavutetaan.

Lähteet

ESWT 2004/2005. Establishment survey on working time and work-life balance (ESWT). Dublin: European Foundation For the Improvement of Living and Working Conditions, 2006.

Haataja Anita. Yhden tai kahden ansaitsijan malli. Vaikutukset ansiotyön, hoivan ja tulojen jakoon. Julkaisussa: Räsänen Heikki, Hjerppe Reino, toim. Hyvinvointi ja työmarkkinoiden eriytyminen. Helsinki: VATT, VATT-julkaisuja 40, 2004: 162–186.

Haataja Anita. Äidit ja isät työmarkkinoilla 1989–2002/2003. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 29, 2005.

Haataja Anita. Family leave and employment in the EU. Transition of working mothers in and out of employment. Julkaisussa: Pfau-Effinger Birgit, Geissler Birgit, toim. Care and social integration in European societies. Bristol: The Policy Press, 2005: 255–278.

Haataja Anita. Suomalainen äitiys-, isyys- ja vanhempainrahajärjestelmä. Ylistämisestä alistamiseen? Julkaisussa: Castrén Anna-Maija, toim. Työn ja perheen tasapaino. Sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä. Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajina -hankkeen julkaisuja. Helsinki: Helsingin yliopisto, 2007: 14–37.

Haataja Anita. Fathers' use of paternity and parental leave in the Nordic countries. Helsinki: Kela, Online working papers 2, 2009.

Haataja Anita. EU-maiden työnantajat arvioivat perhevapaiden vaikutuksia. Sosiaalivakuutus 2011; 2: 35–36.

Haataja Anita. Lastenhoidon tavoitteet ja toteutus. Paikallinen ristiriidassa kansallisen kanssa? Julkaisussa: Mikkola Hennemari, Blomgren Jenni, Hiilamo Heikki, toim. Kansallista vai paikallista? Puheenvuoroja sosiaali- ja terveydenhuollosta. Helsinki: Kela, 2012: 164–175.

Haataja Anita, Juutilainen Vesa-Pekka. Kuinka pitkään kotihoitoa? Selvitys äitien lastenhoitojaksoista kotona 2000-luvulla. Helsinki: Kela, Työpapereita 58, 2014.

Haataja Anita, Kauhanen Merja. Osa-aikatyö työnantajien näkökulmasta Pohjoismaissa. Talous & Yhteiskunta 2009; 4: 52–58.

Haataja Anita, Kauhanen Merja. Reasons for using part-time work in the Nordic establishments. Does it make difference for workers and companies? Helsinki: Labour Institute for Economic Research, Discussion Papers 265, 2010.

Haataja Anita, Mattila-Wiro Päivi. Impact of alternative benefit levels and parental choices on the parents' income. Microsimulation approach on the Finnish parental leave. Helsinki: VATT, VATT-Keskustelualoitteita 399, 2006.

Haataja Anita, Nyberg Anita. Vahvistuiko vai heikkenikö kahden ansaitsijan malli Suomessa ja Ruotsissa 1990-luvulla? Julkaisussa: Isoniemi Henna, Penttilä Irmeli, toim. Perheiden muuttuvat elinolot. Helsinki: Tilastokeskus, Tutkimusraportteja 243, 2005: 123–144.

Hämäläinen Ulla. Nuorten tulojen ja toimeentulon palapeli. Helsinki: ETK ja Palkansaajien tutkimuslaitos, Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1, 2004.

Johansson Edward, Kellokumpu Jenni, Maliranta Mika, Napari Sami. Lasku lapsen saannista. Julkaisussa: Lilja Reija, Asplund Rita, Kauppinen Kaisa, toim. Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä? Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 69, 2007: 46–67.

Kosonen Tuomas. To work or not to work? The effect of child care subsidies on the labour subsidies of parents. Helsinki: VATT, VATT Working Papers 23, 2011.

Maliranta Mika, Napari Sami. Perhevapaiden käytön määrät ja kustannukset yrityksissä. Helsinki: ETLA B 229, 2007.

Metsämäki Janne. Perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvauksen kehittäminen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 16, 2005.

OECD. Babies and bosses. Reconciling work and family life. Canada, Sweden, Finland and the United Kingdom. Paris: OECD 4, 2005.

Pärnänen Anne, Sutela Hanna. Tyypillisestä epätyypilliseen? Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmenenä. Julkaisussa: Pärnänen Anna, Okkonen Kaisa-Mari, toim. Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus, Työmarkkinat 2009, 2009.

Peutere Laura, Haataja Anita, Vahtera Jussi, Kivimäki Jussi, Pentti Jaana, Virtanen Pekka. Heikentääkö kotihoidon tuen kuntalaisäitien kiinnittymistä työelämään? Yhteiskuntapolitiikka 2014; 79 (3): 291–305.

Rissanen Tapio. Kotiin, töihin, työttömiksi. Siirtymät työelämän ja kotihoidon tuen välillä. Julkaisussa: Sipilä Jorma, Rantalaiho Minna, Repo Katja, Rissanen Tapio, toim. Rakastettu ja vihattu lasten kotihoidon tuki. Tampere: Vastapaino, 2012: 65–110.

Salmi Minna, Lammi-Taskula Johanna, Närvi Johanna. Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 24, 2009.

Sauli Hannele, Savola Lotta, Haataja Anita. Käyvätkö äidit töissä vai eivät? Hyvinvointikatsaus 2000; 1: 63–66.

Sutela Hanna. Määräaikainen työ ja perheellistyminen Suomessa 1984–2008. Helsinki: Tilastokeskus, Tutkimuksia 259, 2013.

Takala Pentti. Uuden isyysvapaan ja isän muiden perhevapaiden käyttö. Helsinki: Kela, Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 43, 2005.

Tilastokeskus. Koulutusluokitus 1997. 11 uusittu laitos. Helsinki: Tilastokeskus, Käsikirjoja 1, 1999.

Tilastokeskus. Perheet 2008. Helsinki: Tilastokeskus, Väestö 2009, SVT, 2009.

Tilastokeskus. Työvoimatutkimus. Helsinki: Tilastokeskus, Työmarkkinat 2012, SVT, 2012.

Tilastokeskus. Työssäkäynti 2011. Helsinki: Tilastokeskus, Väestö 2013, SVT, 2013.

Valtioneuvosto. Rakennepoliittinen ohjelma talouden kasvuedellytysten vahvistamiseksi ja julkisen talouden kestävyysvajeen umpeen kuromiseksi 29.8.2013. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, 2013.

Varjonen Sampo. Äidin hoiva, jaettu vanhemmuus – ja vapaus valita. Helsinki: Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 118, 2011.

Liite: FLEED-aineisto Lapsiperheaineistossa

Tutkimuksessa on edellä selvitetty, kuinka suurella osalla ensisynnyttäjä-äideistä on työpaikka lapsen syntymän yhteydessä ja minkälaisia ominaisuuksia tällä työpaikalla on. Tilastokeskuksen FLEED-aineisto (Finnish Longitudinal Employer-Employee Data) koostuu kaikista niistä toimipaikoista, joiden henkilöstöä koskevat tiedot on saatavana yksilötasolla. Näin toimipaikkaa koskevat tiedot voidaan siirtää, kuten edellä on tehty, kryptattujen yritystunnusten avulla ensisynnyttäjä-äideille. Näiden tietojen avulla on kuvattu yhtäältä sitä, kuinka usealla tutkimusaineistomme äideistä on työpaikka, ja toisaalta sitä, minkälaisia äitien työpaikan ominaisuudet ovat. FLEED-aineiston kattavuus on parantunut 2000-luvulla, mutta se ei vielä kukaan vastaa täysin yritystilaston tietoja. Siksi seuraavassa kuvataan ensin yritysten kokorakennetta ja henkilöstömääriä yritystilastossa ja verrataan yritystilaston tietoja FLEED-aineistoon vuonna 2009. Tämän jälkeen kuvataan FLEED-aineistolla tarkemmin yritysten henkilöstörakennetta käytettävissä olleiden tietojen avulla vuosina 1999 ja 2009.

Yritystilaston mukaan Suomessa oli vuonna 2009 kaikkiaan 320 682 yritystä ja niiden palveluksessa työskenteli kaikkiaan 1 447 400 henkeä. Kaikista yrityksistä oli alle viiden työntekijän yrityksiä 89 prosenttia. Niissä työskenteli lähes joka viides yritysten ja toimipaikkojen palveluksessa olevista henkilöstöistä. Saman verran työskenteli toisessa ääripäässä, noin sadassa, vähintään 1 000 hengen yrityksessä ja toimipaikassa (liitetaulukko 1).

Liitetaulukko 1. Yritysten kokonaismäärä ja yrityksissä työskentelevä henkilöstö määrä vuonna 2009^a.

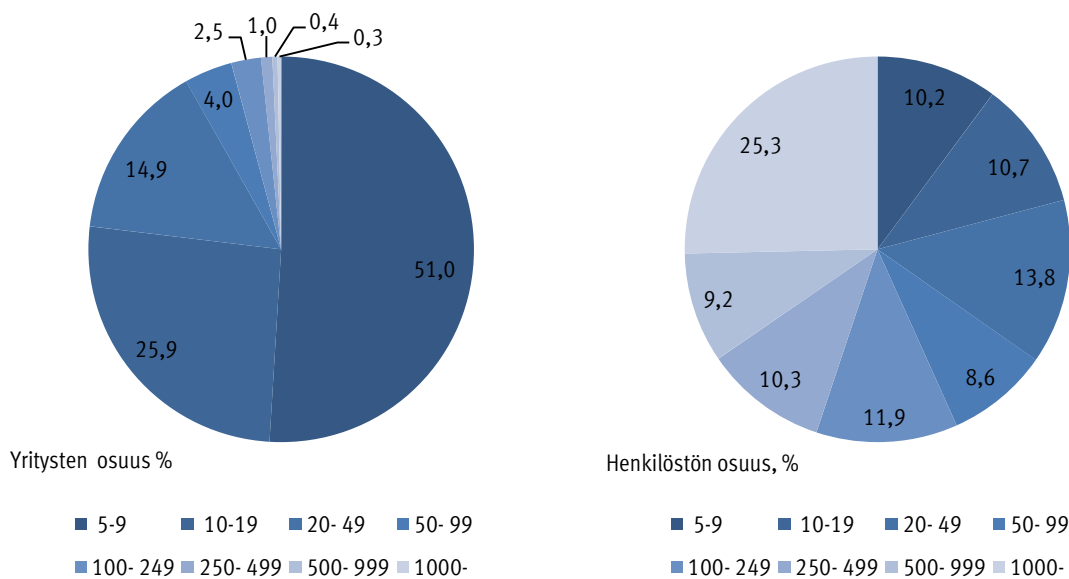
Koko	Lukumäärät		Kokojakaumat %	
	Yrityksiä	Henkilöstö	Yrityksiä	Henkilöstö
1–4	284 513	284 846	88,7	19,7
5–9	18 430	118 122	5,7	8,2
10–19	9 385	124 735	2,9	8,6
20–49	5 387	160 511	1,7	11,1
50–99	1 458	99 797	0,5	6,9
100–249	899	137 782	0,3	9,5
250–499	344	119 617	0,1	8,3
500–999	157	107 305	0,0	7,4
1 000–	109	294 688	0,0	20,4
Yhteensä	320 682	1 447 403	100,0	100,0
Vähintään 5 h	36 169	1 162 557	11,3	80,3
Vähintään 10 h	17 739	1 044 427	5,5	72,2

Lähde: Tilastokeskuksen yritysrekisteri, Yritykset toimialoittain ja oikeudellisen muodon mukaan 2007–2011, TOL 2008.

^a Ks. <http://193.166.171.75/Dialog/varval.asp?ma=010_syr_tau_101_fi&ti=Yritykset++toimialoittain+ja+oikeudellisen+muodon+mukaan+2007%2D2011++%28TOL+2008%29&path=../Database/StatFin/yri/syr/010_yr_tol08/&lang=3&multilang=fi>.

Vähintään viiden hengen yrityksiä oli vuonna 2009 runsaat 36 000 ja niiden palveluksessa olevien henkilöiden yhteismäärä oli noin 1,1 miljoonaa henkeä vuonna 2009. Vähintään kymmenen hengen yritykset kattavat vain 5,5 prosenttia kaikista yrityksistä, mutta niissä työskentelee yli 72 prosenttia yritysten henkilöstöstä. Suurin osa yrityksistä on siis hyvin pieniä, mutta suurin osa yritysten henkilöstöstä työskentelee suuremmissa yrityksissä. Vähintään viiden hengen yritysten kokojakauma ja niiden työllistämien henkilöiden jakauma yrityksen koon mukaan vuonna 2009 käy ilmi liitekuviosta 1.

Liitekuvio 1. Vähintään 5 henkeä työllistävien yritysten kokojakauma ja henkilöstön jakauma yrityksen koon mukaan vuonna 2009.



Lähde: Tilastokeskuksen yritysrekisteri, Yritykset toimialoitin ja oikeudellisen muodon mukaan 2007–2011, TOL 2008.

FLEED-aineiston yrityslukumäärä on hieman pienempi kuin koko yritysrekisterin. Tämä johtuu useasta syystä. Ensiksikin, jos yritykselle ei löydy linkkiä tunnistettavaan henkilöön, ei yritys päädy FLEED-aineistoon. Vuoteen 2005 asti tämä johtui erityisesti siitä syystä, että ne yrittäjät, jotka toimivat henkilötunnuksen alla, jäivät aineiston ulkopuolelle. Vuonna 2005 tämä ongelma osittain poistui. Uusi menetelmä nosti yhden hengen yritysten lukumäärää vuosina 2004–2005 yhteensä 62 600:lla ja alle viiden hengen yritysten määrää yhteensä lähes 80 000 yrityksellä FLEED-aineistossa. Sitten FLEED-aineistoon on saatu mukaan myös alkutuotanto (2006) ja kiinteistöyritykset (2007).

FLEED-aineistossa on yhä vähemmän pieniä, alle viiden hengen yrityksiä kuin yritysrekisterissä, ja enemmän suurimpia työpaikkoja. Ero johtuu myös tilastoaineistojen erilaisista lähteistä ja määrittelyistä. Yritystilastoissa henkilöstön määrä on vuoden ajan keskimääräinen kokoaikaiseksi muutettu henkilöstömäärä. Sen sijaan FLEED-aineistoon tulevat mukaan vain loppuvuodesta työsuhhteissa olevat työntekijät. Jos henkilö ei ole työsuhhteissa loppuvuodesta, ei hän vaikuta henkilöstö-

määrään, kuten yritystilastossa. Lisäksi FLEED-aineistossa ovat mukana myös julkisyhteisöt, kuten kunnat, jotka puuttuvat yritystilastosta. Ne ovat puolestaan usein isoja työpaikkoja. Nämä erot on hyvä tietää, kun seuraavassa tarkastellaan FLEED-aineistoihin perustuvia tietoja henkilöstön rakenteesta.

Edellä on käynyt ilmi, kuten Malirannan ja Naparinkin (2007) tutkimuksessa, että perhevapaat ovat yleisempiä suurissa kuin pienissä yrityksissä. Tämä on johdonmukaista, koska todennäköisyys sille, että joku henkilöstöstä jää vapaalle on suurempi toimipaikoissa, joissa on enemmän henkilökuntaa. Voidaan olettaa myös, että pienissä yrityksissä on useammin kuin suuremmissa yrityksissä täysin sukupuolen mukaan eriytynyt henkilöstörakenne, eli henkilöstössä ei ole lainkaan toista sukupuolta. Tätä tilannetta on havainnollistettu liitetaulukossa 2 luokiteltujen taustatietojen mukaan vuosina 1999 ja 2009 vähintään viiden hengen yrityksistä. Tulokset esitetään kaikista yrityksistä sekä erikseen alle ja yli 10 hengen yrityksistä.

Väestön ikä- ja koulutusrakenteen muutokset näkyvät myös yritysten henkilöstössä. Henkilöstön ikärakenne on vanhentunut ja keskimääräinen koulutustaso on noussut sekä alle 10 hengen että vähintään 10 hengen yrityksissä. Pienissä, 5–10 hengen yrityksissä 55 vuoden keski-ikä oli yleistynyt alle 10 prosentista jopa 18 prosenttiin vuosina 1999–2009. Samalla sellaisten pienten yritysten osuus, joiden henkilöstön koulutusvuosien keskiarvo oli matalin väheni 26 prosentista 18 prosenttiin.

FLEED-aineistossa ei ollut tietoa, miten suurella osalla työntekijöitä on hoidettavana pieniä lapsia. Sen sijaan tiedetään, monellako työntekijällä oli ylipäättään alaikäisiä, alle 18-vuotiaita lapsia, eli henkilöstössä olevien vanhempien osuus. Pienimmissä yrityksissä vuonna 2009 noin puolet sellaisia, joiden henkilöstöstä ei kenelläkään ollut alaikäisiä lapsia, kun taas vähintään 10 hengen yrityksistä ei sellaisia juuri ollut. Vuonna 1999 alaikäisten vanhempia oli eniten (47 %) yritysryhmässä, jossa henkilöstöstä noin puolella (40–60 %) oli alaikäisiä lapsia. Vuonna 2009 oli eniten yrityksiä, joiden henkilöstöstä oli alaikäisten lasten vanhempia 20–40 %.

Yritysten sukupuolirakenteen jakaumissa ei vuosina 1999–2009 tapahtunut kovin suuria muutoksia, varsinkaan vähintään 10 henkeä työllistäneissä yrityksissä. Täysin miehettömiä näistä yrityksiä oli kolmisen prosenttia ja täysin naisettomia yrityksiä hieman enemmän eli seitsemän prosenttia. Eniten yrityksistä oli molempana vuonna sellaisia (27 %), joissa miesten osuus oli lähes 100 prosenttia, eli 80–99 %. Sukupuolirakenteeltaan tasapuolisia yrityksiä, joissa naisten ja miesten osuus oli 40–60 %, oli 14–15 prosenttia. Sen sijaan 5–9 hengen yritykset jakoutuivat kahtia ja kahtiajako hieman voimistui vuosina 1999–2009. Niiden yritysten osuus, joissa ei ollut lainkaan miehiä, väheni 31 prosentista 26 prosenttiin ja niiden yritysten osuus, joissa ei ollut lainkaan naisia, kasvoi 52:sta 54 prosenttiin. Li-

säksi on mielenkiintoista havaita, että sukupulirakenteeltaan tasapainoisten pienimpien yritysten osuus on hieman kasvanut, mutta pysynyt ennallaan isommissa, vähintään 10 hengen yrityksissä.

Liitetaulukko 2. Yritysten henkilöstörakennetietoja vuosilta 1999 ja 2009, laskelmat FLEED-aineistosta.

Henkilöstön ikä	Kaikki yritykset		Vähintään 10 h yritykset		5–9 h yritykset	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Alle 25	9,0	4,9	6,4	5,3	9,3	4,9
25–35	24,0	18,1	26,3	24,2	23,8	17,5
35–39	18,5	14,0	26,8	20,2	17,5	13,5
40–44	16,0	15,5	25,3	21,9	14,9	15,0
45–49	15,2	17,2	13,5	21,5	15,4	16,8
50–54	10,4	13,4	1,6	6,4	11,5	14,1
55–	6,7	16,8	0,1	0,7	7,5	18,3
Keskiarvo	40,1	44,1	38,0	39,7	40,4	44,5
Mediaani	40,0	44,5	39	41,0	40,0	45,0
Koulutusindikaattori	Kaikki yritykset		Vähintään 10 h yritykset		5–9 h yritykset	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Yhteensä ^a	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
alle 10	23,5	16,3	5,1	2,2	25,7	17,6
10–12	56,8	57,9	73,1	62,9	54,9	57,5
12–16	16,4	20,7	20,9	32,4	15,8	19,6
16–18	3,2	4,8	0,9	2,4	3,4	5,0
18–20	0,2	0,3	0,0	0,0	0,0	0,4
Keskiarvo	11,1	11,7	11,6	12,1	11,1	11,7
Mediaani	12,0	12,0	11,4	11,9	12,0	12,0
Miesten osuus henkilöstössä	Kaikki yritykset		Vähintään 10 h yritykset		5–9 h yritykset	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
0	28,2	23,8	3,1	3,4	31,1	25,6
1–20	2,5	2,2	13,0	15,3	1,2	1,0
20–40	4,9	4,1	18,1	17,1	3,4	2,9
40–60	6,9	10,5	14,9	14,2	6,0	10,2
60–80	6,1	5,8	17,3	16,3	4,8	4,8
80–99	4,1	3,4	26,6	26,8	1,4	1,3
100	47,3	50,2	7,0	6,9	52,1	54,2
Keskiarvo	60,7	64,3	57,8	56,8	61,0	64,9
Mediaani	85,7	100,0	61,5	60,0	100,0	100,0
Äitien/isien osuus	Kaikki yritykset		Vähintään 10 h yritykset		5–9 h yritykset	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
0	38,4	45,8	0,3	0,6	43,0	50,0
1–20	2,2	2,6	6,4	10,7	1,8	1,9
20–40	10,7	10,2	35,0	46,7	7,7	6,8
40–60	15,4	11,1	47,5	35,9	11,5	8,8
60–80	5,6	3,8	10,0	5,7	5,0	3,6
80–99	0,4	0,2	0,8	0,4	0,3	0,2
100	27,4	26,4	0,0	0,0	30,6	28,8
Keskiarvo	43,1	38,4	43,3	38,2	43,1	38,4
Mediaani	40,0	25,0	43,4	38,3	33,3	11,1

^a Henkilön koulutusvuosien keskiarvo.