

Anneli Miettinen, Jaakko Mustonen, Tapio Räsänen

Perhevapaakorvauksen käyttöönotto

Tuloksia selvityshankkeesta



Kirjoittajat

Anneli Miettinen, erikoistutkija, VTM
Kela
etunimi.sukunimi@kela.fi

Jaakko Mustonen, korkeakouluharjoittelija, KTM
Kela
etunimi.v.sukunimi@gmail.com

Tapio Räsänen, tutkija, FM
Kela
etunimi.sukunimi@kela.fi

© Kirjoittajat ja Kela

www.kela.fi/tutkimus

ISBN 978-952-284-138-4

ISSN 2323-9239

URI <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022031123032>

Helsinki 2022

Sisältö

Tiivistelmä	4
1 Johdanto	5
2 Perhevapaakorvaus	6
3 Aineistot ja toteutus	7
4 Tulokset.....	8
4.1 Perhevapaakorvauksen kohdistuminen eri väestöryhmiin	8
4.2 Perhevapaakorvausta saaneet työnantajat	15
4.2.1 Perhevapaakorvauksen maksaminen työnantajille	15
4.2.2 Perhevapaakorvauksen maksaminen henkilöstön lukumäärän, liikevaihdon ja henkilöstön naisvaltaisuuden mukaan	18
4.2.3 Perhevapaakorvauksen maksaminen eri toimialoille	22
4.3 Alikäytön arvioiminen.....	24
5 Pohdintaa työllisyysvaikutuksista ja selvityksen rajoitukset	28
5.1 Työllisyysvaikutusten arviointi	28
5.2 Selvityksen rajoitukset.....	34
6 Johtopäätökset	35
Lähteet	37
Liitteet	39

Tiivistelmä

Hankkeessa tarkasteltiin vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista maksettavan korvauksen (perhevapaakorvaus) maksamista työnantajille vuosina 2017–2020. Perhevapaakorvaus on 2 500 euron suuruinen kertakorvaus, joka maksetaan työnantajalle, mikäli tämä on maksanut äitiysvapaan tai adoptioäidin vanhempainvapaan ajalta palkkaa työntekijälle vähintään yhden kuukauden ajalta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on lisäksi, että työntekijän työsuhteen tulee olla joko toistaiseksi voimassa oleva, tai vähintään yhden vuoden kestävä määräaikainen työsuhte. Vuonna 2020 Kela maksoi perhevapaakorvausta 4 132 työnantajalle yhteensä 48,6 miljoonaa euroa. Korvausta maksettiin yhteensä 19 391 työntekijän perhevapaan perusteella.

Selvityksen perusteella perhevapaakorvausta on maksettu noin 40 prosentista kaikista alkaneista äitiysvapaista. Osuus on pysynyt lähes samalla tasolla vuosina 2017–2020. Rajattaessa tarkastelu koskemaan vain palkansaaajina toimineita naisia havaittiin, että perhevapaakorvauksia oli maksettu noin 54 prosentista alkaneista äitiysvapaista. Perhevapaakorvauksia on maksettu muita useammin korkeasti koulutettujen naisten sekä iältään 30–34-vuotiaiden naisten työnantajille. Sosioekonomisen aseman perusteella suurin osa korvauksista on maksettu toimihenkilöammateissa toimivien naisten työnantajille.

Henkilöstömäärältään suurille kotimaisille yksityisille yrityksille ja kuntatyönantajille on maksettu eniten perhevapaakorvausta. Vuonna 2019 perhevapaakorvausta maksettiin noin 45 miljoonaa euroa, mutta euromääräisesti korvaus on keskittynyt pienelle joukolle työnantajia. Vuonna 2019 kymmenelle eniten korvauksia saaneelle työnantajalle maksettiin perhevapaakorvauksia noin 7 miljoonaa euroa, ja 50:lle eniten korvauksia saaneelle noin 15 miljoonaa euroa. 59 prosenttia perhevapaakorvauksia saaneista työnantajista oli kuitenkin sellaisia, joille korvausta oli kalenterivuoden aikana maksettu vain yhden työntekijän perhevapaan perusteella. Suomessa ammattialat ja toimialat ovat eriytyneet sukupuolen mukaan, mikä näkyy perhevapaakorvausten keskittymisenä naisvaltaisille toimialoille ja työpaikoille. Lukumääräisesti eniten perhevapaakorvauksia on maksettu terveyst- ja sosiaalialalla tai tukku- ja vähittäiskaupan alalla toimiville työnantajille, mutta euromääräisesti selvästi eniten terveyst- ja sosiaalialan työnantajille. Euromääräisesti korvausta on maksettu eniten kuntatyönantajille (42 % kokonaissummasta).

Perhevapaakorvauksen mahdollista alikäyttöä arvioitiin vuosilomakustannuskorvauksen ja työnantajalle maksettujen vanhempainpäivärahojen avulla. Perhevapaakorvauksia oli maksettu työnantajille lähes yhtä runsaasti kuin vuosilomakorvauksia, mutta selvästi harvemmin kuin vanhempainpäivärahoja. Erot olivat muita suurempia yksityisten ja henkilöstömäärältään pienten työnantajien kohdalla.

Avainsanat: perhevapaat, vanhempainvapaa, äitiysvapaa, äitiysraha, perhe-etuudet, korvaukset, käyttöönotto, käyttö, vaikutukset, työntekijät, palkansaaajat, työllisyys, naiset, toimialat, työnantajat, kustannukset, yritykset

1 Johdanto

Työntekijän vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista maksettava korvaus (jälj. perhevapaakorvaus) otettiin käyttöön 1.4.2017. Perhevapaakorvaus on 2 500 euron suuruisen kertakorvaus (raskaus- tai adoptiokohtainen), joka maksetaan työnantajalle. Korvauksen tarkoituksena on parantaa nuorten naisten asemaa työmarkkinoilla, kun raskaudesta ja äitiydestä työnantajalle aiheutuvia kustannuksia kompensoidaan (HE 163/2016). Taustalla oli varsinkin naisvaltaisten alojen työntekijien huoli vanhemmuuden kustannusten epätasa-arvoisesta jakaantumisesta työntekijien kesken. Työntekijän vanhemmuudesta aiheutuu työnantajalle välittömiä kustannuksia mm. raskausajan sairaspöissaolojen, perhevapaan ajalta kertyvien lomarahojen sekä sairaan lapsen hoitamiseksi pidettävien tilapäisten hoitovapaiden palkallisuuden kautta. Perhevapaakorvauksen käyttöönoton toivottiin madaltavan kynnystä nuorten naisten rekrytointiin erityisesti toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Lisäksi uudistuksen toivottiin vahvistavan naisvaltaisten toimialojen kilpailukykyä.

Perhevapaakorvauksen käyttöä tai sen vaikutuksia ei ole aikaisemmin tutkittu. Muissa OECD-maissa ei myöskään tietävästi ole käytössä vastaavia työnantajille suunnattuja kertakorvauksia, jotka olisi suunnattu kompensoidaan perhevapaasta työnantajalle aiheutuvia kustannuksia. Etäisesti samankaltaisia tukimuotoja, mm. osatyökykyisten, maahanmuuttajien, työttömien nuorten tai pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen tarkoitettuja palkkatukimalleja on ollut käytössä sekä Suomessa että kansainvälisesti (Asplund ym. 2018) ja näiden tukien työllisyysvaikutuksia on tutkittu jonkin verran (katsauksia esim. Bergemann ja Van den Berg 2008; Kluge 2010; Card ym. 2018). Palkkatukimallien hyödyt työllisyysvaikutuksiin ovat olleet vaihtelevia, joskin näyttää siltä, että yksityiselle sektorille suunnatut palkkatukitoimet ovat olleet vaikuttavimpia (Asplund ym. 2018; Card ym. 2018). Palkkatukimalleja koskevien havaintojen yleistäminen koskemaan perhevapaakorvauksen vaikutuksia naisten työllisyyteen on kuitenkin epävarmaa: palkkatukia on yleensä kohdistettu vaikeimmin työllistyviin ryhmiin, joiden työllistymismahdollisuudet voivat erota huomattavasti perhevapaakorvauksen kohteena olevista ryhmistä (nuoret naiset). Perhevapaakorvauksen määrä, kertakorvauksena maksettava 2 500 euroa, on myös melko pieni verrattuna monissa palkkatukiohjelmassa käytössä olleisiin tukimääriin.

Vaikka perhevapaakorvaukselle ei löydy vastinetta muista OECD-maista tai aiemmasta tutkimuskirjallisuudesta, voi perhevapaakorvauksen vaikutusten tutkiminen tuoda lisätietoa muiden työnantajille suunnattujen perhevapaista aiheutuvien kustannusten kompensoinnin vaikutuksiin. Perhevapaakorvauksen tutkimus voi tuoda lisätietoa esimerkiksi sellaisiin perhevapaista koskeviin politiikkamuutoksiin, joiden perusteella työntekijien saaman korvauksen taso muuttuu (esimerkiksi työnantajan perhevapaan ajalta maksaman palkan ja vanhempainpäivärahan korvaustason välinen ero) tai muihin tilanteisiin, joissa työnantajille suunnataan kertakorvauksia.

Tämän hankkeen tarkoituksena oli selvittää perhevapaakorvauksen kohdistumista työntekijöihin eli sitä, minkälaisien ryhmien perhevapaasiin korvaukset ovat etupäässä kohdistuneet, sekä sitä, minkälaisille työnantajille perhevapaakorvausta on maksettu. Lisäksi pyrittiin arvioimaan

mahdollista korvauksen alikäyttöä. Hallituksen esityksessä (HE 163/2016) arvioitiin, että perhevapaakorvausta maksettaisiin noin 30 000 työntekijän perhevapaasta ja kustannukset arvioitiin noin 75 miljoonaan euroon. Toteutuneet perhevapaakorvauksen kustannukset ovat jääneet vuosina 2018–2019 noin 44–45 miljoonaan euroon, eli selvästi ennakoitua pienemmiksi. Osa työnantajista on voinut jättää hakematta perhevapaakorvausta, vaikka olisi ollut siihen oikeutettu. Näiden tavoitteiden ohella hankkeessa oli tarkoitus pohtia perhevapaakorvauksen työllisyysvaikutuksia osin selvityksen tuottamien tietojen pohjalta ja osin aikaisemman tutkimuskirjallisuuden avulla.

Hankkeessa selvitetään

1. niiden naisten piirteitä, joiden työnantajille on maksettu perhevapaakorvausta työntekijän perhevapaan perusteella (ikä, koulutus, sosioekonominen asema sekä alueellinen sijoittuminen)
2. perhevapaakorvausta saaneiden työnantajien piirteitä (omistajatyyppejä, henkilöstön koko, liikevaihdon suuruus, naisvaltaisuus sekä toimiala)
3. perhevapaakorvauksen mahdollista alikäyttöä vertaamalla sitä vuosilomakustannuskorvauksen maksamiseen sekä työnantajille maksettuihin vanhempainpäivärahoihin.

Kelan tutkimus toteutti selvityksen sosiaali- ja terveysministeriön tilauksesta.

2 Perhevapaakorvaus

Perhevapaakorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työnantajan palveluksessa olevalle naispuoliselle työntekijälle maksetaan työ- tai virkaehtosopimusten perusteella äitiysvapaan tai adoptiovanhemman vanhempainvapaan ajalta palkkaa vähintään yhden kuukauden ajalta. Korvauksen saamisen ehtona on lisäksi se, että työntekijän työsuhteen tulee olla toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikaisen työsuhteen tulee kestää vähintään vuoden, ja olla alkanut vähintään kolme kuukautta ennen äitiysrahaikauden alkamista. Vähintään vuoden kestäväksi määräaikaiseksi työsuhteeksi katsotaan myös, jos työntekijä on useammassa välittömästi toisiaan seuraavassa peräkkäisessä määräaikaisessa työsuhteessa, ja työsuhteet kestävät yhteensä vähintään vuoden. Työnantajalla on oikeus korvaukseen myös silloin, kun työntekijä jää äitiysvapaalle esimerkiksi hoitovapaalta tai opintovapaalta. Korvausta maksetaan lisäksi vain, jos työntekijän työaika on vähintään 80 prosenttia alan normaalista kokoaikaisesta työajasta. Yrittäjät eivät ole oikeutettuja perhevapaakorvaukseen omasta vanhempainvapaastaan. Perhevapaakorvaus rahoitetaan työnantajien maksamista sairausvakuutusmaksuista.

Taulukkoon 1 (s. 7) on kuvattu Kelan vuosina 2017–2020 maksamat perhevapaakorvausten lukumäärät ja maksettujen korvausten yhteissumma. Vuonna 2020 Kela maksoi perhevapaakorvausta runsaalle 4 100 työnantajalle yhteensä 19 391 työntekijän perhevapaasta, yhteensä 48,6 miljoonaa euroa (Kelasto 2021).

Taulukko 1. Vuosittain maksetut perhevapaakorvaukset Kelan tilastojen mukaan.

Vuosi	Korvauksen kohteena olleiden työntekijöiden (perhevapaiden) lukumäärä	Työnantajien lukumäärä	Maksettu yhteensä, milj. euroa
2017	6 275	2 512	15,70
2018	17 500	5 486	43,83
2019	17 947	4 037	44,86
2020	19 391	4 132	48,63

Lähde: Kelasto 2021.

Kelan virallinen tilastointi perustuu kalenterivuosiin tietoihin etuuksien ja korvausten maksamisesta. Työnantajat voivat hakea perhevapaakorvausta aina siihen saakka, kunnes vanhempainvapaakauden päättymisestä on kulunut kuusi kuukautta. Näin työntekijän pitämä vanhempainvapaa on voinut sijoittua joko samalle kalenterivuodelle kuin korvauksen suorittaminen, tai sitä edeltävälle vuodelle. Vuonna 2018 työnantajien suuri lukumäärä seuraaviin vuosiin verrattuna johtunee todennäköisesti vuotta 2017 koskevien hakemusten viiveestä, kun tieto perhevapaakorvauksen käyttöönotosta on tavoittanut työnantajia vasta vähitellen. Hanketta varten tehdyn esiselvityksen perusteella perhevapaakorvausta saaneista työnantajista runsaalle 70 prosentille korvaus oli maksettu kuuden kuukauden sisällä siitä, kun työntekijä oli aloittanut äitiys- tai vanhempainvapaansa.

3 Aineistot ja toteutus

Tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi muodostettiin kaksi rekisteriaineistoa: (1) vanhempainpäivärahaa saaneet naiset ja (2) kaikki Suomen työnantajat. Selvityksessä hyödynnettiin Kelan vanhempainpäivärahan rekisteritietoja vuosilta 2017–2020 sekä Tilastokeskuksesta saatavia yksilötason tietoja henkilöiden sosioekonomisesta asemasta vuosilta 2016–2019 ja työnantajia koskevia nk. valmisaineistoja vuosilta 2017–2018.

Ensimmäisellä rekisteriaineistolla (vanhempainpäivärahaa saaneet naiset) vastattiin kysymyksen, minkälaisien työntekijäryhmien perhevapaisiin perhevapaakorvauksen maksaminen on kohdistunut. Aineistolla tarkasteltiin alkaneita äitiysrahakausia (ml. adoptioäidin vanhempainvapaa) vuosina 2017–2020 ja selvitettiin naisten koulutus- ja ammattitaustaa sekä demografisia taustatietoja (mm. ikä ja asuinalue), ja perhevapaakorvauksen kohdistumista eri väestöryhmiin Kelan etuusrekisterin tietojen ja Tilastokeskuksesta saatujen sosioekonomista asemaa kuvaavien tietojen pohjalta. Tavoitteena oli kartoittaa erityisesti sitä, mihin naisten ikä-, ammatti- ja koulutusryhmiin perhevapaakorvauksen maksaminen on kohdistunut, sekä alueellisia eroja korvauksen maksamisessa. Äitiysvapaan aloittaneiden naisten sosioekonomista asemaa ja ammattiryhmiä koskevien tietojen perusteella oli mahdollista antaa jonkinasteista suuntaviivaa siitä, kuinka suureen osaan työssäkäyvistä naisista perhevapaakorvaus kohdistuu.

Toisella rekisteriaineistolla (työnantaja-aineisto) selvitettiin, minkälaiset työnantajaryhmät ovat saaneet perhevapaakorvausta. Tilastokeskuksesta saataviin työnantajien toimiala-, liikevaihto- ja henkilöstötietoihin yhdistettiin Kelan etuusrekisteristä saadut tiedot alkaneista äitiysrahakausista ja naisten työnantajille maksetuista perhevapaakorvauksista. Henkilöstötietojen avulla tarkasteltiin työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön lukumäärää sekä naisvaltaisuutta. Työnantajien taustatietojen perusteella selvitettiin perhevapaakorvauksen kohdistumista eri toimialoille ja liikevaihdoltaan erisuuruisiin yrityksiin. Tilastokeskuksen työnantajia koskevat valmisaineistot antavat mahdollisuuden verrata perhevapaakorvauksia saaneiden työnantajien tietoja muihin työnantajiin. Työnantaja-aineiston käyttö tapahtui Tilastokeskuksen etäkäyttöympäristössä.

Selvityksen tekohetkellä uusimmat Tilastokeskuksesta saatavilla olevat tiedot työnantajista ulottuivat vuoteen 2018. Ensisijaisena lähteenä hyödynnetään FOLK-työssäkäyntiaineiston ja FIRM_EMPENT-työnantajarekisterin tietoja, joista saadaan perusmuuttujat kuten omistajatyyppe, toimiala, liikevaihto sekä työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön lukumäärä ja sukupuolijakauma vuoteen 2018 asti.

Alikäyttöä arvioidaan vertaamalla perhevapaakorvausta saaneiden työnantajien tietoja vuosilomakustannuskorvausta saaneisiin työnantajiin sekä niihin työnantajiin, joille oli maksettu työntekijän vanhempainpäivärahaa sen vuoksi, että työnantaja oli maksanut naispuoliselle työntekijälle palkkaa perhevapaan ajalta. Kelan etuusrekisterit sisältävät tietoja niistä työnantajista, joille on maksettu vuosilomakustannuskorvausta. Vuosilomakustannuskorvauksella korvataan työnantajalle äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta työntekijälle kertyvistä lakisääteisistä vuosilomista aiheutuvia kustannuksia. Korvauksen edellytyksenä on siten, että työsuhte jatkuu vapaan ajan. Kelan etuusrekisteritiedoista saadaan lisäksi tieto työnantajan maksamasta äitiysvapaan ajan palkasta niissä tapauksissa, joissa Kela maksaa työnantajalle vanhempainpäivärahan tältä jaksolta. Työnantajat, jotka maksavat vapaan ajalta ns. erotuspalkkaa, eli päivärahan ja palkan välisen erotuksen, jäävät tarkastelun ulkopuolelle. Alikäytön arvioinnissa hyödynnettiin sekä vanhempainpäivärahaa saaneiden naisten aineistoa että työnantaja-aineistoa.

4 Tulokset

4.1 Perhevapaakorvauksen kohdistuminen eri väestöryhmiin

Selvityksen ensimmäisessä osassa tarkastellaan, kuinka suuresta osasta alkaneita äitiysrahakausia perhevapaakorvausta on maksettu, sekä perhevapaakorvauksen kohdistumisessa esiintyviä demografisia ja sosioekonomisia eroja äitiysvapaan aloittaneiden naisten keskuudessa.

Taulukosta 2 (s. 9) nähdään, ettei perhevapaakorvauksen yleisyys ole merkittävästi vaihdellut ainakaan vuosien 2017 ja 2019 välisenä aikana. Perhevapaakorvausta on maksettu noin 39 prosentista alkaneita äitiysrahakausia. Vuoden 2020 ensimmäistä seitsemää kuukautta kuvaavien lukujen (taulukon 2 alin rivi) perusteella näyttää siltä, että perhevapaakorvausta on vuonna 2020 maksettu hieman harvemmin kuin edellisinä vuosina. Osuus voi kuitenkin vielä

kasvaa jossain määrin, kun kaikki korvaukseen oikeutetut työnantajat ehtivät hakea etuutta. Vertailun vuoksi tehtiin erillinen tarkastelu, jossa myös vuodet 2018 ja 2019 rajattiin koskemaan vain niitä äitiysrahakausia, jotka olivat alkaneet ennen elokuuta. Perhevapaakorvauksen maksamista kuvaavat osuudet eivät kuitenkaan muuttuneet taulukossa 2 kuvatuista. Vuosina 2018 ja 2019 perhevapaakorvausten määrät olivat lähes vakiot vuosikvartaaleittain ja jokaisen kvartaalin osuus kyseisen vuoden maksetuista perhevapaakorvauksista oli noin 25 prosenttia molempina vuosina. Kumpanakaan vuonna loppuvuoteen ei tullut korvausten kasautumaa – eikä myöskään vuonna 2017 – joten on mahdollista, että vuoden 2020 aikana aloitettujen äitiysrahakausien osalta korvaukset jäävät hieman alhaisemmalle tasolle aikaisempiin vuosiin verrattuna.

Taulukko 2. Alkaneet äitiysrahakaudet kalenterivuosittain, niiden kausien määrä ja osuus, joiden perusteella työnantajille oli maksettu perhevapaakorvausta 1.4.2021 mennessä.

Vuosi (äitiysrahakauden alkamisvuosi)	Alkaneiden äitiysrahakausien lukumäärä	Perhevapaakorvausta maksettu, lukumäärä	Perhevapaakorvausta maksettu, osuus alkaneista äitiysrahakausista
2017	37 306	14 636	39,2 %
2018	46 485	18 016	38,8 %
2019	45 335	17 972	39,6 %
2020	45 818	15 199	33,0 %
2020, ennen 1.8. alkaneet kaudet ^a	26 746	9 721	36,4 %

^a Vuonna 2020 alkaneet äitiysrahakaudet on tässä rajattu niihin, jotka alkoivat ennen 1.8.2020. Näin valtaosa näiden naisten työnantajista on ehtinyt hakea perhevapaakorvausta ennen tämän aineiston poimimista 1.4.2021.

Taulukossa 3 (s. 10) on kuvattu perhevapaakorvauksen maksaminen alkaneisiin äitiysrahakausiin suhteutettuna, mutta niin, että äitiysvapaan aloittaneet naiset rajattiin palkansaajiin naisen sosioekonomista asemaa kuvaavan tiedon perusteella. Tämän avulla voitiin jossain määrin korjata perhevapaakorvauksen maksamista kuvaavissa osuuksissa olevaa vinoumaa, joka syntyy siitä, että osa naisista ei ole työssä äitiysvapaan alkaessa eikä sen mukaisesti kuulu perhevapaakorvauksen piiriin. Sosioekonomisen aseman avulla päätelty tieto naisen työssäkäynnistä ei kuitenkaan välttämättä ole täysin ajantasainen, sillä tieto perustuu äitiysvapaata edeltävän kalenterivuoden tietoihin. Lisäksi aineistossa ei ole tietoa naisen työsuhteen laadusta (toistaiseksi solmittu tai määräaikainen), joten lukuihin sisältyy epävarmuutta myös tästä syystä. Perhevapaakorvauksen piiriin luokiteltiin ne naiset, joiden äitiysrahakausi oli alkanut kyseisenä vuonna, ja jotka olivat sosioekonomisen asemansa perusteella palkansaajia¹ sekä lisäksi äidit, jotka eivät kuuluneet palkansaajiin, mutta joiden perusteella oli kuitenkin maksettu perhevapaakorvausta. Palkansaajanaisten osuus kaikista äitiysvapaan aloittaneista naisista oli noin 72 prosenttia.

¹ Palkansaajiksi luokiteltiin ne henkilöt, joiden sosioekonominen asema edellisen kalenterivuoden lopussa oli työntekijä, alempi toimihenkilö tai ylempi toimihenkilö.

Rajaamalla tarkastelu vain palkansaajanaisiin perhevapaakorvauksen maksamisen osuus kasvaa noin 14 prosenttiyksiköllä. Vuonna 2017 korvausta maksettiin 55 prosentista (palkansaajien) alkaneista äitiysvapaista, vuonna 2018 53 prosentista ja 2019 vastaavasti 54 prosentista. Vaikka aineisto pyrittiin palkansaajarajauksella kohdistamaan vain niihin äitiysvapaisiin, joiden perusteella työnantajan oli mahdollista saada perhevapaakorvausta, näyttää perhevapaakorvausten osuus kaikista alkaneista äitiysvapaista verraten matalalta. Perhevapaakorvausta ei tämän mukaisesti ole maksettu runsaassa 45 prosentissa alkaneista äitiysvapaista. Vaikka on todennäköistä, että valtaosassa näistä työnantaja ei ole ollut oikeutettu korvaukseen esimerkiksi sen vuoksi, että työntekijän työsuhdetta koskevat edellytykset eivät ole täyttyneet, on mahdollista, että perhevapaakorvausta on jätetty jonkin verran hakematta, vaikka työnantaja olisi ollut siihen oikeutettu.

Taulukko 3. Perhevapaakorvauksen maksaminen palkansaajina toimineiden naisten äitiysvapaista.

Vuosi (äitiysrahakauden alkamisvuosi)	Alkaneet äitiysrahakaudet, vain palkansaajina toimivat naiset	Perhevapaakorvausta maksettu, lukumäärä	Perhevapaakorvausta maksettu, osuus palkansaajanaisten alkaneista äitiysrahakausista
2017	26 525	14 636	55,2 %
2018	33 842	18 016	53,2 %
2019	33 265	17 972	54,0 %

Taulukoissa 4–6 tarkastellaan perhevapaakorvauksen kohdistumista äitiysvapaan aloittaneiden naisten koulutustaustan, sosioekonomisen aseman ja ammatin mukaan. Lisäksi tarkasteltiin ikä-, kansalaisuus- ja alueellisia eroja. Taulukoissa vuoden 2020 luvuissa on huomioitu ainoastaan ne naiset, joiden äitiysrahakausi oli alkanut ennen vuoden 2020 elokuuta².

Perhevapaakorvauksen koulutusryhmittäistä kattavuutta kuvataan taulukossa 4 (s. 11). Perhevapaakorvausta on maksettu muita runsaammin korkeasti koulutettujen naisten perhevapaista. Yli 50 prosentin osuuteen päästään ainoastaan alimman korkea-asteen tai tätä korkeamman tutkinnon suorittaneiden naisten kohdalla. Vähintään ylemmän korkea-asteen koulutuksen saaneiden naisten kohdalla perhevapaakorvausta oli maksettu 58 prosentista alkaneista äitiysvapaista, perusasteen varassa olevien naisten kohdalla osuus jäi alle kymmeneen prosenttiin. Kun tarkastelu kohdistettiin palkansaajina toimineisiin naisiin (ks. alaviite 1), perhevapaakorvauksen kattavuus kohosi keski- tai korkea-asteen koulutuksen saaneilla naisilla noin kymmenen prosenttiyksikköä, mutta perusasteen koulutuksen saaneilla 14–16 prosenttiyksikköä. Silti matalasti koulutettujen palkansaajanaisten työnantajille oli vuonna 2019 maksettu perhevapaakorvausta vain 21 prosentista alkaneista äitiysvapaista. Koulutustaustan mukaiset erot perhevapaakorvauksen kohdistumisessa ovat pysyneet lähes muuttumattomina tarkastelujaksolla. Koulutusryhmittäiset erot olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p < 0,001$) sekä kaikkien naisten että palkansaajanaisten kohdalla jokaisena tarkasteluvuotena.

² Rajaus tehtiin, jotta vuoden 2020 tilannetta kuvaavat tiedot olisivat mahdollisimman vertailukelpoisia aiempien vuosien kanssa. Viive perhevapaakorvauksen maksamisen ja äidin äitiysrahakauden alkamisen välillä voi olla verraten pitkä (työnantajat voivat hakea perhevapaakorvausta takautuvasti siihen saakka, kunnes vanhempainpäivärahakauden päättymisestä on kulunut kuusi kuukautta), ja rajauksen avulla pyrittiin varmistamaan, että mahdollisimman moni työnantaja olisi ehtinyt jo hakea perhevapaakorvausta siihen mennessä, kun aineisto poimittiin (1.4.2021)

Kun verrataan koulutusjakaumia kaikkien äitiysrahakauden aloittaneiden naisten ja niiden naisten välillä, joiden työnantajalle maksettiin perhevapaakorvausta, nähdään, että perhevapaakorvauksia on maksettu erityisesti korkeakoulutettujen naisten työnantajille (liitetaulukko 1). Vuosien 2017 ja 2019 välillä kaikista äitiysrahakauden aloittaneista naisista vähintään alimman korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuudet vaihtelivat 45 ja 46 prosentin välillä, kun vastaavasti niiden naisten kohdalla, joiden työnantajille oli maksettu perhevapaakorvausta työntekijän perhevapaan perusteella, korkeasti koulutettujen osuudet vaihtelivat 63 ja 66 prosentin välillä. Vuotta 2020 koskevat tiedot ovat epävarmoja koulutustietojen suuren puuttuvuuden johdosta.

Taulukko 4. Perhevapaakorvauksen maksaminen alkaneista äitiysvapaista naisen koulutustaustan mukaan, kaikki naiset ja palkansaajina toimivat naiset.

Koulutusryhmät	Perhevapaakorvausta maksettu, osuus alkaneista äitiysrahakausista				Koulutusryhmään kuuluneiden naisten lukumäärä (alkaneiden äitiysrahakausien lukumäärä)
	2017	2018	2019	2020 ^a	2019
Kaikki naiset					
Perusaste	7,7 %	7,1 %	7,2 %	5,5 %	5 659
Keskiaste (ml. erikoisammattitutkinto)	31,2 %	29,9 %	30,9 %	26,7 %	17 528
Alin / alempi korkea-aste	52,9 %	53,2 %	54,1 %	47,1 %	11 806
Ylempi korkea-aste / tutkijakoulutus	57,2 %	57,5 %	58,6 %	53,3 %	8 566
Kaikki	39,2 %	38,8 %	39,6 %	34,6 %	43 559
Vain palkansaajat					
Perusaste	23,9 %	21,6 %	20,8 %	15,3 %	1 949
Keskiaste (ml. erikoisammattitutkinto)	44,9 %	41,8 %	42,2 %	36,3 %	12 886
Alin / alempi korkea-aste	64,3 %	63,4 %	63,1 %	54,5 %	10 120
Ylempi korkea-aste / tutkijakoulutus	68,0 %	66,7 %	66,3 %	60,8 %	7 575
Kaikki	55,2 %	53,2 %	53,0 %	46,1 %	32 530

^a Vuonna 2020 koulutustieto puuttuu runsaalta 40 %:lta naisia. Palkansaaja-tieto perustuu vuoden 2020 osalta vuoden 2018 tietoihin.

Taulukossa 5 (s. 12) on kuvattu perhevapaakorvauksen kohdistumista äitiysvapaan aloittaneiden naisten sosioekonomisen aseman mukaan. Tiedot naisen sosioekonomisesta asemasta perustuvat äitiysrahakautta edeltävän vuoden tietoon. Taulukossa ei esitetä erikseen tietoja palkansaajista, sillä ylemmät toimihenkilöt, alemmat toimihenkilöt ja työntekijät luokiteltiin tässä selvityksessä lähtökohtaisesti palkansaajiin (ks. alaviite 1 sivulla 9).

Sosioekonomisista ryhmistä perhevapaakorvauksen kattavuus on suurinta toimihenkilöillä. Toimihenkilöammateissa toimivien naisten kohdalla perhevapaakorvausta oli maksettu

57–64 prosentista alkaneista äitiysvapaista. Työntekijäryhmiin kuuluvien naisten perhevapaisten perusteella maksettiin perhevapaakorvausta muita palkansaajaryhmiä harvemmin jokaisena tarkasteluvuonna. Muiden kuin palkansaajaryhmiin kuuluvien naisten osalta matala korvauksen maksamisaste johtuu siitä, että näistä naisista todennäköisesti valtaosa oli äitiysvapaan alkaessa joko työttöminä tai työvoiman ulkopuolella, eikä siten kuulunut perhevapaakorvauksen piiriin. Sosioekonomisen aseman mukaiset erot perhevapaakorvauksen maksamisessa olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä kaikkina tarkasteluvuosina ($p < 0,001$). Erot olivat tilastollisesti merkitseviä ($p < 0,001$) myös silloin, kun tarkastelu kohdistettiin vain palkansaajiin (toimihenkilöt ja työntekijät). Kun verrattiin sosioekonomisen aseman mukaisia ja kaumia kaikkien äitiysrahakauden aloittaneiden naisten keskuudessa ja niillä naisilla, joiden perhevapaan perusteella oli maksettu perhevapaakorvausta, toimihenkilöammateissa toimivien naisten työnantajille oli maksettu korvausta suhteellisesti selvästi yleisemmin kuin työntekijäammateissa toimivien naisten työnantajille (liitetaulukko 2).

Taulukko 5. Perhevapaakorvauksen maksaminen alkaneista äitiysvapaista naisen sosioekonomisen aseman mukaan. Sosioekonomista asemaa koskeva tieto on peräisin edeltävältä kalenterivuodelta.

Sosioekonominen ryhmä	Perhevapaakorvausta maksettu, osuus alkaneista äitiysrahakausista			Sosioekonomiseen ryhmään kuuluneiden naisten lukumäärä (alkaneiden äitiysrahakausien lukumäärä)
	2017	2018	2019	2019
Kaikki naiset				
Yrittäjät (sis. maa- ja metsätalousyrittäjät)	2,8 %	3,1 %	2,3 %	2 042
Ylemmät toimihenkilöt	63,8 %	62,8 %	61,9 %	8 658
Alemmat toimihenkilöt	60,0 %	56,8 %	56,7 %	17 077
Työntekijät	27,0 %	27,3 %	26,6 %	6 268
Opiskelijat	2,3 %	2,2 %	2,4 %	3 368
Muut (työttömät, eläkkeellä olevat)	3,7 %	2,1 %	2,5 %	3 908
Kaikki	40,9 %	40,3 %	41,0 %	41 321

Naisen ammatin mukaan perhevapaakorvauksen kattavuus on suurinta erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden (ml. johtajat ja sotilaat) keskuudessa (taulukko 6, s. 13, ammattia koskevat tiedot olivat saatavilla vain palkansaajille ja yrittäjille). Näihin ammattiryhmiin kuuluvien naisten kohdalla perhevapaakorvausta oli maksettu lähes 67 prosentista alkaneista äitiysvapaista. Korkeinta kattavuus oli terveydenhoitoalan asiantuntijatehtävissä toimivien keskuudessa (perhevapaakorvausta oli maksettu 71–74 prosentista alkaneista äitiysvapaista). Muissa ammattiryhmissä korvauksen maksaminen on matalammalla tasolla. Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden ja hoiva-alan palvelutyöntekijöiden (esim. lähihoitajat, lastenhoitajat) keskuudessa perhevapaakorvaus kattoi yli puolet äitiysrahakauden aloittaneista naisista. Muiden kuin hoiva-alan palvelu- ja myyntityöntekijöiden kohdalla perhevapaakorvausta on maksettu selvästi vähemmän: korvausta oli maksettu vain noin 30 prosentista alkaneista äitiysvapaista. Työntekijäryhmistä matalimmalle tasolle kattavuus jäi ryhmässä maanviljelijät ja metsätyön-

tekijät. On kuitenkin todennäköistä, että näissä ammattiryhmissä kausityöntekijöiden ja yrittäjien osuus on suurempi kuin muissa, ja nämä tekijät ovat voineet vähentää perhevapaakorvauksen piiriin kuuluvien määrää. Ammattiryhmien väliset erot olivat tilastollisesti merkitseviä ($p < 0,001$). Liitetaulukosta 3 nähdään, että asiantuntija- tai erityisasiantuntija-ammateissa työskentelevien sekä toimisto- ja asiakaspalvelutehtävissä työskentelevien naisten työnantajille oli maksettu suhteellisesti muita useammin perhevapaakorvauksia.

Ammattiryhmien väliset erot perhevapaakorvauksen maksamisessa voivat viitata eroihin naisten työsuhteiden laadussa. Toimihenkilöammateissa (asiantuntijat, toimisto- ja asiakaspalvelutehtävät) toimivista todennäköisesti suuremmalla osalla on toistaiseksi solmittu työsuhde, kun taas määräaikaisten työsuhteiden osuus lienee korkeampi esimerkiksi muissa kuin hoiva-alan palveluammateissa tai myyntityön ammateissa toimivien keskuudessa, mikä heijastuu matalampaan perhevapaakorvauksen kattavuuteen näissä ryhmissä. Erot voivat johtua myös työnantajien piirteistä; esimerkiksi hoiva-alan ammateissa toimivat naiset työskentelevät todennäköisesti naisvaltaisilla työpaikoilla, joissa perhevapaoiden käyttö on tavallisempaa ja työnantajalla on suurempi kannustin ja osaamista hakea korvausta työntekijöiden perhevapaista.

Taulukko 6. Perhevapaakorvauksen maksaminen alkaneista äitiysvapaista naisen ammatin mukaan. Ammattia koskeva tieto on peräisin edeltävältä kalenterivuodelta.

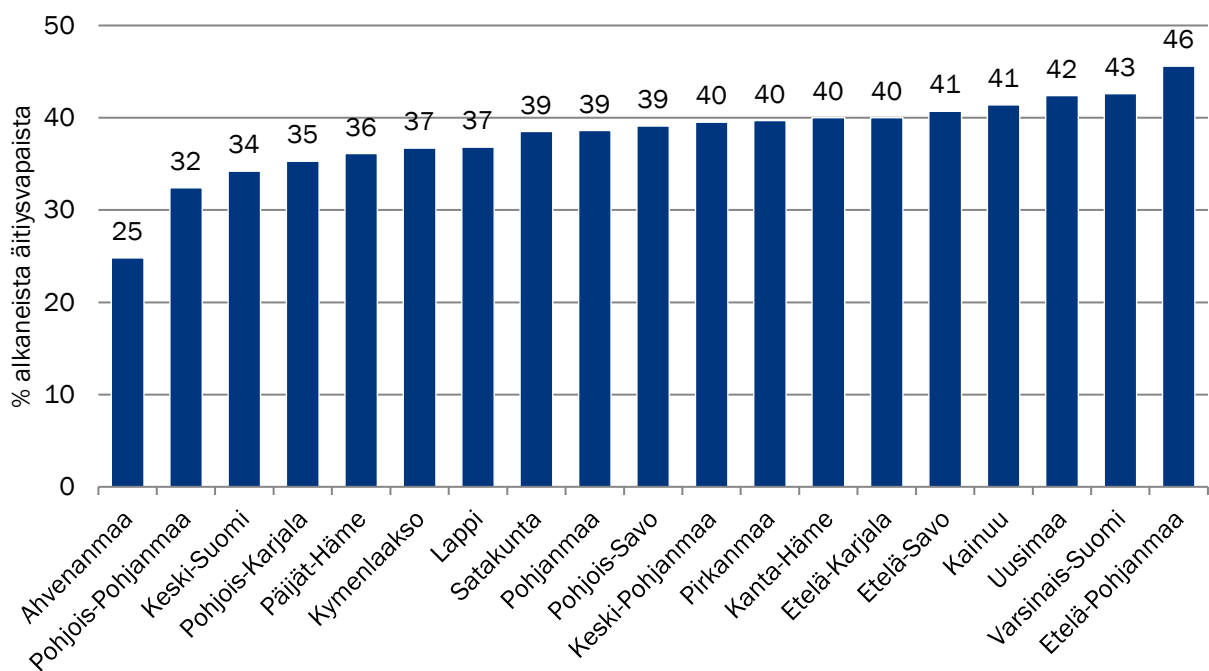
Ammattiryhmät	Perhevapaakorvausta maksettu, osuus alkaneista äitiysrahakausista			Ammattiryhmään kuuluneiden naisten lukumäärä (alkaneiden äitiysrahakausien lukumäärä)
	2017	2018	2019	2019
Erityisasiantuntijat, johtajat	65,8 %	64,9 %	64,5 %	5 384
Opetusalan erityisasiantuntijat	65,3 %	64,0 %	62,5 %	2 842
Terveysalan asiantuntijat	73,6 %	71,1 %	71,6 %	3 687
Asiantuntijat (muut kuin terveysala)	65,5 %	64,9 %	63,1 %	3 986
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	63,5 %	63,6 %	55,5 %	1 878
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	47,0 %	46,8 %	47,0 %	777
Hoivapalvelujen työntekijät	57,2 %	51,2 %	51,3 %	4 776
Palvelu- ja myyntityöntekijät (muut kuin hoivapalvelut)	34,6 %	29,2 %	30,5 %	4 920
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	33,7 %	34,7 %	34,7 %	544
Maanviljelijät, metsätyöntekijät	14,7 %	14,2 %	17,5 %	434
Muut työntekijät	34,3 %	33,7 %	33,3 %	1 596
Kaikki	56,1 %	54,2 %	53,7 %	30 818

Ikäryhmittäin tarkasteltuna perhevapaakorvauksen kattavuus on suurinta 30–34- ja 35–39-vuotiaissa naisissa, joiden kohdalla perhevapaakorvausta on maksettu lähes 47 prosentista alkaneista äitiysvapaista, kun keskimäärin korvausta on maksettu noin 40 prosentista alkaneista äitiysvapaista. Erityisen matalaa kattavuus on 15–19- ja 20–24-vuotiaiden naisten keskuu-

nessa. Näihin ikäryhmiin kuuluvien kohdalla perhevapaakorvauksen matalaa kattavuutta selittää elämäntilanne. Esimerkiksi alle 20-vuotiaista naisista (alkaneista äitiysvapaista) yli 60 prosenttia oli sosioekonomisen asemansa perusteella opiskelija. Ylivoimaisesti suurin osa korvauksista on maksettu 30–39-vuotiaiden naisten työnantajille. Perhevapaakorvauksen kattavuus on Suomen kansalaisten keskuudessa selvästi korkeampi kuin muiden maiden kansalaisten keskuudessa, kuitenkin Suomen kansalaisten ryhmässäkään ei yllätä yli 50 prosentin kattavuuteen. (Liitetaulukko 4.)

Maakunnittain perhevapaakorvauksen kattavuus vaihtelee jonkin verran (kuvio 1 ja liitetaulukko 5). Absoluuttisesti eniten perhevapaakorvauksia maksettiin Uudellamaalla asuvien naisten työnantajille (vuonna 2019 perhevapaakorvausta maksettiin hieman yli 6 600:n Uudellamaalla asuvan äidin työnantajalle). Matalinta kattavuus oli vuonna 2019 Manner-Suomessa Pohjois-Pohjanmaan ja Keski-Suomen maakunnissa, jossa maksettujen perhevapaakorvausten osuus kaikista alkaneista äitiysvapaista jäi alle 35 prosenttiin. Muita maakuntia runsaammin korvausta on maksettu Etelä-Pohjanmaalla, Varsinais-Suomessa ja Uudellamaalla asuvien naisten työnantajille. Näissä maakunnissa asuvien naisten kohdalla perhevapaakorvausta maksettiin 42–46 prosentista alkaneista äitiysvapaista (vuonna 2019). Maakuntien väliset erot perhevapaakorvauksen maksamisessa säilyivät samanlaisina, vaikka tarkastelu olisi rajattu sosioekonomisen aseman perusteella palkansaajanaisiin. Alueelliset erot naisten työllisyydessä eivät siten selittäneet maakuntaeroja. Manner-Suomen maakunnista perhevapaakorvauksen maksamisen osuus alkaneista äitiysvapaista (palkansaajien äitiysvapaat) jäi alle 50 prosentin Pohjois-Pohjanmaan, Keski-Suomen, Pohjanmaan ja Lapin maakunnissa, ja korkeimmat osuudet löytyivät edelleen Etelä-Pohjanmaalla, Varsinais-Suomessa ja Uudellamaalla asuvien naisten kohdalla. Näissä maakunnissa asuvien naisten kohdalla korvausta oli maksettu 57–59 prosentista alkaneista äitiysvapaista.

Kuvio 1. Perhevapaakorvauksen maksaminen naisen asuinmaakunnan mukaan, prosentista alkaneista äitiysvapaista. Vuonna 2019 alkaneet äitiysvapaat.



4.2 Perhevapaakorvausta saaneet työnantajat

4.2.1 Perhevapaakorvauksen maksaminen työnantajille

Selvityksen tässä osiossa tarkastellaan perhevapaakorvausta saaneiden työnantajien taustatietoja. Työnantajia koskevat tiedot perustuvat Tilastokeskuksesta saataviin ns. valmisaineistoihin, joissa on tietoja mm. työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön koosta, omistajatyypistä, toimialasta ym. Työnantajien taustatietoja oli kuitenkin saatavilla vain vuoteen 2018 saakka, joten tarkastelu on rajattu perhevapaakorvauksen maksuvuosiin 2018 ja 2019 (työnantajia koskevat tiedot ovat edeltävän kalenterivuoden lopun tietoja).

Tässä osiossa tiedot perhevapaakorvausta saaneista työnantajista eroavat jossain määrin Kelan tilastoinnin työnantajatiedoista (ks. luku 2). Tämä johtuu siitä, että yhdistettäessä korvauksen kohteena olleiden naisten tietoja heidän työnantajiinsa Tilastokeskuksen valmisaineistoissa kaikille ei löytynyt työnantajien tietoja. Lisäksi osalle työnantajista ei löytynyt tarvittavia taustatietoja. Työnantajia koskeva tutkimusaineisto muodostettiin Tilastokeskuksen FOLK-työssäkäyntiaineiston pohjalta, joten työnantajia koskevat tiedot kattavat ainoastaan ne työnantajat, joilla oli ollut palveluksessaan vähintään yksi henkilö vuosina 2017 tai 2018 (ml. yksinyrittäjät). Tällä tavoin muodostetussa työnantaja-aineistossa oli yhteensä 261 578 työnantajaa, joiden palveluksessa oli noin 1,43 miljoonaa työntekijää (vuosien 2017 ja 2018 keskiarvo). Tilastokeskuksen yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilaston mukaan vuonna 2018 Suomessa oli noin 360 000 yritystä, jotka työllistivät 1,5 miljoonaa työntekijää ja joista 89 prosenttia työllisti alle 5 henkeä (Tilastokeskus 2021a). Kuntasektorilla työskenteli puolestaan vuonna 2018 yli 500 000 ja valtiolla 140 000 palkansaajaa määräaikaissä tai jatkuviissa työsuhteissa (Tilastokeskus 2021b). Kun tutkimusaineistoa verrattiin Tilastokeskuksen yritysten tilinpäätöstietoihin pohjautuvaan valmisaineistoon³, valtaosa tutkimusaineistosta poisjääneistä yrityksistä oli sellaisia, joilla ei kalenterivuoden aikana ollut ollut palveluksessaan yhtään työntekijää. Tutkimushankkeen työnantaja-aineisto sisältää sekä julkissektorin työnantajia (valtio, kunnat) että yksityisen sektorin työnantajia.

Perhevapaakorvauksen maksamista koskevia tietoja esitetään työnantajien omistajatyypin, henkilöstön suuruusluokan, naisvaltaisuuden, toimialan sekä yksityisen yritysten (ml. julkissektorin liikelaitokset) osalta liikevaihdon mukaan. Näitä tarkasteluja varten työnantaja-aineisto rajattiin koskemaan vain sellaisia työnantajia, joilla oli ollut palveluksessaan useampi kuin yksi henkilö kalenterivuoden aikana. Rajaus yli yhden henkilön työllistäviin työnantajiin⁴ tehtiin sen vuoksi, että tarkastelusta haluttiin mahdollisuuksien mukaan poistaa ne työnantajat (yritykset), jotka olivat yksinyrittäjiä. Rajauksen perusteena on se, että perhevapaakorvausta ei makseta yrittäjän omasta vanhempainvapaasta, ja todennäköisesti valtaosa niistä työnantajista, jotka olivat työllistäneet vain yhden henkilön, on yksinyrittäjiä. Työnantajien lukumäärä on tämän rajauksen jälkeen 135 933, eli vain yhden hengen työllistäneiden työnantajien osuus koko tutkimusaineistossa oli 48 prosenttia.

³ FIRM_FSS-valmisaineisto. Aineisto kattaa vain liikeyritykset.

⁴ Rajaus tehtiin hyödyntämällä FIRM_EMPENT -aineiston tietoja ja FOLK-työssäkäyntitietoja, joiden pohjalta muodostettiin työnantajan henkilöstön lukumäärää koskeva tieto.

Työnantajia koskevia tietoja esitetään erikseen kuntatyönantajille (työnantaja joko kunta, kuntayhtymä tai kuntien omistama liikelaitos) ja yksityisille työnantajille. Liitteessä 2 olevat kuviot koskevat kaikkia yli yhden henkilön työllistäneitä työnantajia.

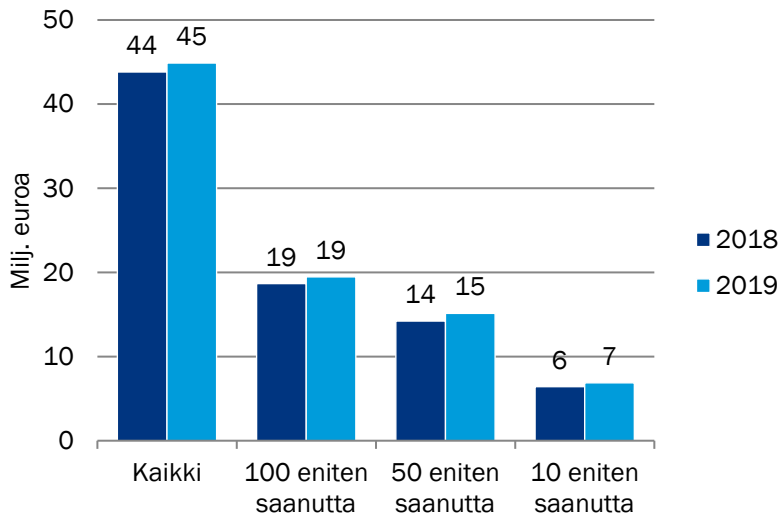
Taulukossa 7 esitetään ensin perhevapaakorvauksen maksaminen tutkimusaineiston työnantajille vuosina 2018 ja 2019. Aineiston perusteella selvitettiin, kuinka monesta työntekijästä perhevapaakorvausta on maksettu ja tätä tietoa hyödynnettiin, kun laskettiin, kuinka paljon työnantajille on maksettu korvausta yhteensä (perhevapaakorvauksen suuruus on 2 500 euroa jokaisesta korvaukseen oikeutetusta perhevapaasta). Vuosien 2018 ja 2019 välillä ei maksettujen perhevapaakorvausten lukumäärissä ole suurta eroa eikä myöskään niiden työnantajien lukumäärä, joille perhevapaakorvausta on maksettu vähintään yhden perhevapaan perusteella, ole oleellisesti muuttunut.

Taulukko 7. Perhevapaakorvausta saaneet työnantajat 2018 ja 2019. Kelan etuusrekisterin ja Tilastokeskuksen valmisaineistoista muodostettu työnantaja-aineisto.

Vuosi	Perhevapaakorvausta saaneiden työnantajien lukumäärä	Työntekijöiden lukumäärä, joiden perhevapaan perusteella on maksettu perhevapaakorvausta	Perhevapaakorvausta maksettu yhteensä, euroa/vuosi
2018	4 083	17 530	43 825 000
2019	3 988	17 950	44 875 000

Noin 4 000 työnantajasta suurin osa saa perhevapaakorvausta muutamasta työntekijästä, mutta pienelle joukolle työnantajia maksetaan valtaosa korvauksista. Kuviosta 2 (s. 17) nähdään, että runsas 40 prosenttia maksetuista perhevapaakorvauksista (vuonna 2019 noin 19,5 miljoonaa euroa) on maksettu 100:lle eniten korvausta saaneelle työnantajalle. Noin kolmannes, eli 15 miljoonaa euroa on maksettu 50:lle eniten korvauksia saaneelle työnantajalle, ja noin 15 prosenttia korvauksista (noin 7 miljoonaa euroa) on maksettu 10:lle eniten korvauksia saaneelle työnantajalle. Lukumääräisesti valtaosa perhevapaakorvauksista maksettiin kuitenkin työnantajille, joille oli maksettu korvausta vain yhdestä perhevapaasta kalenterivuoden aikana. Tämä selittyy pitkälti sillä, että valtaosa tutkimusaineiston työnantajista oli henkilöstön koon perusteella hyvin pieniä, jolloin perhevapaakorvauksen piiriin mahdollisesti kuuluvien työntekijöiden lukumäärä jää väistämättä pieneksi. Perhevapaakorvausta maksettiin vain yhdestä perhevapaasta 59 prosentille perhevapaakorvausta saaneista työnantajista kumpanakin tarkasteluvuonna.

Kuvio 2. Maksetut perhevapaakorvaukset yhteensä sekä 100:lle, 50:lle ja 10:lle eniten korvausta saaneille työnantajille maksetut perhevapaakorvaukset vuosina 2018 ja 2019, milj. euroa.



Korvausta saaneiden työnantajien lukumäärän perusteella yksityisomisteiset työnantajat, sekä kotimaiset että ulkomaiset, ovat olleet suurin perhevapaakorvauksen saajaryhmä – 85 prosenttia korvauksia saaneista työnantajista on yksityisomisteisiä (taulukko 8). Kun tarkastellaan työnantajakohtaisia euromääriä, kuntatyönantajille on maksettu korvauksia lähes yhtä runsaasti kuin yksityisomisteisille työnantajille. Yksityisomisteisille työnantajille on maksettu euromääräisistä korvauksista 49 prosenttia, kuntatyönantajille 42 prosenttia. Perhevapaakorvausta saaneista työnantajista kuntatyönantajat ovat saaneet korvausta keskimäärin noin 37 469 euroa/työnantaja, kun yksityisomisteisillä työnantajilla vastaava summa on noin 6 230 euroa. Perhevapaakorvausta saaneille kuntatyönantajille on korvausta maksettu keskimäärin noin 15 työntekijän perhevapaasta vuonna 2018 ja vuonna 2019 noin 16 työntekijän perhevapaasta, kun yksityisellä sektorilla korvausta on maksettu keskimäärin 2,5–2,6 työntekijän perhevapaasta.

Taulukko 8. Perhevapaakorvausta saaneet työnantajat omistajatyypin mukaan 2018 ja 2019.

Omistajatyyppi	2018		2019	
	Työnantajien lukumäärä (osuus)	Perhevapaakorvausta maksettu yhteensä, milj. euroa (osuus)	Työnantajien lukumäärä (osuus)	Perhevapaakorvausta maksettu yhteensä, milj. euroa (osuus)
Yksityinen kotimainen	2 970 (72,7 %)	16,30 milj. e (37,2 %)	2 841 (71,2 %)	16,64 milj. e (37,1 %)
Yksityinen ulkomaalaisomisteinen	487 (11,9 %)	5,24 milj. e (12,0 %)	547 (13,7 %)	5,33 milj. e (11,9 %)
Kunta (ml. Ahvenanmaan maakunta)	484 (11,9 %)	18,14 milj. e (41,4 %)	461 (11,6 %)	18,87 milj. e (42,0 %)
Valtio	142 (3,5 %)	4,15 milj. e (9,5 %)	139 (3,5 %)	4,05 milj. e (9,0 %)
Yhteensä	4 083 (100 %)	43,83 milj. e (100 %)	3 988 (100 %)	44,88 milj. e (100 %)

Seuraavaksi tarkastellaan perhevapaakorvauksen kohdistumista työnantajiin henkilöstön määrän, liikevaihdon sekä henkilöstön naisvaltaisuuden mukaan. Näissä tarkasteluissa työnantaja-aineisto rajattiin koskemaan vain yli yhden henkilön työllistäneitä työnantajia.

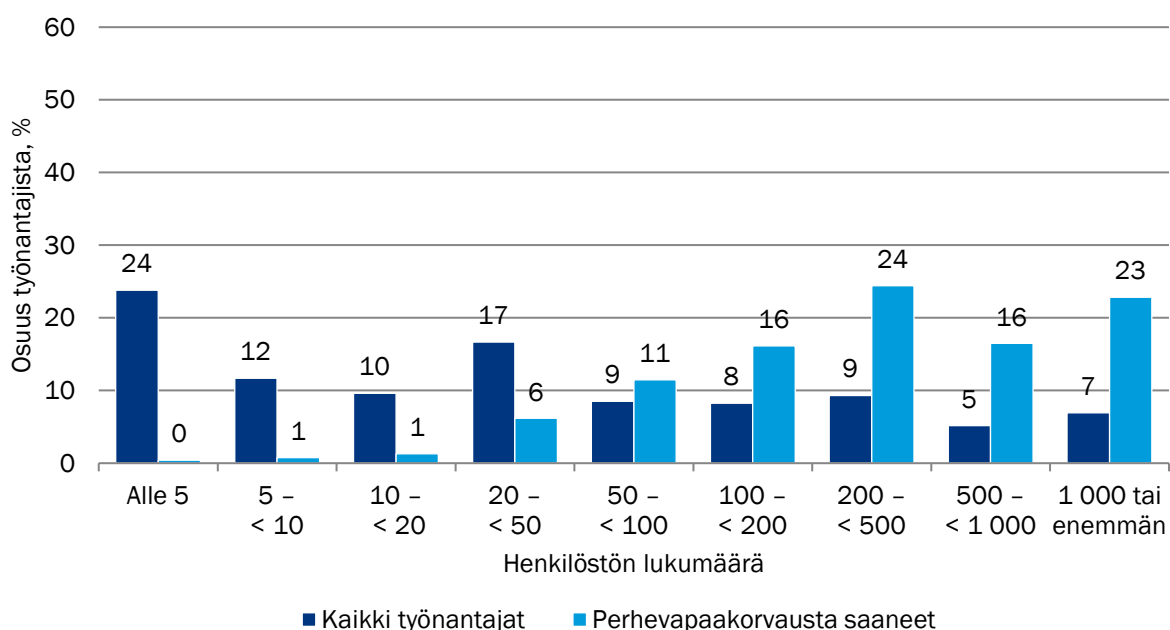
4.2.2 Perhevapaakorvauksen maksaminen henkilöstön lukumäärän, liikevaihdon ja henkilöstön naisvaltaisuuden mukaan

Kuviossa 3a–b tarkastellaan perhevapaakorvauksen kohdistumista työnantajiin henkilöstön lukumäärän mukaan. Suurin osa tutkimusaineiston työnantajista on pieniä, korkeintaan muutamaman hengen työllistäviä työnantajia. Näiden työnantajaryhmien osuus perhevapaakorvausta saaneissa jää väistämättä pieneksi, sillä henkilöstössä ei välttämättä ole yhtään kalenterivuoden aikana perhevapaalla ollutta työntekijää.

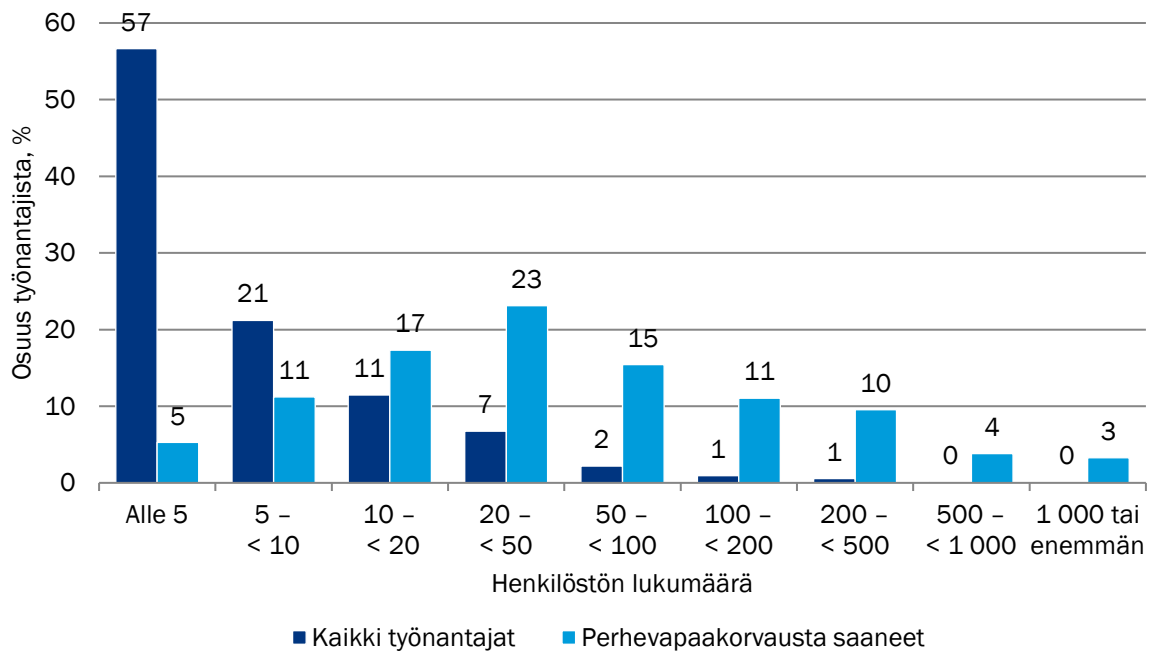
Tutkimusaineistossa 56 prosenttia työnantajista työllistää alle 5 työntekijää, mutta perhevapaakorvauksia saaneista työnantajista vain viisi prosenttia sijoittuu tähän kokoluokkaan (liitekuvio 1). Kuntatyönantajissa henkilöstöltään suurimpien työnantajien yliedustus perhevapaakorvauksen saajissa on vielä selkeämpi: yli 60 prosenttia perhevapaakorvausta saaneista kuntatyönantajista oli kooltaan suuria, vähintään 200 henkeä työllistäviä työnantajia, kun kaikista kuntatyönantajista tämän kokoluokan työnantajien osuus on noin viidesosa (kuvio 3a). Yksityisen sektorin työnantajista suurin osa on verraten pieniä työnantajia. Alle 10 henkilöä työllistävien työnantajien osuus yksityisen sektorin työnantajista on lähes 80 prosenttia, mutta perhevapaakorvausta saaneista työnantajista kuuluu tähän luokkaan vain viisi prosenttia (kuvio 3b, s. 19). Perhevapaakorvausta saaneet yksityissektorin työnantajat sijoittuvat useammin keskisuuriin yrityksiin (10–100 henkeä työllistävät työnantajat).

Kuvio 3a–b. Työnantajien ja perhevapaakorvausta saaneiden työnantajien jakauma henkilöstön lukumäärän mukaan. Yli yhden henkilön työllistäneet työnantajat.

3a. Kuntatyönantajat

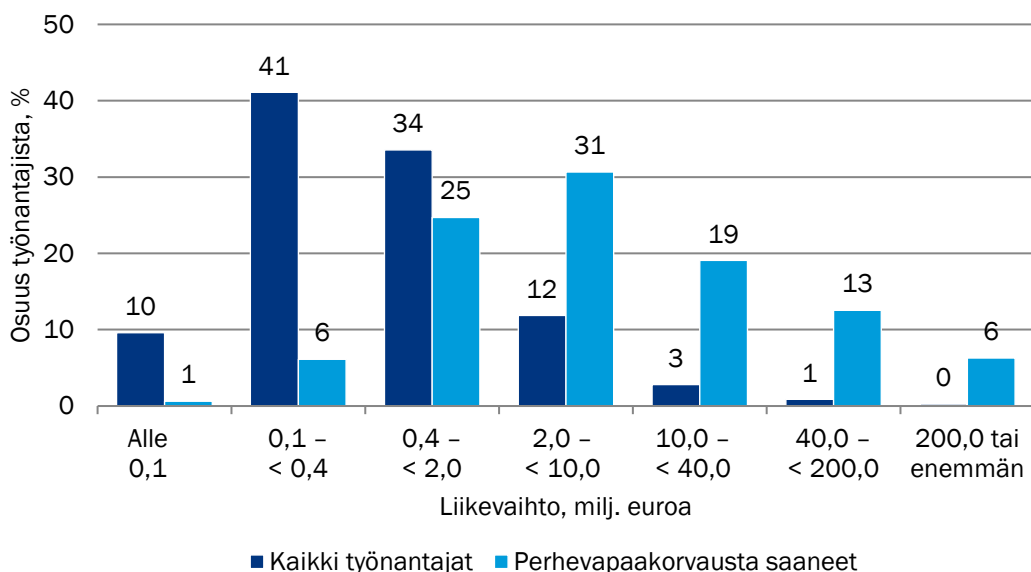


3b. Yksityiset yli yhden henkilön työllistäneet työnantajat



Kuviossa 4 tarkastellaan perhevapaakorvausta saaneiden työnantajien ja kaikkien työnantajien jakaamaa liikevaihdon mukaan yksityisen sektorin työnantajilla (liitekuviossa 2 mukana ovat lisäksi valtion ja kuntien omistamat liikelaitokset). Liikevaihdon perusteella tiedot perhevapaakorvauksen kohdistumisesta työnantajiin ovat samansuuntaisia kuin henkilöstön lukumäärän mukaan tehdyissä tarkasteluissa: Perhevapaakorvausta saaneet työnantajat painottuvat henkilöstön tai liikevaihdon mukaan tarkasteltuna suurempiin työnantajiin. Noin 74 prosentilla yksityisen sektorin työnantajista liikevaihto on yli 100 000 ja alle miljoona euroa vuodessa. Perhevapaakorvausta saaneista työnantajista sen sijaan yli puolet (55 %) sijoittuu liikevaihdoltaan yli 400 000 mutta alle 10 miljoonaa euroa -luokkaan.

Kuvio 4. Kaikkien työnantajien ja perhevapaakorvausta saaneiden työnantajien jakauma liikevaihdon suuruusluokan mukaan. Yli yhden henkilön työllistäneet yksityisomisteiset työnantajat.

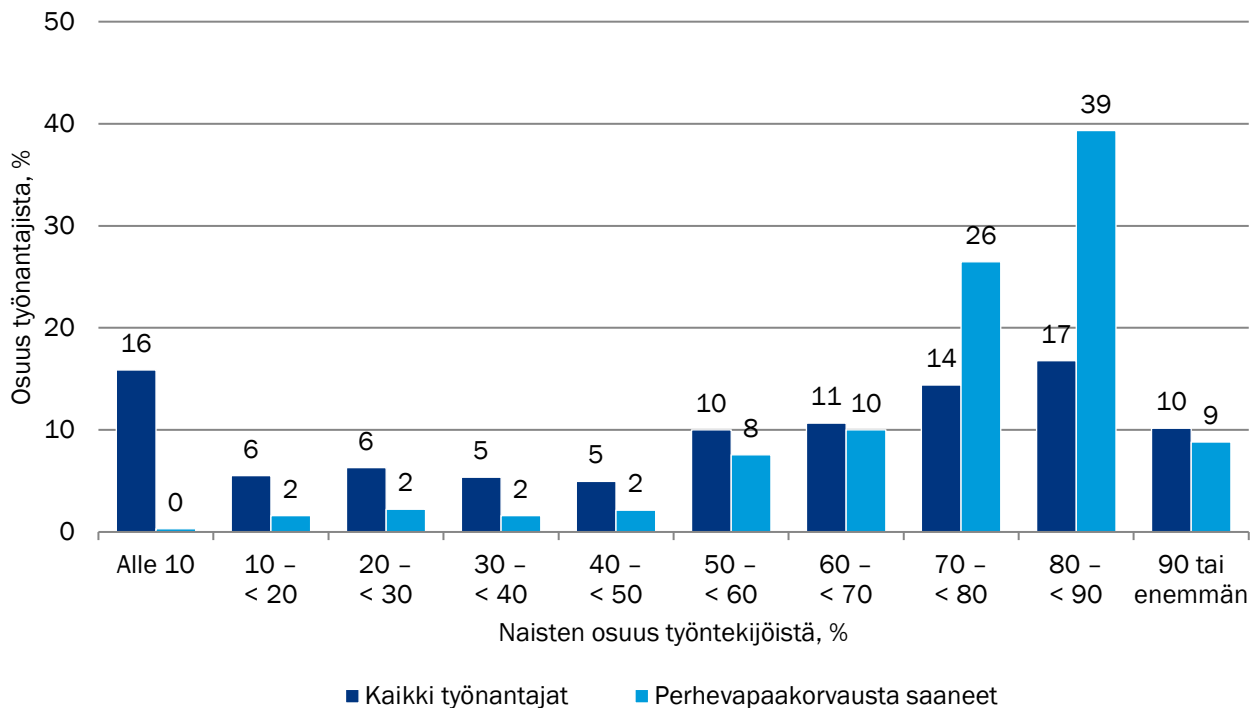


Liikevaihdolla mitattuna pienet työnantajat ovat saaneet murto-osan perhevapaakorvauksista. Alle 100 000 euron liikevaihdon työnantajien osuus kaikista yli yhden henkilön työllistäneistä yksityisen sektorin työnantajista oli 10 prosenttia, mutta perhevapaakorvausta saaneista työnantajista tämän ryhmän osuus jäi alle yhden prosentin. Puolella yksityisen sektorin työnantajista liikevaihto jäi alle 400 000 euron, mutta tämän ryhmän osuus perhevapaakorvausta saaneista työnantajista oli vain 7 prosenttia. Noin 70 prosenttia perhevapaakorvausta saaneista työnantajista oli sellaisia, joiden liikevaihto oli yli 2 miljoonaa euroa vuodessa.

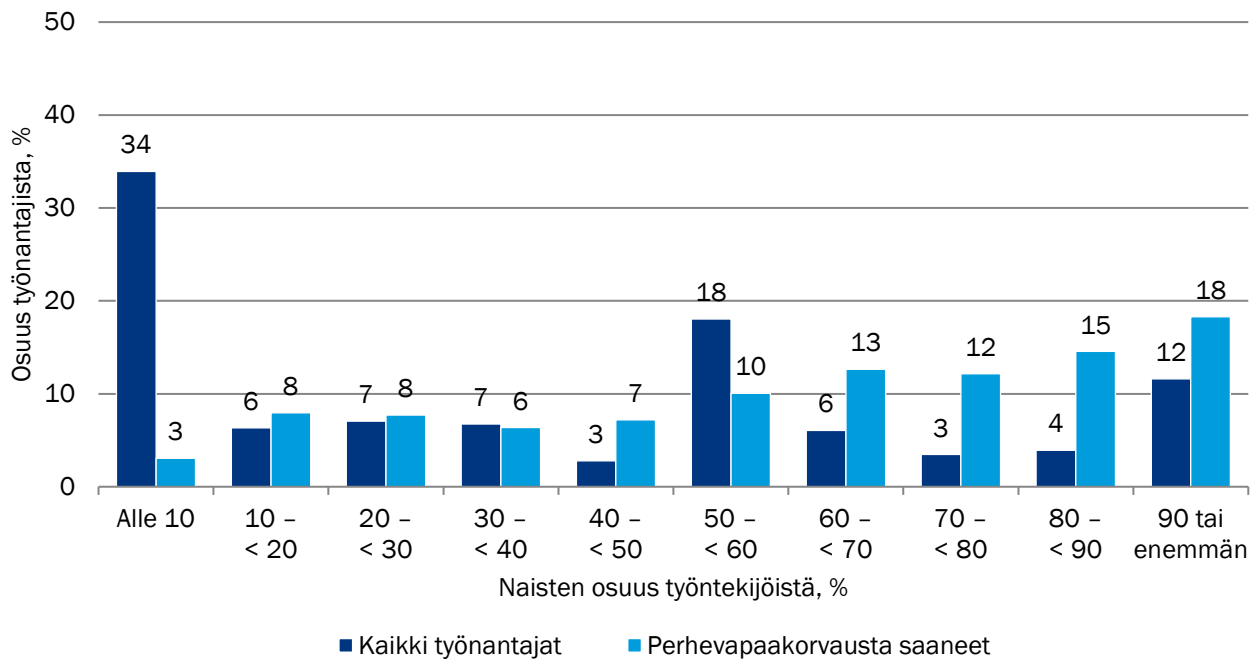
Suomessa ammattialat ja toimialat ovat eriytyneet sukupuolen mukaan (Tilastokeskus 2021c). Toimialoista terveys- ja sosiaalipalvelut sekä koulutus ovat naisvaltaisia, kun taas kuljetus ja varastointi sekä rakentaminen edustavat erityisesti miesvaltaisia aloja (Tilastokeskus 2021c). Toimialan naisvaltaisuus vaikuttaa luonnollisesti siihen, missä määrin alalla toimivat työnantajat ovat saaneet perhevapaakorvausta. Tämä on havaittavissa kuviosta 5a–b, jossa esitetään tutkimusaineistossa olevien yli yhden henkilön työllistäneiden työnantajien jakauma naistyöntekijöiden osuuden mukaan sekä perhevapaakorvausta saaneiden työnantajien vastaava jakauma. Perhevapaakorvauksia saaneiden työnantajien jakauma naisvaltaisuuden mukaan on varsin yhdenmukainen kaikkia työnantajia koskevan naisvaltaisuusjakauman kanssa: naisvaltaisuuden kasvaessa kasvaa myös perhevapaakorvausta saaneiden työnantajien osuus. Painottuminen hyvin naisvaltaisiin aloihin koskee varsinkin kuntatyönantajia, joiden kohdalla lähes 75 prosenttia perhevapaakorvausta saaneista työnantajista oli sellaisia, joissa naisten osuus henkilöstöstä oli yli 70 prosenttia (kuvio 5a).

Kuvio 5a–b. Kaikkien työnantajien ja perhevapaakorvausta saaneiden työnantajien jakauma henkilöstön naisvaltaisuuden (naisten osuus henkilöstöstä) mukaan. Yli yhden henkilön työllistäneet työnantajat.

5a. Kuntatyönantajat



5b. Yksityiset yli yhden henkilön työllistäneet työnantajat



Yksityisen sektorin työnantajista lähes 40 prosentilla naisten osuus henkilöstöstä jää alle viidennekseen (kuvio 5b). Perhevapaakorvauksia saaneista yksityisen sektorin työnantajista tähän ryhmään kuuluu kuitenkin vain runsas 10 prosenttia. Perhevapaakorvauksia saaneet yksityisen sektorin työnantajat jakaantuvat kuitenkin kuntatyönantajiin verrattuna tasaisemmin naisvaltaisuuden mukaan: perhevapaakorvauksia saaneista yksityisen sektorin työnantajista kolmasosa oli sellaisia, joissa naisten osuus henkilökunnasta jäi alle 50 prosentin, kuntatyönantajilla vastaava osuus jäi 8 prosenttiin.

Taulukossa 9 (s. 22) on esitetty perhevapaakorvauksen maksamista koskevia tietoja työnantajan naisvaltaisuuden mukaan niin, että mukana on myös maksettujen korvausten euromäärät. Miesvaltaisille työnantajille (naisten osuus henkilöstöstä alle viidennes) maksettiin vuonna 2019 perhevapaakorvauksia yhteensä 1,7 miljoonaa euroa, 3,8 prosenttia kokonaissummasta. Suurin osa perhevapaakorvauksista ohjautuu luonnollisesti hyvin naisvaltaisille aloille. Perhevapaakorvausten kokonaismäärästä runsaat 84 prosenttia, lähes 38 miljoonaa euroa, maksettiin työnantajille, joiden henkilöstöstä vähintään puolet on naisia.

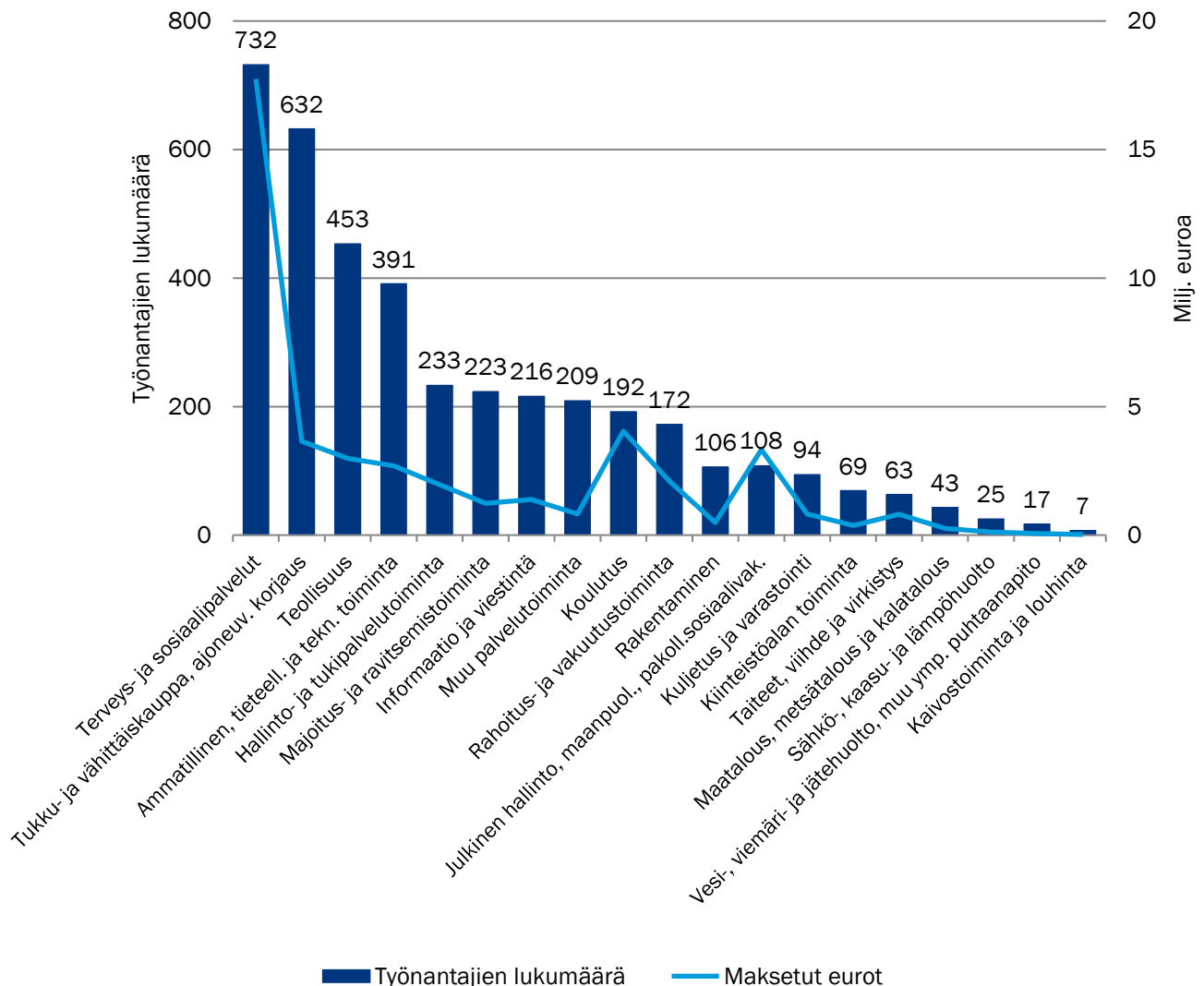
Taulukko 9. Työnantajat ja perhevapaakorvauksen maksaminen henkilöstön naisvaltaisuuden mukaan, vuosi 2019. Yli yhden henkilön työllistäneet työnantajat.

Naisten osuus työntekijöistä	Työnantajat, lkm (osuus työnantajista)	Perhevapaakorvausta saaneet työnantajat, lkm (osuus korvausta saaneista)	Perhevapaakorvausta maksettu, milj. euroa (osuus kokonaissummasta)
0–19,9 %	41 163 (39,9 %)	378 (9,5 %)	1,70 milj. e (3,8 %)
20–49,9 %	17 174 (16,6 %)	783 (19,7 %)	5,39 milj. e (12,0 %)
50–100 %	44 853 (43,5 %)	2 807 (70,7 %)	37,74 milj. e (84,2 %)
Kaikki	103 190 (100 %)	3 968 (100 %)	44,82 milj. e (100 %)

4.2.3 Perhevapaakorvauksen maksaminen eri toimialoille

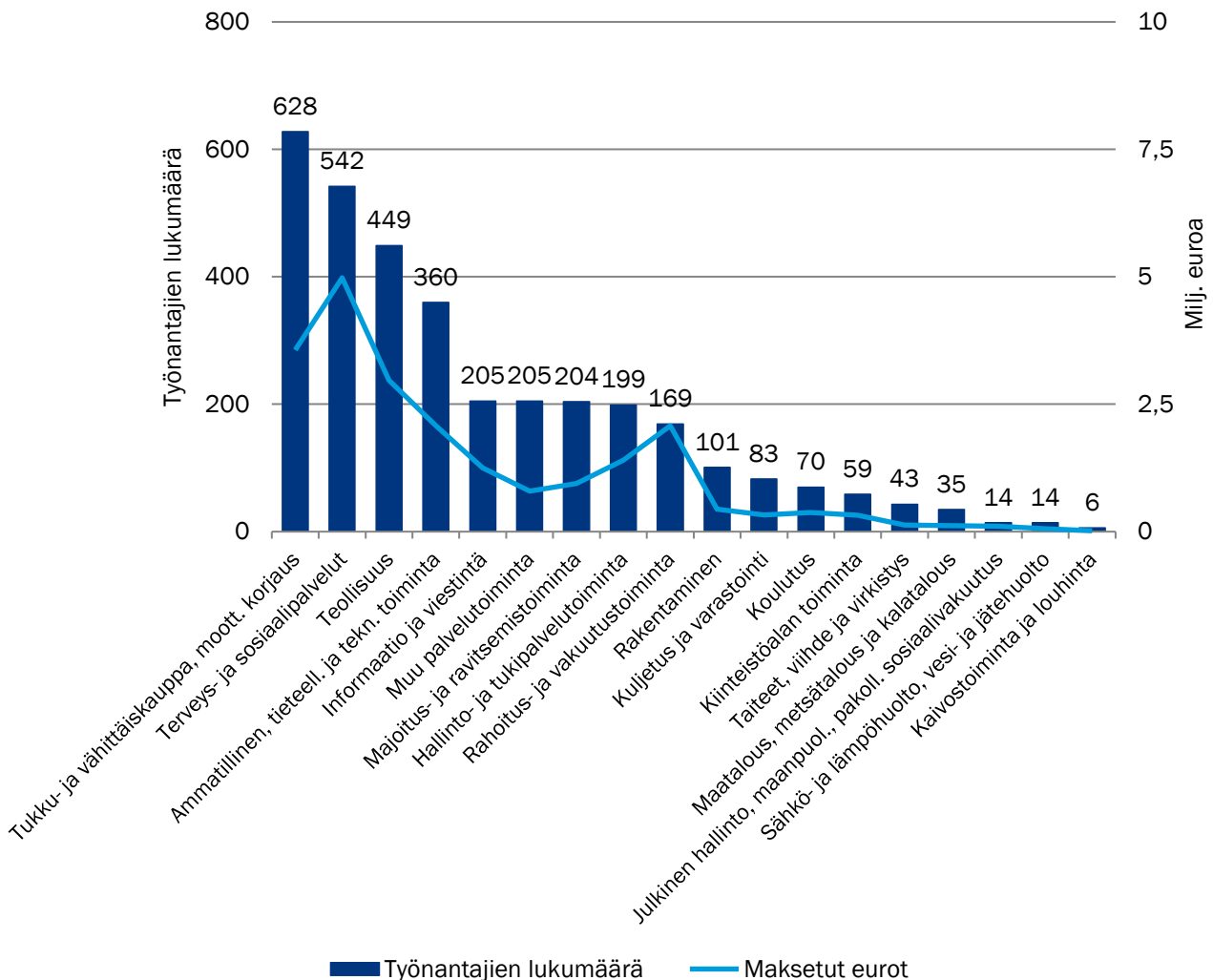
Lopuksi tarkastellaan perhevapaakorvauksen maksamista toimialoittain. Kuviossa 6 (s. 23) on esitetty perhevapaakorvausta saaneiden työnantajien lukumääriä toimialoittain sekä toimialalle kohdistuneiden perhevapaakorvausten yhteenlaskettuja euromääriä vuonna 2019. Lukumääräisesti perhevapaakorvauksia saaneita työnantajia on eniten terveys- ja sosiaalialalla sekä tukku- ja vähittäiskaupan alalla (34 % kaikista perhevapaakorvauksia saaneista työnantajista toimii näillä aloilla), mutta euromääräisesti korvausta on maksettu ylivoimaisesti eniten terveys- ja sosiaalialan työnantajille (lähes 40 % yhteenlasketusta korvaussummasta). Euro-määräisesti eniten korvausta on maksettu sosiaali- ja terveysalan kuntasektorin työnantajille (29 % kokonaissummasta) ja sosiaali- ja terveysalan yksityisille työnantajille (11 % kokonaissummasta). Seuraavaksi eniten korvausta on maksettu tukku- ja vähittäiskaupan alalla (8 % kokonaissummasta) ja teollisuuden alalla (7 % kokonaissummasta) toimiville yksityisen sektorin työnantajille.

Kuvio 6. Perhevapaakorvausta saaneet työnantajat toimialan mukaan 2019. Korvausta saaneiden työnantajien lukumäärä sekä toimialalle maksettujen korvausten yhteismäärä. Kaikki työnantajat.



Kuviossa 7 (s. 24) esitetään perhevapaakorvausta saaneiden työnantajien jakautuminen toimialan mukaan yksityissektorin työnantajilla vuonna 2019 (yli yhden hengen työllistäneet työnantajat). Perhevapaakorvausta saaneet yksityissektorin työnantajat jakaantuvat julkisen sektorin työnantajiin verrattuna tasaisemmin eri toimialoille. 47 prosenttia kaikista yksityisen sektorin korvausta saaneista työnantajista toimii tukku- ja vähittäiskaupan, sosiaali- ja terveydenhuollon tai teollisuuden alalla. Euromääräisesti näille kolmelle toimialalle on maksettu hieman yli puolet (52 %) kaikista korvauksista. Vaikka sosiaali- ja terveydenhuollon alalla toimivat työnantajat korostuvat myös yksityisellä sektorilla perhevapaakorvauksen saajina, euromääräisesti tämän toimialan korvauksista suurin osa kohdistuu kuitenkin julkisen sektorin työnantajille. Yksityisen sektorin työnantajista valtaosa on pieniä, alle 10 henkeä työllistäviä yrityksiä, mikä näkyy perhevapaakorvauksen jakaantumisessa tasaisemmin myös eri toimialojen kesken.

Kuvio 7. Perhevapaakorvausta saaneet yksityisen sektorin työnantajat toimialan mukaan. Korvausta saaneiden työnantajien lukumäärä sekä toimialalle maksettujen korvausten yhteismäärä.



4.3 Alikäytön arvioiminen

Perhevapaakorvausta koskevassa hallituksen esityksessä (HE 163/2016) arvioitiin, että korvausta maksettaisiin vuosittain noin 75 miljoonan euron edestä. Perhevapaakorvauksen kustannukset ovat kuitenkin vuosittain olleet yhteensä vain noin 45 miljoonaa euroa – selvästi ennakoitua vähemmän. Vaikka kustannuksia koskevien ennakoarvioiden tekeminen oli monella tapaa vaikeaa, on mahdollista, että osa työnantajista on jättänyt hakematta korvausta, vaikka olisi ollut siihen oikeutettu. Tätä perhevapaakorvauksen mahdollista alikäyttöä arvioitiin vertaamalla perhevapaakorvauksia vuosilomakustannusten korvauksiin sekä työnantajille maksettuihin vanhempainpäivärahoihin. Vuosilomakustannuskorvausta maksetaan työnantajalle työntekijän vanhempainvapaan ajalta kertyvän vuosiloman kustannuksista. Vanhempainpäivärahan maksaminen työnantajalle koskee niitä tilanteita, joissa työnantaja maksaa äitiysvapaan (tai isyys-/vanhempainvapaan) ajalta palkkaa työntekijälle. Liitteessä 3 on kuvattu tarkemmin vuosilomakustannuskorvauksen sekä työnantajalle maksettavan vanhempainpäivärahan edellytyksiä. Sekä vuosilomakustannuskorvaus että työnantajalle maksettava päiväraha ovat olleet

käytössä jo pitkään, joten on todennäköistä, että työnantajat osaavat hakea näitä etuuksia, mikäli ovat olleet niihin oikeutettuja. On toki myös mahdollista, että näidenkin korvausten suhteen esiintyy jonkin verran alikäyttöä, ts. kaikki korvaukseen oikeutetut työnantajat eivät sitä hae. Tästä ei kuitenkaan ole olemassa mitään arvioita.

Vertailua tehtiin sekä vanhempainpäivärahaa saaneiden naisten aineiston että työnantaja-aineiston perusteella. Vertailu on suuntaa-antava, sillä etuuksiin liittyvät ehdot ovat osin erilaisia, jolloin korvauksiin oikeutettujen työnantajien lukumäärät eroavat jo lähtökohtaisesti. Esimerkiksi yrittäjänä toimiva nainen ei voi saada perhevapaakorvausta omasta äitiysvapaastaan. Vanhempainpäivärahan maksaminen työnantajalle tämän maksaessa työntekijälle palkkaa vapaan ajalta vaihtelee puolestaan sen mukaan, miten työehtosopimuksissa on sovittu äitiysvapaan palkallisuudesta ja sen edellytyksistä. Vuosilomakustannuskorvauksen tai päivärahan saaminen rajattiin tässä vain niihin korvauksiin, joita oli maksettu naisten vanhempainvapaiden perusteella (ts. isien pitämien vapaiden perusteella maksetut korvaukset eivät ole tarkastelussa mukana). On myös muistettava, että Kelan etuusrekisterin tiedot työnantajalle maksettavista päivärahoista kattavat vain ne tilanteet, joissa työnantaja maksaa työntekijälle koko palkan ja hakee vastaavasti päivärahan Kelasta. Tiedot eivät kata niitä tilanteita, joissa työnantaja maksaa työntekijälle ns. erotuspalkkaa vapaan ajalta, eli palkan ja päivärahan välisen erotuksen. Nämä työnantajat ovat kuitenkin oikeutettuja myös perhevapaakorvaukseen, mikäli korvauksen muut edellytykset täyttyvät.

Taulukossa 10 on esitetty, kuinka suuresta osasta alkaneita äitiysvapaita on maksettu perhevapaakorvausta ja vuosilomakustannuskorvausta sekä niiden naisten (alkaneiden äitiysvapaiden) osuus, joiden työnantajalle on maksettu päivärahaa naisen perhevapaan ajalta. Vuosilomakustannuskorvausta on maksettu hieman suuremmasta osasta alkaneista äitiysvapaista kuin perhevapaakorvausta, mutta erot eivät kuitenkaan ole suuria – enimmillään ero on 1,4 prosenttiyksikköä. Sama koskee palkansaajaisia. Perhevapaakorvausta on maksettu 54 prosentista palkansaajien alkaneista äitiysvapaista (pl. vuosi 2020) ja myös vuosilomakustannuskorvausta on maksettu yhtä suuresta osasta alkaneista äitiysvapaista. Taulukon viimeisestä sarakkeesta sen sijaan nähdään, että vanhempainpäivärahaa on maksettu naisen työnantajalle selvästi useammin kuin perhevapaakorvausta tai vuosilomakorvausta, myös silloin, kun tarkastelu kohdistettiin vain palkansaajaisiin.

Taulukko 10. Perhevapaakorvauksen, vuosilomakustannuskorvauksen ja työnantajalle maksettavan päivärahan maksaminen, osuus (%) alkaneista äitiysraha-kausista, kaikki naiset ja vain palkansaajaiset.

Vuosi (äitiysraha- kauden alkamis- vuosi)	Naisten lukumäärä (alkaneet äitiysra- hakaudet)	Maksettu perhe- vapaakorvausta, osuus	Maksettu vuosiloma- kustannuskorvausta, osuus	Työnantajalle on maksettu päivära- haa, osuus
Kaikki naiset				
2017	37 306	39,2 %	40,1 %	45,4 %
2018	46 485	38,8 %	40,1 %	46,6 %
2019	45 335	39,6 %	40,9 %	48,5 %
2020 ^a	26 746	36,4 %	36,4 %	50,8 %

Vuosi (äitiysraha- kauden alkamis- vuosi)	Naisten lukumäärä (alkaneet äitiysra- hakaudet)	Maksettu perhe- vapaakorvausta, osuus	Maksettu vuosiloma- kustannuskorvausta, osuus	Työnantajalle on maksettu päivära- haa, osuus
Palkansaajat				
2017	26 525	55,2 %	55,3 %	62,3 %
2018	33 842	53,2 %	54,3 %	62,8 %
2019	33 265	54,0 %	54,6 %	64,4 %
2020 ^a	15 836	61,4 %	54,6 %	70,9 %

^a Vuonna 2020 alkaneet äitiysrahakaudet on rajattu niihin, jotka alkoivat ennen 1.8.2020.

Tulokset työnantajia koskevista tarkasteluista ovat samansuuntaisia (taulukko 11). Työnantajien kohdalla verrattiin perhevapaakorvausta saaneiden lukumääriä vuosilomakustannuskorvausta saaneisiin työnantajiin sekä niihin työnantajiin, joille maksettiin vanhempainpäivärahaa. Työnantajat on tässä rajattu niihin, joilla oli palveluksessaan useampi kuin yksi henkilö.

Taulukko 11. Perhevapaakorvausta saaneet työnantajat, vuosilomakustannuskorvausta saaneet työnantajat sekä ne työnantajat, joille on maksettu vanhempainpäiväraha äidin vapaan ajalta, lukumäärä ja korvausta saaneiden osuus omistajatyypin työnantajista. Työnantajat rajattu työnantajiin, joilla oli palveluksessaan useampi kuin yksi henkilö.

Omistajatyyppi	Perhevapaakorvaus		Vuosilomakustannus- korvaus		Vanhempainpäiväraha	
	Lukumäärä	Osuus	Lukumäärä	Osuus	Lukumäärä	Osuus
2018						
Yksityinen	3 428	3,4 %	4 022	4,0 %	4 496	4,5 %
Kunta (ml. Ahvenanmaan maakunta)	484	34,1 %	473	33,3 %	585	41,2 %
Valtio	142	50,0 %	140	49,3 %	161	56,7 %
Kaikki	4 054	4,0 %	4 663	4,5 %	5 242	5,1 %
2019						
Yksityinen	3 368	3,3 %	3 628	3,6 %	4 528	4,5 %
Kunta (ml. Ahvenanmaan maakunta)	461	34,1 %	426	31,5 %	574	42,5 %
Valtio	139	51,5 %	156	57,8 %	176	65,2 %
Kaikki	3 968	3,9 %	4 210	4,1 %	5 278	5,1 %

Yksityisomisteiset työnantajat ovat saaneet jonkin verran harvemmin perhevapaakorvausta kuin vuosilomakorvausta sekä vuonna 2018 että vuonna 2019, mutta erot eivät ole kovin suuria. Kuntasektorin työnantajille on puolestaan maksettu perhevapaakorvausta hieman useammin kuin vuosilomakorvausta ja valtiotyönantajalle päinvastoin. Vanhempainpäivärahaa on sen sijaan maksettu selvästi useammalle työnantajalle kuin perhevapaakorvausta. Ero päivärahaa saaneiden ja perhevapaakorvausta saaneiden työnantajien lukumäärissä oli suhteellisesti suurempi yksityisomisteisilla työnantajilla julkistyönantajiin verrattuna.

Perhevapaakorvauksen, vuosilomakustannuskorvauksen sekä päivärahan saaneiden työnantajien osuuksia tarkasteltiin vielä erikseen sen mukaan, mikä oli työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön lukumäärä. On todennäköistä, että mikäli alikäyttöä esiintyy, se on tavallisempaa pienillä tai keskisuurilla työnantajilla kuin suuremmilla työnantajilla, joilla on usein enemmän resursseja ja tietoja korvausten hakemiseen. Tarkastelu kohdistettiin vain yksityisomisteisiin, yli yhden henkilön työllistäneisiin työnantajiin.

Taulukko 12. Perhevapaakorvausta, vuosilomakustannuskorvausta tai vanhempainpäivärahaa vuonna 2019 saaneet yli yhden henkilön työllistäneet yksityisomisteiset työnantajat, lukumäärä ja korvausta saaneiden osuus ao. henkilöstöluokan työnantajista.

Henkilöstön lukumäärä	Perhevapaakorvaus		Vuosilomakustannuskorvaus		Vanhempainpäiväraha	
	Lukumäärä	%	Lukumäärä	%	Lukumäärä	%
2–19 henkeä	1 142	1,3 %	1 332	1,5 %	1 540	1,7 %
20–49 henkeä	757	11,0 %	808	11,7 %	1 116	16,2 %
50–199 henkeä	908	28,3 %	915	28,6 %	1 250	39,0 %
200 henkeä tai enemmän	561	66,1 %	573	67,5 %	622	73,3 %
Kaikki	3 368	3,3 %	3 628	3,6 %	4 528	4,5 %

Taulukossa 12 on kuvattu perhevapaakorvausta, vuosilomakustannuskorvausta sekä vanhempainpäivärahaa saaneiden työnantajien lukumääriä sekä korvausta saaneiden osuuksia henkilöstön lukumäärän mukaisissa luokissa vuonna 2019. Perhevapaakorvausta saaneiden työnantajien lukumäärä ja osuus on kaikissa henkilöstökokoluokissa jonkin verran pienempi kuin vuosilomakustannuskorvausta saaneiden lukumäärä ja osuus. Ero perhevapaakorvausta ja vuosilomakorvausta saaneiden välillä on kuitenkin suhteellisesti suurin pienissä, alle 50 henkeä työllistävässä työnantajissa, joskin erot jäivät kaikissa ryhmissä verraten pieneksi. Pienten työnantajien osuus aineistossa on suuri: lähes 90 prosenttia kaikista yli yhden henkilön työllistäneistä yksityisomisteisista yrityksistä oli sellaisia, jotka työllistivät alle 20 henkilöä. Tässä ryhmässä vuosilomakorvausta oli maksettu työnantajille 1,2 kertaa useammin kuin perhevapaakorvausta.

Perhevapaakorvausta saaneiden työnantajien lukumäärä ja osuus jää sen sijaan jonkin verran jälkeen vanhempainpäivärahaa saaneiden työnantajien lukumäärästä ja osuuksista. Suurin ero perhevapaakorvausta saaneiden ja vanhempainpäivärahaa saaneiden työnantajienvälillä oli niiden työnantajien kohdalla, jotka työllistivät 50–199 henkeä. Tämän ryhmän työnantajista perhevapaakorvausta oli saanut 28 prosenttia, mutta päivärahaa oli maksettu 39 prosentille.

Kun perhevapaakorvauksen maksamista verrataan vuosilomakustannuskorvauksen maksamiseen, ei perhevapaakorvauksen saamisessa näyttäisi olevan merkittävää alikäyttöä. Sekä vanhempainpäivärahaa saaneiden naisten aineiston että työnantaja-aineiston perusteella perhevapaakorvausta ja vuosilomakustannuskorvausta on maksettu työnantajille lähes yhtä yleisesti. Sen sijaan työnantajille maksettua vanhempainpäivärahaa koskevien tietojen perusteella

työnantajat maksavat työntekijöille palkkaa vapaan ajalta selvästi useammin kuin mitä heille on maksettu perhevapaakorvausta. Kelan etuusrekisteritiedot eivät sisällä tietoja niistä työnantajista, jotka maksavat palkan ja päivärahan välisen erotuksen työntekijän perhevapaan ajalta, joten vapaan ajalta työntekijälle palkkaa maksavien työnantajien lukumäärä on vielä edellä esitettyjä lukumääriä suurempi. Perhevapaakorvauksen saamisen yksi edellytys on, että työnantaja on maksanut työntekijälle palkkaa äitiysvapaan ajalta. Varsin suuri ero perhevapaakorvausta saaneiden ja päivärahaa saaneiden työnantajien lukumäärissä merkitsee sitä, että moni vanhempainvapaan ajalta työntekijälle palkkaa maksava työnantaja ei joko ole ollut oikeutettu perhevapaakorvaukseen esimerkiksi sen vuoksi, että työntekijän työsuhteelle asetetut edellytykset eivät ole täyttyneet, tai sitä, että työnantaja ei ole huomannut hakea korvausta, vaikka olisi ollut siihen oikeutettu.

Todellisen alikäytön arvioiminen on haasteellista sen vuoksi, että selvityshankkeessa ei ollut käytettävissä kaikkia niitä tietoja, jotka rajaavat oikeutta saada perhevapaakorvausta. Perhevapaakorvaus on rajattu koskemaan vain niitä naisia, joiden työsuhde on joko toistaiseksi solmittu tai vähintään yhden vuoden kestävä määräaikainen työsuhde. Naisen työsuhdetta koskevia tietoja ei aineistoissa kuitenkaan ollut saatavana. Emme siis pysty viime kädessä arvioimaan sitä, onko työnantaja jättänyt hakematta perhevapaakorvausta siitä syystä, että ei ole tiennyt tai osannut hakea etuutta, vai sen takia, että korvauksen saamisen edellytykset eivät ole täyttyneet esimerkiksi naisen työsuhteen osalta. Räsänen ym. (2019) tutkimuksessa esikoislapsen äideistä 74 prosenttia ja toista lastaan saavista äideistä 71 prosenttia oli ollut työssä ennen lapsen syntymää (60 %:lla työsuhde jatkui vanhempainvapaan yli) – eli lähes 30 prosenttia äideistä ei ollut työssä äitiysvapaan alkaessa. Em. tutkimuksessa ei tarkasteltu lähemmin työssä olleiden äitien työsuhteen laatua. Myös tässä käsillä olevassa selvityksessä sosioekonomista asemaa koskevan tiedon perusteella palkansaajien osuus äitiysvapaan aloittaneista naisista oli 72 prosenttia ja yrittäjinä toimivien osuus viisi prosenttia (sosioekonomista asemaa koskeva tieto oli peräisin äitiysvapaan aloittamista edeltävän kalenterivuoden lopusta), eli tämän mukaan runsaassa viidesosassa alkaneista äitiysvapaista äiti ei ollut töissä vapaan alkaessa eikä siten kuulunut korvauksen piiriin.

5 Pohdintaa työllisyysvaikutuksista ja selvityksen rajoitukset

5.1 Työllisyysvaikutusten arviointi

Perhevapaakorvaus on suunnattu työnantajalle kompensoimaan työntekijän vanhempainvapaasta aiheutuvaa taloudellista riskiä, joka ei kuitenkaan välttämättä toteudu, jos työntekijä ei jää vanhempainvapaalle. Se on siis ikään kuin vakuutus riskin varalta. Tarkoituksena on, että kynnyks palkata (nuori) nainen madaltuu, ja vaikutukset näkyisivät naisten työllisyydessä. Korvaus vaikuttaisi oletettavasti ensisijaisesti siihen, että työnantajat eivät valintatilanteessa syrjisi naispuolisia työnhakijoita perhevapaista tai vanhemmuudesta työnantajalle aiheutuvien kustannusten vuoksi. Korvauksen työllisyysvaikutus ei siis suoranaisesti koske määrättyä työntekijää vaan kohdistuu yleisemmin naisten työllistymisen esteisiin. Yksittäisen työntekijän myöhemmän työllistymisen kannalta, tai koko väestön työllisyysasteen nostamisen kannalta korvauksella ei oletettavasti ole vaikutusta.

Tässä luvussa arvioidaan korvauksen työllisyysvaikutuksia edellä esitettyjen havaintojen ja muun kirjallisuuden perusteella.

Kirjallisuudesta ei löytynyt viitteitä siitä, että muissa OECD-maissa olisi käytössä perhevapaakorvausta vastaavaa työntekijän vanhempainvapaan perusteella työnantajalle maksettavaa tukimuotoa. Etäisesti samankaltaisia tukimuotoja, mm. osatyökykyisten, maahanmuuttajien, työttömien nuorten tai pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen tarkoitettuja palkkatukimalleja on sen sijaan ollut käytössä sekä Suomessa että kansainvälisesti (Asplund ym. 2018). Kokemukset palkkatukimallien työllisyysvaikutuksista ovat olleet vaihtelevia (katsaukset esim. Bergemann ja Van den Berg 2008; Kluge 2010; Brown 2015; Asplund ym. 2018; Card ym. 2018). Vaikutukset ovat usein olleet melko vaatimattomia erityisesti pidempiaikaisen tai vakaamman työllistymisen näkökulmasta, joskin näyttää siltä, että yksityiselle sektorille suunnatut palkkatukitoimet ovat olleet vaikuttavimpia. Laajassa katsauksessaan Asplund ym. (2018) toteavat mm. että palkkatuella on havaittu positiivisia vaikutuksia erityisesti pitkäaikaistyöttömien, maahanmuuttajien ja nuorten keskuudessa. Yksityisen sektorin palkkatuki on kasvattanut tukityöllistettyjen ansiotuloja, lisännyt työkuukausia ja vähentänyt työttömyysriskiä. Vaikutukset ovat kuitenkin olleet pienehköjä, miehille hieman suurempia kuin naisille. Kolmannelle sektorille kohdistetun palkkatuen vaikutus ansiotuloihin on katsauksen mukaan minimaalinen eikä se ole lisännyt työkuukausia. Kuntasektorille kohdistetut kannustimet eivät ole juurikaan vaikuttaneet tukityöllistettyjen ansiotuloihin tai positiivisesti työllisyyteen.

Myös European Employment Policy Observatoryn kokoaman katsauksen (EEPO 2014) mukaan erilaisten palkkatukimallien työllisyysvaikutukset ovat vaihtelevia, joskin arvion mukaan suorat palkkatuet ovat tehokkaampia kuin muut työvoiman kustannuksia alentavat keinot. Katsauksen mukaan korvaustasoltaan matala tuki ei juuri kiinnosta työnantajia. Samoin tukimuodot, joissa byrokratiakustannukset ovat suuret joko tuen saamiseen liittyvien ehtojen tai hakuprosessien monimutkaisuuden vuoksi, voivat vähentää työnantajien kiinnostusta tukien käyttöön ja sen myötä työllisyysvaikutuksia. Katsauksessa ei kuitenkaan kerätty systemaattista tietoa työllisyysvaikutuksista, vaan arviot perustuivat monissa tapauksissa asiantuntijoiden arvioihin tai ohjelmissa tehtyihin itsearviointeihin.

Perhevapaakorvauksen työllisyysvaikutusten voitaisiin olettaa olevan selvempiä naisvaltaisilla toimialoilla tai työpaikoissa, joilla on kokemusta perhevapaisten vaikutuksista. Näillä aloilla, ja varsinkin pienemmissä yrityksissä perhevapaista aiheutuvat kustannukset ja työntekijöiden poissaolot voivat olla merkittävä tekijä naisten työllistymisen esteenä. Toisaalta samanaikaisesti naisvaltaisilla aloilla on todennäköisesti jo käytössään keinoja, joilla mahdollisia haittavaikutuksia on yritetty lieventää (mm. sijaistamisjärjestelyt, käytännöt mm. vuosilomakustannuskorvauksen ja päivärahan hakemisessa). Perhevapaista työnantajalle aiheutuvaan haittaan on siten jo osittain totuttu.

Perhevapaasta ja työntekijän poissaolosta aiheutuu kuitenkin myös muita kuin suoranaisesti perhevapaaseen liittyviä kustannuksia: sijaisten rekrytointiin ja perehdyttämiseen liittyviä kustannuksia, poissaolijan ammatillisen osaamisen heikkeneminen ja myöhempi perehdytys/koulutustarve, tai yksittäiseen työntekijään liittyvien asiakkaiden siirtyminen muualle (ks. esim. Suomen Naisryttäjät 2021). Tanskalaistutkimuksessa (Brenøe ym. 2020) havaittiin

kuitenkin, että perhevapaiden vaikutukset työnantajille (yrityksen tulokseen, työvoimakuluihin tai kannattavuuteen) jäivät verraten vähäisiksi, kun huomioitiin työnantajien saamat korvaukset palkanmaksusta perhevapaan ajalta. Tutkimus kohdistui pieniin, alle 30 henkilöä työllistäviin yrityksiin. Useimmat työnantajat pystyivät järjestämään poissaolosta aiheutuvan työpanoksen puuttumisen sijaisjärjestelyin joko palkkaamalla sijaisia, tai muiden työntekijöiden työaikajärjestelyin. Negatiiviset vaikutukset kohdistuivat verraten pieneen joukkoon työnantajia, joissa sijaisjärjestelyt olivat olleet hankalia.

Tutkimustulokset sukupuolen perusteella tapahtuvasta syrjinnästä työnhakutilanteessa ovat vaihtelevia ja riippuvat mm. organisaation koosta, työllisyystilanteesta, tai työntekijän muista ominaisuuksista (esim. ikä, koulutus) (Riach ja Rich 2006; Petit 2007; Carlsson 2011; Arai ym. 2016; Bygren ym. 2017; Kübler ym. 2018; Erlandsson 2019). Tutkimuksista on saatu viiteitä siitä, että rekrytointisyrjintä on vähäisempää naisvaltaisilla aloilla, mutta runsaampaa pienissä ja/tai miesvaltaisissa yrityksissä (Riach ja Rich 2006; Carlsson 2011; Kübler ym. 2018). Suomalaisiin työnhakijoihin kohdistuneessa kyselyssä 27 prosenttia naispuolisista työnhakijoista kertoi kokeneensa työnhakutilanteessa syrjintää sukupuolensa perusteella, 26–35-vuotiaista naisista näin ilmoitti kolmasosa. Miehistä 15 prosenttia ilmoitti kokeneensa syrjintää sukupuolensa perusteella. Tarkempia tietoja syrjintäkokemuksesta esimerkiksi toimialan mukaan ei tutkimuksen tulosraportista ollut saatavilla. (Duunitori 2018.)

Kun em. havaintoja sovelletaan perhevapaakorvauksen työllisyysvaikutuksia koskevaan pohdintaan, niin voidaan tehdä seuraavia johtopäätöksiä:

- Työmarkkinoiden segregaatio sukupuolen mukaan on Suomessa verraten korkea (Tilastokeskus 2021c). On mahdollista, että (nuorten) naisten syrjintä rekrytoinnissa on vähäisempää naisvaltaisilla aloilla, jolloin perhevapaakorvauksen merkitys rekrytointisyrjinnän vähentämisessä jää pienemmäksi. Sillä voi kuitenkin olla merkitystä pienemmissä yrityksissä ja miesvaltaisilla aloilla.
- Perhevapaakorvauksen euromäärä (2 500 euron kertakorvaus) on verraten pieni, ja vaikka se korvaakin jossain määrin vanhempainvapaista työnantajalle välittömästi aiheutuvia kustannuksia (mm. STM 2011), työnantajat voivat kokea muut työntekijän poissaoloon liittyvät kustannukset merkittävimpinä, jolloin perhevapaakorvauksen merkitys jää vähäiseksi.
- Korvauksen tunnettuus on ilmeisesti kuitenkin verraten korkea, sillä korvausta on maksettu heti etuuden käyttöönoton jälkeen suhteellisen tasaisesti. Merkittävää alikäyttöä ei näytä esiintyvän, kun perhevapaakorvauksen maksamista verrattiin vuosilomakorvauksen maksamiseen. Työnantajille on kuitenkin maksettu vanhempainpäivärahaa työntekijän perhevapaan ajalta selvästi useammin kuin perhevapaakorvauksia. Tämä viittaisi siihen, että moni työnantaja ei ole ollut oikeutettu perhevapaakorvaukseen esimerkiksi sen vuoksi, että työntekijän työsuhteen edellytykset (toistaiseksi voimassa oleva tai vähintään yhden vuoden määräaikainen) eivät ole täyttyneet.

Tässä selvityshankkeessa ei tehty varsinaista tutkimusta perhevapaakorvauksen työllisyysvaikutuksista. Luotettava työllisyysvaikutusten arviointi edellyttäisi tutkimusasetelmaa, jossa syy-seuraussuhde pystyttäisiin osoittamaan yksiselitteisesti. Kausaalisuhteen osoittamiseen

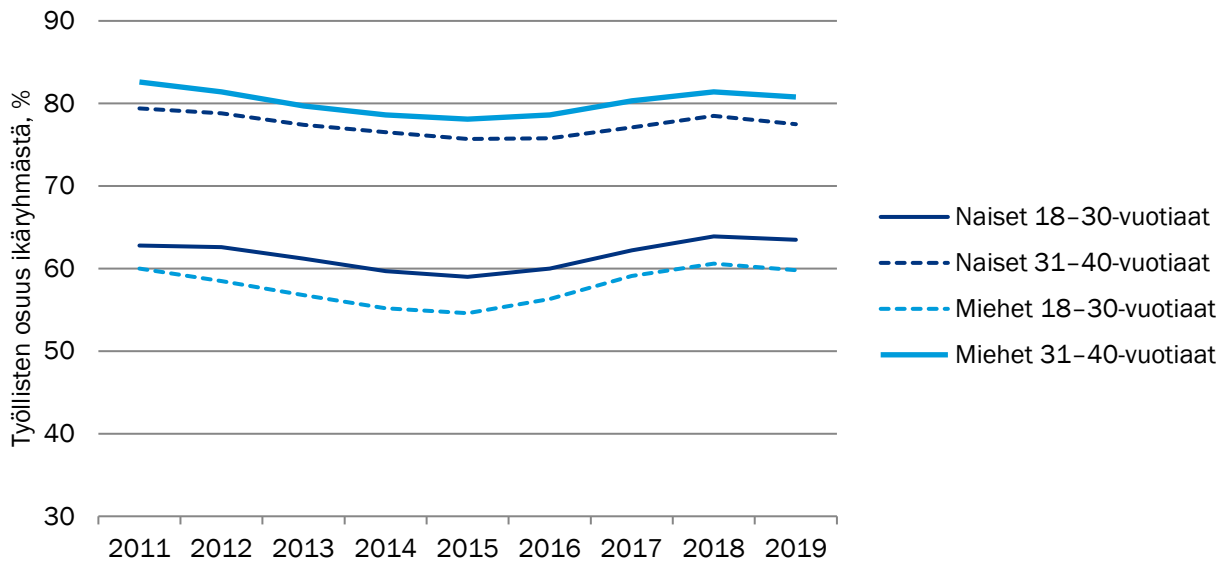
perhevapaakorvauksen käyttöönoton ja työllisyyskehityksen välillä liittyy kuitenkin haasteita. Ensinnäkin luotettavan verrokkiryhmän valinta on haastavaa. Verrokkiryhmä ja kohderyhmä (ns. treatment-ryhmä) pitäisi pystyä valitsemaan niin, että kumpikin ryhmä on erotettavissa niin, että kohderyhmään kuuluvat henkilöt tai yritykset, joihin perhevapaa vaikuttaa, ja verrokkiryhmän muodostavat henkilöt tai yritykset, joihin perhevapaakorvaus ei vaikuta.

Luontevina verrokkiryhminä voitaisiin harkita 40–50-vuotiaiden naisten ryhmää, 31–40-vuotiaiden miesten ryhmää, tai vastaavasti, mikäli tarkastelu kohdistettaisiin työnantajiin, miesvaltaisia toimialoja tai yrityksiä, joihin ei makseta perhevapaakorvausta. 40–50-vuotiaiden naisten ryhmä, tai 31–40-vuotiaiden miesten ryhmä ja perhevapaakorvauksen kohderyhmä, noin 20–40-vuotiaat naiset eroavat toisistaan monessa suhteessa, jolloin muut näiden ryhmien työllisyyteen vaikuttavat taustatekijät voivat sekoittaa tuloksia. Verrokkiryhmän virheellinen valinta voi vaikuttaa tuloksiin, jolloin tutkimustulosten, sekä mahdollisten työllisyysvaikutusten luotettavuus voidaan asettaa kiistanalaiseksi. Kohde- ja verrokkiryhmien työllisyyskehitystä voidaan verrata keskenään vain, jos työllisyys on kehittynyt kohde- ja verrokkiryhmässä samansuuntaisesti ennen perhevapaakorvauksen käyttöönottoa, ja kohde- ja verrokkiryhmään kuuluvat henkilöt tai yritykset eivät voi itse vaikuttaa tai manipuloida kumpaan ryhmään kuuluvat.

Kolmanneksi havaintojen vähäinen määrä voi vaikuttaa tilastollisesti merkitsevän tuloksen tai nollatuloksen luotettavan tunnistamiseen. Vuosina 2018–2020 perhevapaakorvausta maksettiin noin 17 000–19 000 työntekijän perhevapaan perusteella ja 4 000–5 500 yritykselle vuosittain. Mikäli työllisyysvaikutuksia aiotaan selvittää jatkotutkimuksessa, on suositeltavaa tehdä arvioita siitä, riittääkö tutkimusaineiston havaintojen määrä tilastollisesti merkitsevän työllisyysvaikutuksen tunnistamiseen. Työnantajia koskevia tietoja oli tätä selvitystä tehtäessä tarjolla vain vuoteen 2018 asti, joten aineiston ajallinen kattavuus ei myöskään toistaiseksi vielä riittänyt esimerkiksi sen arvioimiseen, onko uusien (naispuolisten) työntekijöiden rekrytointi lisääntynyt perhevapaakorvauksia saaneilla työnantajilla muihin verrattuna.

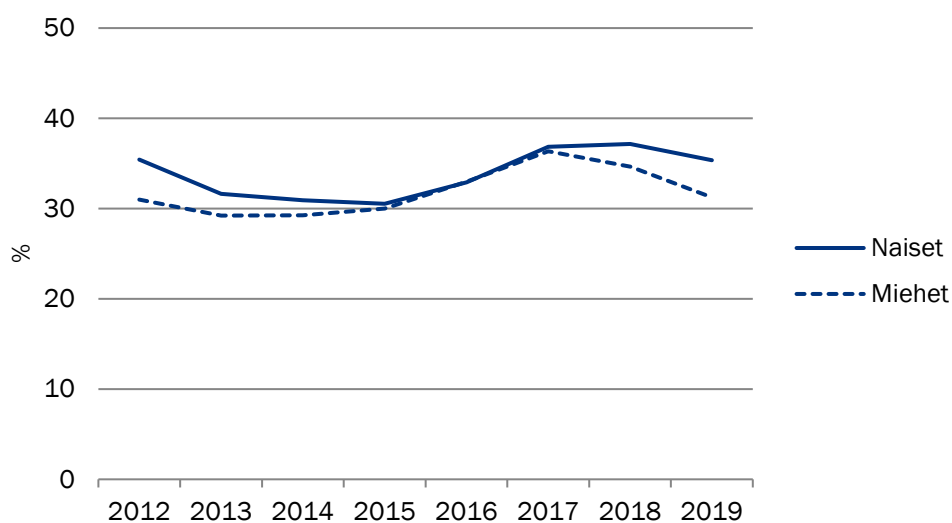
Perhevapaakorvauksen työllisyysvaikutusten erottaminen yleisestä työllisyyskehityksestä on haastavaa, vaikka luonteva vertailuryhmä löytyisikin. Kuviossa 8 (s. 32) esitetään työllisyyskehitys 18–40-vuotiaiden naisten ja miesten ikäryhmissä tutkimusaineiston perusteella. Vuosina 2016–2018 miesten ja naisten työllisyys kasvoi 18–30- ja 31–40-vuotiailla, mutta kasvu pysähtyi vuonna 2018, ja vuonna 2019 työllisyysasteet laskivat hieman vuoteen 2018 verrattuna.

Kuvio 8. Työllisyysasteen kehitys, 18–40-vuotiaat naiset ja miehet. Työllisyysaste laskettu Tilastokeskuksen FOLK-aineiston työssäkäyntitietojen pohjalta, missä työssäkäyntitiedon viiteajankohta on kalenterivuoden lopun tieto. Työllisyysaste = työllisten osuus (%) kaikista ikäryhmän henkilöistä.



Kuviossa 9 on kuvattu työllistymistodennäköisyyden kehitys edellisen kalenterivuoden lopussa työttöminä olleiden 20–35-vuotiaiden naisten ja miesten kohdalla vuosina 2012–2019. Nuorten aikuisten työllistymiskehitys kääntyi noususuuntaan vuonna 2016, vuoden 2015 lopussa työttöminä olleista naisista ja miehistä 33 prosenttia oli työllisiä kalenterivuoden 2016 lopussa, kun vuotta aiemmin työllistymisosuudet olivat noin 30 prosenttia. Työllistymistodennäköisyyden kasvu jatkui vielä vuonna 2017, mutta vuonna 2018 työllistyneiden osuudet kääntyivät laskusuuntaan ensin miehillä ja vuotta myöhemmin myös naisilla.

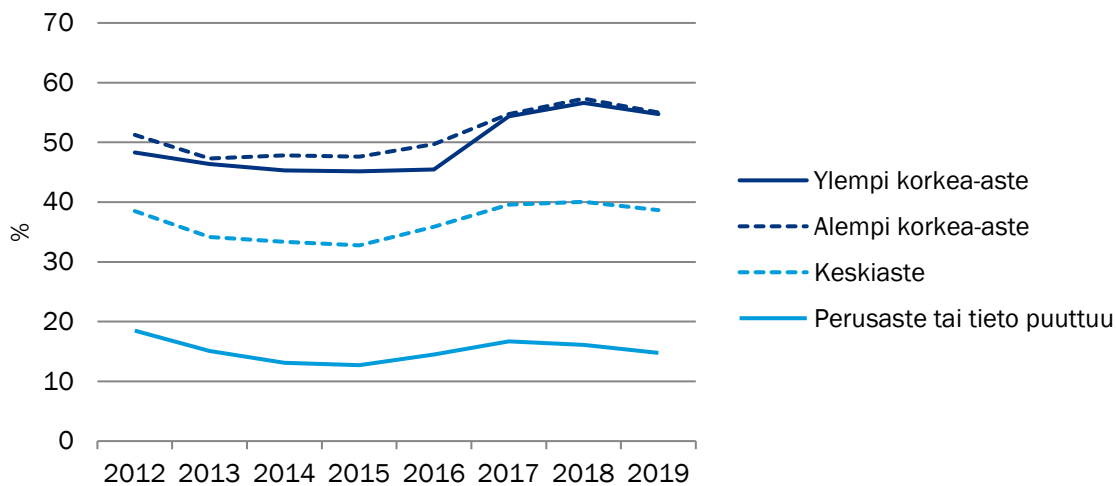
Kuvio 9. Kalenterivuoden lopussa työllisten osuus (%) niistä, jotka olivat edellisen kalenterivuoden lopussa työttöminä. 20–35-vuotiaat naiset ja miehet.^a



^a Työllistymistodennäköisyys on laskettu mallista, jossa on iän lisäksi vakioitu perhetilanne, asuinalueen kaupunkimaisuus, taloudessa asuvien alle 3-v. lasten määrä, äidinkieli.

Koulutusryhmittäiset erot työllistymistodennäköisyydessä ovat suuria (kuvio 10, vain naiset). Työllistymistodennäköisyydet alkoivat kasvaa kaikissa koulutusryhmissä vuonna 2016 (pl. korkeimmin koulutetut naiset) ja jatkuivat edelleen vuonna 2017. Varsinkin kahdessa korkeimmin koulutettujen naisten ryhmässä työllistymistodennäköisyyden kasvu vuodesta 2016 vuoteen 2017 on merkittävä. Näissä ryhmissä kasvu jatkui vielä vuonna 2018 mutta sen jälkeen vuonna 2019 työllistymistodennäköisyydet kääntyivät laskusuuntaan kaikissa naisten koulutusryhmissä.

Kuvio 10. Kalenterivuoden lopussa työllisten osuus (%) niistä, jotka olivat edellisen kalenterivuoden lopussa työttöminä. 20–35-vuotiaat naiset koulutusasteen mukaan.^a



^a Työllistymistodennäköisyys on laskettu mallista, jossa on iän lisäksi vakioitu perhetilanne, asuinalueen kaupunkimaisuus, taloudessa asuvien alle 3-v. lasten määrä, äidinkieli.

Työllisyyskehityksen perusteella ei kuitenkaan ole mahdollista tehdä päätelmiä perhevapaakorvauksen työllisyysvaikutuksista, vaikka ajallisia yhtymäkohtia työllisyyden ja korvauksen käyttöönoton kohdalla onkin havaittavissa. Työttömien nuorten aikuisten kohdalla työllistymistodennäköisyyden kasvu alkoi jo vuonna 2016, ennen perhevapaakorvauksen käyttöönottoa, ja käänne koski sekä naisia että miehiä. Muutos on kuitenkin erityisen suuri korkeimmin koulutettujen nuorten naisten kohdalla, ja tässä ryhmässä käänne näyttää sijoittuvan juuri vuoteen 2017, jolloin korvaus otettiin käyttöön. Suomessa työmarkkinat ovat kuitenkin vahvasti eriytyneet miesten ja naisten työtehtäviin mm. toimialan ja ammatin mukaan, ja on epävarmaa, missä määrin perhevapaakorvaus on pystynyt edistämään naisten työllistymistä naisvaltaisilla aloilla. Miesten ja naisten työllisyysasteiden vertailu on myös ongelmallista. 2000-luvun taantumukset ovat vaikuttaneet eri tavalla miehiin ja naisiin, lisäksi miesten työllisyysaste on palautunut naisten työllisyysastetta nopeammin taantumien jälkeen. Sama ilmiö on havaittavissa uusimmasta kriisistä vuosina 2020–2021 (Sutela 2021).

5.2 Selvityksen rajoitukset

Selvityksessä tarkasteltiin perhevapaakorvauksen maksamista sen kohteena olleiden naisten ja korvauksia saaneiden työnantajien piirteiden kautta. Naisia koskeva aineisto kattaa kaikki Kelan etuusrekisteritiedoista saadut tiedot alkaneista äitiysrahakausista (ml. adoptioäidin vanhempainvapaat) vuosilta 2017–2020 ja naisten työnantajista silloin, kun näille on maksettu perhevapaakorvausta, vuosilomakorvausta tai vanhempainpäivärahaa. Työnantajia koskevat taustatiedot ovat peräisin Tilastokeskuksen työnantajia koskevista valmisaineistoista ja väestön työssäkäyntitiedoista⁵. Työnantajien taustatiedoissa oli hieman puuttuvuutta ja lisäksi taustatietoja oli saatavilla vain vuoteen 2018 asti. Tilastokeskuksen työnantaja- ja yritysaineisto edustaa kuitenkin hyvin yksityisiä sekä julkisia työnantajia Suomessa. Tarkastelusta on jäänyt pois taloudellisesti ei-aktiivisia yrityksiä sekä pieniä yrityksiä. Pienistä yrityksistä valtaosa on todennäköisesti yksinyrittäjiä, joissa yrittäjä itse ei ole oikeutettu perhevapaakorvauksen omasta perhevapaastaan. Osa Tilastokeskuksen valmisaineistojen tiedoista perustuu Tilastokeskuksen yritystilastojärjestelmään (YTY) sekä yritysrekisteriin⁶. Aineistot kerätään pääasiassa hallinnollisista lähteistä, kuten verotiedoista, mutta myös suorilla tiedonkeruilla. YTY:n perustuvat FIRM-valmisaineistot yrityksistä ja toimipaikoista sisältävät ainoastaan tiedonkeruussa olevat yritykset.

Perhevapaakorvauksen kohteena olleiden naisten (alkaneiden äitiysvapaiden) osuuksien arvioinnissa ongelmallista on se, että koska aineistossa ei ollut käytettävissä tietoa naisten työsuhteesta tai sen laadusta ennen äitiysrahakauden alkua, ei ole tarkkaa tietoa siitä, kuinka suuri joukko naisten työnantajista oli lopulta oikeutettu korvaukseen. Tämän seurauksena tieto perhevapaakorvauksen maksamisesta suhteessa alkaneisiin äitiysrahakausiin aliarvioi todellista osuutta, sillä alkaneet äitiysvapaat sisältävät tässä aineistossa myös niiden naisten äitiysvapaita, jotka eivät olleet työssä äitiysvapaan alkaessa. Vaikutus näkyy esimerkiksi naisten koulutus- ja ikäjakaumaa koskevissa tiedoissa. Todennäköisesti perhevapaakorvauksen kohteena olleiden osuus olisi ollut selvästi korkeampia nuorimpien ja matalasti koulutettujen äitien kohdalla, jos tarkastelu olisi pysytty rajaamaan vain niihin naisiin, joiden työnantajat olivat oikeutettuja hakemaan korvausta naisen työsuhteen perusteella. Tämä ongelma heijastuu myös alikäyttöä koskeviin arvioihin. Tarkastelun rajaaminen vain sosioekonomisen aseman perusteella palkansaajina toimineisiin naisiin vähensi tätä vinoumaa jossain määrin. Koska sosioekonomista asemaa koskeva tieto perustui äitiysvapaata edeltävään kalenterivuoteen, se ei anna ajantasaista tietoa siitä, mikä oli naisen työtilanne äitiysvapaan alkaessa. Lisäksi tämäkään tieto ei kerro työsuhteen laatua (toistaiseksi solmittu, määräaikainen, tai koko- tai osa-aikainen). Mahdollisimman kattavat tiedot äitiysvapaan aloittaneiden naisten työllisyystilanteesta ja työsuhteen laadusta antaisivat jatkossa paremmat mahdollisuudet tarkempaan selvitykseen perhevapaakorvauksen tai muiden vanhempainvapaisiin liittyvien etuuksien kohdistumisesta eri väestöryhmiin tai työnantajaryhmiin.

⁵ FOLK_TKT, FIRM_EMPENT, FIRM_FSS.

⁶ <https://www.stat.fi/tup/yritysrekisteri/menetelmaseloste.html>.

6 Johtopäätökset

Työntekijän vanhemmuudesta työnantajalle aiheutuvista perhevapaakustannuksista maksettava korvaus (perhevapaakorvaus) otettiin käyttöön 1.4.2017. Korvaus maksetaan kertakorvauksena, jonka suuruus on 2 500 euroa. Perhevapaakorvausta on maksettu vuosittain noin 45 miljoonaa euroa. Vuonna 2020 korvausta maksettiin yhteensä 4 132 työnantajalle.

Selvityksessä kartoitettiin perhevapaakorvauksen piiriin kuuluneiden naisten sekä korvauksia saaneiden työnantajien piirteitä. Perhevapaakorvauksen maksamisen arviointi suhteessa alkaneisiin äitiysvapaisiin antoi mahdollisuuden arvioida korvauksen kattavuutta ylipäättään, sekä eri työntekijäryhmissä. Perhevapaakorvausta on maksettu hieman alle 40 prosentista kaikista alkaneista äitiysvapaista. Kun tarkastelu rajattiin sosioekonomisen aseman perusteella palkansaajina toimineisiin naisiin, oli perhevapaakorvausta maksettu noin 54 prosentista alkaneista äitiysvapaista. Perhevapaakorvauksen maksaminen on kohdistunut selvästi muita useammin korkeasti koulutettuihin ja toimihenkilöammateissa toimiviin naisiin, ja 30–39-vuotiaiden ikäryhmään. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna korvauksen kattavuus jäi selvästi matalammaksi muissa kuin hoiva-alan palveluammateissa ja myyntityöntekijöinä toimivien naisten kohdalla.

Äitiysvapaan aloittaneiden naisten asuinpaikan mukaan tehty tarkastelu osoitti, että korvauksia oli maksettu muita harvemmin Manner-Suomessa Pohjois-Pohjanmaan ja Keski-Suomen maakunnissa asuvien naisten työnantajille, ja muita yleisemmin Etelä-Pohjanmaalla, Uudella maalla tai Varsinais-Suomessa asuneiden naisten työnantajille. Alueelliset erot voivat johtua näillä alueilla toimivien työnantajien eroista esimerkiksi naisvaltaisuuden tai henkilöstön koon suhteen. Perhevapaakorvauksia saaneiden työnantajien osuus luonnollisestikin kasvoi sitä suuremmaksi, mitä naisvaltaisempi tai työntekijämäärältään suurempi työnantaja oli.

Euromääräisesti perhevapaakorvauksen maksaminen on kohdistunut suuriin työnantajiin ja erityisesti kuntatyönantajiin sekä sosiaali- ja terveysalan ja tukku- ja vähittäiskaupan alan yksityisiin yrityksiin. Kuntatyönantajille on maksettu euromääräisistä perhevapaakorvauksista 42 prosenttia, kotimaisille yksityisomisteisille yrityksille 37 prosenttia ja ulkomaalaisomisteisille yrityksille 12 prosenttia. Euromääräisesti eniten perhevapaakorvausta maksettiin kunta-sektorilla toimiville terveys- ja sosiaalialan työnantajille (29 % kokonaissummasta), yksityisellä sektorilla toimiville sosiaali- ja terveysalan työnantajille (11 % kokonaissummasta) ja tukku- tai vähittäistavarakaupan alalla toimiville työnantajille (8 % kokonaissummasta).

Runsaat 40 prosenttia maksetuista perhevapaakorvauksista (19,5 miljoonaa euroa vuonna 2019) on maksettu 100:lle eniten korvausta saaneelle työnantajalle. Noin kolmannes (15 miljoonaa euroa) on maksettu 50:lle eniten korvausta saaneelle työnantajalle, ja noin 15 prosenttia korvauksista (7 miljoonaa euroa) on maksettu 10:lle eniten korvausta saaneelle työnantajalle. Lukumääräisesti valtaosa korvauksista maksetaan kuitenkin sellaisille työnantajille, joille on maksettu korvausta vain yhdestä työntekijästä kalenterivuoden aikana. Perhevapaakorvausta maksettiin vain yhdestä työntekijästä 59 prosentille työnantajista.

Pienet työnantajat ovat aliedustettuina perhevapaakorvausta saaneissa työnantajissa. Tutkimusaineistossa 80 prosenttia työnantajista työllisti alle 5 työntekijää, mutta vain 5 prosenttia

perhevapaakorvauksia saaneista työnantajista oli tämän kokoluokan työnantajia. Noin puolet perhevapaakorvauksia saaneista työnantajista työllisti yli 50 henkeä. Myös liikevaihdon perusteella arvioituna pienet työnantajat, joiden liikevaihto jäi alle 400 000 euron vuodessa, olivat selvästi aliedustettuina perhevapaakorvauksen saajissa.

Korvauksen euromääräinen summa on jäänyt selvästi pienemmäksi kuin mitä hallituksen esityksessä alun perin arvioitu 75 miljoonaa euroa. Selvityksen perusteella merkittävää alikäyttöä ei kuitenkaan näyttäisi esiintyneen, kun perhevapaakorvauksen maksamista verrattiin vuosilomakorvauskustannuksen maksamiseen. Perhevapaakorvausta ja vuosilomakustannuskorvausta on maksettu lähes yhtä monelle työnantajalle. Ero perhevapaakorvausta ja vuosilomakustannuskorvausta saaneiden työnantajien lukumäärissä oli kuitenkin suhteellisesti suurin pienissä, alle 50 henkilöä työllistävissä yksityisissä yrityksissä. Tämän kokoluokan yrityksissä perhevapaakorvauksen alikäytön todennäköisyys on suurempaa, sillä työnantajalla ei välttämättä ole tietoa korvauksen edellytyksistä tai resursseja korvauksen hakemiseen.

Sen sijaan työnantajille maksetun vanhempainpäivärahan tietojen perusteella työnantajat maksavat työntekijöille palkkaa vapaan ajalta selvästi useammin kuin mitä heille on maksettu perhevapaakorvausta. Tämä merkitsee sitä, että moni vanhempainvapaan ajalta työntekijälle palkkaa maksava työnantaja ei ole oikeutettu perhevapaakorvaukseen joko sen vuoksi, että työntekijän työsuhteelle asetetut edellytykset eivät ole täyttyneet, tai työnantaja ei ole huomannut hakea korvausta. Korvauksiin liittyvät erilaiset ehdot korvauksen saamisessa vaikeuttavat kuitenkin vertailua perhevapaakorvauksen, vuosilomakustannuskorvauksen ja työnantajalle maksettavan päivärahan välillä.

Perhevapaakorvauksen tavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvoa työmarkkinoilla ja parantaa naisten työllisyyttä. Korvauksen kohdistuminen valtaosin naisvaltaisiin kuntasektorin työnantajiin ja sosiaali- ja terveysalalla toimiviin yksityisiin yrityksiin oli odotettavaa. On kuitenkin epävarmaa, missä määrin perhevapaakorvauksella on lopulta vaikutusta näillä aloilla toimivien työnantajien halukkuuteen palkata (nuoria) naisia. Naisten syrjintä rekrytointitilanteessa tuntuu epätodennäköiseltä silloin, kun alan tehtäviin hakeutuu lähinnä naisia. Korvauksen merkitys on tässä tapauksessa ehkä pikemminkin perhevapaista aiheutuvien kustannuksien tasaamisessa eri alojen työnantajien kesken kuin naisten työllisyyden edistämisessä.

Vaikka myös vähittäis- ja tukkukaupan alalla toimiville työnantajille maksettiin perhevapaakorvauksia suhteellisen yleisesti, oli perhevapaakorvauksen kattavuus palvelu- ja myyntitehtävissä toimivien naisten kohdalla selvästi matalampi kuin asiantuntija- ja toimihenkilöammateissa toimivilla. Vaikka palkansaajatieto ei välttämättä antanut täysin ajantasaista tietoa naisen työtilanteesta äitiysvapaan alkaessa, perhevapaakorvausta ei ole maksettu lähes 45 prosentista kaikista palkansaajanaisten alkaneista äitiysvapaista. Palvelu- tai myyntitehtävissä toimivien naisten alkaneista äitiysvapaista vain 30 prosentista oli maksettu perhevapaakorvausta, ja muissa työntekijäammateissa (mm. siivoojat, keittiöapulaiset) toimivien naisten kohdalla osuus oli 33 prosenttia. Valtaosin kyse lienee siitä, että työnantaja ei ole ollut oikeutettu perhevapaakorvaukseen sen vuoksi, että työntekijän työsuhdetta koskevat edellytykset eivät ole täyttyneet. Tämä kuitenkin merkitsee sitä, että perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvaaminen kohdistuu tällä hetkellä varsin epätasaisesti eri työnantajaryhmiin.

Perhevapaakorvauksen etuna on sen suhteellinen yksinkertaisuus: korvaus on kiinteä summa, jonka työnantaja voi saada edellytysten täyttyessä. Työnantajat ovat ilmeisesti myös varsin hyvin osanneet hakea korvausta, sillä merkittävää alikäyttöä ei näyttänyt esiintyvän. Korvauksen taso on kuitenkin varsin matala, joten sillä ei välttämättä ole kovin suurta vaikutusta työnantajien rekrytointipäätöksiin tai naisten syrjinnän vähenemiseen. Työllisyysvaikutukset voivat kuitenkin olla merkittävämpiä sukupuolijakaumaltaan tasaisemmilla tai miesvaltaisilla aloilla, tai pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, joissa yksittäisen työntekijän perhevapaasta aiheutuvat kustannukset voivat olla varsin korkeat suhteessa yrityksen palkkamenoihin.

Perhevapaakorvaus on jossain määrin tasannut perhevapaista työnantajille aiheutuvia kustannuksia nais- ja miesvaltaisten alojen välillä. Jatkossa tarvetta kustannusten tasaamiselle joudutaan kuitenkin arvioimaan uudestaan, jos sukupuolten tasa-arvo perhevapaiden käytössä lisääntyy ja isät alkavat käyttää runsaammin vanhempainvapaita elokuussa 2022 voimaan tulevan perhevapaauudistuksen myötä. Kumman tahansa vanhemman perhevapaasta aiheutuvia kustannuksia olisi mahdollista kompensoida myös esimerkiksi korottamalla vanhempainpäivärahan korvaustasoa selvästi nykyisestä, jolloin myös työnantajan maksettavaksi jäävä palkan ja päivärahan välinen erotus pienenis.

Lähteet

Arai M, Bursell M, Nekby L. The reverse gender gap in ethnic discrimination. Employer stereotypes of men and women with Arabic names. *International Migration Review* 2016; 50 (2): 385–412.

Asplund R, Kauhanen A, Päällysaho M, Vanhala P. Palkkatuen vaikuttavuus. Palkkatukijärjestelmän ja sen uudistuksen arviointi. Helsinki: Valtioneuvosto, Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 75, 2018.

Bergemann A, Van den Berg GJ. Active labor market policy effects for women in Europe. A survey. *Annales d'Économie et de Statistique* 2008; 91/92: 385–408.

Brenøe AA, Canaan SP, Harmon NA, Royer HN. Is parental leave costly for firms and coworkers? Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper Series 26622, 2020.

Brown AJG. Can hiring subsidies benefit the unemployed? *IZA World of Labor* 2015; 163.

Bygren M, Erlandsson A, Gähler M. Do employers prefer fathers? Evidence from a field experiment testing the gender by parenthood interaction effect on callbacks to job applications. *European Sociological Review* 2017; 33 (3): 337–348.

Card D, Kluve J, Weber A. What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association* 2018; 16 (3): 894–931.

Carlsson M. Does hiring discrimination cause gender segregation in the Swedish labor market? *Feminist Economics* 2011; 17 (3): 71–102.

Duunitori. [Tuloksia kansallisesta työnhakijatutkimuksesta](#). Viitattu 15.11.2021.

- EEPO. [Stimulating job demand. The design of effective hiring subsidies in Europe](#). Luxembourg: European Commission, European Employment Policy Observatory Review, 2014. Viitattu 20.10.2021.
- Erlandsson A. Do men favor men in recruitment? A field experiment in the Swedish labor market. *Work and Occupations* 2019; 46 (3): 239–264.
- HE 163/2016. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sairausvakuutuslain muuttamisesta.
- Kelasto. Tilastotietokanta Kelasto. Helsinki: Kela. Viitattu 20.10.2021.
- Kluve J. The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics* 2010; 17 (6): 904–918.
- Kübler D, Schmid J, Stüber R. Gender discrimination in hiring across occupations. A nationally-representative vignette study. *Labour Economics* 2018; 55: 215–229.
- Petit P. The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination. A field experiment in the French financial sector. *Labour Economics* 2007; 14 (3): 371–391.
- Riach PA, Rich J. An experimental investigation of sexual discrimination in hiring in the English labor market. *Advances in Economic Analysis and Policy* 2006; 5 (2): 1–20.
- Räsänen T, Österbacka E, Valaste M, Haataja A. Lastenhoidon tukien vaikutus äitien osallistumiseen työmarkkinoille. Helsinki: Kela, Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 14, 2019.
- STM. Vanhempainvapaatyöryhmän muistio. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 12, 2011.
- Suomen Naisyrittäjät. [Vauvalaskuri perhevapaakulujen selvittämiseen](#). Helsinki: Suomen Yrittäjänaiset. Viitattu 15.11.2021.
- Sutela H. [Koronakriisin sukupuolivaikutukset työmarkkinoilla näennäisen ristiriitaisia. Pandemia heijastunut eri tavoin osa- ja kokoaikatyöhön](#). Helsinki: Tilastokeskus, Tieto ja trendit, 29.20.2021. Viitattu 20.10.2021.
- Tilastokeskus. [Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilastot](#). Helsinki: Tilastokeskus, SVT. Viitattu 20.10.2021a.
- Tilastokeskus. [Palkansaajien jatkuvat ja määräaikaiset työsuhteet työnantajasektorin mukaan 2020](#). Helsinki: Tilastokeskus, työvoimatutkimus. Viitattu 20.10.2021b.
- Tilastokeskus. Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2021. Helsinki: Tilastokeskus, 2021c.

Liitteet

Liite 1. Liitetaulukot

Liitetaulukko 1. Naiset koulutuksen mukaan: kaikki alkaneet äitiysrahakaudet ja äitiysrahakaudet, joiden perusteella on maksettu perhevapaakorvausta.

Koulutus	2017	2018	2019	2020 ^a
Kaikki alkaneet äitiysvapaat				
Perusaste	4 756 (12,8 %)	6 022 (13,0 %)	5 659 (12,5 %)	1 917 (7,2 %)
Keskiaste	14 790 (39,7 %)	18 282 (39,3 %)	17 200 (37,9 %)	6 203 (23,2 %)
Erikoisammattitutkinto	251 (0,7 %)	325 (0,7 %)	328 (0,7 %)	82 (0,3 %)
Alin korkea-aste	304 (0,8 %)	315 (0,7 %)	218 (0,5 %)	67 (0,3 %)
Alempi korkea-aste	9 789 (26,2 %)	12 316 (26,5 %)	11 588 (25,6 %)	3 959 (14,8 %)
Ylempi korkea-aste	7 037 (18,9 %)	8 782 (18,9 %)	8 201 (18,1 %)	2 798 (10,6 %)
Tutkijakoulutus	379 (1,0 %)	443 (1,0 %)	365 (0,8 %)	117 (0,4 %)
Koulutustieto puuttuu	0 (0 %)	0 (0 %)	1 776 (3,9 %)	11 603 (43,4 %)
Yhteensä	37 306 (100 %)	46 485 (100 %)	45 335 (100 %)	26 746 (100 %)
Alkaneet äitiysvapaat, joiden perusteella on maksettu perhevapaakorvausta				
Perusaste	368 (2,5 %)	429 (2,4 %)	405 (2,3 %)	105 (1,2 %)
Keskiaste	4 573 (31,2 %)	5 425 (30,1 %)	5 287 (29,4 %)	1 643 (16,9 %)
Erikoisammattitutkinto	115 (0,8 %)	139 (0,8 %)	144 (0,8 %)	32 (0,4 %)
Alin korkea-aste	115 (0,8 %)	110 (0,6 %)	67 (0,4 %)	16 (0,2 %)
Alempi korkea-aste	5 226 (35,7 %)	6 608 (36,7 %)	6 314 (35,1 %)	1 882 (19,4 %)
Ylempi korkea-aste	3 997 (27,3 %)	5 055 (28,1 %)	4 790 (26,7 %)	1 492 (15,4 %)
Tutkijakoulutus	242 (1,65 %)	250 (1,4 %)	230 (1,3 %)	63 (0,7 %)
Koulutustieto puuttuu	0 (0 %)	0 (0 %)	735 (4,2 %)	4 488 (46,2 %)
Yhteensä	14 636 (100 %)	18 016 (100 %)	17 972 (100 %)	9 721 (100 %)

^a Mukana ainoastaan henkilöt, jotka aloittaneet äitiysvapaan ennen elokuuta 2020.

Liitetaulukko 2. Naiset sosioekonomisen aseman mukaan: kaikki alkaneet äitiysvapaat ja äitiysvapaat, joiden perusteella on maksettu perhevapaakorvausta. Sosioekonomista asemaa koskeva tieto peräisin edeltävältä kalenterivuodelta (tiedot saatavissa vain vuoteen 2018 asti).

Sosioekonominen tausta	2017	2018	2019
Kaikki alkaneet äitiysvapaat			
Yrittäjät (sis. maa- ja metsätalousyrittäjät)	1 584 (4,3 %)	2 139 (4,6 %)	2 042 (4,5 %)
Ylemmät toimihenkilöt	6 733 (18,1 %)	8 736 (18,8 %)	8 658 (19,1 %)
Alemmat toimihenkilöt	13 939 (37,4 %)	18 035 (38,8 %)	17 077 (37,7 %)
Työntekijät	5 314 (14,2 %)	6 576 (14,2 %)	6 268 (13,8 %)
Opiskelijat	3 083 (8,3 %)	3 759 (8,1 %)	3 368 (7,4 %)
Muut (sis. varus- ja siviilipalvelusmiehet, työttömät, eläkeläiset)	4 525 (12,1 %)	4 883 (10,5 %)	3 908 (8,6 %)
Tuntematon	183 (0,5 %)	206 (0,4 %)	1 987 (4,4 %)
Tieto puuttuu	298 (0,8 %)	297 (0,6 %)	2 027 (4,5 %)
Yhteensä	37 306 (100 %)	46 485 (100 %)	45 335 (100 %)
Alkaneet äitiysvapaat, joiden perusteella on maksettu perhevapaakorvausta			
Yrittäjät (sis. maa- ja metsätalousyrittäjät)	45 (0,3 %)	67 (0,4 %)	47 (0,3 %)
Ylemmät toimihenkilöt	4 292 (29,3 %)	5 489 (30,5 %)	5 360 (29,8 %)
Alemmat toimihenkilöt	8 368 (57,2 %)	10 234 (56,8 %)	9 681 (53,9 %)
Työntekijät	1 437 (9,8 %)	1 798 (10,0 %)	1 669 (9,3 %)
Opiskelijat	72 (0,5 %)	84 (0,5 %)	82 (0,5 %)
Muut (sis. varus- ja siviilipalvelusmiehet, työttömät, eläkeläiset)	169 (1,2 %)	102 (0,6 %)	96 (0,5 %)
Tuntematon	236 (1,6 %)	213 (1,2 %)	278 (1,6 %)
Tieto puuttuu	17 (0,1 %)	29 (0,2 %)	759 (4,2 %)
Yhteensä	14 636 (100 %)	18 016 (100 %)	17 972 (100 %)

Liitetaulukko 3. Naiset ammatin mukaan: kaikki alkaneet äitiysrahakaudet ja äitiysrahakaudet, joiden perusteella on maksettu perhevapaakorvausta. Ammattia koskeva tieto peräisin edeltävältä kalenterivuodelta (tiedot saatavissa vain vuoteen 2018 asti).

Ammatti	2017	2018	2019
Kaikki alkaneet äitiysvapaat			
Erytisasiantuntijat (ml. johtajat)	4 148 (11,1 %)	5 341 (11,5 %)	5 384 (11,9 %)
Opetusalalla toimivat erityisasiantuntijat	2 262 (6,1 %)	2 984 (6,4 %)	2 842 (6,3 %)
Terveysthuollon asiantuntijat	2 910 (7,8 %)	3 855 (8,3 %)	3 687 (8,1 %)
Asiantuntijat (muut kuin terveydenhuollon)	3 056 (8,2 %)	4 124 (8,9 %)	3 986 (8,8 %)
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	1 702 (4,6 %)	2 065 (4,4 %)	1 878 (4,1 %)
Hoiva-alan palvelutyöntekijät	3 684 (9,9 %)	4 804 (10,3 %)	4 776 (10,5 %)
Palvelu- ja myyntityöntekijät (muut kuin hoiva-alan palvelut.)	4 326 (11,6 %)	5 358 (11,5 %)	4 920 (10,9 %)
Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	374 (1,0 %)	438 (0,9 %)	428 (0,9 %)
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	401 (1,1 %)	579 (1,3 %)	544 (1,2 %)
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	619 (1,7 %)	809 (1,7 %)	777 (1,7 %)
Muut työntekijät	1 419 (3,8 %)	1 696 (3,7 %)	1 596 (3,5 %)
Tuntematon	1 004 (2,7 %)	1 089 (2,3 %)	1 085 (2,4 %)
Ammattitieto puuttuu	11 401 (30,6 %)	13 343 (28,7 %)	13 432 (29,6 %)
Yhteensä	37 306 (100 %)	46 485 (100 %)	45 335 (100 %)
Alkaneet äitiysvapaat, joiden perusteella on maksettu perhevapaakorvausta			
Erytisasiantuntijat (ml. johtajat)	2 731 (18,7 %)	3 468 (19,3 %)	3 473 (19,3 %)
Opetusalalla toimivat erityisasiantuntijat	1 476 (10,1 %)	1 910 (10,6 %)	1 777 (9,9 %)
Terveysthuollon asiantuntijat	2 143 (14,6 %)	2 739 (15,2 %)	2 638 (14,7 %)
Asiantuntijat	2 002 (8,2 %)	2 677 (14,9 %)	2 513 (14,0 %)
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	1 080 (7,4 %)	1 313 (7,3 %)	1 042 (5,8 %)

Ammatti	2017	2018	2019
Hoiva-alan palvelutyöntekijät	2 107 (14,4 %)	2 459 (13,7 %)	2 448 (13,6 %)
Palvelu- ja myyntityöntekijät	1 469 (10,0 %)	1 572 (8,7 %)	1 501 (8,4 %)
Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	55 (0,4 %)	62 (0,3 %)	75 (0,4 %)
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	135 (0,9 %)	201 (1,1 %)	189 (1,1 %)
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	291 (2,0 %)	390 (2,2 %)	365 (2,0 %)
Muut työntekijät	487 (3,3 %)	571 (3,2 %)	532 (3,0 %)
Tuntematon	223 (1,5 %)	199 (1,1 %)	261 (1,5 %)
Ammattitieto puuttuu	437 (3,0 %)	455 (2,5 %)	1 158 (6,4 %)
Yhteensä	14 636 (100 %)	18 016 (100 %)	17 972 (100 %)

Liitetaulukko 4. Naiset iän ja kansalaisuuden mukaan: kaikki alkaneet äitiysrahakaudet ja äitiysrahakaudet, joiden perusteella on maksettu perhevapaakorvausta.

Ikäryhmä	2017	2018	2019	2020^a
Kaikki alkaneet äitiysvapaat				
-25	4 567 (12,2 %)	5 424 (11,7 %)	5 657 (12,5 %)	3 109 (11,6 %)
25-29	10 433 (28,0 %)	12 992 (28,0 %)	12 869 (28,4 %)	7 624 (28,5 %)
30-34	12 814 (34, %)	15 872 (34,1 %)	15 483 (34,2 %)	9 348 (35,0 %)
35-39	7 453 (20,0 %)	9 600 (20,7 %)	9 043 (20,0 %)	5 327 (19,9 %)
40-44	1 881 (5,0 %)	2 446 (5,3 %)	2 115 (4,7 %)	1 253 (4,7 %)
45-	158 (0,4 %)	151 (0,3 %)	168 (0,4 %)	85 (0,3 %)
Yhteensä	37 306 (100 %)	46 485 (100 %)	45 335 (100 %)	26 746 (100 %)
Alkaneet äitiysvapaat, joiden perusteella on maksettu perhevapaakorvausta				
-25	547 (3,7 %)	619 (3,4 %)	824 (4,5 %)	399 (4,1 %)
25-29	3 481 (23,8 %)	4 401 (24,4 %)	4 645 (25,9 %)	2 533 (26,2 %)

Ikäryhmä	2017	2018	2019	2020 ^a
30–34	5 990 (40,9 %)	7 275 (40,4 %)	7 269 (40,5 %)	4 021 (41,4 %)
35–39	3 686 (25,2 %)	4 560 (25,3 %)	4 281 (23,8 %)	2 279 (23,4 %)
40–44	875 (6,0 %)	1 108 (6,2 %)	886 (4,9 %)	463 (4,8 %)
45–	57 (0,4 %)	53 (0,3 %)	67 (0,4 %)	26 (0,3 %)
Yhteensä	14 636 (100 %)	18 016 (100 %)	17 972 (100 %)	9 721 (100 %)

Kansalaisuus	2017	2018	2019	2020 ^a
Kaikki alkaneet äitiysvapaat				
Suomen kansalaiset	33 949 (91,0 %)	42 038 (90,4 %)	40 836 (90,1 %)	21 106 (90,1 %)
Muut	3 357 (9,0 %)	4 447 (9,6 %)	4 499 (9,9 %)	2 640 (9,9 %)
Yhteensä	37 306 (100 %)	46 485 (100 %)	45 335 (100 %)	26 746 (100 %)

Alkaneet äitiysvapaat, joiden perusteella on maksettu perhevapaakorvausta

Suomen kansalaiset	14 265 (97,5 %)	17 555 (97,4 %)	17 456 (97,1 %)	9 423 (96,9 %)
Muut	371 (2,5 %)	459 (2,6 %)	514 (2,9 %)	297 (3,1 %)
Yhteensä	14 636 (100 %)	18 016 (100 %)	17 972 (100 %)	9 721 (100 %)

^a Mukana ainoastaan henkilöt, jotka aloittaneet äitiysvapaan ennen elokuuta 2020.

Liitetaulukko 5. Alueellinen jakauma: kaikki alkaneet äitiysrahakaudet ja äitiysrahakaudet, joiden perusteella on maksettu perhevapaakorvausta.

Maakunta	2017	2018	2019	2020 ^a
Kaikki alkaneet äitiysvapaat				
Uusimaa	9 356 (35,0 %)	15 688 (33,8 %)	15 579 (34,4 %)	9 356 (35,0 %)
Varsinais-Suomi	2 233 (8,4 %)	3 841 (8,3 %)	3 712 (8,2 %)	2 233 (8,5 %)
Satakunta	892 (3,3 %)	1 590 (3,4 %)	1 485 (3,28 %)	892 (3,3 %)
Kanta-Häme	688 (2,6 %)	1 237 (2,7 %)	1 212 (2,67 %)	688 (2,6 %)
Pirkanmaa	2 491 (9,3 %)	4 311 (9,4 %)	4 310 (9,51 %)	2 491 (9,3 %)

Maakunta	2017	2018	2019	2020^a
Päijät-Häme	795 (3,0 %)	1 494 (3,2 %)	1 388 (3,1 %)	795 (3,0 %)
Kymenlaakso	578 (2,2 %)	1 120 (2,4 %)	1 071 (2,4 %)	578 (2,2 %)
Etelä-Karjala	464 (1,7 %)	831 (1,8 %)	790 (1,7 %)	464 (1,7 %)
Etelä-Savo	446 (1,7 %)	861 (1,9 %)	823 (1,8 %)	446 (1,7 %)
Pohjois-Savo	1 059 (4,0 %)	1 918 (4,1 %)	1 779 (3,9 %)	1 059 (4,0 %)
Pohjois-Karjala	658 (2,5 %)	1 180 (2,5 %)	1 088 (2,4 %)	658 (2,5 %)
Keski-Suomi	1 249 (4,7 %)	2 210 (4,8 %)	2 130 (4,7 %)	1 249 (4,7 %)
Etelä-Pohjanmaa	834 (3,1 %)	1 593 (3,4 %)	1 585 (3,5 %)	834 (3,1 %)
Pohjanmaa	989 (3,7 %)	1 693 (3,6 %)	1 709 (3,8 %)	989 (3,7 %)
Keski-Pohjanmaa	393 (1,5 %)	696 (1,5 %)	643 (1,4 %)	393 (1,5 %)
Pohjois-Pohjanmaa	2 407 (9,0 %)	4 018 (8,6 %)	3 928 (8,7 %)	2 407 (9,0 %)
Kainuu	265 (1,0 %)	480 (1,0 %)	471 (1,0 %)	265 (1,0 %)
Lappi	760 (2,8 %)	1 353 (2,9 %)	1 336 (3,0 %)	760 (2,8 %)
Ahvenanmaa	151 (0,6 %)	280 (0,6 %)	242 (0,5 %)	151 (0,6 %)
Yhteensä	37 306 (100 %)	46 485 (100 %)	45 335 (100 %)	26 746 (100 %)

Alkaneet äitiysvapaat, joiden perusteella on maksettu perhevapaakorvausta

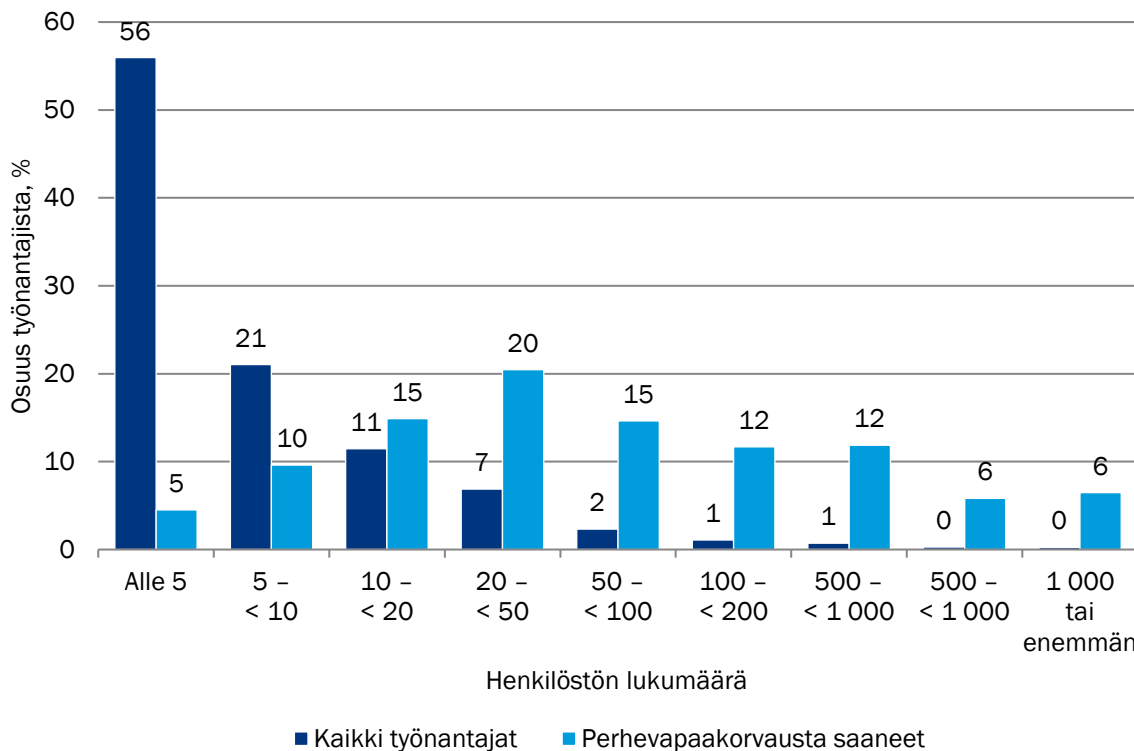
Uusimaa	5 373 (36,7 %)	6 443 (35,8 %)	6 601 (36,7 %)	3 617 (37,2 %)
Varsinais-Suomi	1 239 (8,5 %)	1 647 (9,1 %)	1 580 (8,8 %)	796 (8,2 %)
Satakunta	482 (3,3 %)	555 (3,1 %)	572 (3,2 %)	264 (2,7 %)
Kanta-Häme	434 (3,0 %)	522 (2,9 %)	485 (2,7 %)	270 (2,8 %)
Pirkanmaa	1 370 (9,4 %)	1 767 (9,8 %)	1 713 (9,5 %)	967 (10,0 %)
Päijät-Häme	415 (2,8 %)	534 (3,0 %)	501 (2,8 %)	283 (2,9 %)
Kymenlaakso	327 (2,2 %)	393 (2,2 %)	393 (2,2 %)	176 (1,8 %)

Maakunta	2017	2018	2019	2020^a
Etelä-Karjala	268 (1,8 %)	287 (1,6 %)	316 (1,8 %)	167 (1,7 %)
Etelä-Savo	277 (1,9 %)	355 (2,0 %)	335 (1,9 %)	146 (1,5 %)
Pohjois-Savo	575 (3,9 %)	762 (4,2 %)	696 (3,9 %)	405 (4,2 %)
Pohjois-Karjala	371 (2,5 %)	410 (2,3 %)	384 (2,2 %)	239 (2,5 %)
Keski-Suomi	634 (4,3 %)	751 (4,2 %)	728 (4,1 %)	425 (4,4 %)
Etelä-Pohjanmaa	549 (3,8 %)	707 (3,9 %)	722 (4,0 %)	338 (3,5 %)
Pohjanmaa	492 (3,4 %)	597 (3,3 %)	659 (3,7 %)	361 (3,7 %)
Keski-Pohjanmaa	200 (1,4 %)	238 (1,3 %)	254 (1,4 %)	137 (1,4 %)
Pohjois-Pohjanmaa	1 024 (7,0 %)	1 245 (6,9 %)	1 274 (7,1 %)	727 (7,5 %)
Kainuu	154 (1,1 %)	185 (1,0 %)	195 (1,1 %)	106 (1,1 %)
Lappi	363 (2,5 %)	473 (2,6 %)	491 (2,7 %)	235 (2,4 %)
Ahvenanmaa	78 (0,5 %)	119 (0,7 %)	60 (0,3 %)	54 (0,6 %)
Yhteensä	14 636 (100 %)	18 016 (100 %)	17 972 (100 %)	9 721 (100 %)

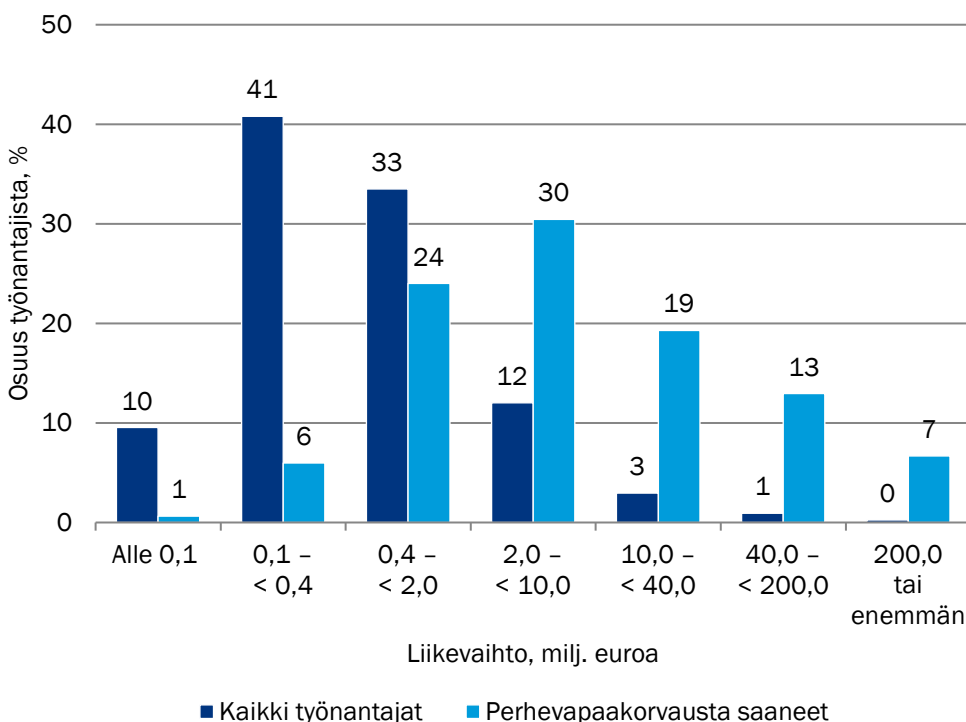
^a Mukana ainoastaan henkilöt, jotka aloittaneet äitiysvapaan ennen elokuuta 2020.

Liite 2. Työnantajia koskevat tulokset: kaikki yli yhden henkilön työllistäneet työnantajat

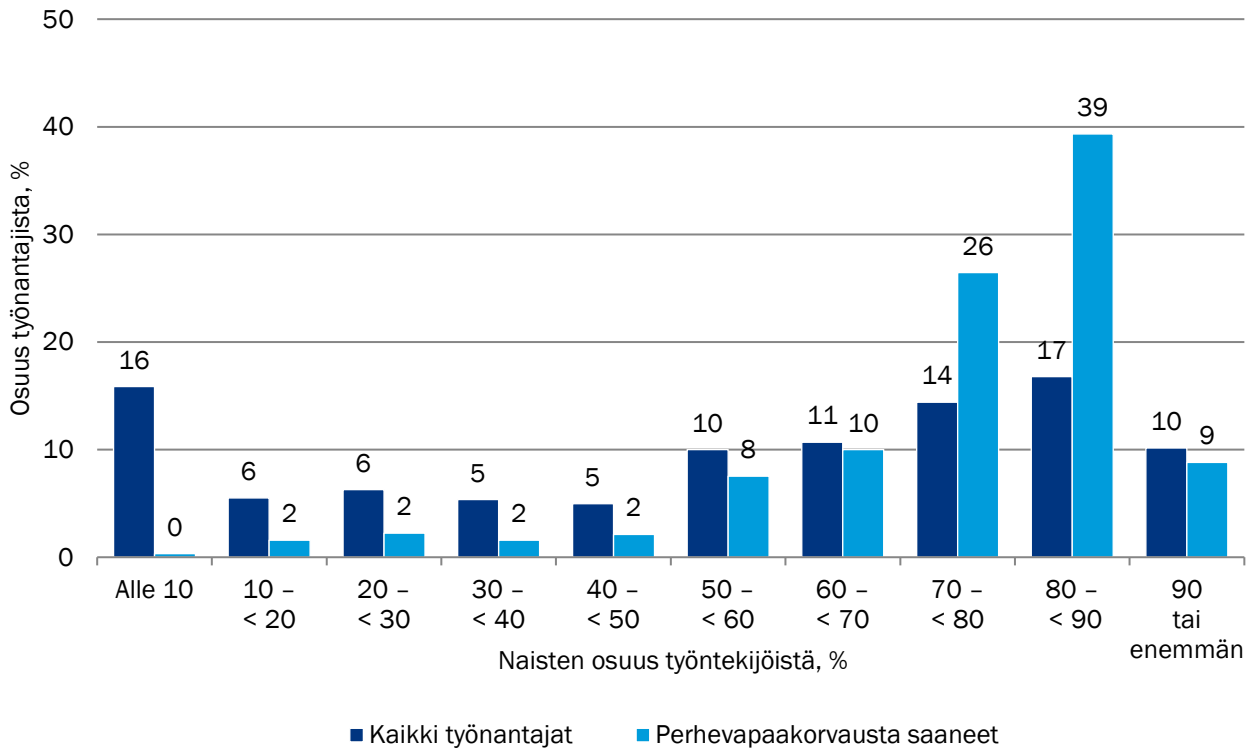
Liitekuvio 1. Työnantajien ja perhevapaakorvausta saaneiden työnantajien jakauma henkilöstön lukumäärän mukaan. Yli yhden henkilön työllistäneet työnantajat.



Liitekuvio 2. Työnantajien ja perhevapaakorvausta saaneiden työnantajien jakauma liikevaihdon suuruusluokan mukaan. Yli yhden henkilön työllistäneet työnantajat (julkissektorin työnantajista mukana ovat vain valtion ja kuntien liikelaitokset).



Liitekuvio 3. Työnantajien ja perhevapaakorvausta saaneiden työnantajien jakauma henkilöstön naisvaltaisuuden (naisten osuus henkilöstöstä) mukaan. Yli yhden henkilön työllistäneet työnantajat.



Liite 3. Vuosilomakustannuskorvauksen ja työnantajalle maksettavan vanhempainpäivärahan saamisen ehdot

Vuosilomakustannuskorvaus

Työnantaja, joka on velvollinen maksamaan työntekijällä lomapalkkaa tai lomakorvausta äitiys-, isyys-, erityisäitiys- tai vanhempainvapaan perusteella kertyneestä vuosilomasta, voi saada Kelasta vuosilomakustannuskorvausta.

Kela maksaa vuosilomakustannuskorvauksen enintään lakisääteisen vuosiloman eli 156 arkipäivän ajalta (noin puoli vuotta), vaikka työntekijälle työehtosopimuksen perusteella olisi kertynyt enemmän vuosilomaa.

Vuosilomakustannuskorvausta pitää hakea viimeistään 6 kuukauden kuluessa vanhempainrahauden päättymisestä.

Lähde: [Vuosilomakustannuskorvaus työnantajalle \(kela.fi\)](#)

Työnantajalle maksettava vanhempainpäiväraha:

Kun työnantaja maksaa palkkaa työntekijänsä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajalta, Kela voi maksaa vanhempainpäivärahan työnantajalle. Vanhempainpäivärahalla tarkoitetaan sekä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- että vanhempainrahaa.

Työnantajan velvollisuudesta ja edellytyksistä palkanmaksuun vanhempainvapaan ajalta on määritelty alan työehtosopimuksissa. Työnantajan pitää ilmoittaa vanhempainpäivärahakauden palkkatiedot Kelaan viimeistään, kun palkka on maksettu.

Lähde: [Vanhempainpäivärahat työnantajalle \(kela.fi\)](#)