

Perhevapaiden vaikutus palkkapussiin

Naisten ja miesten välinen palkkaero johtuu suurelta osin työmarkkinoiden jakautumisesta sukupuolen mukaan, mutta myös perhevapaat vaikuttavat palkkaeron taustalla. Perhevapaiden käyttö keskittyy naisille aiheuttaen pitkiäkin urakatkoksia, joilla saattaa olla merkittäviä haitallisia vaikutuksia palkkakehitykseen.

Jenni Kellokumpu
Projektitutkija
Palkansaajien tutkimuslaitos
jenni-maria.kellokumpu@labour.fi

Sami Napari
Tutkija
ETLA
sami.napari@etla.fi

Jenni Kellokumpu ja Sami Napari ovat tutkimuksessaan havainneet, että äitien suhteellinen palkka-asema on heikko myös Suomessa.



Erilaiset perhevapaat (mm. äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa) mahdollistavat työstä poissaolon silloin, kun perheessä on pieniä lapsia. Vaikka nyky-lainsäädännön mukaan on mahdollista jakaa perhevapaat yhtäläisesti äitien ja isien kesken, valtaosan niistä pitävät yhä äidit. Lyhyelle isyysvapaalle jäävä isä on jo suhteellisen tuttu ilmiö työpaikoilla, mutta pidemmälle vanhempainvapaalle jää vain hyvin harva isä. Äidit sen sijaan ovat usein pitkiäkin aikoja pois työelämästä lapsen syntymän jälkeen.

Perhevapaiden käytön kasaantuminen äideille aiheuttaa heille lyhyemmän ja pirstaleisemmän työuran kuin mitä isillä on. Naisten miehiä keskimäärin vähäisempi työkokemus heijastuu heikompina palkkoina. Perheveloitteiden on nähty olevan jopa este naisten uralla etenemiselle (Goldin 1997). Toisaalta perhevapaat mahdollistavat perheen ja työelämän paremman yhteensovittamisen ja säilyttävät hyvän työntekijä-työnantaja-suhteen. Näin ollen niin työntekijä kuin työnantajakin hyötyvät henkilön yritysکوhtaisesta osaamisesta myös perhevapaan jälkeen.

Äitiyden ja perhevapaiden yhteyttä naisten heikompiin palkkoihin on tutkittu kohtalaisen paljon ulkomailla, erityisesti Yhdysvalloissa ja Isonsa-Britanniassa. Sen sijaan Suomessa aihetta ei ole vielä tutkittu. Meneillään oleva Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen "Perhe ja ura tasa-arvosuunnittelun haasteena" -hanke tuo kuitenkin tutkimustietoa perhevapaiden yhteydestä naisten palkkakehitykseen myös Suomen osalta. Hanke tuottaa ainutlaatuista ja tarpeellista tietoa niin poliittisten päättäjien kuin etujärjestöjen käyttöön.

Artikkeli on osa Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittamaa "Perhe ja ura tasa-arvosuunnittelun haasteena" -hanketta.

”Lapsihaitta” on suurin Yhdysvalloissa ja Iossassa-Britanniassa.

Lasten negatiivinen vaikutus äidin palkkaan pienintä Pohjoismaissa

Useissa ulkomaisissa tutkimuksissa on havaittu, että äitiys johtaa pienempiin palkkoihin. Koulutuksen ja työkokemuksen huomioimisen jälkeenkin äidit ansaitsevat keskimäärin noin 10–15 prosenttia vähemmän kuin lapsettomat naiset. Miehillä vastaavaa vaikutusta ei ole havaittu. Päinvastoin, tutkimusten mukaan naimisissa olevat miehet (joista valtaosalla on lapsia) ansaitsevat keskimäärin noin 10–15 prosenttia enemmän kuin naimattomat miehet.

Yhdysvalloissa ja Iossassa-Britanniassa lapsilla on havaittu olevan erityisen suuri vaikutus naisten palkkoihin. Yhdysvalloissa tämä on osin seurausta lakisääteisen äitiysvapaan puuttumisesta, jolloin valtaosa äideistä joutuu etsimään uuden työpaikan lapsen syntymän jälkeen. Toisaalta myös julkisen päivähoiton puute aiheuttaa ongelmia äitien työmarkkinauralla Yhdysvalloissa (Waldfogel 1998). Iossassa-Britanniassa taas matalapalkkaisen osa-aikatyön tekeminen on tyypillistä äitien keskuudessa johtuen ontuvasta päivähoitojärjestelmästä.

”Lapsihaitta” on pienin Pohjoismaissa, missä työntekijöillä on lakisääteinen oikeus perhevapaisiin sekä laaja julkinen päivähoito, mikä mahdollistaa pienten lasten äitien (ja isien) täysipainoisen osallistumisen työmarkkinoille. Osaltaan pieni ero äitien ja lapsettomien naisten palkkoissa voi myös johtua pohjoismaisille hyvinvointivaltioille tyypillisestä laajasta julkisesta sektorista, jossa naiset pääsääntöisesti työskentelevät. Julkisella sektorilla palkkaerot ovat yleisesti ottaen pienempiä kuin yksityisellä sektorilla.

Ruotsalaisen tutkimuksen (Albrecht et al. 1998) mukaan naisten äitiysvapailta ei ollut lainkaan vaikutusta ruotsalaisten naisten palkkoihin. Sen sijaan ruotsalaisten miesten käyttämällä vanhempainvapailta oli merkittävä negatiivinen vaikutus heidän palkkaansa, lähes 10 prosenttia vuodessa. Myöskään Tanskassa ei ole havaittu lasten vaikuttavan merkittävästi naisten palkkoihin (Rosholm ja Smith 1996, Datta Gupta ja Smith 2000). Tosin viitteellisiä eroja lasten vaikutuksesta on riippuen äidin koulutustasosta ja siitä, työskenteleekö hän yksityisellä vai julkisella sektorilla. Korkeakoulutettu, yksityisellä sektorilla työskentelevä äiti näyttää kärsivän suuremman ”lapsihaitan” kuin vähemmän koulutettu ja julkisella sektorilla työskentelevä nainen. Myös norjalaisen tutkimuksen (Hardoy ja Schøne 2004) mukaan yksityisellä sektorilla lasten negatiivinen vaikutus palkkaan on suurempi kuin julkisella sektorilla.

Miksi perhevapaat heikentävät naisten ansaitsemispotentialia?

Inhimillisen pääoman teorian mukaan perhevelvoitteisiin liittyvien urakatkosten ja palkkaerojen välinen yhteys voi johtua useista eri syistä.¹ Ensiksikin perhevapaisiin liittyvät urakatkokset aiheuttavat sen, että naisten työkokemus on keskimäärin miehiä vähäisempää. Vähäisempi työkokemus johtaa alhaisempaan tuottavuuteen ja vastaavasti pienempiin palkkoihin. Toiseksi pitkien katkosten aikana äidit voivat myös altistua taitojen ruostumiselle, mikä näkyy alhaisempaan ansaitsemispotentialina. Kolmanneksi urakatkosten takia naisilla saattaa olla pienempi motivaatio investoida inhimilliseen pääomaan tai he voivat pyrkiä välttämään tehtäviä, jotka vaativat huomattavia koulutautumisinvestointeja. Samasta syystä myös työnantaja voi

¹ Ks. esim. Mincer ja Polachek (1974).



kouluttaa naisia vähemmän kuin miehiä, jos koulutuksesta aiheutuu työnantajalle mittavia kustannuksia.

Äitien on uskottu olevan myös vähemmän tuottavia kuin lapsettomien naisten tai miesten, koska he ovat kotitöiden väsyttämiä ja lisäksi osa heidän työajastaan menee kotiasioiden miettimiseen ja hoitamiseen (Becker 1985). Toisaalta, kuten kompensoivien palkkaerojen teoria olettaa, naiset saattavat itse valita työpaikkoja, joissa perheen ja työn yhteensovittaminen onnistuu parhaiten mutta joissa on lähtökohtaisesti matalammat palkat. Tämän perhevelvoitteiden kannalta suotuisimpiin työtehtäviin ja työnantajille valikoitumisen uskotaan olevan merkittävä tekijä lasten ja äitien pienempien palkkojen välisessä yhteydessä. Tällöin mm. työn osa-aikaisuus, työaikojen joustavuus, vähäinen matkustustarve, kodin läheisyys ja mahdollisuus hoitaa lapsiin liittyviä asioita työajalla kompensoi pienempää palkkaa.

Lasten ja palkkojen välistä yhteyttä voidaan tarkastella myös ns. tilastollisen syrjinnän ja viestinnän näkökulmas-

Pitkät perhevapaat ovat erityisen haitallisia äitien palkkakehitykselle.

ta. Epätäydellisen ja epäsymmetrisen informaation² vallitessa työnantajalle on kallista hankkia tietoa yksittäisen työntekijän tuottavuudesta, minkä takia työnantajalla on motiivi käyttää erilaisia virallisia ja epävirallisia tietolähteitä tietyn työntekijäryhmän keskimääräisestä tuottavuudesta. Jos äidit ovat keskimäärin tuottamattomampia kuin muut naiset tai miehet, niin työnantaja suosuu palkkaamaan äitejä ainoastaan alhaisempaa palkkaa vastaan. Tällöin ne äidit, jotka ovat hyvin motivoituneita ja yhtä tuottavia kuin muut työntekijäryhmät, joutuvat tyytymään tuottavuuttaan alhaisempaan palkkaan.

Viestintäteoriassa perhevapaalle jääminen tulkitaan työelämään sitoutuneisuuden asteeksi. Koska valtaosa äideistä käyttää oikeuttaan äitiys- ja vanhempain-

² Tässä tapauksessa epäsymmetrinen informaatio tarkoittaa sitä, että tyypillisesti työnantajalla on vähemmän tietoa työnhakijan mahdollisesta tuottavuudesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä kuin työnhakijalla itsellään.

vapaaseen, äitiys- ja vanhempainvapaan käyttö ei viestitä äidin tyyppiä. Sen sijaan lasten hoitaminen kotona perinteistä äitiys- ja vanhempainvapaata pidempään voi toimia työnantajalle signaalina äidin tyyppistä. Miesten kohdalla, jotka ovat perinteisesti hyvin sitoutuneita työmarkkinoille, jo pelkkä vanhempainvapaan käyttö saattaa olla työnantajan silmissä signaali miehen alhaisemmasta urasuuntautuneisuudesta. Tämä voi puolestaan näkyä negatiivisesti palkassa, mikä vähentää isien motivaatiota käyttää aikaisempaa enemmän perhevapaita.

On myös mahdollista, että havaittu yhteys äitiyden ja pienempien palkkojen välillä ei ole lainkaan seurausta äitiydestä vaan johtuu havaitsemattomista yksilötekijöistä. Havaitsematonta heterogeenisuutta voi esiintyä esimerkiksi henkilöiden asenteissa tai sellaisissa luonteenpiirteissä, joilla on vaikutusta palkkaan. Esimerkkeinä tällaisista asenteista ja luonteenpiirteistä voidaan pitää motivaatiota, urasuuntautuneisuutta, työkeskeisyyttä ja kunnianhimoa. Tosin eräiden tutkimustulosten (esim. Koreman ja Neumark 1994, Waldfogel 1997) mukaan havaitsematon heterogeenisuus selittää vain hyvin vähän lasten yhteydestä naisten pienempiin palkkoihin.

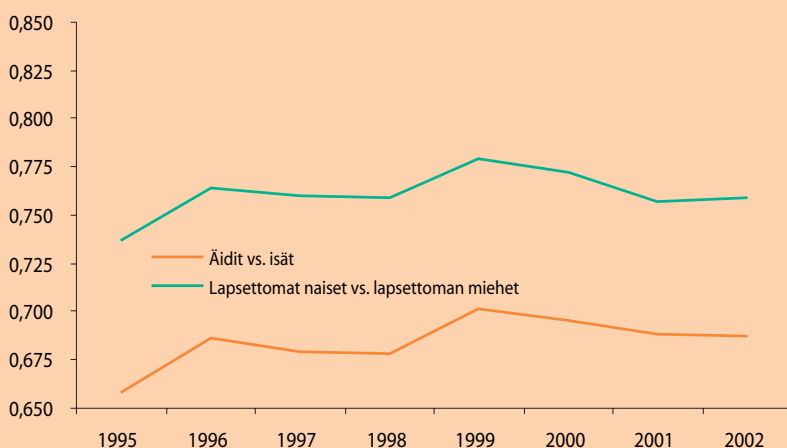
Koska perhevapaat keskittyvät lähinnä naisille ja siten naisvaltaisille aloille, on niistä pelätty aiheutuvan kohtuutonta kustannustaakkaa naisvaltaisten alojen työnantajille. Useissa perhevapaista koskevissa uudistuksissa onkin haluttu keventää niistä syntyvää kustannusta työnantajalle ja tasata kustannuksia työntekijien kesken. Tosin tuoreessa Malirannan ja Naparin (2007) tutkimuksessa ei havaittu perhevapaista aiheutuvan merkittäviä suoria kustannuksia työnantajalle Suomessa. Maliranta ja Napari kuitenkin huomauttavat, että perhevapaista voi koitua työnantajalle huomattavia, luonteeltaan epäsuoria kustannuksia (sijaisen rekrytoinnista ja työhön perehdyttämisestä, työn uudelleen järjestelystä jne.). Teoriassa työnantaja voisi siirtää osan näistä mahdollisista kustannuksista työntekijän kannettavaksi pienemmän palkan muodossa.

Havaitaanko Suomessa "lapsihaittaa"?

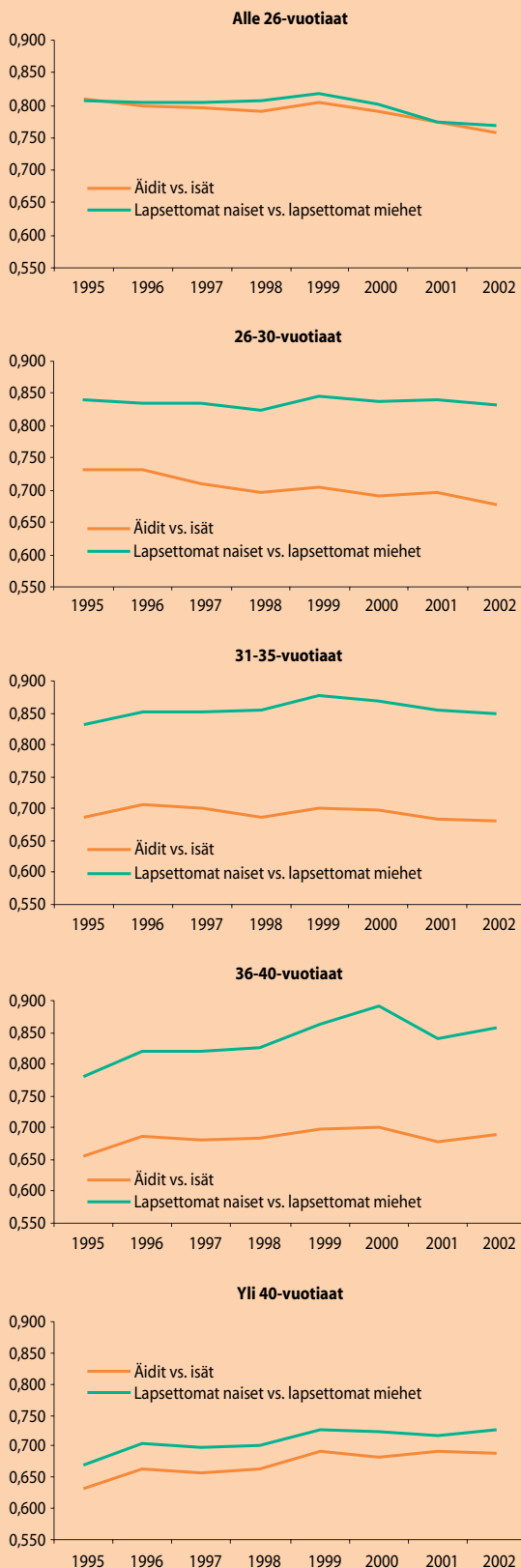
Kuviossa 1 tarkastellaan sukupuolten palkkaerojen kehittymistä Suomessa vuosina 1995–2002 perheaseman mukaan.³ Kuviossa verrataan äitien palkka-asemaa suhteessa isiin sekä vastaavasti lapsettomien naisten palkkoja lapsettomien miesten palkkoihin. Palkkaeroja mitataan ryhmien välisten keskimääräisten kuukausipalkkojen suhteella, ts. tarkasteltaessa esimerkiksi äitejä ja isää luku 0.7 tarkoittaa, että äitien keskimääräinen kuukausipalkka on 70 prosenttia isien keskimääräisestä kuukausipalkasta. Kuvio 1, samoin kuin tämän kirjoituksen

³ Käytetty palkkamuuttuja on laskennallinen kuukausiansio, joka on saatu jakamalla vuoden aikana kertyneet palkkatulot työssäolokuukausilla. Palkat on lisäksi deflatoitu vuoden 2000 rahaksi. Virheellisten palkkahavaintojen poistamiseksi laskennallisille kuukausipalkkoille on asetettu 600 euron alaraja. Palkkatietoja on käytetty ainoastaan niiltä vuosilta, jolloin henkilöä ei ole havaittu perhevapaalla.

Kuvio 1. Palkkaerojen kehitys yksityisellä sektorilla vuosina 1995–2002.



Kuvio 2. Palkkaerojen kehitys yksityisellä sektorilla vuosina 1995–2002, ikäryhmittäinen tarkastelu



muutkin kuviot, pohjautuu yhdistettyyn työntekijä-työnantaja-aineistoon, joka koostuu Kelan rekisteritiedoista ja Tilastokeskuksen ns. FLEED-aineiston tiedoista. FLEED-aineisto on koottu useista eri tilastolähteistä (esimerkiksi työssäkäyntitilasto ja työministeriön työnhakijarekisteri), ja sen tietosisältö on erittäin runsas. FLEED sisältää paitsi suuren joukon yksilötietoja (kuten ikä, koulutus, sukupuoli ja työmarkkina-asema) niin myös lukuisia toimipaikkaa ja yritystä koskevia muuttujia (esimerkiksi henkilöstömäärä, perustamisvuosi, henkilöstö ikä- ja koulutusrakenne, tuottavuus). Käytetty aineisto on edustava yksityisen sektorin osalta.

Kuviosta 1 voidaan päätellä, että yksityisellä sektorilla naisten suhteellisessa palkka-asemassa ei ole tapahtunut juuri muutoksia tarkasteluperiodin aikana. Yhdenmukaisesti muista maista saatujen tulosten kanssa äitien palkka-asema suhteessa isiin on selvästi heikompi kuin lapsettomien naisten palkka-asema suhteessa lapsettomiin miehiin. Lisäksi vaikka äitien suhteellinen palkka-asema näyttää hieman parantuneen tutkimusperiodin aikana, niin perheellisten naisten suhteellinen palkka-asema oli vielä vuonna 2002 kuitenkin selvästi heikompi verrattuna lapsettomien naisten suhteelliseen palkka-asemaan.

Kuviossa 1 tarkasteltavat työntekijäryhmät eroavat joidenkin taustaominaisuuksien suhteen, mikä voi vääristää palkkavertailuja ryhmien välillä. Perheelliset työntekijät ovat esimerkiksi keskimäärin iäkkäämpiä kuin perheettömät. Kuviossa 2 kontrolloidaan ikää tarkastelemalla sukupuolten palkkaeroja perheaseman mukaan viidessä eri ikäryhmässä: (i) alle 26-vuotiaat, (ii) 26–30-vuotiaat, (iii) 31–35-vuotiaat, (iv) 36–40-vuotiaat ja (v) yli 40-vuotiaat. Kuviosta 2 nähdään, että lukuun ottamatta alle 26-vuotiaita työntekijöitä perheellisten naisten palkka-asema suhteessa isiin on ikäryhmästä riippumatta selvästi heikompi verrattuna lapsettomien naisten suhteelliseen palkka-asemaan. Äitien tilanne ei ole tässä suhteessa myöskään parantunut tarkasteluperiodin aikana. Päinvastoin äitien suhteellinen palkka-asema verrattuna lapsettomien naisten suhteelliseen palkka-asemaan on heikentynyt kaikissa ikäryhmissä vuosien 1995 ja 2002 välillä, heikentymisen ollessa suurinta ikäryhmässä 26–30-vuotiaat.

Kuviossa 3 on vastaavasti tarkasteltu palkkaerojen kehittymistä koulutustason mukaan ikäryhmässä 25–39-vuotiaat. On mielenkiintoista havaita, että samaan aikaan kun naisten koulutustaso on Suomessa noussut, korkeasti koulutetut naiset ovat jääneet palkkakehityksessä korkeasti koulutettujen miesten jälkeen. Erityisesti tämä on nähtävissä alemman korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneiden keskuudessa. Perheasemalla ei näytä tässä suhteessa olevan suurtakaan merkitystä: sekä lapsettomien että perheellisten naisten suhteellinen palkka-asema on heikentynyt selvästi vuosien 1995 ja 2002 välillä alemman korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneiden kohdalla.

Kuviosta 3 nähdään myös, että koulutustasosta riippumatta äitien palkka-asema suhteessa isiin on heikompi verrattuna lap-

settomien naisten suhteelliseen palkka-asemaan. Myöskään tässä suhteessa tilanne ei ole juuri muuttunut verrattaessa vuoden 1995 tilannetta vuoteen 2002.

Tarkemman kuvan saaminen äitien palkka-aseman kehityksestä viimeisten vuosien aikana Suomessa vaatisi yksityiskohteisempaa tilastollista mallinnusta. 'Lapsihaittaa' on tutkittu ekonometrisin menetelmin Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen "Perhe ja ura tasa-arvosuunnittelun haasteena" -tutkimushankkeessa. Alustavat, vielä julkaisemattomat, tutkimustulokset viittaavat siihen, että myös sen jälkeen kun on huomioitu lukuisia työntekijä- ja yrityspiirteitä perhevapailla on tilastollisesti merkitsevä negatiivinen vaikutus naisten palkkoihin. Tämä negatiivinen palkkavaikutus näyttää lisäksi olevan yhteydessä perhevapaan keston: äidit, jotka ovat huomattavan pitkän ajan, kolme vuotta tai kauemmin, pois työmarkkinoilta, kärsivät tuntuvasti suuremman "lapsihaitan" kuin naiset, jotka palaavat työmarkkinoille parin vuoden sisällä synnytyksen jälkeen. Tulokset viittaavat kuitenkin myös siihen, että äitien palkkojen kasvu on verrattain nopeaa perhevapaan jälkeen ja että he kirivät lapsettomia naisia kiinni palkkakehityksessä perhevapaalta palattuun. Tästä huolimatta näyttää siltä, että vielä kolme vuotta työmarkkinoille paluun jälkeen urakatko heijastuu negatiivisesti äitien palkkoihin.

Empiiriset tulokset lasten vaikutuksesta naisten palkkakehitykseen näyttävät Suomen osalta pääasiassa yhdenmukaisilta ulkomailta saatujen tutkimustulosten kanssa: myös Suomessa lapsilla on merkittävä negatiivinen vaikutus naisten palkkoihin. Näyttääkin siltä, että sukupuolten välisten palkkaerojen merkittävää kaventumista on vaikea saavuttaa ilman, että isät ottaisivat aiempaa suuremman vastuun lasten hoitamisesta. ■

KIRJALLISUUS

Albrecht, J.W. & Edin, P.-A. & Sundström, M. & Vroman, S.B. (1998), Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Re-examination Using Swedish Data, *Journal of Human Resources*, 34, 294–311.

Becker, G.S. (1985), Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor, *Journal of Labor Economics*, 3:1, Part 2, 33–58.

Datta Gupta, N. & Smith, N. (2000), Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark, Aarhus: Centre for Labour Market and Social Research.

Goldin, C. (1990), *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, Oxford: Oxford University Press.

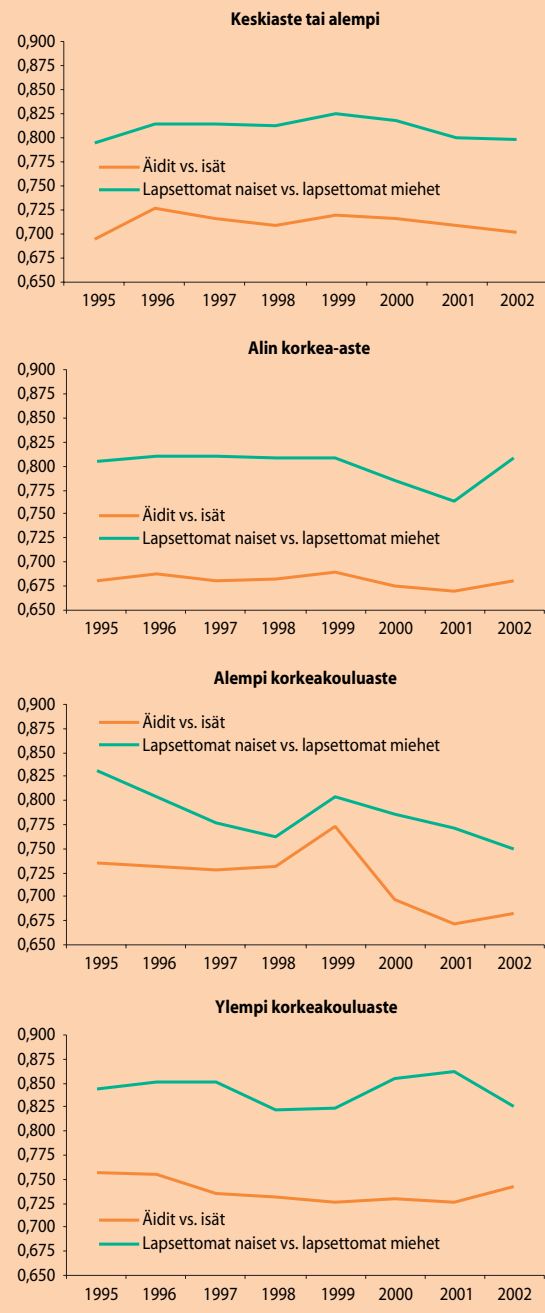
Hardoy, I. & Schøne, P. (2004), I klemme mellom barneomsorg og karriere, Oslo: Institutt for samfunnforskning.

Neumark, D. & Korenman, S. (1994), Sources of Bias in Women's Wage Equations: Results Using Sibling Data, *Journal of Human Resources*, 29, 379–405.

Maliranta, M. & Napari, S. (2007), Perhevapaiden käytön määrät ja kustannukset yrityksissä Helsinki: ETLA B 229.

Mincer, J. & Polachek, S. (1974), Family Investments in Human Capital: Earnings of Women, *Journal of Political Economy*, 82: 2, Part 2, 76–108.

Kuvio 3. Palkkaerojen kehitys yksityisellä sektorilla vuosina 1995–2002, koulutusryhmittäinen tarkastelu, 25–39-vuotiaat.



Rosholm, M. & Smith, N. (1996), The Danish Gender Wage Gap in the 1980's: A Panel Data Study, *Oxford Economic Papers* 48, 254–279.

Waldfogel, J. (1997), The Effect of Children on Women's Wages, *American Sociological Review*, 62, 209–217.

Waldfogel, J. (1998), Understanding the "Family Gap" in Pay for Women with Children, *Journal of Economic Perspectives*, 12: 1, 137–156.